



• Алла БОРИСОВА

# ПАСТУХИ И ОВЦЫ

Когда-то я училась в педагогическом институте, и самым нелюбимым курсом у нас был курс методики преподавания чего бы то ни было. У студентов и выпускников сформировалось стойкое ощущение того, что при неумении овладеть профессией кое-кто прорывается в «методисты» и прекрасно себя чувствует в роли гуру, — мы же считали это дело неблагодарным и ненужным. Так, собственно, оно и было, потому что дар объяснить человеку, что нужно делать, при неумении это делать самому — есть очень у немногих.

Что-то до боли родное я слышу и сейчас в словах «бизнес-тренинг». Это понятие и занятие пришло к нам с Запада — а нам, окунувшимся в рыночную экономику, все, что шло оттуда, казалось истиной в последней инстанции. И компании, где мне довелось работать (и те, где работают мои друзья), потратили на моих глазах не одну тысячу долларов на многочасовые тренинги с привлечением гуру самого разного масштаба и пошиба. Задачи перед ними ставили самые разные. От «Заставьте работать моих оболтусов, которым я плачу по две штуки баксов, а они в потолок плюют» до «Выстройте мне эффективную систему управления бизнесом, которая позволит нам стать лидерами рынка».

Это — спрос. А интернет пестрит предложениями. Я навскидку выписала несколько из них.

Например, «Правила создания делового имиджа делового человека». О стилистике не будем, но все же трудно представить себе делового человека, который без посторонней помощи не в состоянии создать собственный деловой имидж.

Еще один тренинг: «Как управлять и предупреждать конфликты в коллективе?». На мой взгляд, человек, не умеющий справиться с деструктивным конфликтом в своем коллективе, управлять не может даже собственным ребенком, и тренинг его не спасет.

Или вот: «Олег Б., тренер компании N, кандидат медицинских наук, проводит уникальный тренинг для врачей «Как хорошему врачу преуспеть в любимом деле». То есть, без Олега Б. и его советов хороший врач заведомо обречен. Медицина бессильна.

Может быть, проблема в том, что американский подход к бизнесу (а мода на тренинги пришла оттуда) все-таки не очень ложится на российскую почву и, главное, на российский менталитет. Мы не привыкли к четкому следованию пошаговым инструкциям: «Делай раз, делай два, делай три...». Знаете ли вы, что даже любовные свидания в США четко регламентированы: сначала встреча в кругу друзей, потом встреча в баре, затем обед... Поцелуй в щеку, букет цветов, наконец все остальное — и не раньше третьего сви-

дания... Мой знакомый однажды нарушил порядок и долго удивлялся реакции девушки, оскорбленной в самых лучших чувствах. А он всего лишь не вызубрил правило третьего свидания.

Есть еще одна причина неприменимости западных подходов: пионерское прошлое отвратило нас от коллективных игр на всю оставшуюся жизнь. А тренинги очень часто построены на этих совместных играх. Американцам это интересно и полезно, они же индивидуалисты по натуре и в такой игровой форме учатся и командному стилю работы, и эффективному использованию рабочего времени, и многому еще... Для нас же коллективные бдения — лишнее напоминание о советском прошлом.

**МЫ НЕ ПРИВЫКЛИ К ЧЕТКОМУ СЛЕДОВАНИЮ ПОШАГОВЫМ ИНСТРУКЦИЯМ: «ДЕЛАЙ РАЗ, ДЕЛАЙ ДВА, ДЕЛАЙ ТРИ...»**

Вот описание одного из тренингов в кейсе с предложением прокомментировать ситуацию: «Корпоративных мучеников из разных регионов разбили на несколько групп — в зависимости от цвета кружка, намалеванного на карточках с их именами, — и раздали им задания. Каждая группа выбрала себе «пастуха», или «помощника», остальным тщательно завязали глаза — им достались роли заблудших овец. У пастухов была одна задача — как можно скорее загнать стадо в очерченный «на лужайке» круг... Когда Арсений метался по залу, пытаюсь войти в образ заблудшей овцы, он вдруг явственно вспомнил все унижения, через которые ему пришлось пройти в детстве...».

Особенно опасны увлечения тренингами в период экономического неблагополучия в стране в целом и в отдельной компании в частности — вряд ли вы сможете убедить сотрудников, что очередной семинар или тренинг по тайм-билдингу важнее новогодней премии. И значит, вместо пользы — один вред.

Все вышесказанное совсем не значит, что бизнесу учиться не надо — наоборот, мы переживаем то самое время, которое можно потратить на самосовершенствование и совершенствование своих сотрудников. Вот только подходить к выбору консультантов и тренингов, которые они предлагают, надо с большой осторожностью. И, решив, например, посетить мастер-класс Ирины Хакамады, помните: ее опыт интересен, но это только ЕЕ опыт, и он подходит не всем. Да она, собственно, этого и не скрывает. Но такой тренинг напоминает беседу с умным человеком. Тем и интересен. **15**