

Для успішного подолання комунікативних бар'єрів в учасників навчання, бізнес-тренерові важливо знати й розуміти динамічні процеси, що протікають у групі, безпосередній вплив, на які мають різного роду страхи, включаючи страхи спілкування. З метою підвищення продуктивності групової роботи необхідно створювати спеціальні умови формування психологічної стабільності в процесі тренінгової роботи й відслідковувати їхній вплив на феномен психологічних бар'єрів в учасників тренінгової групи. Для цього важливо знати особливості прояву психологічних бар'єрів, уміти діагностувати їх наявність, зміни й прогнозувати вплив. Досягнення поставлених завдань стає можливим при роботі й реалізації технології подолання комунікативних бар'єрів в учасників бізнесу-тренінгу.

О. П. Гуда,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ВПЛИВ ТРЕНІНГІВ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

У сьогоднішній час зі стрімким розвитком науково-технічного прогресу, збільшенням кількості конкуруючих компаній, кожна компанія намагається покращити свої позиції, набути нових конкурентних переваг. Для цього підприємства шукають шляхи, що забезпечать вихід на новий шлях розвитку, призведуть до зростання прибутку та реалізують намічені цілі. Як свідчить провідна зарубіжна бізнес-практика, визначально роль у цьому процесі належить персоналу організації, зокрема психологічному клімату в організації. Дуже розповсюдженим способом впливу на психологічний клімат в організації виявляється тренінг.

Отже маємо за мету, базуючись на власному практичному досвіді роботи в колективі, виявити та охарактеризувати вплив тренінгів на психологічний клімат в організації.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато робіт. Інтерес до цієї теми, перш за все, пов'язаний з результатами хоторнських досліджень, що виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи і особливостями її психологічного клімату.

Після даного дослідження розпочався так званий бум на дослідження факторів, що зможуть покращити психологічний клімат і, як результат, підвищити продуктивність праці. Звичайно, єдиної методики, що буде підходити всім компаніям, розробити неможливо, оскільки кожен колектив — це специфічна «одиниця» зі свої вподобаннями, характерами, правилами поведінки. Тому в більшості компаній наряду із загальними використовують специфічні способи покращення психологічного клімату, зокрема тренінги, що враховують особливості організації.

Для успішного проведення тренінгів у будь-якій компанії необхідно визначити загальні (універсальні) вимоги, а саме:

- аудиторія тренінгу повинна заздалегідь бути проінформованою про тематику тренінгу, знати, хто буде виступати спікером і його портфоліо;

- спікер повинен бути компетентним у темі тренінгу, обізнаним у специфіці компанії, сфері її діяльності та уявляти її клієнтів;

- тренінг має проходити в комфортних умовах (добре освітленому приміщенні зі зручними місцями);

- якщо тренінг триває більше півтори години, то він повинен бути розділений каво-брейком (перервою);

- тренінг повинен бути розбавлений жартами, прикладами якихось ситуацій у компанії тощо;

- важливою складовою успішного проведення тренінгу є встановлений діалог з аудиторією, тому оптимальна кількість слухачів не повинна перевищувати 15 осіб.

Звичайно, усі ці рекомендації окремо здаються несуттєвими, проте свідчить практика, навіть маленька деталь, що буде викликати дискомфорт в учасниках тренінгу, може звести нанівець усі зусилля щодо покращення психологічного клімату в колективі. Тому досвідчені компанії підходять до підготовки тренінгів досить ретельно.

Так, «Альфа-банк» майже кожного місяця запрошує своїх співробітників різних відділень на тренінг у головний офіс для навчання згідно їх посади. За результатами такого навчання персонал відділень усвідомлює себе органічною складовою великого колективу, що має спільні цілі та задачі, зтикається зі схожими проблемами, але й здатний разом їх успішно вирішувати. Під час тренінгів налагоджуються комунікації між відділеннями банку, що позитивно позначається на результатах його роботи. Здавалося б звичайний навчальний тренінг, а приносить стільки користі!

Іншим, не менш цікавим прикладом є компанія «Oriflame», в якій тренінги проходять щотижнево. В таких заходах усі працівники компанії знайомляться між собою, спілкуються, діляться своїми способами, методами залучення клієнтів, що забезпечує кожній штатній одиниці зрозуміти, що вона причіпна до великого дійства, до функціонування великої компанії.

Для виявлення ролі тренінгу у формуванні психологічного клімату в колективі доречно навести приклад іншого підприємства — ТОВ «Ваші двері». За час існування компанії для її колективу жодного разу не організовувалися тренінги, тоді як психологічний клімат в організації можна назвати незадовільним. Кожного із співробітників мотивує працювати лише заробітна плата, а це говорить про те, що компанія позбавлена значної сили конкурентних переваг — колективного духу.

Отже, соціально-психологічний клімат — це якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Яскравим методом оптимізації соціально-психологічного клімату є тренінг, який сприяє налагодженню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, обговорити і вирішити які не вистачає часу в робочій діяльності; зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини його цінностей, мотивів, життєвої стратегії.

Тренінг може надати реальну допомогу в формуванні доброзичливого, ефективного, оптимального соціально-психологічного клімату в організації, що буде сприяти росту продуктивності персоналу.

Література

1. Райгородський Д. Я. Практическая психодиагностика / Д. Я. Райгородський. — Самара: Издат. дом. Бахрах-М, 2010. — 672 с.
2. Социальная психология / Под ред. Столяренко А.М. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 543 с.
3. Торн К. Тренинг: Настольная книга тренера / К.Торн, Д. Маккей. — СПб.: Питер, 2001. — 208 с.
4. Шмуратов А.Г. Конфликт і згода / А. Г. Шмуратов. — Чернівці, 1995.