

1.1 Сущность и содержание понятия "нейролингвистическое программирование" в управлении образовательной организацией

Управление персоналом является одной из дисциплин, которые тесно связаны с такой наукой как психология, обретая в ней практические знания, человек не только совершенствует свои навыки в обыденном общении с людьми, но и обретает возможность раскрыть весь свой потенциал в качестве профессионального управленца. Речь идет о психологических приемах, которые нашли себе место в управлении персоналом, их множество, но не все они являются актуальными и применимыми в практике на сегодняшний день. Именно поэтому мной было выделено три основных и, на мой взгляд, наиболее важных и действующих приемов, на базе отдельной дисциплины именуемой НЛП (нейролингвистическое программирование) о которой и пойдет речь в данной работе.

За последние годы НЛП (нейролингвистическое программирование) стало одной из главных и актуальнейших тем при обсуждении психологического процесса влияния людей друг на друга. На данную тему было издано несколько десятков книг, которые обрели огромную популярность не только среди профессиональных психологов, но и среди простых обывателей, желающих познать тайны успешного общения с людьми, получив «секретные» приемы от гуру в данной области. Влечение людей к данному направлению практической психологии только лишний раз подчеркивает актуальность данной методики. Стоит отметить, что нейролингвистическое программирование так же встречает довольно острую критику со стороны академического сообщества, однако это не исключает факта того, что данная дисциплина имеет ряд полезных и действительно работающих приемов, которые могут не только помочь новичку разобраться в основных способах оказания влияния на людей, но и усовершенствовать свои знания уже имеющему опыт работы управленцу.

В наши дни все большее внимание людей привлекает сравнительно молодое учение – нейролингвистика. Она базируется на взаимодействии трех научных областей: неврологии, психологии и лингвистики. Но далеким от этих дисциплин людям об этом учении известно скорее благодаря растиражированному, но довольно непонятному термину НЛП (нейролингвистическое программирование).

С.В. Коледа в своей книге очень доступно расшифровывает его: «В названии НЛП слово "нейро - " означает, что человек получает информацию через сенсорные каналы, кодирует ее в нервной системе (психике) и строит на этой основе свое поведение. "Лингвистическое" указывает на то, что информация кодируется мозгом в словах, при помощи языка. "Программирование" говорит о том, что психикой человека можно управлять, (также, как компьютером), если общаться с ней на языке, который она понимает и принимает, то есть существует определенная методология, технические приемы, использующиеся для достижения эффективных результатов»[7. С. 8].

Артуром Ребером в «Большом толковом психологическом словаре» дается следующее определение: «НЛП – методика, разработанная для влияния и изменения поведения и убеждений индивида. Она основывается на предпологаемом (в значительной степени неподтвержденном) наборе связей между лингвистическими формами, положением глаз и тела и движением и памятью. Используется, прежде всего, как форма терапии. Фактически нет никаких достоверных доказательств его эффективности» [10. С. 502]

В «Психологической энциклопедии», выпущенной под редакцией Р. Корсини говорится: «НЛП – это область изучения структуры субъективного опыта, или того, как конкретные люди воспринимают и понимают мир. НЛП – коммерческое название системы приемов и стратегий межличностной коммуникации, основанной на элементах трансформационной грамматики и на идентификации предпочитаемых сенсорных репрезентаций с целью научения и самовыражения» [11. С. 455]

Таким образом, во всех этих определениях отмечается, что НЛП – техника, которая позволяет воздействовать на психику любого человека. И что самое примечательное: ей можно без труда овладеть.

Основателем НЛП считается математик Ричард Бэндлер, который в начале 70-х гг. XX в. открыл для себя, что если в точности воспроизводить образы поведения психотерапевтов, можно достичь подобных результатов в собственной работе с людьми. Это открытие стало основой революционного подхода в НЛП, названного Копированием Человеческого Совершенства.

Позднее Ричард Бэндлер познакомился с еще одним создателем НЛП, доктором Джоном Гриндером, профессором кафедры лингвистики. Когда Бэндлер и Гриндер начали изучать случаи с людьми, обременёнными различными проблемами, было замечено, что все те, кто страдает какой-либо фобией, ведут себя так, как будто то, чего они боятся, происходит с ними именно в эту минуту. В то же время, те, кому удастся преодолеть свой страх, вспоминают о пережитом так, как если бы они наблюдали за кем-то иным. Так было совершено принципиальное открытие НЛП: то, как люди думают о чём-то, решительным образом изменяет то, как они будут это переживать. В разработке теории НЛП участвовал и доктор Эриксон, который умел в предложении заложить эффект гипнотической команды. Основная мысль, которую заключает в себе понятие НЛП состоит в технике моделирования поведения людей, добившихся успеха в какой-либо отрасли, и наборе связей между формами речи, движением глаз, тела, а так же памятью. На базе данной техники сформированы конкретные приемы, их множество, но речь пойдет о наиболее важных для совершенствования практических знаний в управлении персоналом.

Систематизировав полученные знания, Бэндлер, Гриндер и Эриксон назвали свою теорию «Нейро-лингвистическое программирование», за которой скрываются три идеи.

Часть "Нейро" отражает ту фундаментальную идею, что поведение берет

начало в неврологических процессах видения, слушания, восприятия запаха, вкуса, прикосновения и ощущения. Мы воспринимаем мир через пять своих органов чувств, извлекаем с помощью них "смысл" из информации и затем руководствуемся им. Наша неврология включает в себя не только невидимые мыслительные процессы, но и наши видимые физиологические реакции на идеи и события. Одно является отражением другого на физическом уровне.

Тело и разум образуют неразделимое единство, человеческое существо. "Лингвистическая" часть названия показывает, что мы используем язык для того, чтобы упорядочивать наши мысли и поведение и чтобы вступать в коммуникацию с другими людьми. "Программирование" указывает на те способы, которыми мы организуем свои идеи и действия, чтобы получить результаты.

НЛП имеет дело с субъективным опытом человека: как мы организуем то, что видим, слышим и ощущаем, и как мы редактируем и фильтруем с помощью органов чувств то, что получаем из внешнего мира. НЛП также исследует то, как мы описываем это в языке и как мы действуем, чтобы получить результат.

1.2 Основные технологии нейролингвистического программирования в управлении персоналом

В современных условиях динамично меняющейся внешней организационной среды жизнеспособными оказываются те организации, которые фокусируются на постоянном развитии системы, обучении персонала, освоении новых технологий раскрытия и развития потенциала сотрудников.

Одной из современных технологий, способствующих не только раскрытию внутреннего потенциала сотрудников, но и повышению мотивации, определяющей эффективности совместной работы, является коучинг как система комплексной поддержки сотрудников и внутригрупповых процессов, интегрирующая в себе техники, изменяющие и оптимизирующие организационное поведение [18, 21].

Коучинг - это процесс, в ходе которого отдельным людям и целым коллективам помогают действовать продуктивно и максимально реализовывать свои способности. Он включает раскрытие и использование сильных сторон людей, помощь им в преодолении личных барьеров и ограничений в достижении лучших результатов, а также повышение результативности их работы в команде. Таким образом, эффективный коучинг требует акцента как на задаче, так и на отношениях между людьми.

В коучинге подчеркивается важность продуктивных изменений и основное внимание уделяется определению и достижению конкретных целей. Методы коучинга ориентированы на результат, а не на проблему. Они целиком сфокусированы на самом процессе поиска решений. Их задача – развивать новые стратегии мышления и действий, а не разрешать проблемы и прошлые конфликты. Навыки и инструменты НЛП наилучшим образом подходят для проведения эффективного коучинга. В НЛП большое значение придается правильно сформулированным результатам. НЛП основано на моделировании успешных исполнителей и направлено на разработку пошаговых процессов для достижения так называемого состояния совершенства. Все это делает НЛП одним из самых важных и мощных ресурсов для коучинга. Основные навыки, инструменты и методы НЛП, способствующие эффективному коучингу, включают следующие: установление целей и правильная формулировка результатов, управление внутренними состояниями, использование различных типов восприятия, выявление состояний совершенства, перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи.

Что мы имеем по сравнению коучинг-тренинга с обычным тренингом:

- появляется более четкое осознание целей и задач;
- обучаемый постоянно сконцентрирован на поставленной задаче;
- обеспечивается более точный анализ ситуации;

- появляется уверенность у человека в своих способностях и возможностях;
- люди творчески включаются в достижение своих целей и целей организации;
- улучшается выполнение персоналом своих обязанностей;
- точнее исполняются выработанные решения;
- находятся новые ресурсы и незадействованные резервы.

Такое обучение превращается в сотрудничество, в открытый обмен мнениями с проговариванием "запретных" тем, типичных ошибок и связанных с ними "болевых" моментов; находятся реальные решения рабочих задач. И это обеспечивает максимально возможный КПД (коэффициент полезного действия) от всего процесса.

Коуч-тренинг целесообразно проводить, если необходимо:

- получить согласованное видение командой будущего организации;
- разработать программу его достижения;
- включить персонал в действия по ее реализации, в том числе связанные с изменениями деятельности;
- уменьшить эффект от сопротивления изменениям со стороны сотрудников;
- повысить отдачу и личностную заинтересованность персонала в решении организационных задач и проблем;
- расширить круг перспектив и возможностей.

Эта технология помогает людям развиваться, осваивать новые навыки и достигать больших успехов. Личные и корпоративные цели становятся более осознанными и согласованными.

Функциональная карта видов профессиональной деятельности проекта профессионального стандарта руководителя образовательной организации включает в себя следующие трудовые функции:

- обеспечивать соблюдение законности в деятельности, сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении производственных вопросов, применении материальных и моральных стимулов;

- организовывать изучение условий и содержания труда и их влияния на удовлетворенность трудом;
- организовывать разработку мероприятий по повышению привлекательности, престижности и культуры труда работников;
- организовывать оценку компетенций и результатов труда работников;
- осуществлять планомерную работу по созданию кадрового резерва;
- проводить работу по стабилизации трудовых коллективов, совершенствованию социальной структуры трудового коллектива, его демографического и профессионально квалификационного состава.

Руководитель это тот, кто обладает властью формальной. Обладание только академическими, формальными знаниями, навыками управления - это далеко не единственное, что позволяет стать действительно эффективным руководителем. Этические принципы, навыки саморазвития и самомотивации, продвинутые навыки общения, способность вдохновлять свою команду, способность не погружаться в пучину стресса, а создавать баланс между разными сферами жизни, наверное, это то, что позволит руководителю быть управленцем качественно иного типа.

Коучинг, в качестве стиля управления, направлен на организацию поиска максимально эффективных путей достижения целей образовательного учреждения и воплощение их в жизнь самими сотрудниками (подчиненными). При этом руководителем решается одновременно и вторая задача - развитие сотрудников.

В коуч-тренинге обучение сочетается с анализом реально существующих проблем организации и собственного рабочего опыта участников по тематике тренинга. При таком обучении помимо освоения теоретического материала, особенно эффективно усваиваемого в силу очевидности его применимости, участники в результате тренинга получают решение актуальной управленческой задачи. Отличие такого тренинга от обычного, направленного на усвоение известного, состоит в ярко выраженном инновационном характере, влияющем на результативность всей

деятельности. В таком тренинге не возникнет вопроса "куда девать полученные знания". Этот тип тренингов оптимальным образом сочетает теоретические знания и применимость их на практике, вплоть до получения в результате тренинга проектных предложений по совершенствованию реально существующей деятельности, составлению плана действий, выявления ответственных за его выполнение и необходимых мотивационных мероприятий для успешного внедрения инноваций.