

денные аргументы доказывают, что успешность проектов обучения в первую очередь зависит от качества всей системы управления в компании, ее организационной культуры, которая способствует внедрению новых стандартов работы, готовности руководителей действовать по новым правилам, а тренинги являются лишь формой развития организационного знания компании, наращивания ее интеллектуального капитала, мотивационным драйвером развития компании и его персонала.

### **Література**

1. *Газарян А.* Зачастую самые эффективные тренинги те, о которых никто не знает [Электронный документ] — Режим доступа: <http://dtconsult.org/zachastuyu-samyeffektivnye-treningi-te-ototoryx-nikto-ne-znaet/>
2. *Гайдуков А.* Почему слушателей корпоративных университетов «мелют» на фарш?/ А. Гайдуков // журнал «Корпоративные университеты». — 2013. — № 43. [Электронный документ] — Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/knowledge/announcement/1881362>
3. *Кирпатрик Д.* Четыре ступеньки к успешному тренингу. Д. Л. Кирпатрик, Д. Д. Кирпатрик // М. : Эйч Ар Медиа, — 2008. — 240 с.
4. *Kirkpatrick, D. L.* Evaluating training programs: the four levels. — San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998.
5. 3. *Harlow H. D.* The relationships between tacit and explicit knowledge ovation outcome/ H. D. Harlow // Alliant International University, United States International College of Business, San Diego, 2004. — 370 p.

**Олексій Гребешков,**

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

### **ПРИНЦИПИ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

Сьогодні у системі корпоративного навчання більшість тренінгових технологій базуються на таких основних принципах:

- пов'язаність із бізнес-стратегією компанії;
- направленість на підтримку конкурентних переваг компанії;
- інтегрованість у процес управління;
- націленість на підвищення продуктивності як на рівні робочих місць, так і на організаційному рівні;

— використання хорошого навчального дизайну для отримання максимальної якості підготовки.

Процес підготовки кадрів сучасних підприємств вибудовується на засадах якнайбільшої відповідності потребам бізнесу, формування необхідних поведінкових змін і стимулювання підвищення продуктивності.

Останніми роками у процесі підготовки кадрів для підприємств різних сфер діяльності неабиякої популярності та поширення набуває тренінговий підхід. Однак сьогодні постає питання: чи є тренінг ефективним для розвитку кадрового потенціалу підприємства?

Тренінгові технології найближчого майбутнього мають бути максимально орієнтовані на особистісні характеристики того, хто піддається тренінгу.

Дискусії розгортаються навколо суті «тренінгу» як такого, що має на меті «примусове насадження» у свідомість людини певного набору нових навичок, тоді як більш природнім є поступовий процес отримання досвіду в процесі професійної діяльності. Прихильники тренінгових способів підготовки персоналу наполягають на тому, що тренінг є ефективною формою підвищення кваліфікації персоналу з точки зору компанії, тому що забезпечує отримання необхідних чітко визначених навичок у максимально короткий час.

Противники відзначають «штучний» характер набутих навичок, прояви певного психологічного тиску на людину, що тренується. Досвід іноземних дослідників [1, 2] свідчить про те, що набуття досвіду під час виконання фахових функцій є більш природнім способом особистого розвитку професіонала, ніж «тренінг». Для працівника сьогодні тренінг в основному є рутиною, на яку він погоджується тому, що компанія за це платить. З іншої сторони, реакція на класичні навчальні програми є значно більш позитивною, тому що вони зазвичай відповідають внутрішній мотивації та особистій зацікавленості, і приносять користь, тому що допомагають людині зростати не тільки як професіоналу, але й як особистості. Навчання без тренінгових технологій передбачає розвиток людини шляхом отримання релевантного досвіду та набуття навичок, які мають відношення не лише до їх професійної діяльності. Навчання є більш прийнятним підходом у плані персонального розвитку в сфері вірувань, цінностей, знань, емоційної зрілості, етики та цілісності особистості, і що є більш важливим — допомагає визначити і розвинути сфери свого власного унікального індивідуального особистісного потенціалу.

Узагальнюючи, можна сказати, що «навчання» — це процес розвитку та зростання особистості, тоді як «тренінг» — це процес трансформації знань і навичок у компетенції, які можуть бути використані для досягнення цілей компанії.

### ***Література***

1. Alan Clardy The Management Training Tool Kit: 35 Exercises to Prepare Managers for the Challenges They Face Every Day [Paperback] / A. Clardy // AMACOM. — 2012. — 240 p.

2. Doni Tamblyn, Sharyn Weiss The Big Book of Humorous Training Games (Big Book of Business Games Series) [Paperback] / D. Tamblyn, S. Weiss // McGraw-Hill. — 2000. — 279 p.

3. Training or Learning? [Electronic resource] / Mode of access : <http://www.businessballs.com/training.htm>

#### ***Дудник Ольга,***

Киевский Тренинговый Центр  
Всеукраинская Ассоциация консультантов  
по управлению (ИМС-Ukraine)

### **ЧЕРЕЗ ЭКОЛОГИЮ И ТВОРЧЕСТВО К УСПЕХУ**

«В некотором смысле все мы Творцы,  
и наша жизнь становится  
главным произведением»

*Джулия Камерон (1)*

Хочу в этом году поделиться с вами результатами и выводами Проекта ECO Action.Oil Group [3, 4], который был реализован с мая по декабрь 2013 года с компанией ТД Ойл Групп, которая продвигает масла и смазки промышленного назначения.

Основной задачей для проектной команды Киевского Тренингового Центра, для нас, консультантов было «пропитать» и увлечь сотрудников пониманием значимости социальной ответственности бизнеса в защите окружающей среды и ценности самого понятия «экология». Совместно с руководителями компании мы решили, что основными инструментами решения этой задачи будут эмоциональные и творческие методы.

Экология сегодня, модный тренд, не правда ли? Бизнес во всем мире, не смотря на кризис, выделяет средства на социаль-