

image not found or type unknown



Частые дискуссии на тему того, должен ли начальник участвовать в тренингах для персонала – это не ново, но вот в последнее время тенденция определенно продвигается по направлению к тому, что бы дать положительный ответ: «Да, начальник не только может, но и обязательно должен делать это».

С другой стороны, параллельно с этим существует и еще одна точка зрения, которая также перерастает в дискуссию и заключается в том, а «может ли или же должен начальник принимать непосредственное участие в тренинге, при этом играя роль мультипликатора, который смог бы в дальнейшем осуществить перенос полученных теоретических знаний в практическую сферу».

В этой дискуссии центральная тема - может ли босс, учитывая степень его ответственности, принимать участие в тренингах.

В некоторых фирмах требуется от него, к примеру, быть коучем для своих подчиненных по темам.

Чтобы решить упомянутый ранее вопрос, возникает еще один значительный аргумент: для того, чтобы эффективно сопровождать перенос знаний, который были получены во время тренингов, необходимо четко знать, что именно выучили сотрудники.

Но вот на этом роль босса не может и даже не должна закончиться.

Непосредственно перед самим тренингом он должен проводить целенаправленные беседы с подчиненными, а после его окончания предложить все сопровождение на практике, то есть трансфер.

Руководитель, таким образом, начинает узнавать для себя еще что-то новое, к примеру, что именно собой представляет тот или иной сотрудник: начальник начинает целенаправленно сопровождать трансфер, да к тому же еще и сам учиться.

Впрочем, начальство также может понять, как к нему относятся подчиненные, и в случае, если оно не такое хорошее, как ожидалось, то попытаться исправить ситуацию, что в свою очередь положительно в дальнейшем сказывается на работе.

К слову, тенденции участия боссов в тренингах не может не порадовать, и особенно в той ситуации, когда речь не просто об организации стимула тут идет, а о долгосрочном и серьезном процессе обучения, который также сопровождается переносом знаний на практику, то тут участие руководителя и вправду очень полезно и важно.

Далее очень важно коучинг или трансфер построить так, чтобы подчиненный мог прочувствовать поддержку своего босса и получил в свое распоряжение все необходимые методы для внедрения полученных ним знаний на практике.

Очень часто так происходит, что сотрудники быстро оказываются как бы «заблокированными» изнутри, а потому просто-напросто не смогут воспринимать адекватно советы руководства.

В свою очередь начальство будет очень сильно удивляться, от чего же это его подчиненные не хотят внедрять все то, что уже усвоено.

Естественно, что когда начальник своим подчиненным помогает с внедрением полученных знаний на практике – это очень хорошо, но тут и свои недостатки значительные имеются.

К примеру, если начальник очень требовательный и доминирует над своими подчиненными, то он их может просто запугать.

Когда в тренинге, например, принимает участие руководитель, слишком склонный к доминированию над сотрудниками, это может запугать слишком скромных, сдержанных сотрудников. Тогда и ролевые игры будут испорчены этим страхом.

Обсуждая, к примеру, решение какой-то проблемы с начальством, было найдено решение, хотя и не самое оптимальное, а потому и привело к неудовлетворительному ответу от босса, а все с этим согласились. После был задан

вопрос о том, что если бы такое же поручение дал начальник, то с ним бы согласились или нет? Ответ был положительным ...

Стало понятно, в чем проблема и именно ролевая игра на тренинге привела к тому, чтобы взяться за ее решение.

Дальнейшее обсуждение показало, что начальник должен иметь обратную связь по поводу своего влияния на подчиненных, а все участники его команды должны стать более внимательны к своей личной ответственности в общем процессе, а это очень важно для сопровождения переноса знаний.

В общем, присутствовать боссу или нет на тренингах вместе с подчиненными – это его личные убеждения, но эксперты уверены в том, что в этом есть смысл, причем весьма положительный.

Насколько бы не был квалифицированным начальник, он тоже человек и ничто человеческое ему не чуждо, а это значит, что и процесс обучения в этот список входит.

Литература:

1. Тепман, Л.Н. Корпоративное управление: Учебное пособие / Л.Н. Тепман. - М.: Юнити, 2014.
2. Воротынцева, Т. Строим систему обучения персонала / Т.Воротынцева, Е.Неделин. - М.: Речь, 2014.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017.
4. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018.
5. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019.