

Сінельнікова Т.В.

*к. психол. н, доцент кафедри теорії
та методики практичної психології
ПНПУ імені К.Д.Ушинського*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

Важливим моментом у вивченні тренінгових технологій є розкриття їх теоретико-методологічних (І.Г. Вачков, Л.О. Петровська та ін.) та методичних основ (Г.Л. Ісуріна, К.Л. Мілютіна та ін.).

В психологічній літературі (Г. Адлер, В.П. Большаков, К. Рудестам, А.А. Осіпова, Л. Х'ел, Д. Зіглер та ін.) найчастіше визначають 7 основних підходів, які можуть використовуватися при побудові тренінгу.

Розглянемо нижче вищезазначені теоретико-методологічні підходи:

По-перше, це підхід, заснований на глибинній психології (З. Фрейд, А. Адлер, К. Г. Юнг, А. Фрейд, К. Хорні, Е. Еріксон, Е. Фромм, Х. Гартман, М. Кляйн, М. Балінт, Д.В. Віннікотт, В. Райх, Х. Шульц-Хенке, Г. Саллівен та ін.). Центральна течія глибинної психології – психоаналіз З.Фрейда. Класична глибинна психологія включає також концепції індивідуальної психології А. Адлера, аналітичної психології К. Юнга та ін.

Ядром психоаналізу є вчення про безсвідоме. З. Фрейд вперше висунув теорію про те, що люди знаходяться в стані безперервного конфлікту, джерело якого в неусвідомлених сексуальних і агресивних побудженнях. Він виділив і співставив три рівні свідомості: свідоме, передсвідоме та безсвідоме, й три основні структури в анатомії особистості: Ід, Его та Суперего.

Значна кількість суперечних питань у фрейдистському психоаналізі (велика довільність в тлумаченні символічного змісту проявлень безсвідомого (сновидінь, асоціацій тощо) та неможливість його перевірити, надмірна біологізація психіки людини, зведення суті духовного світу до форми сублімованого лібідо та ін.) зустріли критику навіть у прибічників З. Фрейда – К. Юнга, А.А. Адлера, К. Хорні, Е. Фромма та інших психологів, які відійшли від нього та виступили з модифікаціями вчення про безсвідоме в психоаналізі.

Різні погляди на природу лібідо роз'єднали З. Фрейда ще з одним із його прибічників – К. Г. Юнгом. За К. Юнгом, лібідо – це психічна енергія, що виражає інтенсивність життя, має різні форми свого проявлення в різні періоди людського розвитку, а сексуальність є тільки однією з таких форм.

Власну психологічну концепцію К. Юнг назвав аналітичною психологією. Її центральний зміст складає вчення про дві системи безсвідомого – особисте та колективне безсвідоме.

Ідеї З.Фрейда дали початок новому, соціально-орієнтованому напрямку в психології, який отримав назву – неофрейдизм. Неофрейдистами є К. Хорні, Е.Фромм, Г. Саллівен.

Хорні підкреслює роль культури, протиріччя, викликаних нею: з одного боку культура стимулює наші потреби, а з іншого – накладає великі обмеження (економічні, юридичні, етичні), які пригнічують ці ж самі потреби.

Іншу форму соціалізованого психоаналізу представляє концепція Г.Саллівена. Залишаючись у рамках психоаналітичного вчення про людину, автор, в основу своєї теорії закладає тезис про визначну роль міжособистісних відносин у формуванні і розвитку особистості. Він вважав, що порушення цих відносин лежать в основі душевних захворювань.

Самим визначним представником психології неофрейдизма вважають Е.Фромма, що є засновником концепції “гуманістичного психоаналіза”. Фромм відкидає біологізм Фрейда і намагається зрозуміти людину в залежності від соціальних умов її існування. Головну роль у впливі на людину Фромм віддає її оточенню: в дитинстві – сім’ї, потім – суспільству.

Сучасний психоаналіз по’язують з іменами М. Кляйн, М. Балінта, Д.В.Віннікотта, В. Райха та інших.

Глибинна психологія привнесла у тренінги метод вільних асоціацій, інтерпретацію опору, аналіз сновидінь, аналіз трансфера (розрядження несвідомого імпульсу, спрямованого спершу на одну людину, на будь-якій іншій людині чи об’єкті), емоційне переучування (заохочення учасників до використання нових для них інтелектуальних прояснень відносно причин своєї поведінки в повсякденному житті).

В якості групового метода в психоаналітичному напрямку виступає груп-аналіз, засновником якого є видатний британський психоаналітик Зігмунд Фоукс. Історія групового аналізу може бути представлена як рух від класичної моделі З.Фрейда: “кушетка – пацієнт”, до моделі “люди в колі”.

Яскравими представниками даної течії також є Елізабет Фоукс, Лізбет Хіртст, Малькольм Пайнс, Пат де Марс, Р. Скіннер, які ефективно використовували груп-аналітичний підхід у дитячій психіатрії, психотерапії сексуальних і сімейних стосунків, в роботі з великими групами в сфері освіти, в підготовці психотерапевтів і соціальних працівників. Спроби застосовувати психоаналітичні ідеї не тільки в індивідуальній психотерапії, а й у групі, здійснювалися ще за часів З. Фрейда. Були висунуті три основні моделі психоаналітично орієнтованої групової психотерапії, основні принципи яких коротко можна відобразити так: 1) психоаналіз в групі; 2) психоаналіз групи; 3) психоаналіз через групу.

Першу модель розробляли американські психологи Вульф і Шварц, які намагалися створити індивідуальну аналітичну обстановку в групі. Психотерапевтичний процес проходив наступним чином: аналіз по черзі проходили члени групи в присутності інших, і ведучий з кожним взаємодіяв індивідуально, не звертаючись до групи в цілому. За думкою прибічників цього підходу, учасники групи – спостерігачі індивідуального психоаналіза, не є пасивними глядачами, а самі залучаються до процесу внутрішньо переживаючи та співчуваючи учаснику, з яким працює груп-аналітик. На сьогоднішній день від цієї моделі більшість спеціалістів відмовилась.

Інший підхід до проведення груп-аналізу розробили М. Кляйн і В. Біон. Основна ідея авторів полягала в тому, що ведучий намагався проводити психоаналіз всієї групи одразу.

Власне груп-аналіз у теперішньому вигляді почався з робіт вищезазначеного З. Фоукса. Основна концепція автора зводиться до взаємодії ведучого і групи як деякої цілісності. В даному випадку відбувається об'єднання трьох вищевказаних моделей: психотерапія в групі, групи і через групу. Роль ведучого в груп-аналізі відрізняється від ролі керівників груп в інших психологічних напрямках в першу чергу значно нижчим ступенем активності. В даній групі учасники обмінюються думками в формі вільної дискусії – групового варіанту класичного методу вільних асоціацій. Ведучий в групі веде себе пасивно. Іноді він може мовчати протягом всієї півторагодинної сесії, що, звісно, викликає у людей здивування і, навіть обурення. В цей період формування групи перед ведучим постає задача організації деякої її структури, що веде за собою створення умов, які допомагають людям відкритися, проявити повагу один до одного. На наступному етапі група починає вважати особу ведучого непотрібною і спрямовує на нього свою агресію, викликану його бездіяльністю. Це дуже складний період для ведучого, але при наявності в нього достатнього досвіду та професійних вмінь, процес переходить на наступну стадію, на якій група починає усвідомлювати себе і свої проблеми [3].

По-друге, це біхевіоральний підхід (Дж. Уотсон, Б.Ф. Скіннер, Е. Толмен, К. Халл, А. Бандура та ін.). Засновником біхевіоризму вважається Дж. Уотсон. В основу біхевіорального підходу закладені психофізіологічні закономірності, що розкривають діяльність нервової системи Е. Торндайка, І.П. Павлова, В.М. Бехтерьова та багатьох інших.

Предметом біхевіоризма є поведінка, що являє собою будь-яку реакцію (R) у відповідь на зовнішній стимул (S), через яку індивід пристосовується. Навичка і навчіння є основними проблемами біхевіоризма.

Умовно можна виділити кілька відгалужень в межах зазначеного підходу.

По-перше, це необіхевіоризм, основи якого були закладені Е. Толменом. Поведінка, за Е.Толменом, це молярний феномен, тобто цілісний акт, що характеризується власними властивостями: спрямованістю на мету, зрозумілістю, пластичністю, селективністю, яка виражається в готовності вибирати засоби, які ведуть до мети найкоротшими шляхами. В ході експериментів на тваринах Е.Толмен сформулював зміст когнітивної карти, як структури, що складається в мозку тварини в результаті переробки зовнішніх впливів. Сукупність таких карт дозволяє адекватно орієнтуватися в ситуації життєвих задач в цілому, в тому числі й людині. Висновки, отримані на тваринах, Е. Толмен застосував і для людини, розділяючи тим самим біологізаторські позиції Уотсона.

До другого відгалуження біхевіоризму можна віднести напрямок, запропонований К. Халлом. На відміну від Уотсона, замість схеми “стимул-реакція” Халл вводить формулу “стимул-організм-реакція”, де організм – це деякі протікаючі всередині нього процеси (це результати попереднього навчіння, режиму депривації, ін'єкції ліків тощо). Основною детермінантою поведінки Халл вважав потребу. Потреба викликає активність організму, його поведінку. Від сили потреби залежить

сила реакції. Халлу належить експериментальна розробка залежності реакції від характеру підкріплення та часу його пред'явлення. Досвід Халла сприяв подальшому розвитку теорій наuczіння. Під його впливом питаннями наuczіння почали займатися Дж. Доллард, О.Х. Маузер, Н.Є. Міллер.

По-третє, варіантом концепцій поведінки, включаючих в її структуру проміжні механізми, являється теорія суб'єктивного біхевіоризма, з якою виступили Дж. Міллер, Е. Галантер, К. Прибрам. В якості інстанцій, пов'язуючих стимул і реакцію, вони називали Образ і План. Образ – це інформативний, а План – алгоритмічний аспекти організації поведінки. Автори вказують на аналогії цих утворень програмам обчислювальних машин. Поведінка розглядається як серія дій, а людина як складна обчислювальна машина.

Четвертим відгалуженням в розвитку біхевіоризма є теорія оперантного біхевіоризма Б. Скіннера. Автор стверджував, що поведінка детермінована, передбачена та контролюється оточенням. Він визнавав два основні типи поведінки: респондентну поведінку, як відповідь на знайомий стимул, і оперантну поведінку, що визначається і контролюється результатом, наступаючим за нею. Підкріплення – ключова концепція системи Б. Скіннера. Він описав чотири різні режими підкріплення, результатом яких можуть бути різні форми реагування. За Б. Скіннером, вторинні підкріплюючі стимули (гроші, увага, схвалення) мають сильний вплив на поведінку людини.

Сьогодні принципи оперантного наuczіння широко застосовуються й при побудові психологічних тренінгових технологій метою яких є формування навичок спілкування та впевненості в собі.

П'ятим варіантом поведінкового підходу є теорія соціального наuczіння А. Бандури. Основна концепція його соціально-когнітивної теорії – моделювання або наuczіння через спостереження, що регулюється чотирма взаємопов'язаними факторами: процесами уваги, збереження, рухового відтворення і мотивації. Бандура підкреслює роль опосередкованого і само -підкріплення поведінки, а також наголошує, що її нові форми можна придбати й без зовнішнього підкріплення. Автор відзначає, що поведінка набувається через приклад: спостерігаючи за іншими, ми повторюємо їх дії. Важливими в теорії А. Бандури є поняття “самоефективність” (вміння людей усвідомлювати свої здібності будувати поведінку, відповідну специфічній задачі або ситуації) та “самоконтроль”(засіб стійкого досягнення бажаних паттернів поведінки).

Крім репетиції поведінки в даних тренінгах використовується ряд інших методів, наприклад, методика “погашення реакцій”, вироблення відрази, релаксаційний тренінг, систематична десенсибілізація тощо).

По-третє, підхід, заснований на гуманістичній психології (А. Маслоу, К. Роджерс та ін.). Гуманістична течія своїми коренями поглиблюється в екзистенціальну філософію, яка підкреслює унікальність буття окремої людини. Психологи-гуманісти стверджують, що люди – у вищій мірі свідомі й розумні творіння без домінуючих безсвідомих потреб та конфліктів, творці власного життя, наділені свободою вибирати і розвивати власний життєвий стиль, що може обмежуватися тільки фізичними або соціальними впливами.

Основними положеннями групи зустрічей, заснованих на гуманістичній психології є: саморозкриття, увага до почуттів, усвідомлення самого себе та принцип “тут і тепер”, передбачаючий фокусування уваги на сіюхвилинних переживаннях, не апелюючи до минулого досвіду.

Важливими парадигмами гуманістично орієнтованих тренінгів є недирективність стилю управління групою, відмова від спрямування та організації діяльності групи, створення ситуацій фрустрації з метою провокування максимальної активності та відповідальності учасників. Тренер повинен бути уважним та турботливим, створюючи в групі обстановку прийняття та емпатичного взаєморозуміння. Створюється клімат максимальної свободи, що дозволяє людям вступати в більш близький контакт ніж в повсякденному житті, що в свою чергу, дає їм можливість змінити установки до самозахисту, перевірити нову поведінку й перенести її в реальність.

По-четверте, це підхід, заснований на гештальтпсихології (М. Вертгеймер, К. Коффка, В. Келер, Ф. Перлз та ін.).

Історія гештальтпсихології починається з робіт М. Вертгеймера, а значний внесок у розвиток її основ належить Ф.С. Перлзу. Одним з важливіших понять гештальттеорії є відношення між фігурою та фоном. Процес саморегуляції організму приводить до формування фігури, або гештальта. Гештальтутворення виникають тільки на певному фоні або з певним заднім планом. Ми вибираємо з фону те, що важливе й значиме для нас, що й стає гештальтом. В групах фігурою звичайно являється те почуття, яке домінує над іншими почуттями та думками, що відступають на задній план. Як тільки потреба задовольняється, гештальт завершується, тобто втрачає свою значимість. Він відходить на задній план, звільняючи місце для формування нового гештальту. Іноді потребу неможна задовольнити і гештальт залишається незавершеним. Таке невідреаговане або невиражене почуття стає причиною багатьох психологічних проблем.

У тренінгових технологіях, побудованих на гештальт-підході, можна умовно виділити два принципа роботи. Перший – характеризується роботою ведучого з одним із учасників групи, який перебуває на так званому “горячому стільці”. При цьому учасник являється центром групи і фокусує на собі загальну увагу. Часто напроти “горячого стільця” ставиться порожній стілець, за допомогою якого розігрують “виставу” за участю значимої для учасника персони з його теперішнього, минулого або майбутнього життя (техніка “двох стільців”). Звичайно за уявну людину діє сам учасник, пересідаючи з одного місця на інше. В цей час інші учасники утримуються від зауважень та втручання. Після закінчення роботи всі обмінюються враженнями і спостереженнями. Цей зворотній зв’язок стає основним джерелом взаємодій в групі. На цьому етапі виявляється, що більшість ототожнювали себе з учасником, працюючим з тренером, і прийшли до певних висновків відносно своїх проблем, усвідомивши власні незавершені ситуації або ізольовані й раніше недоступні фрагменти внутрішнього світу.

Другий принцип передбачає одночасну взаємодію кількох учасників між собою або з тренером. Перебування у контакті з власним або чужим потоком усвідомлення – це суттєва частина гештальт-роботи. В гештальт-тренінгу учасники висловлюються

переважно для вираження себе. В групі співрозмовники мають право не відповідати, що з точки зору гештальт –підходу є відповідь, рівноцінна вербальній експресії. Задавання питань не за ініціативою тренера не заохочуються, тому що це розцінюється як уникання відкритого контакту. Основними методологічними передумовами в гештальт-групі є використання питань: “ що робить учасник групи?” і “як він це робить?” До важливих процедурних моментів в тренінгах, заснованих на гештальтпідході, можна віднести: розширення усвідомлення, інтеграція протилежностей, підсилення уваги до почуттів, робота з мріями, прийняття відповідальності за самих себе, подолання опору.

По-п'яте, цей підхід, заснований на нейро-лінгвістичному програмуванні (НЛП). (Р. Бендлер, Дж. Гріндер та ін.) Важливими компонентами в цьому підході є наступні: по-перше, “нейро” – компонент, що говорить про відношення до процесів, що протікають в нервовій системі і відіграють важливу роль в формуванні людської поведінки, а також нейрологічних процесів у сфері сприйняття – зору, слуху, тактильних відчуттів, смаку та нюху, по-друге, “лінгвістичний” – компонент, пов'язаний з мовними моделями, що відіграють важливу роль у комунікаційних процесах, по-третє, “програмування”- вказує на той спосіб, за допомогою якого люди організують своє мислення, щоб досягти поставленої мети.

Як вважають автори підходу, практично всі психологічні проблеми виникають у людей з причини суб'єктивної неможливості відмовитися від звичних стереотипів поведінки. Щоб не зациклюватися на одній єдиній програмі, людина в будь-якій ситуації повинна мати кілька можливостей вибору. Одним з самих ефективних засобів, що використовуються для цієї мети в НЛП, є встановлення “якоря”, тобто введення додаткового компонента в будь-яку сенсорну систему людини, встановлення зв'язку між деяким певним станом її свідомості і будь-якою дією психолога.

Процес НЛП включає в себе кілька етапів: пошук можливості вибору; використання нових ресурсів; придбання нових реакцій; інтеграція цих реакцій в поведінку в певному контексті. Даний аспект НЛП-підходу (збільшення кількості виборів) досить актуальний для розробки тренінгових технологій, пов'язаних з процесом прийняття рішень, який розглядається як вміння робити правильний вибір. Групова робота в НЛП найчастіше використовується для навчання ефективній комунікації. Крім того, прихильники НЛП вважають, що мисленнєвий процес будь-якої людини може бути розкладений на елементарні складові, яким можна навчитися. Таким чином, змодельовавши стратегію успішної людини, можна навчити цієї стратегії інших.

Основними пресуппозиціями - базовими принципами НЛП є наступні:

1. Карта – це не територія. Прихильники НЛП вважають, що для того, щоб орієнтуватися в своєму соціальному житті, наповненому подіями, кожна людина створює свої “Карти” цього світу, до яких відносяться Карти сімейних відносин, Карти спілкування із оточуючими тощо. Ці карти включають описання різних ситуацій, з якими людина стикалася, і – “стежок” виходу з них. Тим самим формується її власне уявлення про світ, “Модель” світу, в якій людина живе. Таким

чином, можна сказати, що Територія – це реальний світ навколо нас, а Карта (або Модель світу) – це уявлення людини про цей світ.

В тренінгових технологіях, заснованих на НЛП, тренеру, працюючому в групі, слід пам'ятати про те, що немає однакових людей і, відповідно - однакових Моделей світу.

Тому, ведучому для того, щоб допомогти учаснику у розв'язанні його проблем, потрібно зрозуміти, як саме той сприймає світ.

2. Свідомість і тіло – частини єдиної системи. Автори НЛП стверджують, що за зовнішніми ознаками можна легко здогадатися, в якому стані знаходиться співрозмовник.

3. Весь наш життєвий досвід закодований у нервовій системі (НЛП-підхід пропонує використовувати минуле, як джерело ресурсів).

4. Суб'єктивний досвід можна розділити на образи, звуки, відчуття, смак і запах. Будь-який досвід можна передати за допомогою візуальної, аудіальної та кінестетичної сенсорних систем, а, відповідно, цей досвід можна переймати та передавати.

5. Смысл комунікації в реакції, яку вона викликає. У будь-якій ситуації, навіть негативній для нас, ми отримуємо інформацію про те, як вдосконалити свої дії, сформувані свою поведінку, щоб наступного разу досягти бажаного результату).

7. В основі будь-якої поведінки є позитивний намір.

8. Будь-яка поведінка – вибір найкращого варіанту з тих, що є на даний момент.

9. Кожний володіє всіма необхідними йому ресурсами.

10. Всесвіт – дружнє середовище, збагачене ресурсами [1].

Слід зазначити, що НЛП не є теорією для пізнання психіки. Даний підхід, на відміну від інших, є цілеспрямованим для використання в тренінгових технологіях. Цей напрямок розроблений для тренінгів, реалізується саме в них і містить в собі елементи всіх підходів.

По-шосте, це підхід основу якого складає рефлексорна теорія (І.П. Павлов, І.М. Сеченов та ін.)

Вихідною передумовою рефлексорної теорії І.М. Сеченова є положення про єдність організму із середовищем, про його активну взаємодію із зовнішнім світом. Це положення зумовило відкриття рефлексів головного мозку. Рефлекс головного мозку, за І.М. Сеченовим, є заученим, тобто не природженим, а набутих в ході індивідуального розвитку і залежить від умов, в яких він формується. Як відзначав І.П. Павлов, рефлексорна діяльність – це діяльність, через яку в організмі, наділеного нервовою системою, реалізується зв'язок з умовами життя. Ядром рефлексорного розуміння психічної діяльності служить положення, відповідно до якого психічні явища виникають в процесі здійснюваної мозком взаємодії індивіда зі світом. Саме тому, психічні процеси, невід'ємні від динаміки нервових процесів, не можуть бути відокремлені не від впливів зовнішнього світу на людину, не від її дій, вчинків, практичної діяльності, для регуляції якої вони служать. Психічна діяльність тому й регулює поведінку, що не тільки відображає дійсність, але й визначає значення відображених явищ для індивіда, їх відношення до його потреб.

Рефлекторна теорія І.П. Павлова поклала початок дослідженням умовнорефлекторного наuczіння, яке передбачає виникнення нових форм поведінки як умовних реакцій на певний стимул. Завдяки умовнорефлекторному наuczінню ці реакції складаються в одну систему, яка забезпечує реалізацію більш складної форми поведінки, ніж елементарні природжені реакції. Завдяки ж тому, що кожна реакція дає звіт про себе, для організму виникає можливість регулювання та управління процесом протікання цих реакцій.

Рефлекторний підхід являється основою тренінгів, пов'язаних з виробленням певних навичок і регуляцією поведінки. Положення про тимчасовість, нестійкість, здатність швидко зникати без постійного підкріплення, характерні для умовного рефлексу, відповідно, є притаманними навичкам, набутих в тренінгу й відповіддю на питання що до терміну зберігання тренінгового ефекту. Рефлекторний підхід може бути використаний у випадках, коли мова йде про формування певних дій, їх закріплення, підкріплення та нівелювання. Знаючи алгоритм формування шкідливих, небажаних дій, ми, відповідно, можемо пізнати механізми їх знищення, - що й є важливим інструментом, який може бути використаний в тренінгах.

По-сьоме, діяльнісний підхід (А.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн, Л.В.Виготський, К.О. Албуханова-Славська, Б.Г. Ананьєв та ін.)

Як відомо, основними видами діяльності є: спілкування, гра, учіння та праця. Всі вони носять розвиваючий характер, тобто при залучені і активній участі в них відбувається інтелектуальний та особистісний розвиток. Як зазначав С.Л. Рубінштейн в діяльності, всі психічні властивості особистості не тільки проявляються, але й формуються. Компонентами діяльності є вміння, навички та звички. Вміннями називають елементи діяльності, які дозволяють будь-що робити з високою якістю, наприклад точно і правильно виконувати будь-яку дію, операцію, серію дій або операцій. Навичками є дії, доведені до автоматизму в результаті багатократних повторень, які виконуються під контролем свідомості. Розвиток і вдосконалення діяльності можна розуміти, як перехід компонентів окремих умінь, дій і операцій на рівень навичок.

Фізіологічною основою автоматизації компонентів діяльності – дій і операцій, які перетворюються в навички - є перехід управління діяльністю на підсвідомий рівень регуляції і доведення її до автоматизму. Вміння - утворюються в результаті координації навичок, їх об'єднання в системи за допомогою дій, що знаходяться під свідомим контролем.

Фактично всі тренінгові технології прямо чи опосередковано використовують діяльнісний підхід. Таким чином, розроблюючи ту чи іншу тренінгову технологію, спрямовану на зміну конкретного психічного явища, важливо знати характер специфіки потреб та мотиваційної основи цього явища, мати інформацію про механізми цілеутворення та їх реалізацію, що визначають прояв напрямку даного явища. Ще більш важливим виступає уявлення про ті дії та операції, завдяки яким реалізується дане явище, якість чи властивість. При всьому цьому, зазначений підхід дозволяє відстежити ці механізми від елементарних досвідомих форм прояву психіки.

Отже, як правило, при конструюванні тренінгових вправ та дій за основу беруться різні концепції. Перевага таких вправ і дій у змісті тренінгу та його провідна ідея

дозволяють стверджувати, що він побудований в межах конкретного підходу. На сучасному етапі розвитку тренінгових технологій найчастіше при побудові тренінгів використовується еkleктичний підхід.

Література

1. Алдер Г. НЛП: Современные психотехнологии. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 160 с.
2. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособ. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Ось-89», 2005. – 256 с.
4. Витакер Д.С. Группы как инструмент психологической помощи. – М.: Независимая фирма «Класс», 2000. – 224 с.

Літвінова М.П.

*керівник психологічної служби-практичний психолог
Південноукраїнського національного педагогічного
університету імені К. Д. Ушинського*

ОСНОВНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

*«Головне завдання бізнесу - це виживання,
а головний принцип ділової економіки
- не отримання прибутку, а запобігання втрат»
Пітер Ф. Друкер*

У сучасних ринкових умовах проблема безпеки, як особистості так і підприємства в цілому, набуває особливого значення. Найскладнішою ланкою в системі безпеки виступає людський фактор, який може критично позначитись на успішності діяльності й вплинути на існування підприємства. Безпеку, пов'язану з персоналом, визначають як кадрову безпеку, яка є найважливішим чинником безпеки всіх сфер діяльності підприємства. Нехтування цим фактором здатне завдати серйозних збитків підприємству до повного його руйнування.

Кадрову безпеку можна визначити як процес запобігання потенційних і реальних загроз, ризиків пов'язаних з персоналом: використання трудового потенціалу, управління людськими ресурсами, вдосконалення трудових відносин та інше. Згідно з даними І. Г. Чумаріна близько 80% збитків матеріально активним підприємствам наносить їх власний персонал. Статистичні данні показують, що лише 20% злому комп'ютерних систем припадає на зовнішнє проникнення, при цьому 80% випадків відбуваються із залученням персоналу компанії.

Наведені дані також підтверджують, що кадрова безпека займає домінуюче місце по відношенню до інших видів безпеки, так як вона «працює» з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій складовій первинні.