

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Выродова Е.Э., Шавырина И.В. Прохождение тренингов как необходимое условие успешной работы современного HR-менеджера // Академия педагогических идей «Новация». – 2017. – № 05 (май). – АРТ 32-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>*

**РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

УДК: 331.1

**Выродова Екатерина Эдуардовна,**

студентка 2 курса кафедры социологии и управления,

Белгородский государственный технологический

университет им. В.Г. Шухова

*Научный руководитель:* Шавырина И. В.,

доцент кафедры социологии и управления,

Белгородский государственный технологический

университет имени В.Г. Шухова

**ПРОХОЖДЕНИЕ ТРЕНИНГОВ КАК НЕОБХОДИМОЕ  
УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ СОВРЕМЕННОГО  
HR-МЕНЕДЖЕРА**

*Аннотация:* В статье рассмотрена проблема необходимости прохождения тренингов для современного HR-менеджера, приведены аргументы, подтверждающие важность прохождения тренингов.

*Ключевые слова:* тренинг, руководитель, обучение, управление персоналом.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

**Ekaterina Eduardovna Vyrodova,**

2-year student of the Department of Sociology and Management,

Belgorod State Technological

University V.G. Shukhov

*Supervisor:* Shavyrina IV, Associate Professor of the Department

of Sociology and Management,

Belgorod State University

Technological University named after V.G. Shukhov

## **THE TRAINING AS THE NECESSARY CONDITION OF THE SUCCESSFUL WORK OF THE MODERN HR-MANAGER**

*Annotation:* The article considers the problem of the need for training for a modern HR manager, provides arguments that confirm the importance of training.

*Key words:* training, head, training, personnel management.

Каждый руководитель хотя бы раз задумывался о том, как сделать работу своей организации наиболее эффективной, как налаживать и поддерживать партнерские отношения со всеми членами коллектива, как стать достойным примером для своих подчиненных. Научиться решать подобные практические вопросы помогают тренинги.

Тренинг (от англ. train – тренировать, тренироваться) – любая учебная программа, набор процедур, имеющие целью выработать в ходе групповых занятий по специальной программе определенные реакции или умения.

Например, тренировка уверенности в себе у астенической или шизоидной личности[3].

Тренинг для руководителя – это не просто модное веяние. Это, прежде всего, способ научиться управлять персоналом и эффективностью труда, конфликтными ситуациями. Следует учитывать, что менеджер находится не только в центре взаимоотношений с сотрудниками, но и с партнерами. Поэтому он должен обладать соответствующими навыками, отличаться богатыми личностными и деловыми чертами. Качества нужно развивать и совершенствовать, а сделать это помогут тренинги[1].

Поэтому в условиях текущей рыночной ситуации побеждает та организация, во главе которой стоит опытный руководитель, умеющий не только управлять текущими задачами, но и умами людей. От этого напрямую зависит благосостояние фирмы, поэтому финансовые затраты на тренинг для руководителя вполне обоснованы [4]. Как правило, он рассчитан на собственников или менеджеров высшего звена. После его прохождения многие трудные задачи решать становится легче и быстрее. В ходе проведения тренинга решаются задачи нематериальной стимуляции и поощрения, разделения труда, рассматривается организация как система. До руководителей нужно донести всю важность проводимого тренинга, привести аргументы «за» и «против». Многие управляющие не желают продолжать обучение, самосовершенствоваться, так как считают, что уже успели показать свой профессионализм и уровень знаний [2].

Тренинг управления руководителями для собственников или менеджеров высшего звена должен включать важную информацию: особенности мышления руководителей; влияние мотивации на деятельность управленцев; прогнозирование деятельности; основные стереотипы в

управлении, методы работы с ними; стандартные ошибки; данные, которые нужно развивать. Для средних и линейных менеджеров следует выбирать тренинги, содержащие: способы управления персоналом с помощью ориентиров и ценностей; принципы и способы постановки задач; факторы риска [5].

Тренинг управления руководителями поможет понять, как проводить расстановку сотрудников на управляющие позиции, что нужно учитывать. Неправильное сопоставление рисков может грозить не только ошибками, ухудшением отношений с партнерами, но и значительным спадом позиций организации, потерей конкурентоспособности. Далек не каждый менеджер может управлять большой компанией, некоторые способны справиться только с филиалом или с выполнением ограниченного числа функций. Дополнительно должна вестись работа с менеджерами среднего звена. Это могут быть курсы повышения квалификации, тренинги. Некоторые компании успешно практикуют перенимание опыта у более успешных партнеров. Обучение может вестись дистанционно или очно, от чего зависит и его стоимость [1].

Менеджеры должны уметь не просто ставить задачи перед сотрудниками, контролировать их выполнение, но и находить индивидуальный подход к каждому. В противном случае будет снижаться мотивация, лояльность, что приведет к понижению эффективности труда. Грамотный руководитель управляет, а не правит, поэтому его уважают подчиненные, но не боятся. Он должен быть наделен личностными, профессиональными качествами, которые помогут развить и усовершенствовать тренинги. Выбирая тренинг по управлению персоналом для руководителей, необходимо учитывать, что он должен затрагивать

практические моменты, а не быть основан исключительно на теории. Иначе он не принесет пользы, а средства будут потрачены впустую. Главная задача – расширить возможности, научить внедрять новые технологии управления, правильно оценивать изменения и своевременно реагировать на них[1].

Тренинг для руководителя должен включать:

- способы постановки целей для работников;
- правильное распределение обязанностей;
- рациональное распределение рабочего времени;
- расстановку приоритетов;
- технологии обратной связи;
- приемы, необходимые для оценки эффективности труда подчиненных;
- способы повышения эффективности труда;
- мотивацию и манипуляцию; типичные управленческие ошибки.

Прохождение тренинга по управлению персоналом для руководителей позволяет узнавать новое, учиться внедрять управленческие решения, правильно общаться с подчиненными. Желательно, чтобы в программу входила отработка навыков в парах или группах под контролем опытного специалиста, который сразу же выявляет допущенные ошибки. Современные способы управления помогают компании идти на шаг впереди своих конкурентов, не сдавать позиции даже в условиях кризисных явлений [4].

Нередко работа сопряжена со стрессом, недопониманием и усталостью, поэтому возникают конфликтные ситуации, с которыми должен уметь справляться руководитель.

Тренинги помогают понять, как вести себя в конкретном случае, но не ущемлять права работников, не создавать психологический дискомфорт для

других. Главная цель – научиться эффективным методикам, направленным на профилактику и разрешение конфликтов. Руководитель должен уметь распознавать анатомию конфликта: причины возникновения, роль в организации, типы, особенности. Помимо этого, нужно выявлять агрессора. В роли него может выступать как группа людей, так и неформальный лидер[2]. Тренинг управление конфликтом для руководителей должен расцениваться как способ узнать психологию людей. Менеджер сможет легко управлять конфликтами, если будет уметь: распознавать стадии конфликтов; применять современные способы решения ситуаций; владеть своими эмоциями, а не поддаваться общему настроению. Выбирая тренинги для руководителей, нужно детально изучать программу. В нее должны входить стратегии и тактики, психологические приемы, способы защиты, профилактика. Идеальный вариант – теорию плюс практика. Отработка навыков в команде позволяет лучше усваивать материал.

В последнее время тренинги для руководителей высшего и среднего звена набирают большую популярность не только у желающих увеличить свой кругозор, но и у тренеров. Обучающие курсы, семинары, программы проводят все, кто хоть как-то разбирается в этом. Если в штате вашей компании нет менеджера, проводящего тренинги, выбирая курсы, следует проявлять осторожность. Нужно изучать биографию тренера, его уровень образования, сферу деятельности. В противном случае сохраняется вероятность попасть в руки дилетанта, который сам плохо разбирается в курсе[6].

Таким образом, оплачивать тренинг, проводимый человеком, не имеющим достаточных знаний и умений, нерационально. Желательно выбирать в качестве наставника специалиста, успешного показать себя с

лучшей стороны, владеющего не только теорией, но и практикой. Массовые онлайн тренинги для руководителей по управлению персоналом и конфликтом помогают изучить современные методики, но они не подразумевают прохождение практики под контролем наставника. Они больше подходят для управленцев с опытом работы. Менеджмент развивается, появляются новые технологии, приемы и способы управления. Чтобы компания не отставала от конкурентов, необходимо отслеживать тенденции, периодически проводить тренинги, направлять сотрудников на курсы повышения квалификации. Руководители должны понимать всю значимость обучения, а не быть уверенными в том, что они итак знают и умеют достаточно много.

#### Список использованной литературы:

1. Алиева М., Трошихина Е. «Тренинг развития жизненных целей». СПб: «Речь», 2002. С. 56-57.
2. Васильев Н.Н. «Тренинг преодоления конфликтов». СПб. Речь, 2012. С. 19.
3. Жмуров В.А. // Большая энциклопедия по психиатрии. 2-е изд. - Джангар, 2012 г. С. 121.
4. Кристофер Э., Смит Л. «Тренинг лидерства». СПб: «Питер», 2015. С.156.
5. Шавырина И.В., Гуськова Е.А. Интеллектуальный потенциал современного вуза как системный феномен // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. №1. С. 227-231.
6. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.

*Дата поступления в редакцию: 06.05.2017 г.*

*Опубликовано: 08.05.2017 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2017*

*© Выродова Е.Э., Шавырина И.В., 2017*