



Формирование атрибутов современного тренинг-менеджера

Сараева Н.Д.¹, Сухова Е.В.¹

¹ Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье сказано, что назрела необходимость построения системы непрерывного образования во всех предметных областях. Качества современного тренера являются одним из наиболее важных вложений в обучение персоналом. С помощью, специально разработанной авторами анкеты было изучено мнение 25 студентов ФГБОУ ВО «СГЭУ» 4 курса специальности управление персоналом организации (бакалавр) в возрасте 22-23 года. Анализ результатов позволил выявить необходимые тренеру качества и ранжировать их. Эти качества необходимо совершенствовать всем тренерам, а также лицам, занимающимся обучением и развитием персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: тренер, профессиональные, личностные, качества, обучение.

The formation of personal competences of the modern training manager

Saraeva N.D.¹, Sukhova E.V.¹

¹ Samara State University of Economics, Russia

В современных социально-экономических условиях выигрывает та организация, в которой сотрудники внутренне готовы к непрерывному обучению, постоянному освоению новых навыков. Знания, полученные в университете, оказываются недостаточными [1] (Saraeva, Sukhova, 2015a). Персонал должен постоянно совершенствовать свои навыки с учетом требований современных реалий. Навыки, профессиональный опыт могут передавать опытные работники организации, это более экономически выгодно предприятию. Наиболее оптимальным способом обучения взрослых людей являются тренинги. Для того, чтобы транслировать свой опыт коллегам, необходимо уметь обучать и иметь определенные личностные особенности [2] (Saraeva, Sukhova, 2015b).

Некоторые организации не уделяют должного внимания обучению своего персонала, так как не рассматривают эту статью расходов как необходимую, считая, что без обучения можно с легкостью обойтись, если, скажем, принимать на работу специалистов, уже обладающих необходимой квалификацией. Однако, рано или поздно руководству

тренинг-менеджер –
это специалист,
который занимается
профессиональным обучением
и развитием персонала внутри
организации

training manager is a
specialist who is engaged
in professional training and
development of personnel
within the organization

любой организации неизбежно приходится сталкиваться с тем, что если не инвестировать деньги в повышение уровня знаний и в развитие профессиональных навыков своих работников, то отдача от человеческих ресурсов организации с каждым годом становится все меньше.

В известной нам литературе тренинг-менеджер – это специалист, который занимается профессиональным обучением и развитием персонала внутри организации. Задачи тренинг-менеджера включают проведение внутрифирменного обучения персонала по специально разработанным программам, плюс мониторинг внешнего обучения и программ,

которые предлагаются на внешнем рынке. Тренинг-менеджер обучает людей, помогает им раскрыть свой внутренний потенциал, стремиться показать возможности клиента, востребованность его личных качеств. В зависимости от места работы и выполняемых функций выделяют внутреннего (корпоративного) тренинг-менеджера или менеджера по развитию персонала в организации; тренера, работающего в тренинговой или консалтинговой компании или бизнес-тренера, тренера-консультанта; свободного тренера (freelancer), человека, работающего на себя [5] (*Vasyakin, Pozharskaya, 2014*).

ABSTRACT:

The article highlights that there is a need to build a system of continuous education in all subject areas. Competences of modern coaches are one of the most important investment in the staff training. With the questionnaire specially developed by the authors they studied opinion of 25 students of Samara State University of Economics in HR management (bachelor) aged 22 to 23 years. Analysis of the results allowed to identify the necessary trainers and rank them. These qualities need to be improved to all the trainers and persons working in training and development of staff.

KEYWORDS: coach, professional and personal competencies, training.

JEL Classification: J24, M12, M51

Received: 20.12.2016 / **Published:** 30.12.2016

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Saraeva N.D. (saraeva1995@mail.ru)

CITATION:

Saraeva N.D., Sukhova E.V. (2016) Formirovanie atributov sovremennogo trening-menedzhera [The formation of personal competences of the modern training manager]. *Liderstvo i menedzhment*. 3. (4). – 233-240. doi: 10.18334/lim.3.4.37224

Деятельность тренинг-менеджера представляет собой работу с применением знаний кадровой политики и стратегии предприятия, основ экономики и управления, рынка тренинговых услуг своего региона, психологических методов межличностного и группового общения, системы оценки персонала, средств вычислительной техники, коммуникаций и связи. Тренинг-менеджер применяет в своей работе навыки составления планов переподготовки и повышения квалификации кадров, служебной этики и культуры труда.

В настоящее время выгодно обучать персонал, так как организации, готовые инвестировать деньги в обучение своих сотрудников, могут рассчитывать на то, что работники, повысившие уровень своей профессиональной подготовки, смогут легче и быстрее решать более сложные задачи, будут настойчивее искать и чаще находить наилучшие ответы на возникающие вопросы, лучше справляться с трудностями в работе, у них будет выше уровень приверженности своему предприятию, выше готовность работать на него с полной отдачей сил. Для того, чтобы обучение было эффективным, тренер должен иметь ряд определенных качеств. В доступной нам литературе мы не нашли информации о том, какими качествами должен обладать современный тренер, обучающий персонал.

Целью проведенного исследования явилось изучение требований к наиболее важным личностным и профессиональным качествам тренинг-менеджера.

Объект и методы исследования

Для выявления основных профессиональных и личностных качеств и анализа требований к наиболее важным личностным и профессиональным качествам современного тренера была разработана анкета, состоящая из двух блоков – личностные качества и профессиональные, включающие 26 утверждений. Известно, что методики анкетирования, в которых испытуемый отвечает на вопросы самостоятельно, более полно отражают изучаемые показатели, чем те, в которых результаты получены с помощью интервьюера. Разработанная анкета построена по типу самооценки испы-

ОБ АВТОРАХ:

Сараева Наталья Дмитриевна, Студентка 4 курса, специальность – Управление персоналом организации ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» (saraeva1995@mail.ru)

Сухова Елена Викторовна, д. м. н., профессор, профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом» ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» (lenusasukhova@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Сараева Н.Д., Сухова Е.В. Формирование атрибутов современного тренинг-менеджера // Лидерство и менеджмент. — 2016. — Том 3. — № 4. — с. 233-240. — doi: 10.18334/lim.3.4.37224

туемым определенных параметров. Сам респондент должен по шкале 10 баллов оценить нужность и необходимость

Анкета «Важные личные и профессиональные качества современного тренинг-менеджера» состоит из вопросов, сгруппированных в определенные блоки. Так, блок, важных личных качеств современного тренера, состоит из 12 вопросов: коммуникабельность, стрессоустойчивость, позитивное мышление, открытость, объективность, честность, общительность, доброжелательность, эмпатия, знания в области психологии, быстрота реакция, высокий самоконтроль. Блок, важных профессиональных качеств современного тренера, состоит из следующих вопросов: целеустремленность, ориентация на результат, инициативность, умение находить подход к людям, умение работать в команде, лидерство, ответственность, компетентность, мобильность, желание передать собственные знания, высокая работоспособность. Каждое утверждение имеет шкалу, на которой испытуемый самостоятельно отмечает каким-то знаком свое предполагаемое положение. Затем ответы с помощью специального ключа переводятся в количественные балльные показатели, и обрабатываются по общепринятым статистическим методикам.

Разработанная анкета позволяет провести анализ наиболее важных личностных и профессиональных качеств современного тренера. Балльная шкала оценки позволяет выявить величину оценки качеств тренера. Статистическая обработка полученных результатов позволяет определить наиболее важные личностные и профессиональные качества для современного тренера.

Объектом исследования послужили 25 студентов ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» 4 курса специальности управление персоналом организации (бакалавр) в возрасте 22-23 года анкетирования,

Каждый анкетировуемый письменно подтверждал свое согласие участвовать в исследовании.

Через месяц после анкетирования оно было проведено повторно у 40 % респондентов. Расхождений результатов не было.

Результаты исследования

Результаты анкетирования 25 студентов ФГБОУ ВО «СГЭУ» 4 курса специальности управление персоналом организации (бакалавр) в возрасте 22-23 года. По изучению важных с их точки зрения личных и профессиональных качеств современного тренера представляется в таблице 1.

Из таблицы 1 видно, что из профессиональных качеств тренера студенты отмечают наиболее важными посчитали умение находить подход к людям (39,14), инициативность (38,65) и целеустремленность (38,46).

Из таблицы 2 видно, что из личностных качеств тренера студенты отмечают такие, как честность (52,78), общительность (52,67) и стрессоустойчивость (45,75). Именно

этими качествами должен обладать современ тренер для эффективного и успешного проведения тренингов.

Таблица 1

Важные профессиональные качества современного тренинг-менеджера

№	Качества современного тренера	М	м
1.	Целеустремленность	38,46	2,81
2.	Ориентация на результат	38,43	3,11
3.	Инициативность	38,65	2,44
4.	Умение находить подход к людям	39,14	3,1
5.	Умение работать в команде	32,41	2,52
6.	Лидерство	35,1	2,79
7.	Ответственность	29,7	2,16
8.	Компетентность	28,6	1,85
9.	Мобильность	32,84	2,7
10.	Желание передать собственные знания	38,41	2,9
11.	Высокая работоспособность	38,44	1,86
12.	Логика изложения, грамотная речь	38,61	2,7
13.	Креативность	32,4	2,33
14.	Организованность	39,1	4,04

Таблица 2

Важные личные качества современного тренинг-менеджера

№	Качества современного тренера	М	м
1	Коммуникабельность	32,87	2,16
2	Стрессоустойчивость	45,75	5,47
3	Позитивность мышления	44,45	3,15
4	Открытость	39,14	3,62
5	Объективность	40,27	3,28
6	Честность	52,78	3,43
7	Общительность	52,67	4,07
8	Доброжелательность	39,1	2,69
9	Эмпатия	40,23	3,37
10	Знания в области психологии	35,17	2,54
11	Быстрота реакции	29,79	3,43
12	Высокий самоконтроль	28,67	2,49

В целом, становится понятно, какие требования в настоящее время предъявляются к профессиональным и личным качествам тренера. Это общительность (52,31 балла), стрессоустойчивость (45,72) и честность (45,5). Анализ результатов позволил ранжировать требования к профессиональным и личным качествам современного тренера-т.е. человека, обучающего взрослых людей, имеющих определенный профессиональный и личностный опыт.

Обсуждение результатов

Балльные показатели позволили ранжировать качества современного тренера и сделать выводы, разработать требования к современному тренеру в современных социально-экономических условиях.

Среди профессиональных качеств тренера на первом месте умение находить подход к людям. Можно утверждать, что это умение эмоционально влиять на других людей, умение повести за собой, заразить своими идеями. Человек, обладающий харизмой, может влюбить в себя своих подчиненных, убедить их в своей правоте.

Он должен разбираться в психологии, знать основные типы характера, особенно-сти построения контакта и успешного взаимодействия с людьми с разными типами характера, иметь представление о разных типах темперамента и представлять особенности учебного взаимодействия представителями различных темпераментов.

Среди личных качеств тренера на первом месте честность. Быть подлинным, настоящим с участниками тренинга, а не играть роль, ведь тренинг – это не кино, что означает искренность и открытость тренера во взаимоотношениях с участниками и готовность к сотрудничеству, восприятие участника тренинга на равных как партнера.

Это умение рационально оценить собственные ограничения как тренера, соб-

ственные пробелы и стремление работать путем самосовершенствования и саморазвития

Среди профессиональных качеств тренера на втором месте – инициативность. Так как, это устойчивое свойство личности, которое проявляется не под влиянием чьих-то указаний, напротив, это осознанное и решительное желание что-то начать или преобразовать.

Инициативный тренер может увлечь за собой участников тренинга, расширить горизонты их познания.

Среди личных качеств тренера на втором месте – общительность. Во-первых, это способ самовыражения, который позволяет завоевать уважение окружающих людей к себе и своей точке зрения, а также наладить контакт, отслеживая по невербальным признакам обратную связь. Это способность понимать других людей, понимать мотивы их деятельности, цели, стремления.

требования, которые
в настоящее время
предъявляются
к профессиональным и личным
качествам тренера – это
общительность (52.31 балла),
стрессоустойчивость (45,72)
и честность (45,5)

requirements that currently
apply to the professional and
personal qualities of the coach
is sociability (52.31 points),
stress-resistance (and 45.72)
and honesty (45,5) among the
personal qualities of the coach
in the first place

Среди профессиональных качеств тренера на третьем месте целеустремленность. Ведь это особая черта характера, которая позволяет помнить свои планы, уметь ставить четкие цели и бороться с трудностями, никогда не сдаваться и добиваться желаемого результата.

Целеустремленность необходима тренеру для того, чтобы не отвлекаться во время тренинга на разговоры, дискуссии не по теме обучения, а способность четко следовать поставленной цели обучения, стремление выполнять программу, запланированные задания и управления.

Среди личных качеств тренера на третьем месте – стрессоустойчивость. Как правило, самих по себе теоретических знаний и навыков применения методов, техник и приемов недостаточно, чтобы справиться с трудной ситуацией, возникшей в тренинге. Под влиянием собственных плохо осознаваемых эмоций тренер может утратить дееспособность и действовать импульсивно, например, ввязаться в спор, не замечать назревшего конфликта, повысить голос или даже нагрубить. В данном случае уже никакие знания, техники и приемы не помогут. Тренер должен уметь управлять своим поведением и состоянием стресса. Вовремя принимать меры к разрешению возникающего у него в ходе тренинга внутреннего напряжения, эффективным для себя и социально приемлемым способом отреагировать негативные эмоции, возникшие в ходе взаимодействия с участниками тренинга. Он должен быть внутренне готов к неоднократному, терпеливому повторению информации, навыка, демонстрации.

Среди личных качеств тренера на третьем месте – стрессоустойчивость

among the personal qualities of the coach on the third place – stress-resistance

Выводы

1. В современных социально-экономических условиях организации для повышения конкурентоспособности должны постоянно повышать уровень знаний, умений и навыков своего персонала.
2. Для обучения персонала организации необходимы тренеры – мастера в своем деле.
3. Для того, чтобы тренинги по обучению персонала были эффективны, тренер должен обладать рядом личных и профессиональных качеств. Ранжирование результатов исследования позволяет утверждать, что это общительность, стрессоустойчивость, честность.

ИСТОЧНИКИ:

1. Сараева Н.Д., Сухова Е.В. Обучение в ВУЗе как инвестирование в индивидуальный человеческий капитал // Сборник докладов I Международного заочного конкурса науч-

- но-исследовательских работ (12 октября 2015 года). Том 1 (Социально-гуманитарные науки): Научные ред. Д.э.н., проф. А.В. Гумеров. Казань, 2015. – с. 80-87.
2. Сараева Н.Д, Сухова Е.В. Резервы обучения в вузе с целью повышения эффективности вложения в человеческий капитал // Евразийский союз ученых. – 2015. – № 4. – с. 148-151.
 3. Баранова В.В., Сыщикова Т.Л. Непрерывность обучения - основа формирования кадрового потенциала // Вестник Международного института рынка. – 2015. – № 2. – с. 48-57.
 4. Сараева Н.Д, Сухова Е.В. Рекомендации по повышению стоимости образовательной составляющей человеческого капитала // Наука XXI века: актуальные направления развития: материалы Между-нар. заочн. науч.-практ. конф., 21 апр. 2015 г. 2015. – с. 725-727.
 5. Васякин Б.С., Пожарская Е.Л. Развитие управленческих компетенций современными тренинговыми методами // Теория и методика профессионального образования Сборник материалов международного научного е-симпозиума: Международный центр научно-исследовательских проектов; Научный редактор: Шилова В.С. 2014. – с. 125-137.

REFERENCES:

- Baranova V.V., Syschikova T.L. (2015). Nepreryvnost obucheniya - osnova formirovaniya kadrovogo potentsiala [Lifelong learning as a basis for the formation of human resources]. Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka. (2). 48-57. (in Russian).
- Saraeva N.D, Sukhova E.V. (2015). Rezervy obucheniya v vuze s tselyu povysheniya effektivnosti vlozheniya v chelovecheskiy kapital [The reserves of university studies with the aim of increasing the efficiency of investments in human capital]. Evraziyskiy soyuz uchenyh. (4). 148-151. (in Russian).
- Saraeva N.D, Sukhova E.V. (2015). Rekomendatsii po povysheniyu stoimosti obrazovatelnoy sostavlyayushey chelovecheskogo kapitala [Recommendations for increasing the value of the educational component of human capital] Science of the XXI century: current trends of development: the proceedings of international conference 21 APR, 2015. 725-727. (in Russian).
- Saraeva N.D., Sukhova E.V. (2015). Obuchenie v VUZe kak investirovanie v individualnyy chelovecheskiy kapital [Higher education as an investment in individual human capital] A collection of papers of the I International correspondence scientific and practical works (12 Oct 2015).Volume 1 (Social Sciences and Humanities). 80-87. (in Russian).
- Vasyakin B.S., Pozharskaya E.L. (2014). Razvitie upravlencheskikh kompetentsiy sovremennymi treningovymi metodami [Development of management skills by modern training methods] Theory and methodology of professional education. Proceedings of the international scientific e-Symposium. 125-137. (in Russian).