

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ «ПРИБЛИЖЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ»

Данилина Вероника Станиславовна

студент Пензенского государственного университета, РФ, г. Пенза

Юрасов Игорь Алексеевич

научный руководитель, доктор социологических наук, доцент, Пензенский государственный университет, РФ, г. Пенза

В данной статье рассматривается сущность тренинга в сфере управления, его цель. Разработан универсальный тренинг на выявление лидера – будущего «руководителя» путем моделирования театральные мини – постановки на основании книги «45 татуировок менеджера» М. Батырева.

«Найдите правильных людей.

Потом, что бы вы ни делали, какие бы ошибки ни допускали,

люди вытащат вас из любой передраги.

В этом и заключается работа руководителя».

(Том ДеМарко)

На сегодняшний день достаточно большое количество руководителей осознают роль и значимость персонала в той или иной организации. Главная задача руководства выработать такую эффективную систему подбора необходимых кадров, которая наиболее точно давала оценку сотрудников, а именно быстро и четко могла определить индивидуальные особенности работников, их сильные, слабые стороны, а также мотивационные потребности и потенциальные возможности.

Следует отметить, что квалификация управленческих кадров имеет место быть, она очень редко отвечает международным требованиям к компетентности специалистов по управлению. Уникальность выполняемой работы диктует необходимость владения междисциплинарными знаниями и навыками, в отличие от руководителя функциональной организации, который может являться профессионалом только в одной области.

Лозунг «Век живи, век учись» не теряет популярности! Для того чтобы стать незаменимым сотрудником необходимо постоянно развиваться. Одним из методов пополнения знаний и познания неизведанного служит управленческий тренинг.

Сам термин «тренинг» (от англ. training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Тренинг определяется и как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью.

Социально-психологический тренинг предназначен для освоения человеком приемов эффективного взаимодействия с другими людьми. Могут быть поставлены достаточно конкретные цели, перед группой, объединенной общими интересами и имеющей сходные

запросы. В обобщенном же виде можно сказать о том, что человек получает возможность увидеть себя глазами других людей. Увидеть свой социальный портрет, узнать свои сильные и слабые стороны в общении можно только в процессе самого общения. В тренинговой группе это можно сделать целенаправленно и безопасно.

Возможность рассмотреть специфику выявления лидера возможно на примере конкретного тренинга «Приближенная реальность», составленного на основании содержания книги Максима Батырева «45 татуировок менеджера» 2014 года.

Исходя из того, что повествование автора было от собственного лица, и 45 правил = татуировок успешного руководителя были написаны из жизненного опыта главного героя, то идея данного управленческого тренинга состоит в моделировании театральных мини – постановок. Такие сценки максимально отражают концепцию написанных автором условий успешной управленческой деятельности.

Так как 45 основных тезисов за раз охватить достаточно сложно: устанут актеры, и сами участники тренинговой программы, поэтому целесообразно разделить мероприятие на два дня (*в первый день – 23 постановки, во второй – 22 + итоговое задание*).

Для реализации понадобится аренда помещения, например, бизнес – инкубатор, и сами актеры – как вариант, специалисты из театра на обочине Пензенской области, и конечно же, ведущий.

Главная особенность этих театральных мини - постановок заключается в дебатах после них, конкретизируем о них чуть позже. Максимальное количество человек для тренинга 18-20.

Структура тренинга. Следует начать с подборки аудитории:

Тренинг предназначен для руководителей всех уровней (руководителей отделов, менеджеров среднего звена, топ – менеджеров, потенциальных руководителей), заинтересованных в повышении эффективности руководства, управления и взаимодействия с сотрудниками.

Цель тренинга. Путем моделирования каждой «татуировки» обучить участников основным азам успешного управленца, с 1- го дня работника, до его назначения на должность руководителя всей фирмы, и до грамотного увольнения.

По окончании тренинга - каждый участник должен точно знать ответ и иметь представление на следующий ряд вопросов:

Таблица 1.

Основные вопросы начинающего управленца

<ul style="list-style-type: none"> · как обучить участника действовать в рамках системы; · проявить интерес к чтению полезной литературы; · сказать вовремя «стоп» и начать действовать совершенно по другому плану; · как выстраивать взаимоотношения с подчиненным в первый его рабочий день; · как различить потенциально активных «сильных» людей для вашей; компании, при этом не спутать их со «слабыми»; · кого и за какую ошибку можно простить и не уволить? · как грамотно делегировать должностные полномочия на сотрудников; 	<ul style="list-style-type: none"> · какие люди могут навредить в деятельности, если вовремя не заметить; · акцент внимания на клиентах в дела уже позже, зачем и почему следовало изменить стратегию; · где и как должен вести себя управленец; · в каких сотрудников стоит вкладывать деньги, а в каких следует сразу же увольнять; · умение говорить правду своим подчиненным и как это нужно делать? И как это сделать?
---	--

Технология тренинга:

- Методы, которые включают в себя моделирование нужной ситуации и наблюдение участников, написание рецензии;
- Тренинг 2 полных дня по 8 часов, каждая мини постановка по 7 минут, дебаты после нее – 10 минут, 5 минут – рецензия (*в первый день – 23 постановки, во второй – 22*).
- Рекомендации для каждого участника, которые включают особенности стиля руководства и подчинения, возможности для увеличения эффективности работы.
- Послетренинговое итоговое задание – 40 минут; 20 минут – подведение итогов.

Описание тренинга. Введение:

- Рассказ всем участникам о компании «консультант +», об ее истории, конкурентах.
- Введение понятия «управление».
- В форме вопрос – ответ составление основных качеств личности успешного руководителя.

Основная часть. Первый день: (если группа 20 человек), берем 1го желающего в 1-ю мини – сценку. Конкретизируем, например, татуировка 5. Участники после постановки должны четко понимать, как различить потенциально активных «сильных» людей для компании, при этом не спутать их со «слабыми».

Актеры изображают миниатюру, на основании книги – это первый актер Гудок, который вечно жалуется на жизнь, сочиняет, как станет богатым, и, в итоге отправляется работать из пристежной фирмы на овощной склад, а второй актер пропагандирует, как раз, образ автора – целеустремленного, устремленного всеми силами остаться работать в этой компании.

Доброволец становится 3-м лицом в этой сценке, и переживает с каждым из героев сюжет и Гудка и автора, по окончанию мини – представления он с остальными участниками должен поделиться своими эмоциями, мыслями.

«Изыюминка» состоит в том, что актеры доигрывают до определенного места, затем замирают, а дальше участнику необходимо самостоятельно решить кейс, то есть либо отказаться от поставленной задачи, за 3 дня найти хоть одного клиента (по сюжету книги), или продумать ход действий как выйти из положения. Озвучив свой вариант, один из актеров должен доиграть свое представление, чью сторону принял участник.

Таким образом, происходит обучение с последующим обсуждением каждой татуировки менеджера. Только на каждую постановку выбирается новый участник, чтобы каждый был не только наблюдателем, но и задействован в процесс. Поставленная театральная миниатюра может содержать в себе не только решение кейса.

Татуировка 10. Участники должны понять, где и как должен вести себя менеджер и почему?

Актеры изображают сценку, как руководитель пошел со своими подчиненными после работы в кафе, не обсудив заранее форму оплаты с ними, и что приключилось в итоге (по сюжету книги, счет на 12 тысяч выплачивал сам руководитель), так вот, чтобы не допустить таких собственных затрат и не вызывать негатива у домочадцев вашего сотрудника, что он пришел домой в неподлежащем виде, исполнители показывают, как должен вести себя руководитель. На множество вопросов ответы изображают артисты, а очередной доброволец комментирует происходящее (когда они замирают), в конце проводится обсуждение, где прав был участник, где нет, ведущий разъясняет каждый элемент сценки.

Таким образом, проходит обучение всем основным 45 - ти татуировкам, модулируя ситуацию, вовлекая в процесс каждого участника, путем игры, тренинг оказывает нужный конечный результат.

Заключительным моментом тренинга является - итоговое задание, группа разделяется на 4-5 человека, выбирается среди них лидер - он и будет руководителем. Дается задание, придумать название фирмы, распределить должности между собой, и проиграть уже свою мини - сценку, на основании полученных знаний. Показать чему научились участники, какие методы убеждения, грамотного воздействия на своих подчиненных оказывает выбранный «руководитель», какие ошибки допустил. Актеры и ведущий выставляют оценки, 0-5 баллов, сценка должна занять не более 5 минут.

Следует учесть, что команды должны быстро менять свой должностной состав, суть в том, что каждый участник, должен оказаться в лице «руководителя» и показать свое представление.

Итогом будет определение лучшего «руководителя» по набранным баллам, конкуренция в этом случае должна мотивировать участника на победу, именно таким образом каждый может показать свои лучшие способности «управленца» и полученные знания применить на практике. Завершающим шагом тренинговой программы является подведение итогов, краткое резюме по сценкам участников, мнение актеров и ведущего.

Награждение грамотами всех участников, и победителя, как лучшего «руководителя» победившего по набранным баллам в итоговом задании, направляют на стажировку в крупную компанию в качестве бонуса.