

Студент 2 року магістратури
факультету економіки і права ХНЕУ

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розкрито сутність та наведено класифікацію тренінгових форм навчання персоналу. Доведено необхідність використання тренінгів як ефективного засобу розвитку професійних компетенцій співробітників. Визначено місце тренінгу в системі навчання на підприємстві.

Аннотация. Раскрыта сущность и приведена классификация тренинговых форм обучения персонала. Обоснована необходимость использования тренингов как эффективного средства развития профессиональных компетенций сотрудников. Определено место тренинга в системе обучения на предприятии.

Annotation. The article contains the essence and classification of training programs. Besides, the necessity of using trainings for the purpose of employees' professional competencies development has been proved. In addition, the role of training in professional education was defined.

Ключові слова: тренінг, бізнес-тренінг, система корпоративного навчання, компетентна організація.

Економічна сфера життя суспільства розвивається неймовірно швидкими темпами. Цей стрімкий розвиток спричиняє виникнення нових напрямів у сфері управління персоналом, менеджменту, стратегічного розвитку, бізнес-планування. Саме тому працівникам необхідне постійне навчання, оскільки знання, отримані кілька років тому, поступово втрачають практичну цінність.

За останні декілька десятиліть з'явилися нові підходи до навчання, які дозволили значно підвищити його ефективність. Більше того, нові методи дозволяють учасникам навчального процесу не тільки ефективно засвоїти інформацію, але також розвинути навички, здібності до виконання певних завдань. І нарешті, сучасні методи навчання, засновані на партисипативному підході, мають значно більший переконуючий ефект, ніж традиційні методи, та призводять до реальних змін у виробничій поведінці.

Одним з найрозповсюдженіших різновидів партисипативного навчання є тренінг, під яким розуміють форму активного навчання, за якої відбувається збагачення знаннями, розвиток конкретних вмій і навичок. Фактично тренінг – це передача знань, необхідних людині чи команді у поточний момент часу або у найближчому майбутньому [1, с. 5]. Тренінг вигідно відрізняється від інших сучасних форм навчання тим, що поєднує теоретичні лекції й практичне відпрацювання навичок за короткий проміжок часу (2 – 3 дні). При цьому отримані навички є досить стійкими й ефективними, а їхнє використання в перспективі забезпечує високі результати діяльності підприємства [2].

Метою дослідження є обґрунтування ефективності використання тренінгу як засобу розвитку професійних компетенцій працівників підприємства.

Вивченню тренінгів присвячено роботи таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Афанасьєв М. В., Гонтарєва І. В., Тишенко Д. О. [3], І. Куртікова, К. Лаврова, В. Лі [1], К. Торн, Д. Маккей [4], Рамендик Д. М. [5], Кроль Л. М., Михайлова К. В. [6] та ін.

Наразі існує велика кількість тренінгових технологій, кожна з яких є унікальною та спрямована на розвиток певних навичок і компетенцій особистого або професійного характеру.

Усі тренінгові програми, що існують на сьогодні, Рамендик Д. М. пропонує об'єднати у три групи [5, с. 6–7]:

- 1) тренінги особистісного зростання;
- 2) тренінги спілкування;
- 3) бізнес-тренінги.

Під час тренінгів особистісного зростання учасники за допомогою різноманітних методик намагаються усвідомити та подолати свої психологічні проблеми, які заважають вирішенню їхніх життєвих і професійних завдань. Кожен учасник має змогу позбутися внутрішніх бар'єрів, краще зрозуміти, як його сприймають оточуючі. Це дозволяє виявити та у майбутньому більш ефективно застосовувати свої позитивні якості, сформувати більш реальну оцінку здібностей, побачити власні помилки та недоліки.

Призначення тренінгів спілкування полягає у тому, щоб навчити членів групи ефективній поведінці у різних ситуаціях спілкування, розвинути у них відповідні навички. Передбачається, що вміння та навички, отримані у "безпечних" умовах тренінгу, допоможуть людині подолати труднощі у реальному житті. Звичайно, жоден тренінг не підготує людину до усіх можливих життєвих ситуацій, але він допоможе уникнути серйозних помилок та знизить гостроту емоційного стресу, що виникає під час проблем у спілкуванні.

Бізнес-тренінги є різновидами перших двох категорій, але зорієнтовані на вирішення конкретних професійних завдань. Найбільш популярними є тренінги продажів, ведення переговорів, формування команд, ефективного управління та ін. Результати бізнес-тренінгів є найбільш наочними, адже вони проявляються в ефективності праці.

Тож саме бізнес-тренінги дають змогу розвивати професійні компетенції працівників, тому є дуже популярними серед роботодавців.

Слід пам'ятати, що працівники повинні брати участь у тренінгах не лише у разі погіршення справ компанії з метою стабілізації поточної ситуації. Відвідування навчальних курсів треба проводити із певною періодичністю згідно до заздалегідь розробленого плану розвитку персоналу. Підприємство, що дотримується такої стратегії, у майбутньому матиме змогу сформувати досвідчений і кваліфікований робочий колектив, здатний адаптуватися до змін у ринковому середовищі.

Але щоб отримати максимальну віддачу від вкладення коштів у розвиток професійних компетенцій персоналу, треба спрямувати зусилля на створення цілісної системи корпоративного навчання. Створення вказаної системи можливо, якщо на підприємстві визначено довгострокові цілі та стратегію розвитку, описані необхідні компетенції персоналу, усвідомлена потреба в навчанні, а працівників визнано стратегічним ресурсом. Послідовно формується й розвивається корпоративна культура [7].

Таким чином, висока якість роботи співробітників, дотримання ними єдиних вимог і стандартів, розуміння і прийняття бізнес-цілей та стратегій розвитку організації, а також належність до єдиної корпоративної спільноти забезпечать суттєві конкурентні переваги для підприємства у разі запровадження системи корпоративного навчання.

Враховуючи усе викладене, автором пропонується розглянути проведення тренінгів як початковий етап у процесі створення системи корпоративного навчання (рисунок).



Рис. Місце тренінгу в системі навчання на підприємстві

Отже, процес розробки ефективної системи навчання складається з трьох послідовних кроків. На першому етапі керівництво підприємства усвідомлює необхідність застосування прогресивних форм навчання і починає використовувати тренінги.

Наступним кроком є розробка програм розвитку персоналу, що передбачають регулярний комплекс навчальних заходів, спланованих заздалегідь.

На завершальному етапі за умови розуміння підприємством важливості ролі кадрової складової відбувається створення комплексної системи корпоративного навчання, що є наразі найдосконалішою формою розвитку професійних та особистих компетенцій персоналу.

Реалізація запропонованих заходів дозволить підприємству набути статусу компетентного, тобто такого, що ефективно використовує інтелектуально-творчий потенціал персоналу, володіє комплексом унікальних організаційних знань, а також розглядає формування і розвиток ключових компетенцій як фактори стійкої конкурентної переваги.

Наук. керівн. Іпполітова І. Я.

Література: 1. Куртикова И. Тренинг: руководство к действию. Теория и практика / И. Куртикова, К. Лаврова, В. Ли. – М., 2005. – 240 с. 2. <http://www.staff.ua/trainings/trainings3.php>. 3. Афанасьев М. В. Тренинг формирования компетенций з економіки підприємства : навч. посібн. / М. В. Афанасьев, І. В. Гонтарева, Д. О. Тищенко. – Х. : ВД "ИНЖЕК", 2010. – 328 с. 4. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб. : Питер, 2001. – 208 с. : ил. 5. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста : учебн. пособ. / Д. М. Рамендик. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2007. – 176 с. 6. Кроль Л. М. О том, что в зеркалах: очерки групповой психотерапии и тренинга / Л. М. Кроль, Е. Л. Михайлова. – М. : Независимая фирма "Класс", 1999. – 240 с. 7. http://nesmeeva.narod.ru/learn/corp_univ.htm. 8. Джерард П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / П. Джерард, П. Р. Сперроу ; пер. с англ. – Х. : Изд. Гуманитарный Центр, 2007. – 392 с. 9. <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2005/104.pdf>.