

# **ВЛИЯНИЕ БИЗНЕС ТРЕНИНГОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ<sup>1</sup>**

***И.К. Жарова***

*Казанский (Приволжский) федеральный университет*

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы влияния тренингов на эффективность организации. Проанализированы на примерах особенности воздействия обучения на развитие как организации в целом, так и ее сотрудников. Выявлена и обоснована необходимость и важность проведения данных обучающих программ с целью выявления качественных способностей работников. На основе проведенного исследования автором предлагается более подробно рассмотреть, как влияет обучение на персонал, как формируется явная результативность его навыков благодаря данному обучению.

**Ключевые слова:** бизнес тренинг, тренинг, профессиональное обучение.

Тренинг – это процедура познания через обучение определенного умения или критерия навыков. Для клиента тренинг является пониманием того, что через обучение на сотрудников будет оказано определенное воздействие, и как это воздействие в дальнейшем повлияет на результативность работников в целом [1, с.25].

Тренинг оказывает определенное влияние на людей, следовательно, цель, которую преследует тренинг – научить стороны оказывать наиболее профессиональное воздействие на собеседника в ходе деловых бесед, с целью убедить его в определенной позиции или принять то или иное решение.

Первыми, кто внес значительный вклад в понимание тренинга как формы обучения, стали такие психологи, как Курт Левин (род. 1947), который оказал влияние на теорию культурного формирования Льва Выготского, Карл Роджерс (1902–1987), который внес вклад в создание «личностно-ориентированной психотерапии». Но одним из первых, кто

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: доцент кафедры управления человеческими ресурсами Ю.С. Колесникова

начал использовать данное обучение, стал Дейл Карнеги (1888–1955), основавший в 1912 г. «DaleCarnegieTraining». До сегодняшних дней в нем проводились и проводятся различные обучающие программы.

По мнению Е.Е. Крохина, именно тренинг направлен на оказание помощи клиенту в определенном выборе, для изменения некорректной точки зрения, для того чтобы внести определенные изменения, либо же прибегнуть к чему-то совершенно новому. В конечном итоге, при оказании помощи, клиент должен получить моральное удовлетворение от оказанного содействия, а именно, пересмотреть свою точку зрения или изменить свою позицию на наиболее эффективную для себя [2].

Для того чтобы использовать более эффективно тренинг программы, необходимо подробно изучить персонал. На сегодняшний день в организациях можно разделить сотрудников на три разные группы:

1. «Советские сотрудники» – это люди, проникшиеся духом и представлением прошлого времени, которых сложно переубедить и переосмыслить на волну нового времени.

2. «Современные молодые сотрудники» – их взгляды на жизнь сформировались в капиталистическом мире. Это «молодые полиглоты», нацеленные на самообучение, на выстраивание карьеры, которые хотят развивать и развиваться.

3. «Сформировавшиеся, профессиональные руководители» – это люди как «советские», так и «современные». У них различные взгляды на бизнес и степени формирования. Это совершенно разные поколения, абсолютно не схожие ни в чем, но связывает их одно – они на современном пути развития как психологического, так и философского подхода к компании [3, с.45].

В то же время эффективность использования бизнес тренингов зависит от типов обучения, которые условно подразделяются на профессиональные и психологические. Исходя из групп, обозначим подгруппы. Первая – профессиональные типы обучения, куда относят:

– Специальное обучение. Получение знаний и способностей, которые применяются в узкой деятельности организации (к примеру, специальности по получению навыков в области логистики, бухгалтерии).

– Технологичное обучение. Здесь присутствует минимум психологических критериев, оно носит более структурированный характер. В практике применяется в виде тренингов, не исключен и вид семинара. Начало такой форме положили западные организации, действующие на

российском рынке, и профессионалы западных фирм-тренингов, где приобретали навыки первые российские бизнес-тренеры.

– Бизнес-психологическое обучение. Находится на стыке профессиональных и психологических тренингов. Присущ характер традиционной культуры в достижении согласия с учетом взаимных отношений сторон. Ядром таких тренингов является специфика общения, поскольку бизнес это и есть коммуникация участников, независимо от ситуации, будь то сделка или продажа.

Следующая группа – психологические типы обучения.

Психологическое обучение на сегодняшний день наиболее популярная форма личностного роста в организации. Большинство начальников придерживаются мнения, что эффективность сотрудника чаще зависит от его личного успеха, уверенности в себе и эмоционального характера. Как показывает практика, даже профессионалы склонны к неэффективной отдаче на рабочем месте в силу сложных отношений как с коллегами, так и в личной жизни. В связи с этим компании прибегают к обучением личностного роста, дабы избежать этих проблем [4].

Исходя из этого, по мнению М. Блокурова и О. Гаврилова, для такого обучения необходимо учитывать как профессиональные, психологические, так и другие виды обучения.

Подгруппы профессионального типа мы можем смело отнести к яркому примеру тренинга продаж. В технологическом обучении у продавца будут формироваться навыки так называемого СПИНа, то есть непростой вопросной техники продаж, суть которой состоит в том, чтобы привести покупателя к продаже путем четко выстроенной концепции вопросов. В бизнес-психологическом обучении сориентировать на представлении типа заказчика, а также методов влияния на него, исходя из личной специфики человека.

Таким образом, из выделенных нами видов обучения работников для каждого необходима индивидуальная модель успешного роста посредством обучения.

Рассмотрев различные типы обучения, мы остановимся на мнениях различных авторов относительно понятия «тренинг».

«Термин “тренинг”, по нашему мнению, в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению

или овладению любым сложным видом деятельности, в частности, общением» [5, с.144].

В 1991 г. Комиссия по трудовым ресурсам Великобритании (ManpowerServicesCommission – MSC) предложила такое рабочее определение: «Тренинг – это запланированный заранее процесс, цель которого – изменить отношение, знания или поведение участников с помощью обучающего опыта, направленного на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких ее видов» [6].

Другое понимание понятия «тренинг» дает И.В. Вачков: «Современное понимание тренинга включает в себя многие традиционные методы групповой психотерапии и психокоррекции, что вынуждает искать его истоки в разнообразных направлениях клинической психотерапии в группах» [7].

Для того чтобы сформировать определенное мнение по понятию «тренинг», заметим, что взгляды различных авторов на него довольно разнообразны и зачастую противоречивы.

Тем не менее, мы попытались самостоятельно дать определение тренинга, которое звучит следующим образом: тренинг – это регулярные упражнения для приобретения или совершенствования какого-либо навыка или умения.

По нашему мнению, руководство, заказывая тот или иной тренинг, должно определить грань и определенные ожидания от данного обучения, соответственно четко обозначить запрос на результат, который он ожидает получить.

Зачастую тренинг сотрудников оказывается прерогативой отдела персонала, отчего в дальнейшем вводит их в заблуждение, что после процедур обучения, они увидят «готового» работника, который будет профессионален во всем. Но у этой прерогативы есть и другая сторона медали. Это может быть весьма полезным, если начальник предполагает для работника определенный карьерный рост, следовательно, он явно видит перспективы компании и трепетно относится к персоналу [8].

Рассматривая тему бизнес тренингов, можно отметить, что методика формирования тренингов не стоит на месте и, следовательно, идет в ногу со временем. Поэтому на современном этапе нет четкой концепции в правильности проведения данного обучения сотрудников.

В конечном итоге, главной целью будет являться эффективная работоспособность работника. Руководителю важно составить такую про-

грамму обучения, которая способствует влиянию как профессиональных, так и психологических качеств, поскольку это две главные составляющие при работе в коллективе.

Итак, несмотря на то, какой результат преследует от данного тренинга руководитель, необходимо создать такую обстановку, при которой рабочие применяли приобретенные навыки и даже ощущали в этом нужду. При этом необходимо объединять все навыки в работу сотрудников.

Таким образом, современный российский бизнес привнес свой корпоративный дух и образование новшеств в культуре компаний. После построения определенной программы тренинга по результатам проверок организаций как руководители, так и подчиненные реально осознают, кому необходима корректировка знаний в той или иной области, а кому и психологическая поддержка. Так как все понимают, какую цель преследует тренинг, его программа приносит свои плоды. Как только сотрудники начинают понимать необходимость в семинарах и тренингах и не воспринимают данное обучение как способ доказательства, что кто-то лучше других, у них формируется стремление к самопознанию, а главное – результат от данных занятий.

Независимо от того, какую цель для себя ставит сотрудник от проведения тренинга, главным для него является результат (не беря в расчет приобретенные навыки и знания) – это важный аргумент, мотивирующий развиваться по карьерной лестнице.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что в случае, если компания отправляет человека на обучение посредством тренинга, она неявно информирует его о том, что работник не равнодушен компании, а это воспитывает приверженность и мотивирует желание сотрудника построить свою карьеру именно в данной организации.

### **Библиографический список**

1. Бабурин А. Тренинг как управленческий мониторинг / А. Бабурин, Ю. Грызенкова // Кадровик. 2012. №8. С.24–29.
2. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. М.: Проспект, 2013. С.64.
3. Ветошкина Т. Формирование менеджмента качества персонала // Кадровик. 2010. №1. С.42–47.

4. Блокурова М.Е., Гаврилова О.А. Обучение персонала «Тренинги и их влияние на карьерный рост сотрудников» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://polbu.ru/krol\\_consulting/ch09\\_all.html](http://polbu.ru/krol_consulting/ch09_all.html) (дата обращения 12.11.2016).

5. Емельянов Ю., Поварнищина С. Психология бизнеса. М.: Армада, 2011. 400с.

6. Комиссия по трудовым ресурсам Великобритании [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vision-trainings.ru/trening-vlijaniya> (дата обращения 17.11.2016).

7. Вачков И.В. Современное понимание тренинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vision-trainings.ru/trening-vlijaniya> (дата обращения 12.11.2016).

8. Пигин В.Н. Как получить результат от проведенного тренинга? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ubo.ru/articles/?cat=124&pub=1857> (дата обращения 17.11.2016).

9. Колесникова Ю.С. Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству // Ю.С. Колесникова, А.В. Камашева, А.Л. Халиков / Экономические науки. 2013. № 109. С. 54 – 57.

## THE IMPACT OF TRAINING ON BUSINESS ACTIVITY OF THE COMPANY

I.K. Zharova

*Russia, Kazan Federal University*

**Abstract.** This article describes the issues of training impact on the effectiveness of the organization. Analyzed the examples of the impact of training on the features of the development of both the entire organization and its employees. And revealed the necessity and importance of these training programs, in order to identify high-quality employees ability. On the basis of the research the author proposes a more detailed look at the effect of training on people, how a clear impact of its skills, thanks to this training.

**Keywords:** Business training, training, professional education.

### References

1. Baburin A. Training as management monitoring / A. Baburin, Yu. Gryzenkova // Personnel. 2012. №8. p. 24–29.

2. Kashtanova E.V. Human Resource Management: Theory and Practice. Management of business career: study guide / M.: Prospectus, 2013. P.64.
3. Vetoshkina T. Formation of personnel quality management // Kadrovik. 2010. №1. P. 42–47.
4. Blokurova M.E, Gavrilova O.A Personnel training «Trainings and their influence on the career growth of employees» [Electronic resource] [http://polbu.ru/krol\\_consulting/ch09\\_all.html](http://polbu.ru/krol_consulting/ch09_all.html) (appeal date 12.11.2016).
5. Yemelyanov Yu., Povarnitsina S. Business Psychology. M.: «Armada», 2011. 400 p.
6. The UK Human Resources Commission [Electronic resource]. <http://vision-trainings.ru/trening-vlijaniya> (appeal date 11.17.2016).
7. Vachkov I.V. Modern understanding of training [Electronic resource]. <http://vision-trainings.ru/trening-vlijaniya> (appeal date 12.11.2016).
8. Pigin V.N. How to get the result from the training? [Electronic resource]. <https://ubo.ru/articles/?cat=124&pub=1857> (appeal date 11.17.2016).
9. Kolesnikova J.S. Youth labor market and job placement assistance. // J.S. Kolesnikova, A.V. Kamasheva, A.L. Khalikov / M.: Economic Sciences. 2013. № 109. P. 54–57.

## **ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОТИБОБОРСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ**

***К.А. Калабина***

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

**Аннотация.** Информационно-психологический конфликт является разновидностью социальных конфликтов, а основными средствами ведения информационно-психологического противоборства во всех сферах деятельности становятся интернет и социальные сети. СМИ, обладающие различными функциями (идеологической, коммуникативной, образовательной и др.), выступают инструментом, средством управления общественным сознанием.