

Интервью с Александром Герасимовым о бизнес-тренингах и не только.

Статья опубликована в журнале Вестник НЛП №34.

Авторы: Инна Николаевна Иголкина

Темы, затрагиваемые в статье: НЛП в бизнесе

Инна Иголкина (И.) Кто является клиентами Центра НЛП в Образовании и Центра Бизнес-технологий (ЦБТ), что это за люди?

Александр Герасимов (А). В основном добрые, вкладывающие время и силы в свое развитие люди, объединенные общими ценностями обучения, желанием совершенствоваться, открытостью к новым знаниям и информации, умением общаться, желанием разбираться в себе и находить стратегии для успеха. Это – те люди, которых интересуют современные знания о психике. В Центре НЛП в Образовании аудитория очень разносторонняя и по возрастным характеристикам, и по социальным - от студентов и пенсионеров до бизнесменов. Большинство из этих людей имеют высокий образовательный ценз, цели посещения тренингов у них самые разнообразные. ЦБТ посещают преимущественно те люди, для которых тренинги имеют прямое отношение к работе - руководители, собственники компаний, менеджеры.

И. Почему при таком изобилии учебных заведений люди интересуются тренингами по НЛП и программой НЛП-МБА? В чем разница по сравнению с другими местами, где можно получить образование?

А. Существующие на сегодняшний день предложения до сих пор все еще не исчерпывают всех потенциальных возможностей обучения взрослых людей. Именно поэтому постоянно идет процесс поиска новых форм учебных заведений. НЛП, как область знаний и форма практической психологии, очень отличается от того, чему учат на курсах, в колледжах, институтах. Поэтому я думаю, что даже те, кто закончил Псифак, могут получить у нас полезные инструменты для самопомощи и для работы, НЛП прекрасно дополняет базовое образование. Те же, кто прошел курс Практика или Мастера, не будучи психологом, в ряде случаев после этого идут и получают классическое психологическое образование, если у них появляется такое желание.

Я считаю НЛП самостоятельной областью знаний, и мне очень нравится, что оно легко сочетается с различными смежными областями, не противоречит другим наукам, а позволяет оценить какую-либо ситуацию более структурно и логично за счет рассмотрения внутренних процессов человека. Я не вижу ни одной сферы, где бы НЛП не позволило за счет своих подходов существенно повысить КПД деятельности.

И. Центр НЛП в Образовании существует 15 лет. Есть ли какие-либо отзывы участников – как за такой длительный период времени проявились результаты изучения НЛП у отдельных людей?

А. Мы поддерживаем отношения с нашими студентами довольно продолжительное время. Многие из них, уже закончив сертификационные программы обучения, приходят что-то повторить, заходят на спецкурсы или Звездные проекты или просто в гости. Уже не одно поколение людей прошло через наш Центр, за это время было множество интересных историй, к сожалению, мы не можем их все сразу рассказать.

Начиная с 90-х годов, на пике взлета и развития бизнеса и банковской сферы, многие молодые люди, проходившие тогда обучение в нашем Центре, после курсов НЛП-Практик и НЛП-Мастер устраивались в известные компании на престижные менеджерские позиции. На сегодняшний день многие из них уже стали владельцами собственных компаний. Поэтому закономерно, что некоторые из них с удовольствием приглашают нас в свои компании в статусе коучей или консультантов.

Многие из тех, кто проходил у нас программу НЛП-МБА, в итоге получили интересную работу. При этом новая должность в большинстве случаев была намного лучше, чем сам человек ожидал. Один из студентов нашей программы был помощником менеджера среднего звена. После обучения он дорос до третьего лица в крупной компании, поставяющей по Москве и регионам канцелярские товары, причем он сам этого не ожидал ни от себя, ни от работодателей. На тот момент, когда он проходил обучение у нас, никаких явных перспектив в той компании у него не было, но именно благодаря работе над собой и развитию своих знаний и навыков он смог этого добиться. Обычно подобные люди с удовольствием делятся своими успехами и достижениями, и нам приятно об этом слышать.

Были даже прецеденты, когда сотрудники, работающие по найму, смогли впоследствии открыть собственную компанию, таких после прохождения НЛП-МБА около 30%. Как пример - один из наших партнеров-тренеров, давно работающий с нашим центром, Сергей Нифонтов. После того, как он прошел полное обучение и стажировку в нашем центре как тренер в сфере бизнес-обучения, Сергей создал свой бизнес - консалтинговую компанию, которая успешно развивается.

Многие из тех, кто учился у нас, приобрели франчайзинг или создали собственный бизнес, многие собственники компаний провели реорганизацию. Мы контактируем с владельцами бизнеса не только из России, но и из ближнего зарубежья и ведем статистику. Есть целый ряд компаний, с которыми мы когда-то начали сотрудничать и до сих пор работаем в

качестве бизнес-консультантов. В них за последние годы наблюдаются конкретные и очевидные результаты - например, с 7-го места по рынку компания вышла на 1-е или 2-е место.

И. Некоторые люди после обучения ушли из своих компаний. А не опасно ли для работодателей - отправлять своих сотрудников к вам?

А. За те 15 лет, которые мы с Андреем Плигиным занимаемся тренингами, была разработана такая система работы, чтобы без запроса со стороны заказчика не менять структуру компании слишком сильно. До начала работ мы обязательно ведем переговоры, в которых есть специальный пункт: чего хочет заказчик, а чего не хочет. Мы начинаем с того, что собираем информацию и проводим коучинг заказчика о том, как мы понимаем обучение и развитие персонала, выясняем позицию руководства.

Обучая людей, мы неизбежно их развиваем (иначе нет смысла в подобном обучении). Когда мы говорим людям о том, что ожидаем от них лучшего качества работы после прохождения обучения, то, организация параллельно проводит необходимые изменения в системе мотивации и карьерного роста, чтобы дополнительные усилия со стороны сотрудника были вознаграждены соответствующим образом, тогда новый уровень отдачи от сотрудника получает должное вознаграждение.

Бывают случаи, при которых корпоративное обучение может осложнить отношения сотрудников с руководством. К сожалению, в начале нашей карьеры несколько подобных случаев было – тогда мы просто отказывались проводить обучение. В одном из случаев заказчик не захотел услышать наши доводы, и в результате этого многие сотрудники, к сожалению, перешли в другую компанию. Люди, конечно, результатом остались очень довольны, но той компании на рынке уже нет.

И. Т.е. если деньги платит сам человек, Вы действуете в интересах отдельных людей, а если компания – то в ее интересах?

А. Мы действуем в интересах заказчика всегда. Даже на открытых программах мы пропагандируем такую идею: «Найдите свое место в компании и в бизнес-среде, которое вам комфортно, актуально и оптимально». Мы не во всем согласны с подходом Роберта Кийосаки, предлагающего всем бросить свою работу и начинать собственный бизнес.

Многим людям гораздо выгоднее и проще работать в командах, чем самостоятельно. Не каждый может и хочет быть собственником бизнеса, есть и те, кому лучше быть наемными сотрудниками. Человек находит свою нишу, то, что ему ближе, и где он может сохранить свою экологию.

Когда мы работаем в корпоративном формате, мы говорим сотрудникам о том, что есть ваша относительная и абсолютная стоимость на рынке труда. Развиваясь в рамках компании, можно усилить свой бренд, как специалиста, на более широком рынке, пользуясь теми возможностями, которые дает организация.

Выходя из компании на открытый рынок, важно то, какое мнение вы унесете с собой из этой компании, это может повлиять на вашу будущую работу. Мы выступаем за объективные выигрыш-выигрыш отношения.

Стоимость личного бренда возрастает и от того, где человек работает, и от того, где он учится. Прежде чем приступать к созданию собственного бизнеса, необходимо тщательно взвесить все возможные плюсы и минусы.

И. Какая у Вас политика по работе с HR-ами.

А. Среди слушателей и участников курса НПП-МБА каждый раз 1\3 – это непосредственно менеджеры и руководители отдела работы с персоналом. И от них мы постоянно получаем обратную связь. Наша задача в том, чтобы они применили информацию и методики непосредственно сразу после обучения. Почти везде, где мы работаем как консультанты, отдел HR – один из первых, куда мы идем. По тому, как подбирается персонал, как проводится собеседование, будет зависеть, с кем нам потом придется работать на местах. HR-ы - одни из первых пользователей НПП.

И. Есть на рынке и дорогие зарубежные методики. Может быть эти методики лучше?

А. Этот вопрос больше маркетинговый. Конечно, качество дополнительных сопровождающих услуг, упаковка методики, ее сопровождение - разные. Можно купить учебник по бухучету или математике, изданный на газетной бумаге, а недавно я видел библиотеку бизнесмена в кожаном переплете, как приложение к одному бизнес-журналу. Книга каждого автора обходится от 5 до 7 тысяч рублей. Понятно, что такое издание выглядит очень красиво, им очень удобно пользоваться, но содержание самого текста Кийосаки от этого не меняется. Здесь надо понимать, что мы можем покупать саму технологию, а можно дополнительные выгоды. Более практично оценивать методику не по стоимости, а по той отдаче, которую она дает.

И. Многие люди думают, что чем дороже я заплатил, тем больше будет отдача.

А. Во многих областях, например, в автопроме, авиации и т.д., действует закон Парето 80\20. В этих сферах можно вложить большие деньги, и не получить при этом адекватной отдачи, т.е. кто-то выигрывает, а остальные как могут сводят концы с концами.

Если говорить про обучение, то существует много платных учебных заведений, начиная со школы, в которых принцип «Чем дороже, тем лучше» – не действует. Школа может обеспечить качественное пятиразовое питание, доставку ребенка от дома на автобусе. Однако сам процесс обучения, подготовка педагогического состава могут быть не совсем качественными. В образовании измерить уровень преподавания количественно практически невозможно, и оценить качество можно только косвенно. Политика нашего Центра НПП в Образовании всегда заключалась в том, что чем больше на рынке полезных знаний – тем лучше. Лучшие работать на долгосрочную перспективу за адекватные деньги, чем разово продать за очень большие деньги какую-то панацею.

И. Считается, что лучшие методики приходят в Россию с Запада. Что выбрать? Методику адаптированную, апробированную на российском рынке – или западную?

А. Полезно в каждой конкретной ситуации провести сбор информации. Я бы прислушался к мнению экспертов. Что касается такой тонкой сферы, как повышение эффективности человека – я бы собрал всю доступную через Интернет, журналы, ссылки и форумы информацию.

Многие известные в мире разработчики методик дают тренеру чемоданчик с уже готовыми материалами, и он с ним ездит по всей стране. Если грамотно следовать шагам инструкций подобных методик, то с большой долей вероятности можно получить достаточно хороший результат. Сами знания – международные, но в каждой стране или организации есть своя специфика, которую необходимо изучать.

Российский бизнес сильно отличается пока от западного, который уже созрел и развился, а наш пока только зреет. Плюсы лицензированных западных программ в том, что их можно легко купить и реализовать, однако не факт, что вложения в приобретение этих программ для последующей перепродажи окупятся.

Сильная сторона наших разработок – в их апробированности. Если специалисты взяли общие знания в какой-либо области и посвятили месяцы и годы работы, получили обратную связь и доработали систему – то доверие к подобной методике может быть больше, потому что она проверялась в наших российских условиях.

В качестве аналогии: когда первые западные компании начали продавать свои автомобили в России, то выявились некоторые проблемы. Хорошую качественную иномарку наш климат и дороги быстро превращают в хлам. Поэтому потребовался большой блок работы, чтобы усилить раму и ходовую часть автомобилей. Нашим руководителям компаний не всегда понятна эта разница между западными технологиями и нашими.

И. А чем полезно для HR-а понимание разницы в мышлении разных людей, в том числе для межкультуральных различий?

А. НЛП мне нравится тем, что оно позволяет заметить тонкие вещи. Например, у нас и у американцев разные иерархии ценностей. Мы все ценим свободу, но наши свободы не равны в конкретных выражениях в контексте и в действиях.

Готовую методику вы просто покупаете и можете пользоваться ей в тех рамках, для которых она создана. Если вы покупаете ключи к методике, то вы можете развивать ее сами по мере развития компании. Если вы понимаете, сами дорабатываете и дописываете. Я бы сравнил как Linux и Unix по сравнению с Windows.

Так же возможно применять и НЛП. Для тех, кто хочет купить просто готовую методику, мы сами сначала идем в реальный отдел организации, изучаем, анализируем и разрабатываем материал под запрос заказчика. Затем мы апробируем то, что получилось, для этого берем первичную пилотную группу, получаем на ней результаты, и только после этого описываем методику для заказчика. Мы склонны к тому, чтобы передать методику со всеми ключами к ней в компанию Заказчика одному человеку или группе людей, чтобы они могли бы пользоваться знаниями самостоятельно.

Наше кредо, наш стиль – сохранять с клиентами дружеские отношения, не привязывая при этом их к себе. Каждый раз мы хотим создавать новые методики, которых не было. Нам не интересно очень долго удерживать клиентов на одной идее, которую они когда-то приобрели.

И. Что вам дает такая широта восприятия, когда вы видите не одну компанию, а много?

А. У нас есть опыт работы с рядом компаний, с которыми мы плодотворно и долгосрочно сотрудничаем 7-8 лет и больше. Мы находим новые идеи, вводим их в компанию, поддерживаем на определенных этапах развития и наблюдаем, как они растут. Есть множество компаний, в которых мы видим только небольшую часть изменений. У нас богатый опыт работы как с российскими компаниями, так и с иностранными, и все они очень разные. Это позволяет сохранить объективный взгляд и искать возможности взаимодействия с отечественными и иностранными менеджерами.

И. Вы очень много учились на Западе. Стоит ли русскому человеку самому ездить учиться туда?

А. В любой стране мира, даже в Индии или в Африке можно найти человека, у которого стоило бы чему-либо поучиться, правда, смотря чему и когда. На Западе много хороших бизнес-школ. Но в них либо сложно попасть, либо обучение слишком дорого. Учиться можно и там, и здесь.

И. А сколько примерно тренинго-дней ты провел на Западе?

А. Всех и не сосчитать. Мы с Андреем стараемся удерживать руку на пульсе в области НЛП и близких к нему наук и смотреть за гребнем волны. Один из последних наших выездов был на тренинг Роберта Дилтса в Голландии. До этого мы бывали в Швеции. Мы также ездили на конференцию «Миллениум Проджект» в США. В последний раз это была 18-дневная программа, на которой было представлено 25 стран и 130 человек, многие из которых уже десятки лет работают в НЛП. Каждый из них в своей стране развивает и продвигает его. Такие встречи позволяют понять, что нового происходит в нашей области, кто и где что делает, и все мероприятие в целом дает много энергии. Каждый день 18-дневной программы Роберт Дилтс и Джудит де Лозье делились уникальным материалом, например, по лидерству и т.д. Это было в первой половине дня. Во второй части дня мы работали над возможностью развития НЛП в конкретных сферах. Каждая группа разрабатывала конкретные методики, программы. Создавали готовые продукты по духовному развитию, искусству и т.д. Третья часть дня состояла из того, что либо кто-то из приглашенных: Ян Мак-Дермот, Майкл Холл, и другие участники миллениума проводили свою программу, которая была очень насыщенной, и мы получили реальную отдачу. Каждая группа разработала свой проект, и мы вернулись с большим списком разработанных программ.

И. Дает ли что-нибудь полезное общение с людьми, принадлежащими к другой культуре?

А. Представитель японской делегации всерьез просил нас, чтобы мы помогли Японии решить вопрос относительно островов. На пятый день выяснилось,

что для каждого японца это – серьезный вопрос. Мы заметили, общаясь с самыми разными людьми из разных стран, что культуры разные, естественно есть национальные различия. Но НЛП накладывает свой отпечаток на людей. Они все казались нам русскими: похожими, понятными. НЛП позволяет людям разных национальностей и культур создать общее пространство взаимопонимания и взаимодействия.

Интервью с Александром Герасимовым вела Инна Иголкина специально для Всероссийского Фестиваля НЛП