Секция «Управление персоналом: вызовы времени»

Тренинг как метод развития инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций

Блохина Мария Сергеевна

Студент (бакалавр)

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

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

Тренинг как метод развития инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций

Блохина Мария Сергеевна

Соискатель

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

В настоящее время тренинг (от англ. train - тренировать, тренироваться) как метод обучения и развития персонала становится все более и более популярным. Неудивительно, что существует множество его определений. Так, например, в психотерапии тренинг - это совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, общения и межперсонального взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений [8]. В нашем понимании тренинг - это легко усваиваемый, обобщенный, но способный к индивидуальному дифференцированию инструмент воздействия на рефлексивное поле психики человека, который стимулирует его рефлексивное Я, проблематизирует и заставляет искать свои, индивидуальные способы достижения индивидуальных целей и задач. Существует множество классификаций тренингов. Основаниями для выделения различных видов тренингов являются: стили тренера в ведении группы [2], состав группы [3], цели тренинга[4], направления и психологические школы, в русле которых проводится тренинг [5], условия проведения тренинга [7] и ряд других. Тренинг развития инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций - один из новых видов тренинга, нацеленный на формирование набора умений, навыков и способностей, позволяющих руководителю нестандартно подходить к принятию решений и выполнению профессиональных обязанностей, выводить организацию на новый уровень развития за счет использования новейших технологий и достижений науки, поощрять новые идеи и поддерживать их реализацию.

К основным функциям тренинга развития инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций можно отнести:

1) разрушение сложившихся паттернов сознания участников, освоение ими техники разностороннего исследования объекта;

2) развитие способностей, умений и навыков, находящихся на стыке инновационных и специальных компетенций участников;

3) проблематизация участников с целью последующего формирования или корректирования индивидуальной профессиональной «Я-концепции»;

4) изменение самоустановок участников и укрепление их профессиональной мотивации, ориентации на самореализацию в инновационной сфере.

К возможностям тренинга инновационных компетенций относятся: экономия времени руководителей при поиске путей решения типичных управленческих задач в определенном временном континууме; организация обмена инновационным опытом среди коллег-управленцев; самоидентификация себя руководителями относительно других участников группы, анализ своего профессионального пути и возможностей. Ограничения тренинга как метода развития инновационных компетенций руководителей заключаются, прежде всего, в:

1) групповой форме работы, которая в большинстве случаев дает лишь общие ответы и установки на решение какой-либо проблемы;

2) в специфике работы тренера, который не имеет возможности учитывать индивидуальные особенности каждого участника группы при разработке программы тренинга, что сильно снижает эффективность данного метода.

На сегодняшний день программы тренингов развития инновационных компетенций уже существуют, хотя надо заметить, их очень мало. Примерами могут послужить программы, разработанные на основе идеи Э. Брукинга [1] о циклическом характере инновационного процесса, концепции инновационного потенциала личности и группы А.Д. Карнышева [6]. Однако, на наш взгляд, существующие программы требуют совершенствования. При разработке тренинга развития инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций мы рекомендуем опираться на идеи В.С. Дудченко (инновационный метод), Е. Сидоренко (структура тренинга), А.П. Панфиловой (интерактивные технологии в тренинге), В. Тарасова (идеи подготовки менеджеров), С. Кови (качества высокоэффективных людей), Э. де Боно, М. Зденек, Б. Клег, П. Бич (развитие правого полушария), Т.А.Тереховой и А.Д. Карнышева (концепция инновационного потенциала личности и группы). Тренинг инновационных компетенций должен сочетать в себе свободу творчества и спонтанность с систематичностью, которые позволили бы структурировать полученный опыт и использовать его в дальнейшем. Его ведущий должен создать условия для погружения участников в свободу творчества, последующего осознания механизмов, помогающих им в продуцировании новых идей, а затем - для освоения техник управления этими механизмами и их запуска. В целом мы полагаем, что тренинг не является единственным инструментом для развития инновационного потенциала современного руководителя, но данный метод наиболее эффективен, поэтому и востребован.

Источники и литература

1) Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии: Пер. с англ. СПб., 2001.

2) Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга: методологические основы субъектного подхода к групповой работе. СПб: Речь, 2004.

3) Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. М: Издательство «Ось – 89», 1999.

4) Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград: Издательство Ленинградского Университета, 1985.

5) Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. М.: Гардарики, 2003.

6) Ушаков Д.В., Карнышев А.Д. Компетенции, креативность и предприимчивость как основы инновационных потенциалов личности и группы // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: материалы десятой

юбилейной междунар. науч.-практ. конф. / Под общ. ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д Карнышева. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.

7) Накандров В.В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга. СПб: Речь, 2003.

8) Психологическая энциклопедия. 2-е издание / Под редакцией Корсини Р., Ауэрбаха А. СПб: Питер, 2010.

9) Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2008.

Слова благодарности

Выражаю сердечную благодарность Екатерине Викторовне Батовриной за помощь и содействие во всех начинаниях. А так же искреннее восхищение всеми составляющими многогранной личности Екатерины Викторовны!