

УДК 130.2

DOI: 10.18413/2408-932X-2022-8-2-0-15

Суворова Е. В. | Бизнес-тренинг как философско-антропологический феномен

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, ул. Победы, д. 85, г. Белгород, 308015, Россия; suvorovaelena1967@mail.ru

Аннотация. В статье поднимается вопрос об антропологических основаниях практического эффекта от применения бизнес-тренингов в современном бизнес-сообществе. Анализируются направления тренингового воздействия на различные аспекты и свойства личности в соотношении с наиболее часто используемой классификацией ценностей, формируемых на бизнес-тренингах, определяющих формирование миссии бизнес-организаций.

Ключевые слова: бизнес-образование; бизнес-тренинг; трансформация личности; классификация ценностей; миссия организации

Для цитирования: Суворова Е.В. Бизнес-тренинг как философско-антропологический феномен // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. 2022. Т. 8. № 2. С. 188-193. DOI: 10.18413/2408-932X-2022-8-2-0-15

E. V. Suvorova

Business training as a philosophical and anthropological phenomenon

Belgorod State National Research University, 85 Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia;
suvorovaelena1967@mail.ru

Annotation. The article raises the question of the anthropological foundations of the practical effect of the use of business training in the modern business community. The directions of the training impact on various aspects and personality traits are analyzed in relation to the most commonly used classification of values formed in business trainings that determine the formation of the mission of business organizations.

Keywords: business education; business training; personality transformation; classification of values; mission of the organization

For citation: Suvorova E. V. (2022), "Business training as a philosophical and anthropological phenomenon", *Research Result. Social Studies and Humanities*, 8 (2), 188-193, DOI: 10.18413/2408-932X-2022-8-2-0-15

Введение

Проблема воздействия бизнес-тренинга на человека является одной из самых обсуждаемых тем современности. В последние десятилетия большое количество

ученых выпустили труды по общим вопросам бизнес-тренинга и управления персоналом (Хрящева, 1990; Большаков, 1996; Ситников, 2006; Петровская, 2007; Мирошниченко, 2008; Володина, 2009; Зубкова, 2009;

Кузнецов, 2009 и др.). Среди них ряд авторов непосредственно обращались к теме воздействия бизнес-тренинга на человека, в том числе и с помощью практик нейролингвистического программирования (Большаков, 1996; Щекин, 1997; Таранов, 2000; Дятлов, 2001; Магура, 2001; Боденхамер, 2006; Ситников, 2006; Андерсен, 2008; Пезешкиан, 2009; Мишурова, 2010; Александров, 2011; Горностаев, 2014; Середа, 2018; Богатырь, 2021 и др.).

Главным действующим лицом любого бизнеса является человек, который, по замечанию В.П. Веряскиной, является специфическим носителем жизни и ценностей, а проблема сущностного определения человека составляет главный вопрос философской антропологии (Веряскина, 2000: 31). Из этого следует, что любой бизнес, а также способы обучения бизнесу, нацелены на то, чтобы воздействовать на человека с целью повышения его мотивации к работе и производительности труда. Некоторые ученые говорят о необходимости иметь эмоциональный интеллект, под которым понимается «умение управлять своими чувствами таким образом, чтобы выражать их в подходящий момент и с пользой, давая людям возможность спокойно работать вместе для достижения общих целей» (Гоулман, 2013: 21-22). Однако кроме эмоционального интеллекта необходимы навыки постоянного повышения квалификации человека в условиях информационных потоков и быстро развивающихся знаний в различных направлениях бизнеса.

Современный российский бизнес функционирует в условиях стражайшей конкуренции. Поэтому для успеха необходимо учитывать и эффективно сочетать множество факторов. Например, А.Ю. Середа и Л.В. Пятилетова находят, что в России недостаточно осознанной остается потребность производства в так называемой «производственной культуре»: «К сожалению, приходится констатировать, что в России недостаточно полно осознание потребности производства в эффективной “произ-

водственной культуре”, что напрямую выражено в отсутствующем запросе общества на специалистов в области культурной антропологии, культурологии» (Середа, Пятилетова, 2018). В ситуации быстроразвивающейся экономики предприятия должны быть способны быстро и эффективно приспосабливаться к изменениям. От них постоянно требуется повышение качества выпускаемой продукции или предоставляемой услуги и непрерывного обновления. Более того, можно сказать, что от этого практически полностью зависит «выживание» компании. Это касается не только самих услуг или товаров, предлагаемых определенной компанией, но и тех, кто в ней работает, ее персонала и руководства. Бил Гейтс указывает на то, что ключевой концепцией 90-х годов являлась скорость, в том числе и скорость изменения характера бизнеса (Гейтс, 2003: 3). Эта тенденция сохраняется до сих пор. Необходимость адаптироваться к нововведениям касается всех сотрудников предприятия, так как человеческий капитал является одним из наиболее важных конкурентных преимуществ любой компании. Персонал компании, как правило, характеризуется не только высокими знаниями о специфике отрасли и деятельности компании, но и, что более важно, уникальным набором знаний умений и навыков, обеспечивающих эффективное выполнение поставленных рабочих задач. Поэтому большой интерес для организаций представляет развитие и обучение сотрудников с целью совершенствования их профессиональных качеств. Однако традиционная система обучения не всегда способна удовлетворить данную потребность в связи с растянутостью программ обучения во времени, а также их теоретической направленностью. Быстро распространяющейся альтернативой являются бизнес-тренинги, которые, как правило, предоставляют краткосрочные, но емкие программы различных направлений, антропологическая специфика которых является предметом нашего исследования.

Основная часть

В России используется мировой опыт организации и ведения различного рода бизнес-тренингов. Их, как правило, могут проводить либо сотрудники самой фирмы, либо приглашенные коучи и бизнес-тренеры. Особенно актуальными сегодня становятся тренинги, семинары, вебинары, связанные с повышением квалификации работников, тайм-менеджментом, улучшением взаимоотношений в коллективе.

Цель всех бизнес-тренингов состоит в создании для человека предпосылок к его личностному росту, обнулению личностных психологических барьеров сотрудников, обучающихся на тренингах. Таким образом, конструктивный бизнес-тренинг – это процесс личностной трансформации человека. Под трансформацией личности можно понимать любое позитивное или, наоборот, негативное изменение личностных и профессиональных качеств человека, его отношения к жизни в целом. Это всесторонний процесс, позволяющий либо качественно улучшить жизнь человека, либо существенно ее ухудшить. В определенном смысле трансформация сущностно присуща человеку, который меняется в ходе научения, в широком смысле длящегося в течении всей жизни. Однако бизнес-тренинг представляет собой не только целенаправленную трансформацию, как и любое другое обучение, но очень интенсивное изменение, так или иначе связанное с определенной профессиональной деятельностью.

Достичь поставленной цели, изменения представлений человека, его поведения, практики, можно различными способами, как правило связанными с выведением человека из привычной среды в искусственно сконструированную. В частности, через использование формата игры или симуляции. Так бизнес симуляция не только имитирует настоящую экономическую ситуацию, но позволяет внедрить и закрепить избранные практики. Игровые формы активно используются при проведении тренингов принятия эффективных решений, тренингов продаж, создания команды и

других. Селекция моделей поведения в игровом мире происходит управляемо и целенаправленно под решение конкретных задач. Детальная специализация тренингов указывает на это. Однако будет ошибочным, если подобное изменение будет рассматриваться изолированно от всего остального. Человек, меняя свой схематизм действий, не может не меняться как личность.

Практика применения бизнес-тренингов говорит в пользу того, что они являются неотъемлемой частью комплексной работы с персоналом, предполагающей личностный и карьерный рост сотрудников, корпоративную этику, принятие определенных ценностей и, как следствие, предполагающую увеличение эффективности работы. То есть, бизнес-тренинг как феномен трансформации человека предполагает не только изменение узко специализированной практики, а всего человека. Отсюда, первой задачей бизнес-тренингов является создание определенного психологического настроения участников, способствующего принятию нового, и уже после формирования заданных личностных характеристик или установка на те или иные деловые цели. Среди последних мы можем найти целый пул относящихся к изменению как таковому. Это развитие, совершенствование, новое как благо, ценность действия и знания, которые можно назвать служебными установками или ценностями, обеспечивающими сам процесс трансформации. Наряду с ними, другим пулом ценностей можно назвать сосредоточенные вокруг понятия эффективности установки личной эффективности, пунктуальности, исполнительности, дисциплины, но также и творчества, и инициативы.

В ходе обучения персонала бизнес-компаний и организаций на бизнес-тренингах у участников наряду с выше перечисленными ценностями формируются и практические профессиональные ценности. Они важны для бесконфликтной работы команды, влияют на ее эффективную работу-

способность, быстроту и креативность принимаемых решений, ведущих к общему успешному достижению поставленных целей. Так постепенно создается миссия бизнес-предприятия, определяющая ее дальнейшее эффективное и успешное развитие и конкурентоспособность на рынке. Эти ценности важны для успеха предприятия, поскольку их принятие членами коллектива действительно улучшает производственные отношения и эффективность производства.

В условиях современного общества, когда каждый человек стихийно или осознанно выстраивает не только собственную инфосферу и систему ценностей, подобная корректировка может стать желательной или даже необходимой. Эпоха однозначно разделяемой и общепризнанной трудовой этики прошла. На смену ей явилась система мозаичной идентичности, но дополненная возможностью формирования внутрикорпоративной, локальной, специализированной системы ценностей, практик, установок.

Следует сказать, что наряду с настоящими бизнес-тренингами, способными принести пользу развитию как самого человека, так и предприятию, в котором он работает, появилось большое количество так называемых «псевдообразований», которые, работая под видом бизнес-тренингов, на самом деле являются организациями деструктивного характера, тоталитарными сектами. Наиболее распространенные псевдо-тренинги довольно подробно охарактеризованы в статье А.П. Игнатенковой (Игнатенкова, 2020), которая критикует бизнес-тренинги и рассматривает их в отрицательном ключе. Однако, в ее работе не уделено внимания настоящим бизнес-тренингам, которые оказывают положительное влияние на личностный рост и развитие человека, поэтому статья А.П. Игнатенковой при всех достоинствах, все же выглядит несколько односторонней. Бизнес-тренинг, проводимый квалифицированным тренером, приносит только положительный результат человеку.

Заключение

Система ценностей – это основа корпоративной культуры. Стало быть, ценности помогают формулировать качественные цели, отражающие ключевые приоритеты, мировоззрение, картину мира и отношение к жизни её собственников, руководителей и сотрудников. Поэтому бизнес-тренинги, проводимые квалифицированными бизнес-тренерами, помогают участвующим в них людям получить ответы на все волнующие их вопросы. Главная задача бизнес-тренингов – проанализировать недостатки и слабые места в рабочих моментах организации и найти наиболее эффективные, креативные пути их преодоления. Результативность бизнес-тренингов является неоспоримой: философия денег постепенно сменяется философией пользы. На первом месте все чаще оказывается продукт, который действительно нужен нашему обществу. Бизнес-тренинг – это та форма обучения в бизнес-образовании, которая направлена на развитие положительных личностных качеств и профессиональных навыков каждого участника. Поэтому в бизнес-образовании проведение бизнес-тренингов является одним из конструктивных способов быстро и качественно донести до его участников инновационную информацию. Бизнес-тренинги являются одним из новых продуктов на рынке услуг бизнес образования. Они, как любой исторически недавно появившийся феномен, вписались в структуру бизнес-образования. Их развитие и растущее разнообразие – исторический и логический ответ на запрос бизнеса в современном обществе.

Литература

- Александров, А.А. Аутотренинг. СПб.: Питер. 2011. 240 с.
- Андерсен, Э. Как вырастить отличных сотрудников и превратить обыкновенных людей в замечательных исполнителей / пер. с англ. С.А. Корнева. М.: Эксмо, 2008. 361 с.
- Богатырь, Н.В. Антропология организацией и сетевых сообществ: история и современность // Этнографическое обозрение. 2021. № 3. С. 3-12.

Боденхамер, Б. НЛП-практик: полный сертифицированный курс. СПб.: Прайм-Еврознак. 2006. 448 с.

Большаков, В.Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. СПб.: Соц.-психол. центр, 1996. 379 с.

Веряскина, В.П. Жизнь и ценность как основополагающие понятия философской антропологии // Жизнь как ценность / отв. ред. Л.И. Фесенкова. М.: ИФ РАН., 2000. С. 31-50.

Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М.: Эксмо. 2009. 238 с.

Гейтс, Б. Бизнес со скоростью мысли / пер. с англ.: И.В. Кудряшов, Е. Подольный. Изд. 2-е, испр. М.: Эксмо, 2003. 118 с.

Горностаев, С.В. Диагностика мотивации профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: практические рекомендации. Рязань: Акад. ФСИН России, 2014. 57 с.

Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / пер. с англ. А. Исаевой. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2013. 536 с.

Дятлов, В.А. Актуальные вопросы управления персоналом: [Монография] М: Нефть и газ, 2001. 579 с.

Зубкова, О.В. Системное управление промышленным предприятием: монография. Челябинск: Сити Принт. 2009. 493 с.

Игнатенкова, А.П. Торговцы успехом: антропология псевдообразования в современной России // Социально-гуманитарные знания как фактор изменений современного общества. Материалы межвуз. студенч. науч.-практ. конф. / отв.ред. Мусарский М.М. и др. М.: Изд-во МПГУ, 2020. С. 251-266.

Кузнецов, И.Н. Бизнес-психология. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. 241 с.

Магура, М.И. Современные персоналотехнологии. М.: Бизнес-шк. "Интел-Синтез", 2001. 376 с.

Мирошниченко, А.А. Бизнес-коммуникации: мастерство делового общения: практическое руководство. М.: Кн. мир, 2008. 384 с.

Мишурова, И.В. Управление мотивацией персонала. 3-е изд., испр. и доп. Ростов н/Д: Изд. центр МарТ: Феникс. 2010. 271 с.

Пезешкиан, Н. Психосоматика и позитивная психотерапия / пер. с нем. 2-е изд. М.: Институт позитивной психотерапии. 2006. 464 с.

Петровская, Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды / ред.-сост. О.В. Соловьева. М.: Смысл, 2007. 691 с.

Середа, А.Ю., Пятилетова, Л.В. Бизнес-антропология как проекция культурной антропологии // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 3. С. 35. [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2018/03/86011> (дата обращения: 03.03.2022).

Ситников, А.П. Технологии современного коммуникационного консалтинга в бизнесе и политике. М.: СПбГУП, 2006. 31 с.

Таранов, П.С. Приемы влияния на людей. М.: ГРАНД ФАИР-пресс. 2000. 602 с.

Хрящева, Н.Ю. Деловое общение руководителя. Л.: Ленингр. орг. о-ва "Знание" РСФСР, 1990. 14 с.

Щекин, Г.В. Психология работы с людьми / Межрег. акад. упр. персоналом (МАУП). Киев, 1997. 175 с.

References

Aleksandrov, A. A. (2011), *Autotrening*, Peter, St. Petersburg, Russia (in Russ.).

Andersen, E. (2008), *Kak vyrastit' otlichnyh sotrudnikov i prevratit' obyknovennyh lyudey zamechatel'nyh ispolniteley* [How to grow excellent employees and turn ordinary people into wonderful performers], Transl. from English by S.A. Kornev, Eksmo, Moscow, Russia, (in Russ.).

Bodenhamer, B. (2006), *NLP-praktik: polnyu sertiftsirovannyu kurs* [NLP Practitioner: Full certified course], Praym-Evroznak, St. Petersburg, Russia (in Russ.).

Bogatyr, N. V. (2021), "Anthropology of organizations and network communities: history and modernity", *Etnograficheskoe obozrenie*, 3, 3-12 (in Russ.).

Bol'shakov, V. Yu. (1996), *Psikhotrening: Sotsiodinamika. Uprazhneniya. Iгры* [Psychotraining: Sociodynamics. Exercises. Games], Socio-Psychological Center, St. Petersburg, Russia (in Russ.).

Dyatlov, V. A. (2001), *Aktual'nye voprosy upravleniya personalom* [Current issues of personnel management], Neft' i gaz, Moscow, Russia (in Russ.).

Gates, B. (2003), *Biznes so skorost'yu mysli* [Business @ the Speed of Thought], transl. from English by I.V. Kudryashov and E. Podolny, 2nd ed., revised, Eksmo, Moscow, Russia (in Russ.).

Gornostaev, S. V. (2014), *Diagnostika motivatsii professional'noy deyatelnosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noy sistemy: prakticheskiye*

rekomendatsii [Diagnostics of motivation of professional activity of employees of the penitentiary system: practical recommendations], Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia (in Russ.).

Goulman, D. (2013), *Emotsional'nyy intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ* [Emotional intellect. Why it can mean more than IQ], transl. from English by A. Isaeva, "Mann, Ivanov and Ferber", Moscow, Russia (in Russ.).

Ignatenkova, A. P. (2020), "Merchants of Success: The Anthropology of Pseudo-Education in Modern Russia", *Soctsal'no-gumanitarnye znaniya kak faktor izmeneniy sovremennogo obshchestva* [Social and humanitarian knowledge as a factor of changes in modern society], in Mursarsky, M.M. and others (ed.), Publishing House of Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia, 251-266 (in Russ.).

Khryashcheva, N. Yu. (1990), *Delovoe obshchenie rukovoditelya* [Business communication of the manager], Leningrad organization of the Knowledge Society of the RSFSR, Leningrad, USSR (in Russ.).

Kuznetsov, I. N. (2009), *Biznes-psikhologiya* [Business Psychology], Publishing and Trade Corporation "Dashkov i K", Moscow, Russia (in Russ.).

Magura, M. I. (2001), *Sovremennye personal-tehnologii* [Modern personnel technologies], Business School "Intel-Sintez", Moscow, Russia (in Russ.).

Miroshnichenko, A. A. (2008), *Biznes-kommunikatsii: masterstvo delovogo obshcheniya: prakticheskoe rukovodstvo* [Business Communication: Mastery of business communication: a practical guide], Knizhnyy mir, Moscow, Russia, (in Russ.).

Mishurova, I. V. (2010), *Upravlenie motivatsiyey personala* [Staff motivation management], Publishing Center MarT: Feniks, Rostov-on-Don, Russia (in Russ.).

Petrovskaya, L. A. (2007), *Obshchenie – kompetentnost' – trening: izbrannye Trudy* [Communication – competence – training: selected works], editor and compiler O.V. Solovyov, Smysl, Moscow, Russia (in Russ.).

Pezeshkian, N. (2009), *Psikhosomatika i pozitivnaya psixoterapiya* [Psychosomatics and positive psychotherapy], transl. from German, 2nd edition, Institute of Positive Psychotherapy, Moscow, Russia (in Russ.).

Sereda, A. Yu. and Pyatiletova, L. V. (2018), "Business Anthropology as a projection of

Cultural Anthropology", *Modern scientific researches and innovations*, 3, 35, available at: <https://web.snauka.ru/issues/2018/03/86011> (Accessed 3 March 2022), (in Russ.).

Shchekin, G. V. (1997), *Psihologiya raboty s lyud'mi* [Psychology of work with people], Inter-regional Academy of Personnel Management (IAPM), Kiev, Ukraine (in Russ.).

Sitnikov, A. P. (2006), *Tekhnologii sovremennogo kommunikatsionnogo konsaltinga v biznese i politike* [Technologies of modern communication consulting in business and politics], Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, Moscow, Russia, (in Russ.).

Taranov, P. S. (2000), *Priemy vliyaniya na lyudey* [Ways to influence people], Fair-press, Moscow, Russia, (in Russ.).

Veryaskina, V. P. (2000), "Life and value as the basic concepts of philosophical anthropology", *Zhizn' kak cennost'* [Life as a value], in L.I. Fesenkova (ed.), Institute of Philosophy of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, 31-50 (in Russ.).

Volodina, N. V. (2009), *Adaptatsiya personala: rossiyskiy opyt postroyeniya kompleksnoy sistemy* [Adaptation of personnel: Russian experience in building an integrated system], Eksmo, Moscow, Russia (in Russ.).

Zubkova, O. V. (2009), *Sistemnoe upravlenie promyshlennym predpriyatiem* [System management of an industrial enterprise], Siti Print, Chelyabinsk, Russia (in Russ.).

Информация о конфликте интересов: автор не имеет конфликта интересов для декларации.

Conflict of Interests: the author has no conflict of interests to declare.

ОБ АВТОРЕ:

Суворова Елена Вячеславовна, аспирант кафедры философии и теологии, Институт общественных наук и массовых коммуникаций, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, ул. Победы, д. 85, г. Белгород, 308015, Россия; suvorovaelena1967@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR:

Elena V. Suvorova, Postgraduate Student of the Department of Philosophy and Theology, Institute of Social Sciences and Mass Communications, Belgorod State National Research University, 85 Pobedy St., Belgorod 308015, Russia; suvorovaelena1967@mail.ru