

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»
Тренинг командообразования: условия эффективности
Меньшова Александра Борисовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: as40885@rambler.ru

Представители бизнеса сегодня все больше внимания уделяют корпоративному обучению персонала - особой сфере подготовки взрослых. Оно призвано решать проблемы различного характера: обучение молодых специалистов необходимым навыкам для определенной деятельности, подготовка кадрового резерва, обновление знаний, развитие персонала и подготовка его к изменениям в организации, повышение конкурентоспособности компании на рынке в целом.[2]

Обучение и развитие персонала одна из важнейших технологий управления человеческими ресурсами. В зависимости от этапа жизненного цикла организации, ее стратегических целей и специфики бизнеса, менеджмент компании определяет потребности в обучении и развитии, выбирает вектор, направления действий, а затем определяет подходящие формы и методы обучения. Анализ деятельности современных компаний показал, что успешные компании давно интегрировали стратегию развития персонала в генеральную стратегию и добиваются высоких результатов в конкурентной борьбе. Большую популярность в обучении и развитии персонала получили тренинговые формы, главным преимуществом которых является их интерактивность. Интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом и на активизацию их работы в процессе обучения.[3] Вместе с тем, место тренера в интерактивных сессиях не сводится лишь к направлению деятельности участников на достижение основных целей обучения, а предполагает широкий спектр контрольно-диагностических мероприятий и корректирующих воздействий. Эффективность тренинговых форм обучения обусловлена их следующими особенностями: четкость целей, использование тренинга для достижения строго определенных, сравнительно узких целей; поведенческая направленность, которая служит не столько расширению знаний, сколько отработке определенных образцов или моделей поведения; прикладной характер, большая, чем другие методы обучения, подчиненность непосредственному решению практических задач [1].

В последнее время в бизнес-среде особо широкое распространение получили тренинги командообразования; один из видов обучения и развития персонала, направленный на формирование коллектива, готового к эффективной командной работе. Возможности тренинга командообразования весьма велики. Это обусловлено реальными потребностями бизнеса в дополнительной мотивации персонала, в повышении лояльности персонала, сплочении коллектива, а также потребности руководства в эффективной команде управленцев, способной вести компанию к успеху. Для многих компаний наиболее эффективной формой организации труда является именно командная форма деятельности. Менеджмент компании всегда ожидает конкретных результатов от обучения персонала. В связи с этим возникает необходимость определения критериев эффективности тренинга и условий, выполнение которых обеспечит его успешность. Под эффективностью тренинга понимается максимальное достижение целей обучения при минимизации расходов на его проведение. Можно выделить три группы важнейших условий эффективности тренинга командообразования:

- 1) организационные, базовые условия;
- 2) высокий уровень компетентности тренера;
- 3) специфические условия для тренинга командообразования.

Организационные базовые условия:

- 1) Активное взаимодействие заказчика с тренером для более глубокого понимания потребностей компании;
- 2) Тщательное изучение потребности в обучении, особенностей целевой аудитории;
- 3) Уникальность целей и задач каждого тренинга, структурированное содержание и методы оценки результатов [4];
- 4) Ожидаемые результаты описаны как конкретные компетенции, которые будут приобретены участниками;
- 5) Своевременное информирование участников тренинга о его целях, сроках, стратегической значимости обучения и о дальнейших перспективах для участников;
- 6) Подготовлены помещение, раздаточные материалы и оборудование;
- 7) Руководители осведомлены о запланированном отсутствии сотрудников на время обучения;
- 8) Готовность организации, подразделения, отдела к возвращению обогащенного знаниями сотрудника, безотлагательное применение им полученных знаний;
- 9) Пролонгированное посттренинговое сопровождение.

Высокий уровень компетентности тренера:

- Экспертное владение передаваемыми профессиональными знаниями и навыками;
- Харизматичность;
- Педагогическое мастерство;
- Отличные коммуникативные навыки;
- Хорошие административные навыки;
- Самообучаемость;
- Умение работать с информацией.

Специфические условия для тренинга командообразования:

- Соблюдение оптимальной численности команды;
- Формирование команды для конкретных бизнес целей;
- Решение командой практических задач;
- Использование эффекта синергии в практической работе и формирование желания применять командный подход на рабочем месте;
- Предпочтителен выездной формат тренинга командообразования.

Приведенный нами перечень условий эффективности тренинга командообразования не является исчерпывающим, он может дополняться в зависимости от целей проведения тренинга, специфики бизнеса компании, финансовых и иных возможностей организации, внешней экономической ситуации и некоторых других факторов.

Источники и литература

- 1) Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. М.:Аспект Пресс, 2003.-285 с.
- 2) Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2002.
- 3) Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование/Под ред. В.В. Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества.
- 4) Торн Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. — СПб.: Питер, 2001. - 208 с.: ил. - (Серия Эффективный тренинг)