

*Висновки.* У результаті проведеного дослідження та апробації тренінгових технологій при викладанні економічних дисциплін, вважаємо за можливе констатувати, що саме поєднання індивідуальних інтелектуальних здібностей і знань майбутнього фахівця з можливостями інформаційного простору дає можливість нарощувати знання та інформацію, а використання тренінгових технологій навчання додає до цього досвід. На подальшу увагу заслуговують тренінги розвитку комунікацій майбутніх фахівців, економічної культури та самовираження через творчу діяльність на заняттях з економіки для технічних спеціальностей.

### **Література**

1. *Древаль А. В.* Интеллект ХХХ. 2004 [Електронний ресурс] / Древаль А. В., Режим доступа: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0-000881/st000.shtml>
2. *Підласий І. П.* Практична педагогіка або три технології: інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти / Іван Петрович Підласий. — К.: Видавничий Дім «Слово», 2004. — 616 с.
3. *Тодорів Л. Д.* Рефлексивні складові самосвідомості та їх розвиток в умовах занять з елементами тренінгу / Л. Д. Тодорів // Практична психологія та соціальна робота. — 2003. — № 2—3. — С. 79—86.

**Ліва Ольга,**  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

## **РЕПРОЕКТУВАННЯ НАП-ТЕХНОЛОГІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА**

Нейро-лінгвістичне програмування (НЛП) відіграє важливу роль не лише в особистому самовдосконаленні людини, а й може мати значний вплив на формування психологічного клімату організації, налагодженню соціальних взаємозв'язків і контактів, сприяти позитивному зовнішньому та внутрішньому іміджу підприємства. Таким чином, відбувається скорочення транзакційних витрат, формування командного духу, зменшення часових затрат на вирішення конкретних завдань і проблем.

Позитивний економічний ефект від використання НЛП у бізнесі обумовлює доцільність його розгляду при проведенні управ-

лінських тренінгів на підприємстві. Тому метою дослідження є розглянути механізм реалізації НЛП для компанії, як атрактора соціально-економічного розвитку підприємства.

На даний момент НЛП-технології активно застосовують в таких сферах діяльності підприємства: управління персоналом, маркетинг, продажі та канали збуту, проектний менеджмент, формування стратегії та бізнес-моделі компанії, планування, корпоративна культура. Так, наприклад, фірма для налагодження продажів і відносин з клієнтами може використовувати органолептичні засоби впливу при демонстрації товару.

У корпоративному менеджменті доволі часто використовують такі прийоми, методи та технології НЛП [9]: моделювання (визначення способів досягнення ідеальних результатів), рапорт (налагодження довірчих відносин і взаєморозуміння між працівниками та власниками компанії), конструктивна стратегія, позиції сприйняття (власна, зі сторони іншої людини, стороннього спостерігача), стратегія творчості Волта Діснея (мрійник—реаліст—критик) та ін.

За фундамент основних НЛП-установок для підприємства можна взяти такі складові управлінського стилю Джека Уелча: «інвестуйте в людей», «ніколи не зупиняйтесь», «подумайте про сервіс», «забудьте минуле — дивіться в майбутнє», «не треба ускладнювати», «знищити бюрократію», «корпоративна людина» [3].

При моделюванні НЛП для компанії, перш за все, треба визначити місію, призначення та цінності для підприємства. При ідентифікації місії бажано користуватися ціннісно-позитивною установкою розвитку. Так, якщо організація ставить місію «заробляння грошей», то може стикнутися з рядом проблем, таких як нецінова конкуренція, високі трансакційні витрати, а в кризовому стані більшість співробітників буде думати, як врятувати себе, а не компанію. Натомість прикладом успішно постановленої місії може бути «маяк у неспокійному морі українського бізнесу» [2], яка націлюватиме компанію на лідерство в галузі та прищеплюватиме такі цінності, як висококваліфікований персонал, турбота про клієнта, чесність, довіра.

При проведенні тренінгів НЛП для топ-менеджерів і персоналу компанії слід керуватися такими настановами:

1. Не потрібно гостро критикувати роботу підлеглих, натомість необхідно використовувати конструктивну критику, яка б не пригнічувала морально працівників і вселяла надію щодо успіху реалізації певного проекту, незважаючи на допущені помилки.

2. Кожен працівник має бути зацікавлений в реалізації ключових цілей організації, а не націлений суто на виконання поставлених завдань. Тобто, робота повинна розцінюватися не лише як засіб існування, а й як втілення власних компетенцій і вмій у творенні спільної справи.

3. При формуванні стратегічних рішень керівництво має так побудувати нараду, щоб виконавці не ставали в оборонну позицію при презентації певних ідей та розробок, а прислуховувалися до критики інших учасників засідання, причому, не слід одразу відкидати незвичні пропозиції, а краще їх ретельно проаналізувати та визначити можливості їх реалізації. Учасників-песимістів за характером на рекомендується допускати на першому етапі обговорень, а їхній критичний погляд доцільно використати при заключній оцінці проекту щодо доцільності його виконання [4].

4. Серед персоналу підприємства бажано використовувати таку загальнокорпоративну установку «робота в радість!». Необхідно вселити впевненість працівника у тому, що будь-яке поставлене завдання є легковиконуваним.

5. Тимчасові фінансові труднощі не повинні розцінюватися, як крах компанії, та сіяти паніку серед працівників. Налагодження та встановлення позитивного психологічного настрою колективу повинно бути невід'ємним елементом проведення будь-яких тренінгових технологій.

Отже, за допомогою проведення НЛП-тренінгів опосередковано можна збільшити продуктивність компанії, добитися конкретно поставлених цілей і навіть досягнути лідируючих позицій на ринку.

## **Література**

1. *Боденхамер Б. Г.* НЛП-Практик: полный сертификационный курс : учебник магии НЛП / Б. Г. Боденхамер, Л. М. Холл. — СПб.: Прайм—Евронек, 2003. — 272 с

2. *Гринфильд М.* НЛП и миссия компании [Електронний Ресурс] — Режим доступу: <http://www.nlp.ru/center/c/nlpb.html>

3. *Крейнер С.* Бизнес путь: Джек Уэлч. 10 секретов величайшего в мире короля менеджмента / С. Крейнер. — СПб.: Крылов, 2004. — 192 с.

4. *Лафли, А.* Игра на победу: как стратегия работает на самом деле / Алан Лафли и Роджер Мартин. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 302 с.

5. НЛП в бизнесе [Електронний Ресурс] — Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/2176/>