

**Ливак Наталия Степановна**

канд. психол. наук, доцент

**Букаров Арсен Энверович**

магистрант

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет

науки и технологий им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

## **ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНИНГОВОГО ЦЕНТРА**

***Аннотация:** современный рынок образовательных услуг достаточно хорошо развит и конкуренция на нем высокая. В статье рассматривается актуальное направление – бизнес-тренинг, а также анализ деятельности инновационного образовательного тренингового центра, направленного на комплексное решение проблем и задач в сфере бизнес-образования.*

***Ключевые слова:** бизнес-образование, тренинг, личностный рост, раскрытие потенциала, бизнес-инкубатор.*

За последнее десятилетие западные компании приучили рынок к международным корпоративным стандартам. Одним из таких стандартов и направлений стали бизнес-тренинги. Этот формат обучения сотрудников охотно стали использовать и отечественные компании. Рынок тренинговых услуг в России существует относительно недавно, является достаточно специфичным и далеким от насыщения.

Сегодня рынок образовательных услуг остро нуждаются в профессиональных тренинговых компаниях. Стратегически развитые организации являются потенциальными и реальными заказчиками тренинговых услуг, так как изменилось отношение российских компаний к тренингу как инструменту организационного развития и средству управления персоналом.

Тренинговые технологии очень активно используются в управленческих командах для диагностики тех или иных организационных проблем. Тренинги являются одним из инструментов мотивирования и удержания сотрудников.

Актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что рынок образовательных услуг остро нуждается в новых уникальных программах обучения персонала организации, а в кризисные и посткризисные годы эта потребность возрастает ещё больше. Следует отметить, что при высокой потребности в данном виде услуг лицензирование и оценочные механизмы тренинговой деятельности в России отсутствуют. Также не существует единой ассоциации, которая бы сертифицировала тренинговые центры и тренеров. При имеющемся дефиците специалистов в России это становится актуальной задачей для большего количества работодателей.

Обучение персонала через тренинг – это мощный инструмент повышения производительности труда сотрудников и как результат повышения эффективности функционирования самой организации. Тренинги напрямую и косвенно влияют на организационное развитие за счет эффективного обучения персонала, тем самым наделяя организацию конкурентными преимуществами.

Изучением специфики тренинговых услуг занимались такие зарубежные и отечественные теоретики и практики как: Т. Уитсон, М. Армстронг, Г. Лефрансуа, Б. Трейси, Р. Кийосаки, А. Небеев, создатели собственных тренинговых центров и бизнес-школ Н. Грейс, Н. Мрочковский, А. Парабеллум, Н. Прокофьева и др.

В тренингах используются разработки многих отечественных выдающийся ученых XX столетия, таких как: Б. Ананьев, основатель Ленинградской (Петербургской) научной психологической школы, Н. Бехтерева, основатель Института мозга человека РАН.

*Тренинг* – представляет собой интерактивную форму обучения, целью которой является передача знаний посредством теоретических лекций, деловых игр с последующим анализом, а также практических занятий, результатом которых является формирование и развитие некоторых умений и навыков [1].

*Тренинг* – метод создания условий для обучения и самораскрытия участников в целях самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических и бизнес-проблем.

С помощью тренинга как инструмента организационного развития можно решить следующие задачи:

- диагностировать имеющиеся у сотрудников знания, навыки, установки, представления, отношения;
- информировать, дать новые знания по предмету обучения;
- организовать обмен ценным корпоративным и личным опытом;
- способствовать созданию, внедрению и поддержанию внутриорганизационных ценностей;
- формировать команду единомышленников, вдохновлять сотрудников на достижения и т. п.

Стандартный набор услуг, предоставляемый тренинговыми центрами:

- семинары;
- бизнес-тренинги компании;
- тренинг групп;
- индивидуальные тренинги.

Задачей тренингового центра является предоставление высококачественного продукта, отвечающего международным стандартам. Это станет залогом успешного и долгого сотрудничества.

К примеру, тренинг на командообразование может стать мощным инструментом программы по адаптации новых сотрудников или программы по преодолению корпоративных внутренних кризисов роста. Программы по личностному росту в бизнес среде могут стать лучшей частью программ по развитию компетенций руководителей.

Выделяют два основных пути, по которым возможно открыть тренинговый центр:

1. Организация небольшого агентства, которое будет выступать в роли посредника между тренерами-фрилансерами и клиентами.

2. Создание профессиональной компании, сотрудники которой (профессиональные тренеры) будут самостоятельно проводить обучение.

В первом случае можно обойтись без дополнительных расходов на зарплаты тренерам. Агентство занимается исключительно организаторскими вопросами: сначала оно продает тренинги на различные тематики корпоративным клиентам, а затем ищет для их проведения тренеров-фрилансеров, которые работают в соответствующих областях (управление, продажи, маркетинг и т. д.), и берет процент за свои услуги.

Преимущества тренингового центра такого формата очевидны:

- небольшие первоначальные инвестиции (основные расходы идут на регистрацию ИП, аренду офиса, размещение рекламы и оплату работы менеджеров по продаже услуг агентства);

- отсутствие необходимости в наличии специального образования и большого опыта работы в сфере проведения тренингов у владельца бизнеса;

- широкий выбор предоставляемых услуг – от тренингов и обучения до индивидуального консультирования по различным вопросам.

Основной недостаток данного направления заключается в том, что такие центры не могут предложить широкий выбор оригинальных авторских программ и тренингов, поэтому у них нет конкурентного преимущества. Клиентам, особенно, если это мелкие и средние фирмы с небольшим бюджетом, выгоднее обратиться напрямую к тренеру, минуя центр как посредник. Кроме того, центр в большинстве случаев не может гарантировать высокое качество услуг, которые предоставляют сотрудничающие с ним фрилансеры, и, соответственно, рискует своей репутацией, если тренер, выступающий от его имени, не соответствует заявленным требованиям.

На современном рынке тренинговых центров особое значение имеют бизнес-инкубаторы. Они рассматриваются, прежде всего, как часть инфраструктуры

поддержки малого предпринимательства, но одновременно они являются инструментом экономической, социальной, структурной и инновационной политики государства. Организации, работающие в бизнес-инкубаторе, создают новые рабочие места, развивают технологии и тем самым укрепляют местную и национальную экономику.

Бизнес-инкубатор – это структура, специализирующаяся на создании благоприятных условий для возникновения и эффективной деятельности малых инновационных фирм, реализующих различные образовательные и научно-технические идеи. Это достигается путем предоставления этим фирмам материальных, информационных, образовательных, консультационных и других необходимых услуг.

Рассмотрим проект тренингового центра, где основным ориентиром являются психологические тренинги личностного роста и развития, охватывающие обширный круг областей жизнедеятельности современного человека. Также Центром предлагается сотрудничество по организации тренингов и мероприятий, направленных на организационное развитие с фокусом на повышение качества предоставления образовательных услуг.

Бизнес-тренинги проводятся в рамках оказания информационно-консультационных услуг, которые по закону лицензированию не подлежат.

Стратегической целью Центра является развитие личного и кадрового потенциала с использованием не только российского, но и лучшего международного опыта организации бизнес-обучения.

Основной задачей деятельности Центра является распространение современных знаний, разработок и методик в области образования, ориентированных на потребности развивающихся организаций.

Организация деятельности Центра ориентируется на потребности потенциальных клиентов. Бизнес-тренинги формируют навыки и умения, необходимые для успеха в бизнесе: личностный и профессиональный рост, умение работать в команде, общаться с покупателем, вести переговоры и т. п.

Главная ценность организаторов Центра – профессиональное и личностное развитие, физическое и психологическое здоровье людей. Тренинговые программы представляют для участников большое разнообразие интересных тем, охватывают самые важные сферы жизни современного человека:

Концепция развития Центра заключается в ориентации на организационное развитие и саморазвитие личности, ее созидательных способностей.

Миссия Центра заключается в формирование профессиональной культуры личности и осознанного выбора в процессе формирования навыков, соответствующих уровню предъявляемых к сотруднику требований.

Планируется использовать следующие виды деятельности:

1. Очные краткосрочные учебные курсы и семинары, включающие лекции, мастерские, мастер-классы и т. п.

2. Дистанционное обучение с использованием интернет-технологий. Одной из форм такого обучения будут вебинары, тематика которых направлена на обсуждение конкретных практических вопросов и проведение дистанционных консультаций.

3. Дистанционная консультационная поддержка обучаемых с использованием интернет-технологий.

Тренинговый центр целесообразно открыть на собственной базе. В этом случае решится ряд вопросов с расселением, питанием, бесплатной парковкой, что даст возможность приглашать на тренинг команды из других городов.

Для начала бизнеса данная схема хороша: она позволит оценить спрос на подобные услуги в регионе, выбрать тип тренинга для дальнейшей специализации (навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг), оценить возможности посттренингового сопровождения участников.

По существующим нормам СЭС, разработанных для образовательных учреждений на каждого из обучающихся должно приходиться не менее 5-ти кв. мет-

ров площади. То есть на 10 участников площадь аудитории должна быть не менее 50 кв. метров. Впрочем, это всё лишь теоритические выкладки, на деле помещения для 20 участников могут быть от 60 до 70 кв. метров.

Целью такого проекта является создание инновационного образовательного тренингового центра, направленного на комплексное решение проблем личностного и профессионального развития

Ожидаемый результат:

- повышение уровня обеспечения современным оборудованием;
- образование и включение в инфраструктуру новых составляющих;
- создание единой образовательной информационной бизнес-среды;
- расширение области взаимодействия с другими организациями;
- расширение возможностей организации дистанционного образования;
- повышение качества тренинговых услуг и прозрачность результатов оценки качества.

Реализация проекта тренингового центра, как правило, осуществляется руководством всех звеньев управления организации. Внедрение проекта требует значительных материальных затрат на организацию работы Центра, на приобретение материалов.

Дополнительные затраты на внедрение проекта оплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности Центра.

Социальная эффективность проекта можно оценить по результатам тренинга с помощью различных форм обратной связи. Фактически обратная связь, даваемая тренером заказчику, уже является началом посттренингового сопровождения, которое включает в себя целый комплекс мероприятий:

- обратную связь тренера руководителю по результатам тренинга;
- серию поддерживающих тренингов и супервизий;
- индивидуальное консультирование ключевых сотрудников;
- коучинг руководителей;
- различные опросы, тестирование, работу над кейсами;

– наблюдение за деятельностью сотрудников.

*Тренинг можно назвать эффективным, если решены задачи, поставленные заказчиком, все участники получили необходимые знания и навыки и имеют желание и возможность применять их на практике.*

В последнее время с повышением роли клиентоориентированности компаний топ-менеджеры всё больше внимания обращают на такие параметры, как удовлетворённость или лояльность клиентов, рассматривая их как своего рода «мягкий» вариант коэффициента возврата на инвестиции (soft-ROI).

*Тренинги позволяют достигать эффективности при условии достижения целей, когда все участники получили необходимые знания и навыки и имеют желание и возможность применять их на практике.*

### ***Список литературы***

1. Прокофьева Н. Бизнес-тренинг. С чего начать [Текст] / Н. Прокофьева. – М.: 2014. – 188 с.
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах [Текст] / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.