

ТРЕНИНГ КАК СПОСОБ ЭФФЕКТИВНОГО СПЛОЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА

Челнокова Е.А., Мещерякова Н.М, Уткина Н.И.

Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (603000, Нижний Новгород, ул.Ульянова,1), e-mail: chelnelena@gmail.com

В предлагаемой статье авторы обращаются к рассмотрению тренингов, которые проводятся для персонала компании с целью повышения их профессиональных, коммуникативных и интеллектуальных навыков. Раскрывая значение тренингов, авторы статьи выделяют: практическое обучение, эффективное групповое обучение, интерактивное обучение, а также востребованность проведения тренингов. Связи с тем, что стиль преподавания и содержание занятий каждый раз изменяется, меняются и требования, которые предъявляются к тренеру. Особое внимание авторы статьи обращают на качества, которыми должен обладать тренер, ведущий определённый тренинг. Авторы указывают на наиболее востребованные виды корпоративных тренингов: психологические, посвященные тайм-менеджменту, навыкам управления, профессиональным навыкам, при этом авторы раскрывают особенности каждого из указанных видов тренинга. Приводится пример упрощенного алгоритма обучения. Называются методики подачи материала тренером: кейс, деловая игра, групповые дискуссии, мозговой штурм. Авторы указывают на недостатки и достоинства участников тренинга. Особым достоинством тренингов авторы считают обучение работать в команде. Эффективность деятельности в команде достигается благодаря лидерской позиции менеджера проекта. Указываются принципы лидерства в командах и стили лидерства.

Ключевые слова: Руководитель, сотрудники, тренинги, групповое обучение, стиль преподавания, корпоративные тренинги, персонал, команда, лидерство в командах, стили лидерства.

TRAINING AS A METHOD OF EFFECTIVE ASSOCIATION OF THE COLLECTIVE

Chelnokova EA, Meshcheryakova N,M, Utkina N.I.

Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin (603000, Nizhny Novgorod, ul.Ulyanov, 1), e-mail: chelnelena@gmail.com

In the proposed article, the authors turn to the consideration of trainings, which are conducted for the personnel of the company with the purpose of increasing their professional, communicative and intellectual skills. Disclosing the importance of trainings, the authors of the article singled out: practical training, effective group training, interactive training, as well as the demand for training. Due to the fact that the style of teaching and the content of the classes changes every time, the requirements that are imposed on the trainer also change. Particular attention is paid to the quality of the trainer, who conducts a certain training. The authors point to the most popular types of corporate training: psychological, dedicated to time management, management skills, professional skills, while the authors disclose the characteristics of each of these types of training. An example of a simplified learning algorithm is given. The methods for the presentation of material by the coach are called: case, business game, group discussions, brainstorming. The authors point out the shortcomings and merits of the participants in the training. The authors consider training to work in a team as a special advantage of trainings. The effectiveness of the team is achieved through the leadership position of the project manager. The principles of leadership in teams and styles of leadership are indicated.

Keywords: Leader, employees, trainings, group training, teaching style, corporate trainings, personnel, team, leadership in teams, leadership styles.

Некоторые руководители до сих пор уверены, что текущие умения и навыки их рабочего персонала – это максимальные возможности работников, их так называемый потолок. Однако, как показывает практика, возможности и потенциал сотрудников при должном обучении практически безграничны. Это доказывают различные тренинги, проводимые с целью повышения профессиональных, коммуникативных и интеллектуальных навыков. Многие компании считают такое капиталовложение одним из самых выгодных для эффективной работы и развития бизнеса. Креативное мышление, расширенные профессиональные познания, умение брать инициативу в нужный момент на себя — вот те качества, которые развивает в себе постоянно обучающийся персонал.

В более широком смысле любой тренинг — это также:

- практическое обучение. Персонал тренируется и отработывает какие-то определённые навыки, вырабатывает особый способ мышления и модель поведения. Практические упражнения делают обучение живым. Важно преподавать не столько и не только теорию, сколько применение знаний в реальных условиях бизнеса[2].

- эффективное групповое обучение. Работая в группе, каждый сотрудник получает уникальный опыт взаимодействия, находит оригинальные решения той или иной проблемы. Позже все полученные навыки он сможет воплотить в жизнь. Работа любой группы, сконцентрированная на одной идее или общих интересах, всегда результативнее работы одиночки. В группе рождаются дискуссии и обсуждения, позволяющие изменить ракурс и подход к той или иной проблеме.

- интерактивное обучение. Общение во время тренинга несравнимо с любыми другими способами обучения. Например, на лекциях инициативу проявляет только один лектор. А при групповой работе во взаимодействие включаются все участники [5]. Их активность поощряется тренером. Он хочет услышать мнение каждого человека, и это единственный способ для всех овладеть новым способом мышления или моделью поведения.

- востребованность. Практика показывает, что не бывает одинаковых тренингов, даже если их ведёт один и тот же человек и они организованы по одной программе.

Цель опытного тренера — найти оптимальный способ преподавания для той аудитории, которая находится перед ним в данный момент. Поэтому стиль преподавания и содержание занятий каждый раз изменяется. К человеку, ведущему тренинг, выдвигаются особые требования:

- он должен обладать ораторским искусством;
- управлять эмоциональным состоянием аудитории;
- иметь достаточный опыт в проведении таких мероприятий;
- являться профессионалом в той области, которой посвящён конкретный тренинг.

Проблема любого молодого специалиста заключается в отсутствии практических навыков. Будучи студентом, он получил в вузе лишь общие теоретические познания. А вот их практическое применение ставит его в тупик. Хорошим примером такого состояния является первый врачебный опыт молодого врача. Без поддержки более опытного коллеги он с большой долей вероятности обречён на разочарование и неудачу в профессиональной деятельности. Та же самая ситуация наблюдается в компаниях и даже крупных корпорациях [3].

Поэтому при проведении корпоративных тренингов упор делается на конкретные познания и навыки, необходимые сотрудникам в ежедневной трудовой деятельности. Наиболее востребованы следующие темы: управленческие, рассматривающие вопросы,

связанные с управлением персоналом или производственной, коммерческой деятельностью; посвящённые тайм-менеджменту или искусству управления личным и служебным временем; касающиеся продаж и ведения переговоров.

Руководители предприятий и компаний чаще всего организуют и оплачивают следующие виды тренингов для своего рабочего персонала:

- психологические, призванные повысить самооценку каждого члена коллектива, вселить уверенность в собственных силах и умениях, а также снизить тревожность. Опосредствованно такое обучение влияет на профессиональный и карьерный рост.

- посвящённые тайм-менеджменту, важному для продуктивного и своевременного решения производственных задач. Сотрудник, умеющий правильно спланировать своё время, всегда успевает справиться с поставленными перед ним задачами.

- посвящённые навыкам коммуникации, необходимой для эффективного взаимодействия работников в коллективе и решения общих задач, поставленных перед ними руководством. Такой тренинг помогает погасить конфликтные ситуации и найти альтернативные варианты решения проблем.

- посвящённые навыкам управления — это один из самых важных для бизнеса видов тренинга, помогающий выявить лидерские качества, умение сплотить коллектив и объединить вокруг одной цели дружную команду профессионалов.

- посвящённые профессиональным навыкам, например, умению вести переговоры, правильной организации продаж и так далее [8].

Тренер должен понимать, что именно и для чего он делает. Упрощённый алгоритм обучения выглядит следующим образом: Руководство подбирает тематику тренинга и приглашает специалиста в нужной для коллектива сфере. Тренер составляет план обучения с учётом потребностей всех уровней рабочего коллектива (выясняет, кто будет участвовать и в какое время лучше проводить обучение). Затем ещё раз согласовывает тематику и форму обучения с руководителями компании, организации или предприятия. После получения одобрения от руководства по всем пунктам плана (по времени, форме и темах обучения) выбранный тренер (наставник) приступает к обучению персонала. Тренинг может быть, как разовым, так и состоящим из цикла групповых встреч.

Правильный выбор тренера (инструктора) играет решающую роль. По статистике, 80% успеха обучения зависит именно от личности тренера.

Он должен: обладать навыками оратора и хорошо владеть «языком тела»; уметь правильно себя подать аудитории; уметь установить доверительные и даже дружественные отношения в группе; управлять групповым общением (вовремя реагировать на любые эмоциональные изменения в группе, участвовать в активном обсуждении и дискуссиях);

добиваться высокой эффективности через комбинирование различных методик и стилей обучения; активно применять свои познания; поддерживать и поощрять учеников, дарить им мотивацию для действий.

Различают следующие методики подачи материала: в виде кейсов или готовых решений проблемных ситуаций; в виде деловой игры или проработки возможных ситуаций с предложением их решения; в виде ролевой игры или проработки возможных проблем в коллективе; в виде групповых дискуссий или активного общения для решения общих проблем; в виде мозгового штурма или поиска креативных способов решения поставленной задачи [7].

При всех очевидных преимуществах у такой формы обучения существуют также некоторые недостатки, которые необходимо учесть руководителю компании или предприятия: замкнутость и неискренность участников – не все хотят раскрываться перед коллегами или обсуждать свои недостатки, проблемы; возможность утечки информации, для избегания этой проблемы с участниками заключаются договоры о неразглашении информации, полученной во время обучения; ошибки тренера, например, он не смог правильно расставить приоритеты обучения или дал отрицательный импульс, подвергнув кого-то из работников критике. К очевидным достоинствам для участников относят: получение новых знаний и практических навыков; приобретение уверенности в себе; понимание собственных ошибок и способов их устранения; расширение общих познаний в профессиональной и психологической сфере. А руководители компаний и предприятий выигрывают, получив в результате тренинга более сплочённый и обученный персонал. В данном случае рекомендовано проводить тренинги, направленные на сплочение персонала.

В отличие от традиционных структур, присущих компании в целом, команды действуют значительно эффективнее. Отдельно взятая команда проекта может иметь лучшую морально-нравственную атмосферу и обладать более высокой производительностью, чем подобное по составу работ функциональное подразделение. Команда имеет большую гибкость и способность оперативно реагировать на события. Такое положение вещей достигается во многом благодаря особой позиции менеджера проекта, которая носит название лидерской.

Основываясь на исследованиях специалистов в области человеческих ресурсов, можно констатировать, что главным результатом командного взаимодействия выступает синергетический эффект. Это такой процесс, при котором происходит взаимоусиление интеллектуальных и творческих способностей каждого члена команды. В итоге мы видим результат, которого не может достичь обычная группа специалистов. По высказыванию П.

Друкера, в сплоченной команде единомышленников, которую возглавляет признанный лидер, обыкновенные люди проявляют способность к решению экстраординарных задач.

Основные принципы лидерства в командах:

- доступность информации и открытого общения;
- командного видения цели и ценностей;
- постоянного обучения;
- неослабевающей концентрации внимания на интересах потребителя;
- активирующих систем и структуры;
- доступа к власти и высокой степени заинтересованности.

Для управления проектной командой стиль ситуационного лидерства может варьироваться из нескольких сочетаний. При этом в основу для выбора сочетания могут быть положены четыре стиля:

- директивный;
- обучающий;
- поддерживающий;
- делегирующий.

Директивный стиль управления характеризуется высоким числом указательных действий со стороны менеджера проекта. Управление командой проекта ориентирует участников на организацию работы, получение необходимых знаний и навыков, удержание целевых фокусов и структурирование деятельности.

Поддерживающий стиль определяет основные действия проект-менеджера в направлении подбадривания членов команды, деятельного участия, активного слушания и всевозможных форм поощрений. Естественно, что проявление такого стиля не должно вносить ощущения избыточности. Поощрения следует делать адекватно реальным успехам сотрудников и всей команды.

Лидерство обязательно соотносится с соответствующими фазами развития команды. Гибкость менеджера в проявлении лидерской позиции заключается в том, что он оценивает ожидания команды, каждого его члена, вербальные и невербальные сигналы о потребностях. Руководитель знает о протекающей стадии развития малой группы, согласовывает все это и решает, какой стиль или стилевое сочетание применить в конкретной ситуации [4].

Стремись стать лидером на рынке. Чем бы ты ни занимался, у тебя должна быть самая передовая технология, и она должна находиться у тебя под контролем. Если существует более передовая технология, используй ее, не обращая внимания на то, что больше ее никто не использует. Будь первым и сделай эту технологию стандартом в отрасли. СТИВ ДЖОБС

История показывает, что самые известные победители обычно сталкивались с невыносимыми трудностями прежде, чем они достигли своего триумфа. Они победили, потому что они отказались быть побежденными. Берти Чарльз Форбс

Лидер действует открыто, босс — за закрытыми дверями. Лидер ведет за собой, а босс управляет. Теодор Рузвельт

Список литературы:

1. Казначеева С.Н., Челнокова Е.А. Методы event-рекрутинга в кадровом менеджменте. Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2013. № 3 (35). С. 45-49
2. Лидерство в организации. Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66723-qqq-17-m6-liderstvo-v-organizatsii> (Дата обращения: 04.12.2017)
3. Никифорова Г.С. Психология менеджмента: Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2011
4. Султанов И.А. Динамика развития проектной команды. URL: <http://projectimo.ru/komanda-i-motivaciya/razvitie-komandy-proekta.html> (Дата обращения: 04.12.2017)
5. Чарова Ю. К. Функции лидера в успешном управлении командой в организации // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 1399-1401. URL: <https://moluch.ru/archive/115/30446/> (Дата обращения: 04.12.2017)
6. Челнокова Е.А. Казначеева С.Н., Юдакова О.В., Борщевская Ю.М. Метод сторителлинга в корпоративном управлении. Фундаментальные исследования. 2016. № 12-5. С. 1162-1166.
7. Черных А.Б. Современные подходы к подготовке кадров в условиях глобализации и международного сотрудничества. Иркутск, 2004- 165с.
8. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М., 2007.