

Секция «Психология»

Бизнес-тренер для сотрудников Поколения Y

Штопель Ольга Михайловна

Студент

КазНУ, Философии и политологии, Алматы, Казахстан

E-mail: olga_sh.m@mail.ru

В условиях становления нынешней экономики, компании современного бизнес пространства вынуждены не только внедрять новые подходы и технологии образования, но и все в большей мере уделять внимание послевузовскому образованию, сопровождению карьеры. Важность и значимость корпоративного обучения обуславливает, не только учет особенностей условий экономики XXI века, но и особенностей молодых людей, работающих в компаниях сегодня. Согласно Всемирной книге фактов (TheWorldFactbook), средний возраст мирового населения составляет 28 лет. Таким образом, средний житель Земли относится к поколению Y, общая численность которого составляет более 1 миллиарда человек. К 2025 году составят 75% работающего населения планеты [5].

Теория поколений была создана в 90-х годах XX века американскими учеными – историками и социологами Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом [4]. Отказавшись от традиционной интерпретации различий основанных только на возрасте, они охарактеризовали поколения, исходя из глубинных ценностей. Теория поколений основывается на том, что психологию поколений формирует среда и события, в которых они росли, а также ценности, транслируемые детям родителями.

Поколение Y, или поколение Миллениум – это люди, которые родились в период с 1981 по 2003 год. Стоит отметить, что в разных странах в зависимости от политических, экономических, социальных условий дата отсчета для этого поколения меняется. Так, если в США к поколению Y относят людей, родившихся уже в 1981 году, то в России время «игреков» началось позднее, в 1984 году, после распада СССР с началом перестройки [8]. Особенности этого поколения заключаются, в том, что это люди, выросшие в эпоху интернета. Их отличает меньшая сосредоточенность и объем внимания, это усиливается нехваткой компетентности. Также, идеи гуманизма, вечные ценности, личностный рост – прежде всего именно это, а не деньги, интересует молодых наемных работников от 20 до 32 лет [7]. Они очень ценят психологический комфорт, в том числе, на рабочем месте. Исследование, проведенное Кариной Пейн Шофилд и Сью Оноре в начале 2011 года в партнерстве с Институтом лидерства и управления показывает, что: идеальный менеджер является тренер / наставник (56%), а не тот, кто направляет (8%) или поверяет, как аудитор (2%) [6].

Этим людям требуется наставник, который научит, подстрахует, вовремя мотивирует похвалой или новой задачей. Особенностью людей поколения Y является то, что такие сотрудники хорошо обучаются и любят учиться. Это вдвойне выгодно организации, так как служит и целям мотивации, и в то же время, решает бизнес задачу поддержания у сотрудников актуальных знаний и навыков, что особенно ценно в современном быстро меняющемся мире. Поэтому важным инструментом работы с молодежью является корпоративное обучение. Непрерывное обучение, постоянное профессиональное совершенствование становится необходимым условием профессиональной эффективности [1]. В связи с данными обстоятельствами организации все чаще обращаются к интенсивным

формам повышения квалификации персонала, в частности, тренинговым технологиям [2]. Бизнес-тренер - специалист, реализующий услуги бизнес-образования, с использованием методов интерактивного группового обучения. Работа бизнес-тренера выстраивается на основании живого и эмоционального контакта – взаимодействия личностей. Поэтому самым главным инструментом в работе тренера является его собственная личность. И для того, чтобы бизнес-тренеру соответствовать ожиданиям современного бизнеса, быть эффективным и результативным, важными являются описание поведения и основных личностных характеристик бизнес-тренера, который способен достигать высоких результатов именно в наших условиях. А главное с учетом особенностей тех людей кого он обучает, которые в большинстве случаев сегодня, являются людьми Поколения Y.

Таким образом в нашем исследовании мы хотим определить основные личностные и коммуникативные компетенции современного бизнес-тренера, учитывая особенности обучения сотрудников Поколения Y. А именно: «скорость обучения», под чем мы подразумеваем, способность поколения Y обрабатывать и усваивать информацию очень быстро; иное (более поверхностное) восприятие информации; клиповое мышление, при котором, форма преобладает над содержанием. В связи с этим бизнес-тренинги для представителей этих поколений должны объединять в себе традиционные инструменты и новые технологии обучения; еще одно, не менее важное, условие успешного и эффективного обучения поколения Y, это предоставление обратной связи.

Наше исследование реализуется в крупной международной компании и состоит из нескольких этапов: 1. Интервьюирование внутренних бизнес-тренеров компании (2 человека) и внешних бизнес-тренеров, работающих в других компаниях, (5 человек) – чтобы понять, какие компетенции выделяют как необходимые для работы сами бизнес-тренеры. 2. Анализ потребностей сотрудников компании, относящихся к Поколению Y, относительно личностных и коммуникативных характеристик бизнес-тренера. 3. Психологическое обследование внутренних бизнес-тренеров (27 человек) – определить степень соответствия бизнес-тренеров данной компании требованиям поколения Y. В результате, мы хотим получить профессиональную модель компетенций современного бизнес-тренера в международной компании, основанную на параметрах личности.

Литература

1. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2003.
2. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. – СПб.: Образование, 1997.
3. Susan Mitchell. American Generations: Who They Are, How They Live, What They Think. – Ithaca. N. Y.: New Strategist, 1998.
4. Исследовательский проект 8095 [Электронный ресурс]/ Независимое PR-агентств – Edelman – электронные дан. [2010-2012] – Режим доступа: <http://www.edelman.com/insight-property/8095-exchange/> - свободный – Загл. С экрана
5. Исследовательский проект Creat expectation: managing Generation Y [Электронный ресурс]/ Ashridge Business School with the Institute of Leadership & Management

– электронные дан. [Великобритания 2011] – Режим доступа: <http://www.ashridge.org.uk/W>
свободный – Загл. С экрана.

6. Исследование «Millenials at work: Reshape the workplace» [Электронный ресурс]/ журнал PwC – электронные дан. [2011 г.] – Режим доступа: http://www.pwc.ru/en_RU/ru/consulting/publications/assets/millenials-survey.pdf - свободный – Загл. С экрана
7. Поколения Y [Электронный ресурс]/ свободная энциклопедия Википедия – электронные дан. [2012 г.] – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D>
- свободный – Загл. С экрана

Слова благодарности

Особую благодарность за вдохновение и поддержку хочу выразить моему научному руководителю, кандидату психологических наук, доценту кафедры общей и этнической психологии КазНУ им. Аль-Фараби, Мун Марии Владимировне.