

## Классификация бизнес-тренингов

Ваулина Елена Алексеевна, магистрант  
Оренбургский государственный педагогический университет

На сегодняшний день в России и во всем мире набирают популярность различные обучающие курсы, семинары и бизнес-тренинги, что объясняется их востребованностью как отдельными индивидами, с точки зрения индивидуального роста и развития собственной карьеры, так и работодателями, с целью повышения квалификации персонала. Особая актуальность бизнес-тренингов объясняется высокой результативностью, которая достигается за довольно короткий срок обучения.

Прежде всего, необходимо определить, что понимать под термином «тренинг», для этого обратимся к существующим на данный момент исследованиям отечественных авторов. Отметим, что большинство исследователей полагают, что под тренингом понимается особый метод обучения, причем метод многофункциональный. Обучение направлено на формирование особых умений и навыков индивидов, а также на изменение уже существующих и формирование новых психологических способностей [6].

Кроме того, тренинг рассматривается как особая форма социально-психологического обучения индивида, которая, как было указано выше, направлена на формирование особых навыков [1].

Также отметим, что тренинг можно трактовать, как совокупность определенных обучающих программ, овладение которыми формирует у индивида конкретные навыки и умения, направленные на индивидуальный рост, развитие и конкурентоспособность [2].

Обобщая указанные выше характеристики, можно сказать, что под тренингом понимается особая форма обучения, целью которой выступает формирование и развитие особых навыков и умений индивида, а также трансформация уже существующих поведенческих установок.

В целом, существующие тренинги можно условно разделить на три большие группы:

- 1) психотерапевтические;
- 2) социально-психологические;
- 3) бизнес-тренинги [3].

В рамках данной статьи нас интересуют именно бизнес-тренинги, поскольку их цель – повышение профессиональной подготовки персонала, его карьерный рост и формирование оптимального организационного поведения. Кроме того, работодатели преследуют не только указанные цели, главным фактором выступает достижение оптимальных результатов работы всей компании, именно это и является главным стимулом для работодателей, организующих для своих работников проведение бизнес-тренингов.

Отметим также, что помимо профессиональной подготовки, личностного роста и достижения общефирменных результатов бизнес-тренинги являются комплексным средством повышения мотивации персонала, направленной, как на повышение личной эффективности, так и оптимизации общефирменных

достижений.

Рассматривая основные функции бизнес-тренингов, необходимо указать на две самых значимых:

- 1) социально-управленческая функция;
- 2) обучающая функция [6].

Помимо указанных функций бизнес-тренинги содержат в себе конкретные процессы и процедуры.

Прежде всего, это процесс мотивации участников тренинга, он предполагает активность в процессе обучения, причем эта активность направлена на изменение собственных взглядов и действий, их качественную трансформацию.

Во-вторых, необходимо указать на процесс групповой динамики, который основан на том, что бизнес-тренинг реализуется в определенной группе индивидов, чаще всего, он не сводится к индивидуальному обучению, а направлен на командное взаимодействие, помощь и поддержку.

В-третьих, значимыми процессами бизнес-тренинга выступают рефлексия и проблематизация. Каждый участник должен осознать поставленные проблемы и в процессе рефлексии найти наиболее оптимальное решение с учетом идей и действий остальных участников бизнес-тренинга, в том числе, с учетом новых, нестандартных решений.

В-четвертых, главный процесс бизнес-тренинга – это процесс обучения его участников. Бизнес-тренинг нацелен на формирование стойких умений и навыков индивидов, их оттачивание и многократное повторение. Причем процесс обучения важен не только отдельному индивиду, но и компании в целом, которая заинтересована в получении более квалифицированного сотрудника.

Важнейшей характеристикой тренинга выступает активность его участников, взаимодействие и постоянная обратная связь с преподавателем, который моделирует разнообразные ситуации, используя для этого деловые игры, либо имитационные упражнения [6].

В процессе бизнес-тренинга полученные теоретические знания трансформируются в умения, а затем превращаются в наработанные навыки, которые закрепляются в ходе посттренинговой работы.

Перейдем к рассмотрению классификации бизнес-тренингов. Прежде всего, необходимо выделить корпоративные и открытые бизнес-тренинги.

Корпоративный бизнес-тренинг организуется для сотрудников определенной компании, в то время, как открытый доступен для любого желающего принять участие.

Попутно отметим, то существует множество сценариев и форм реализации бизнес-тренингов. Тем не менее, можно выделить несколько общих характеристик: начальной стадией тренинга выступает проведение диагностики, в процессе которой выявляется потребность каждого участника в обучении и так называемые «стартовые способности».

Типология тренингов достаточно широка, можно

выделить следующие критерии: тематика, цели, направленность, аудитория, форма проведения, периодичность и т.д.

Также стоит отметить, что тренинги различаются по деловой и личной тематике, а также может быть смешение указанных направлений, когда речь идет о тренингах по лидерству.

Если рассматривать в качестве критерия аудиторию, то здесь можно выделить несколько подкритериев: возраст, профессия, статус, хобби (интересы), финансовые возможности и пр.

Следующий критерий – количество участников, это могут быть индивидуальные тренинги, тренинги в малых группах и тренинги в больших группах.

Отдельно стоит выделить такую форму тренингов, как вебинары, в последнее время они набирают огромную популярность благодаря продвижению в социальных сетях. Вебинары бизнес-тренинги представляют собой интерактивную форму взаимодействия участников и преподавателя, автора такого тренинга.

В заключение стоит отметить, что важным моментом выступает содержательная сторона бизнес-тренингов: тренинги навыков и тренинги изменения отношений. В первом случае, тренинг нацелен на формирование заявленных в названии навыков, например, «Тренинг навыков самоконтроля», «Тренинг

навыков целеполагания» и т.д. Подобного рода бизнес-тренинги называют технологические или инструментальные.

Что касается тренингов изменения отношений, то их стоит отнести к личностным тренингам, поскольку они, в конечном итоге, приводят к личностным изменениям. Можно выделить следующие группы личностных тренингов:

- 1) тренинги развития личности;
- 2) психотерапевтические тренинги;
- 3) тренинги состояний;
- 4) трансформационные тренинги [4].

Таким образом, можно говорить о том, что направленность современных бизнес-тренингов довольно разносторонняя: тренинги личностного роста, повышения стрессоустойчивости, выработки лидерских качеств. Кроме того, особо востребованы бизнес-тренинги по технологиям инвестирования, управлению финансовыми инструментами, формированию навыков использования новых технологий маркетинга, отработки навыков подбора и формирования документов, IT-технологий, продвижения компании, разрешению конфликтов в коллективе, повышения конкурентоспособности компании, формированию имиджа и т.д.

#### **Литература:**

1. Безуглая Н.С., Панфилова И.А. Повышение кадрового потенциала организации через применение тренингов / Научный вестник ЮИМ. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kadrovogo-potentsiala-organizatsii-cherez-primenenie-treningov> (дата обращения: 02.05.2020)
2. Киселева Н.А. К вопросу об использовании тренинговых занятий в образовательном процессе вуза / Достижения вузовской науки. 2015. № 18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-ispolzovanii-treningovyh-zanyatij-v-obrazovatelnom-protse-ssesse-vuza> (дата обращения: 03.05.2020).
3. Козлов Н.И. Обзор современных видов и форм тренинговой деятельности в России / Социально-гуманитарные знания. 2010. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-sovremennyh-vidov-i-form-treningovoy-deyatelnosti-v-rossii-1> (дата обращения: 04.05.2020).
4. Козлов Н. И. Обзор современных видов и форм тренинговой деятельности в России / Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 25-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-sovremennyh-vidov-i-form-treningovoy-deyatelnosti-v-rossii> (дата обращения 04.05.2020).
5. Лебедева Т.Е., Голубева О.В., Фокина Т.А., Васильева Т.Н. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки / Мир науки. Педагогика и психология. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/treningovye-programmy-podhody-i-algoritmy-razrabotki> (дата обращения: 03.05.2020).
6. Нечаева Е.О. Бизнес-тренинги как разновидность обучающих технологий в повышении квалификации персонала / Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2015. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/biznes-treningi-kak-raznovidnost-obuchayuschih-tehnologiy-v-povyshenii-kvalifikatsii-personala> (дата обращения: 02.05.2020).