

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет» (ПГУ)

С. А. Барсукова, Г. П. Редя

Тренинг в управлении персоналом

Учебное пособие

Пенза
Издательство ПГУ
2012

УДК 159.9

ББК 88.37

Б19

Р е ц е н з е н т ы:

кандидат педагогических наук, доцент,
заведующая кафедрой педагогики и психологии
Пензенского института развития образования

И. Ф. Смирнова;

кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии Пензенского филиала
Московской открытой социальной академии

Л. П. Бочкарева

Барсукова, С. А.

Б19 Тренинг в управлении персоналом : учеб. пособие /
С. А. Барсукова, Г. П. Редя ; под ред. Г. Б. Кошарной. – Пенза :
Изд-во ПГУ, 2012. – 178 с.

ISBN 978-5-94170-462-0

Тренинги управления персоналом учат вести за собой людей, грамотно ими управлять, просчитывать выгоды и предугадывать риски. Книга позволит повысить уровень компетентности в области обучения персонала в формате тренинга и узнать, какие существуют тренинговые технологии и как их может использовать в своей работе специалист по управлению персоналом. К каждой теме даются контрольные вопросы, задания для самостоятельной работы, рекомендованные при подготовке к семинарским занятиям.

Пособие подготовлено на кафедре «Социология и управление персоналом» и предназначено для самостоятельной работы по курсу «Тренинг в управлении персоналом» студентов направления «Управление персоналом», других управленческих профессий, а также для специалистов в области обучения и развития персонала.

УДК 159.9

ISBN 978-5-94170-462-0

© Пензенский государственный
университет, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Р а з д е л 1.....	6
Тема 1. История развития тренинговых форм работы	6
Тема 2. Понятие тренинга как активного социально-психологического метода обучения	17
Тема 3. Групповая динамика в тренинговой группе	26
Тема 4. Организация социально-психологического тренинга	34
Тема 5. Основные методы и технологии группового тренинга	45
Тема 6. Подбор содержания программы тренинга	62
Р а з д е л 2.....	80
Тема 1. Специфика использования тренингов в работе с персоналом	80
Тема 2. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии	86
Тема 3. Тренинг развития навыков управления мотивацией персонала.....	103
Тема 4. Тренинг ведения переговоров	113
Тема 5. Тренинг управленческих умений.....	133
Тема 6. Тренинг организационного развития	141
Тема 7. Тренинг продаж	149
Тема 8. Тренинг эффективной самопрезентации.....	158
Тема 9. Методы изучения эффективности тренинга для организации.....	167
Список литературы	172

Введение

Современный этап развития бизнеса требует от предпринимателей уделять все больше внимания вопросам обучения и развития персонала, освоения новых технологий бизнеса. Владельцы крупных корпораций быстро осознали, что методы, которые были эффективны в прошлом, явно недостаточны для развития бизнеса в нынешних условиях. Появилась ярко выраженная потребность в постоянном совершенствовании бизнес-технологий и обучении персонала.

От своевременности и правильности направления корпоративного обучения порой зависит то место, которое организация занимает на рынке. Крупные западные компании уже не один десяток лет развивают у себя системы групповых технологий на основе методов активного социального обучения, порой имея в своем штате целые отделы и департаменты соответствующей специализации.

Одной из наиболее популярных форм групповой работы в сфере менеджмента является социально-психологический тренинг. Главное отличие тренинга от простого обучающего семинара – активная вовлеченность в процесс обучения всех участников. На тренинге основной упор делается на приобретение участниками практических навыков, которые необходимо передать от тренера к слушателям для того, чтобы они могли использовать полученные навыки в своей повседневной работе. Для этого используются специальные упражнения, которые моделируют различные ситуации. Применение этих методик позволяет не только обсуждать приемы эффективной работы, но и самостоятельно попробовать их в режиме деловой игры, ситуационных заданий или ролевых упражнений. Главное преимущество тренинга перед семинаром – это то, что бизнес-тренинг позволяет обеспечить максимальную активность слушателей. При умелом использовании различных методов и их сочетаний тренер может добиться высокого уровня запоминания и обеспечить необходимую степень эффективности мыслительных процессов участников тренинга, что способствует долгосрочному запоминанию теоретического материала и развитию практических навыков. На семинаре при использовании только лекционного материала высокая концентрация внимания сохраняется максимум в течение первых 30 мин, далее внимание снижается почти в геометрической прогрессии. Это приводит к тому, что при сохранении внешней заинтересованности слушатели, как правило, к концу лекции не

очень отчетливо помнят даже тот материал, который они прослушали совсем недавно. Нельзя забывать и о мотивирующей роли тренинга. В процессе ролевых игр или при решении ситуационных задач сотрудники имеют возможность самовыражения и реализации потребности любого человека быть услышанным и оцененным по достоинству. Поэтому участие в тренингах «средних» сотрудников может стать мощным толчком для их карьерного и профессионального роста. Здесь очень тесно переплетаются физиология и психология. Работники могут и сами не подозревать о тех возможностях, которые находятся на уровне подсознания и активизируются в «критической» ситуации, спровоцированной тренингом. Участвуя в тренинге, многие работники потом проходят этап переосмысления своей профессиональной позиции.

Основная цель учебного пособия – помочь студентам, будущим руководителям, грамотно конструировать персональное развитие сотрудников организации.