

Провайдеры услуг по обучению – как выбрать

«Лучшей» универсальной модели провайдера не существует. Один тип провайдеров эффективен в одних случаях, а в других – другой. Обширный опыт нашей практики позволил нам провести некоторую классификацию по самым главным признакам.

Размышляйте, выбирайте...

Основное отличие – первый тип провайдеров пытается СДЕЛАТЬ ПРАКТИЧНОЙ ТЕОРИЮ. Как правило, это либо отдельные тренеры или целые компании, объединяющие некоторое количество тренеров, которые много читали по теме «бережливого производства», сами прошли какие-либо курсы. Владеют общей технологией сделать тренинг абсолютно на любую тему. Недостатки – тренинги сделаны по книгам. А опыт реализованных проектов ограничивается только проектами, которые как раз и были «книжными». Такие тренеры присутствуют только в «проектной» фазе развития, а опыта развития производства на длительном отрезке его жизненного цикла не имеют. Как пел Владимир Высоцкий: «КНИЖНЫЕ ДЕТИ, НЕ ЗНАВШИЕ БИТВ...» (реальных битв за эффективность во всем многообразии проявления их жизненных аспектов). Преимущество – как правило, такие люди, в компании очень неплохие преподаватели, хорошо (нескучно, активно и плодотворно) доносят материал.

Другой тип провайдеров пытается ТЕОРЕТИЗИРОВАТЬ ПРАКТИКУ. Как правило, это бывшие производственники, которые имели опыт внедрения разносторонних управленческих практик на своем предприятии, работали на нем в качестве внутреннего тренера или линейного руководителя. Недостатки – знают больше, чем могут донести до аудитории. Не видят разницы между донесением информации и обучением. Имеют компетенцию локальных улучшений. Это – ограничение, т.к., ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВСЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ НЕ РАВНО СУММЕ УЛУЧШЕНИЙ НА УРОВНЕ УЧАСТКОВ. Преимущества – владеют нюансами реалий производственной и эксплуатационной практики за пределами «проектных фаз». Более глубоко понимают действительность.

Отдельный подвид второго типа провайдеров – это топ менеджеры, руководители крупных компаний, где серьезно развивались лучшие международные управленческие практики и решались задачи повышения операционной эффективности, за которые они и отвечали, и которые ушли в консалтинговый бизнес по развитию этих самых практик. Недостатки – мы не нашли (так как наша компания принадлежит к этому подтипу), разве что избыточный объем компетенций и знаний, который иногда перегружает течение работ... Преимущества – хороший баланс опыта и знаний, в том числе знаний по вовлечению и обучению людей. Компетенции развития повышения операционной эффективности, КАК «СВЕРХУ», ТАК И «СНИЗУ». Понимания реалий и по ОБЕ СТОРОНЫ БАРРИКАД: как все происходит со стороны предприятия на самом деле (были, работали десятилетия...), и как все происходит при развитии консалтингового, обучающего проекта, со стороны проекта.

Одни провайдеры не имеют специализации, в их ассортименте - десятки семинаров и тренингов на самые разнообразные темы менеджмента и психологии личностного (профессионального) роста. Как правило, обучают на открытых семинарах 95-100% времени, а НЕ БОЛЕЕ 5% занимает одновременная ПРАКТИКА консалтинговых проектов.

Другие специализируются на консультировании предприятий. Как правило, обучают на открытых семинарах 10-20% времени, а 80-90% занимает одновременная практика консалтинговых проектов. В последнем случае возникает эффект (как мы его называем) «общающихся сосудов»: практика обогащает теорию. А теория обогащает практику. И программы открытых тренингов и программы на предприятиях от этого становятся плодотворнее. К этой категории относится и наша Компания: 90% нашего времени занимает практическая работа на предприятиях.

Ну и наконец, есть провайдеры в лице разного рода профильных учебных заведений – бизнес-школ, университетов, учебных центров. Тренинги, семинары, мастер-классы от таких организаций либо, как мы уже писали «книжное», либо это мастер-классы от приглашаемых ими реальных специалистов с практики. То, что с практики – это хорошо. Плохо, что для всех этих приглашенных лиц такого рода работа носит ХАРАКТЕР ФАКУЛЬТАТИВА (совместительства). На структурированное и системное обучение надеяться не приходится в этом случае. Хотя отдельные идеи и ЭПИЗОДЫ, как правило, очень интересными бывают, если сам человек интересный.

Ну и уж, конечно, надо отличать «ЛЕКЦИИ» ОТ ТРЕНИНГОВ. И тренинги от «СИСТЕМНОЙ ПРОГРАММЫ, направленной на улучшение управленческих навыков.

Также, обратите внимание, на словоупотребления в переговорах с вашими потенциальными провайдерами. Одни провайдеры говорят, что вы «будете ЗНАТЬ» по окончании программы, Другие – что «будут УМЕТЬ». Третьи – вообще ничего не говорят.

Так что, ориентируясь на свои предпочтения, выбирайте провайдеров, которые вам подойдут более всего в вашей ситуации. Наиболее плодотворный провайдер – наиболее вам подходящий. И всегда спрашивайте: «Вы обещаете то-то и то-то... а чем гарантируете качество?». Услышите ответ – решайте, насколько для Вас он прозвучал убедительно.

Желаем удачи в выборе!