

ИВАН САМОЛОВ: ЛУЧШИМ ФОРМАТОМ ОБУЧЕНИЯ БЫЛА И ОСТАЕТСЯ ПРАКТИКА

Топ-менеджер — высший уровень руководящего звена. Человек, занимающий эту должность, обладает талантом управления и хорошим развитым стратегическим мышлением. На плечи топ-руководителя ложится большая ответственность, ведь от его решений зависит успех и развитие компании. В настоящее время на образовательном рынке появляется все больше программ, которые нацелены на обучение топ-менеджеров. О тенденциях обучения топ-руководителей и о том, как правильно подобрать провайдера, в интервью «Нефтегазовой вертикали» рассказал Иван САМОЛОВ, коммерческий директор бизнес-школы Samolov Group.



Ред.: Иван, что заставляет топ-менеджера пойти на обучение? Согласитесь, предполагается, что руководитель подобного уровня уже имеет достаточно компетенций, чтобы занять высшую должность...

И.С.: Действительно, часто создается иллюзия того, что топ-менеджер умеет делать буквально все. Однако абсолютно у каждого человека есть слабые места — не бывает идеального руководителя, в лучшем случае, можно только создать такой образ. Важно признавать свои слабые стороны и работать над ними, иначе в какой-то момент можно остановиться на месте.

Ред.: Какие особенности обучения топ-руководителей?

И.С.: Есть очевидные вещи, которые отличают обучение топ-менеджеров от обучения мидл-менеджеров и линейных руководителей. Во-первых, это ограниченность во времени. Многие руководители практически живут в командировках, поэтому выкроить время на обучение им достаточно сложно. Во-вторых, большие требования к качеству предоставляемых услуг. Программа, тренер, сам провайдер — все проходит тщательную проверку. Третье отличие, на мой взгляд, выбор эксклюзивных вариантов и «секретных методик» для руководителя. Цена ошибки может быть очень велика, поэтому HR-специалисты стараются искать уникальные варианты. Как ни странно, зачастую требуются именно стандартные вещи, и даже сам топ-менеджер это понимает. В данном случае уместно даже сказать: чем проще, тем лучше.

Ред.: В чем заключается сложность обучения топ-руководителей?

И.С.: К обучению топ-менеджеров нужно подходить индивидуально. Это проявляется и в подборе программ для руководителя, и в определении формата его обучения. Если речь идет о тренинге, то группы следует выбирать крайне осторожно — нужно понимать, в каком коллективе «топ» сможет расслабиться и качественно отработать кейсы, а с кем его лучше не сталкивать. Я не рекомендую проводить обучение всех «топов» компании в одной группе, потому что они не смогут в полной мере раскрыться друг перед другом из-за внутренней конкуренции. Лучшее сплочение для них — достижение единых целей.

Ред.: Как топ-менеджеры относятся к обучению?

И.С.: По своему опыту скажу, что топ-менеджеры даже больше открыты, чем мидл-менеджеры. «Мидл» чувствует себя ино-

гда сильнее, чем есть на самом деле, боясь показать некомпетентность в том или ином вопросе. Топ-менеджер не пытается произвести впечатление — если уж он пришел на обучение, то оно стоит того, чтобы прислушаться к советам тренера.

Ред.: *Возможно ли обучение топ-менеджеров из разных компаний в одной группе?*

И.С.: Идеальная ситуация — это когда группа состоит из представителей руководящего состава смежных областей. Например, управленцы нефтяных компаний обучаются вместе с руководителями тяжелой промышленности. Однако сталкивать конкурентов на одной площадке крайне нежелательно.

Ред.: *Как правильно подобрать провайдера обучения?*

И.С.: Если вы решили выбрать провайдера обучения, то обязательно проведите встречу с представителями компании, оказывающей услуги, а лучше с самим тренером. Тогда вы сможете понять, какие проекты были реализованы в последнее время. Не бойтесь спросить о конкретных примерах и проблемах. Если же вам называют имена и бренды, но отсутствуют конкретика, то это повод насторожиться. Провайдерами обучения для топ-менеджера могут быть бизнес-школы или тренера, имеющие авторитет на образовательном рынке.

Ред.: *Какие подводные камни могут возникнуть при работе с именитым тренером?*

И.С.: Во-первых, можно выбрать тренера, который имеет большую загруженность. У него есть постоянные клиенты, приносящие стабильный заработок, поэтому не стоит ожидать большой кропотливости в работе с новым, даже если это президент крупного холдинга. Другой вариант, тренер нацелен на массовость, не погружаясь в индивидуальную работу с клиентами: намного проще отработать одну программу на публике, чем каждый раз менять ее под конкретный кейс. Не стоит забывать, что методики, которые подходят большинству, редко подойдут топ-руководителю. Третий вариант развития событий в работе с именитым тренером, когда покупают бренд тренера. Разработав концепцию, автор становится «евангелистом» своей идеи. Реальную работу за него выполняют консультанты, которые трудятся в основанной им бизнес-школе.

Ред.: *Правильно понимаю, что стоит ориентироваться больше на тех, кто направлен на практику? В частности, на тренинги и коучинги?*

И.С.: Да, однако и тут есть свои загвоздки. Есть категория тренеров, которые постоянно говорят о коучировании. Для них принципиально более важен такой формат и соблюдение всех правил, нежели получение самого результата. Это все равно, что футболисту было бы важнее эффектно бежать по полю, чем забивать голы. Нужны примеры кейсов, а не слова о том, как происходит процесс.

Ред.: *Все больше набирают популярность MBA-школы. В чем секрет возросшей популярности?*

И.С.: Некоторые MBA-школы в России имеют программу «dual diploma», когда наряду с прохождением курса по российской методике выпускник получает диплом иностранного университета. В международных холдингах это является необходимым для руководителей. Другие признают авторитет зарубежного бизнес-образования. Есть и другая причина популярности. Среди выпускников программ MBA много известных имен, которые привлекают новых руководителей пройти обучение.

Ред.: *Что отличает MBA-школы от других бизнес-школ?*

И.С.: Особенность школ MBA в том, что они возвращают топ-менеджера на школьную скамью. Программа может быть действительно интересной, но мало соотноситься с практикой. Такой формат идеально подходит людям, которые любят учиться в принципе. Если же топ-менеджер не располагает достаточным временем, то стоит задуматься, насколько целесообразно снова становиться студентом.

Ред.: *Каждый вариант обучения имеет свои плюсы и минусы. Какой, на ваш взгляд, наиболее предпочтительный?*

И.С.: Провайдер должен сочетать в себе все вышеперечисленные качества: должны быть именитые выпускники, получившие признание консультанты и известные проекты. Таких школ очень мало на отечественном рынке, но, как правило, HR-сообщество всех знает. Вам придется скрупулезно искать провайдеров по отзывам и рекомендациям, потому что в России нет рейтингов, на которые можно было бы ориентироваться. Если же вы понимаете, что перед вами эксперт, то смело работайте с ним.

Ред.: *Какие форматы обучения существуют?*

И.С.: Лучшим форматом обучения была и остается практика. Я убежден, что не может быть ничего лучше решения невыдуманных ситуаций. Обучение должно быть максимально приближено к реальности, поэтому топ-менеджер должен делать все самостоятельно: пропустить через себя информацию и отработать материал на практике. Форматы могут быть различные — книги, мероприятия, конференции, коучинги, бизнес-тренинги. Важно, чтобы выбранный формат соответствовал потребностям топ-менеджера и помог решить текущую проблему.

Ред.: *Какие существуют тренды в темах обучения?*

И.С.: Один раз в какой-то период возникает модная тема. Например, в течение последних десяти лет популярность обрели курсы по лидерству. Сейчас громкой является тема инновации. Я бы не советовал поддаваться веяниям моды, нужно ориентироваться на те запросы, которые действительно важны топ-руководителю в данный момент.

Ред.: *Как оценить эффект от обучения?*

И.С.: Есть несколько вариантов оценки. При обучении топ-менеджеров самый главный критерий — оценка финансовой эффективности и даже не круговая оценка, а именно отзыв (позитивный или негативный) топ-руководителя. Предполагается, что топ-менеджер сам принимает решение стоит ли продолжать обучение или нет. Однако если поступает запрос от президента обучить своих вице-президентов, то стоит ориентироваться на мнение заказчика. 📌



Бизнес-школа «Samolov Group»

Адрес:

г. Москва, Сеченовский переулок, дом 6, строение 3, 2 этаж;
Санкт-Петербург, 7-я линия В.О., д. 76, оф. 110.

Телефон:

+7 (495) 660-01-05 (Москва);
+7 (812) 313-40-50 (Санкт-Петербург).

info@samolov.ru

www.samolov.ru