



Недавно в одном из интервью с высокопоставленным украинским чиновником прозвучало, что в среднем продуктивность работы сотрудника украинской компании в 20 раз меньше, чем продуктивность работы сотрудника западноевропейской или американской компании. Вывод однозначный: мы давно и безнадежно проигрываем борьбу за рынки сбыта западноевропейским и американским компаниям. В чем же причина? Казалось бы, ответ однозначный: низкая продуктивность труда. Нет! Еще раз хочется задать вопрос: «Почему? В чем причина?». Причина, на наш взгляд, в игнорировании менеджерами компаний современных систем бизнес образования и в первую очередь бизнес тренингов. Иначе как можно объяснить такое катастрофическое положение?

Да, можно сказать, что мы используем в своей работе формы обучения, например, семинары. Хорошая, проверенная временем форма. Но, увы! Однажды мне довелось участвовать на внутреннем семинаре одного киевского предприятия. Позволю себе рассказать. Как правило, по заранее утвержденному плану раз в месяц или квартал, специалисты подразделений во главе с руководством компании собирались в актовом зале на семинар. Цель: обговорить проблемные вопросы, а также обсудить положительный и негативный опыт в деятельности сотрудников, разнообразные изменения в законодательстве и т.д. Руководитель компании (кстати сказать, опытный и грамотный специалист) называла это семинаром. Дальше, я думаю, продолжать не стоит. Вы и так понимаете, что все в итоге сводилось к банальной накачке со стороны руководства, чтению специалистом отдела разъяснительно-массовой работы по бумажке изменений в законодательстве. Об атмосфере семинара и говорить не приходится: вначале тревога и страх перед лицом начальства, постепенно переходящие в унылое прослушивание изменений и нововведений в законодательстве о новых формах работы с клиентами.

В беседе со мной один из менеджеров киевской компании на вопрос, почему компания так редко проводит обучение персонала, ответил, что компания вкладывает значительные средства в создание удобных рабочих мест: устанавливает компьютеры, современную связь, интернет и т.д., а образование сотрудников — это в большинстве случаев их личное дело. Хотят работать? Пусть учатся.

Согласитесь, красноречивый для нас пример! Но приведем в качестве контраргумента интересную статистику. Увеличение на 10% расходов на корпоративное обучение персонала приводит к росту эффективности работы компании на 8%, в то время как увеличение капиталовложений на эту же сумму приводит к росту в 3,5%. Для интереса приведем статистику расходов на образование сотрудников в украинских компаниях. На образование сотрудников компания расходует не более 15% от суммы HR-бюджетов (управления человеческими ресурсами компании). Проблема? Да! Но выход как всегда есть.

### **Бизнес-тренинги: эффективный инструмент в руках управленца**

Для повышения уровня продуктивности труда, а, следовательно, и конкурентоспособности отечественных компаний, необходимо внедрение современных, недорогих и эффективных систем обучения персонала. Существует большое количество форм обучения: от семинаров до создания корпоративных университетов. Стоимость их также разная: от пачки бумаги до сотен тысяч долларов. Однако среди всех методов выделяется очень эффективный и тонкий механизм — это бизнес-тренинги. Именно правильное применение бизнес-тренингов позволит современному руководителю оперативно решать вопросы с обучением персонала.

### **Что же такое бизнес-тренинги?**

*Бизнес-тренинги* — это получивший широкое распространение вид обучения, который направлен на формирование или повышение уровня деловых навыков и умений сотрудника или группы сотрудников компании или фирмы за небольшой промежуток времени (1–2 дня).

### **В чем отличие бизнес-тренингов от других форм обучения?**

Отличие бизнес-тренинга от других форм обучения заключается в том, что участвующие в тренинге сотрудники компании являются не просто пассивными слушателями, а активно участвуют в процессе обучения. Это достигается за счет специальных методик, применяемых в бизнес-тренингах: «ледоколов», ролевых и деловых игр и некоторых других. Бизнес-тренинги: только практическая направленность! Важным звеном организации бизнес-тренинга является четкое соответствие тематики бизнес-тренингов с целями и особенностями деятельности компании.

**Бизнес-тренинги** разрабатываются для решения конкретных задач, стоящих перед компанией. Например, повышение уровня умений персонала в сфере продаж, качества *HR*

-менеджмента и т.д. Бизнес-тренинги для *HR*

-менеджмента это высокоточное оружие в руках управленца, обеспечивающее решение тактических и стратегических задач, стоящих перед компанией.

Конечно, в пределах одной статьи трудно раскрыть все тонкости организации и проведения бизнес-тренингов, но давайте обратим внимание на положительный опыт, а точнее сказать на финансовую отдачу от проведенных бизнес-тренингов.

В качестве примера приведем пример проведения бизнес-тренингов с сотрудниками известной сети магазинов мобильной связи. Проблема заключалась в том, что из-за низкой эффективности работы среднего звена (руководители отделов, управляющие торговыми точками) компания, по мнению аналитиков, теряла в месяц до 25 % от общего объема реализованных товаров и услуг.

К счастью, компания пошла не по пути банального увеличения торговых точек или того хуже — увольнения сотрудников, а по пути организации и проведения бизнес-тренингов для своих сотрудников среднего звена. А результат себя не заставил ждать: рост объема продаж по итогам 2 квартала увеличился на 27 %. Чудо? Нет! Просто руководители компании правильно оценили ситуацию и отдали предпочтение современным формам бизнес образования.