

Азарова Юлия Александровна

аспирант

НОУ ВО «Санкт-Петербургский Гуманитарный

университет профсоюзов»

г. Санкт Петербург

DOI 10.31483/r-63993

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИВЕНТ-ТЕХНОЛОГИЯ

Аннотация: в статье рассматривается процесс организации человеческих ресурсов в современных компаниях через управление событиями жизненного пути личности. Такое управление предполагает внедрение и реализацию педагогической технологии – ивент-технологии. Подробно рассмотрен такой аспект корпоративного обучения, как ценность событийного подхода в воспитании личности, осуществляющей комплексное воздействие на рациональную, эмоциональную и поведенческую сферы человека. Для разрешения конкретных задач изучалась специализированная литература в области событийного менеджмента, психолого-педагогических отношений и опыта управления корпоративной культурой. Методы: проектирование педагогических ситуаций в коллективе, а также внедрение корпоративных акций событийной направленности. Делается вывод, что использование ивент-технологии в практике корпоративного обучения не только раскрывает культуротворческий потенциал сотрудников, но и учит решать круг познавательных, развивающих и духовно-нравственных задач, нацеленных на реализацию своего потенциала в условиях корпоративного обучения и досуга.

Ключевые слова: досуг, ивент-технологии, корпоративная культура, корпоративное обучение, культурно-досуговая деятельность, событие жизненного пути, событийность, ценность.

Растущая динамика и изменчивость деловой и коммуникационной среды создают для компаний новую систему формирования корпоративной культуры

и ценностно-смысловых ориентаций сотрудников и методик корпоративного обучения. Сформулированы новые цели и задачи корпоративного обучения, где за основу принят событийный подход, ориентированный на личностные потребности, творческие способности, уклон на внутренние мотивирующие условия (социальная значимость деятельности для сотрудника), где главной ценностью является человек [6].

Цель корпоративного обучения сегодня – это не только воспитание сотрудника тесно связанное с задачами и стратегическими интересами компании или средство досуга, это ещё и непрерывный процесс качественного самоизменения, в рамках которого формируется субъектно-деятельностная позиция сотрудника, его потребность в самореализации с учетом жизненных ориентаций как поиска своего места в жизни [5, с. 132].

Ивент-технология формирует и раскрывает событийную активность личности, усиливает доверительные коммуникации в структуре: «сотрудник-начальник», «сотрудник-сотрудник»; формирует позитивную «Я-концепцию», определяет условия интеракции и событийной активности личности в коллективе. Педагогические ресурсы ивент-технологии определены тем, что данный характер активности – это условие индивидуальных действий субъектов, направленных на осуществление духовно-творческой рефлексии участвующих в корпоративном обучении [2, с.425].

Опыт создания корпоративных акций в условиях компании показывает, что их смысловая база, во-первых, должна основываться на культуротворческой модели воспитания [1, с. 95]. Философским фундаментом культуротворческой модели выступает анализ культуры как процесса «сохранения, распространения и воспроизводства норм и ценностей, обеспечивающих гуманизацию личности и оптимизацию материальной и духовной сферы его обитания, как комплекса способов человеческой деятельности, выступающих ключевым фактором реализации и формирования личности» [3, с. 288]. Во-вторых, актуальность педагогического потенциала корпоративных акций в известной мере за-

висит от уровня реализации деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн и М.С. Коган). Феномен корпоративного обучения в данных условиях анализируется с двух сторон: как конечный итог воздействия социально-культурной среды и как личная мотивационная активность человека, рождающаяся через творческое начало.

Задачи событийных акций корпоративной направленности: 1) создание критериев для формирования личностно-профессиональной системы ценностей [4]; 2) трансформация приоритетов в структуре событийных ценностей сотрудников компании; 3) формирование ценностно-нормативной базы профессиональной идентичности сотрудника компании на основе ивент-технологий; 4) создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Формы акций: дни открытых дверей, конкурсы «Сотрудник месяца», «Сотрудник года»; профильные для компании мероприятия, гарантирующие формирование профессиональных компетенций и развитие творческих потенций личности (День рождения компании, плановые психологические тренинги для сотрудников «7 шагов к успеху», «Сотрудники компании как элемент корпоративной культуры», вводный тренинг «Welcome»).

Заключение. Применение ивент-технологий открывает возможности для организации корпоративного обучения с учетом тех критериев, которые можно сгруппировать по правилу субъективности (моральные ценности, цели и задачи; нормы поведения, принимаемые в компании всеми его сотрудниками и др.). По правилу объективности (профессиональная направленность компании, её материально-экономическая база). Особой функцией корпоративного обучения является создание личностно-профессиональной идентичности сотрудника, наряду с этим главным элементом среды общения, реализующим коммуникативное пространство общности «мы», становится социально-психологический климат, корректируемый корпоративными акциями событийной направленности.

Список литературы

1. Акимова Л.А. Социология досуга: учебное пособие. – М.: МГУКИ, 2003. – 123 с.
2. Андреев В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития – 2-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
3. Ариарский М. А. Прикладная культурология. – СПб.: ЭГО, 2001 – 288 с.
4. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М.: Смысл, 1992. – 17 с.
5. Моргунова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. – 2005. – №4. – С. 130–136.
6. Сондер М. Ивент-менеджмент: организация развлекательных мероприятий. Техники, идеи, стратегии, методы / пер. с англ. – М.; СПб.: Вершина, 2006. – 543 с.