

УДК 377.354:37.046

*Наталія Пазюра*

### **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ ПІДГОТОВКИ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ**

В сучасних умовах постійні зміни у бізнес-оточенні змушують керівників і власників компаній знаходити шляхи підготовки та збереження “працівників знань”, тому що кваліфікованих працівників важко знайти та дорого найняти. І якщо в минулому це розглядалось як високооплачувана діяльність і обов’язок, то нині внутрішньофірмова підготовка – це умова ефективного функціонування компанії. Дж. М. Вайтмен (2006 р.) зазначає, що “постійний розвиток технологій робить навички праці все більш складними, сприяє швидкому старінню інформації” [14, с. 4].

Питання професійного навчання дорослих на виробництві є багатоаспектним і міждисциплінарним. Сучасне виробництво потребує фахівців широкого профілю, які б могли володіти кількома суміжними професіями. Професійне навчання на виробництві спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників підприємств, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах, забезпечення високої продуктивності праці й ефективної зайнятості. Воно є одним із важливих заходів активної політики зайнятості населення і виступає засобом досягнення стабільного економічного зростання, активно впливає на профілактику масового безробіття з-поміж зайнятих працівників, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства. Крім того, у професійному навчанні на виробництві відбувається найбільша взаємодія науки, освіти і виробництва [1, с. 8–10].

Загальні питання особливостей внутрішньофірмової підготовки вивчали зарубіжні вчені С. Браун, М. Рейч, Д. Файнголд, К. Вагнер, Дж. Масон, Л. Мітчел, М. Аокі, Р. Доре, П. Остерман, Р. Райдін, Дж. Мортімер, Дж. Вуд, Р. Селла, Д. Тарсфілд, Б. Келтнер, С. Ллойд та ін. Сучасні дослі-

дження внутрішньофірмової підготовки спрямовані на вивчення різноманітних чинників, які впливають на розвиток людських ресурсів у компаніях, висвітлення особливостей процесу набуття спеціальних знань шляхом неформальної підготовки на робочому місці, розуміння процесу активізації набутих знань і навичок під час виробничого процесу. В дослідженнях були зроблені спроби встановити взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів і покращенням діяльності компанії.

В Україні існує достатня кількість досліджень, спрямованих на вивчення можливостей підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств у нових економічних умовах. Шляхи запровадження організаційно-економічних механізмів розвитку персоналу, в яких людський розвиток розглядається як чинник економічного зростання в Україні, досліджував І. Кочума, теоретико-методичні проблеми підвищення інноваційного потенціалу підприємств і активізації інноваційної праці за рахунок відповідної організації і використання людських ресурсів на підприємствах різних галузей промисловості були розглянуті В. Кір'ян, Л. Коваль, О. Козирєва. Теоретико-методологічні основи і практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму реалізації та розвитку інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення були розроблені І. Заюковим, теоретичні та методичні засади регулювання якості робочої сили та праці – Н. Шульгою, В. Кравченко. Т. Синиця розглянув шляхи вдосконалення формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. В. Решетов, О. Дрожанова присвятили роботи вивченню ціннісно-мотиваційних чинників ставлення до праці робітників промислових і малих підприємств. О. Попов, З. Магамедемінова, В. Цесарук розглядають управління трудовими ресурсами як складову конкурентоспроможності промислового підприємства. Але необхідно зазначити, що незважаючи на існуючі концептуальні засади і теоретичні розробки питань внутрішньофірмової підготовки, багато її проблем залишаються невисвітленими. Усвідомлення того, що вдосконалення професійних навичок людей стає запорукою економічного прогресу, спрямовує дослідження у вітчизняній науці, головним чином, на економічні аспекти внутрішньофірмової підготовки, залишаючи поза увагою психолого-педагогічні питання професійної підготовки виробничого персоналу на підприємствах.

Мета статті – з'ясувати сутність та особливості професійної підготовки персоналу на виробництві, охарактеризувати психолого-педагогічні аспекти внутрішньофірмової підготовки, виявити сприятливі умови для оволодіння працівниками важливими для компанії компетенціями та для їх використання на робочому місці.

Оскільки професійний розвиток є необхідним для підтримки та підвищення ефективності професійної діяльності виробничого персоналу сучасності, підприємства визнають важливість оновлення педагогічних, навчальних стратегій і засобів передачі інформації у внутрішньофірмовій підготовці. Зарубіжні вчені вважають, що “ми нині знаходимося в ері знань, яка відрізняється своєю складністю, розмаїттям пріоритетів, високим рівнем можливостей. Це особлива ера, в якій найбільш цінним товаром є знання. Важливість не в тому, як ми одержуємо інформацію, а в тому, як ми навчаємось її постійно відбирати, осмислювати, контекстуалізувати, накопичувати та використовувати в роботі” [11].

У цьому контексті викликають інтерес психолого-педагогічні аспекти внутрішньофірмової підготовки, які спрямовують дослідження навчання виробничого персоналу на вивчення взаємодії “наставник – працівник”. Ця взаємодія, як у будь-якому навчальному процесі, опосередкована навчальним змістом. Однак у корпоративній підготовці зміст навчання має відношення до професійної діяльності слухачів, а набуті знання повинні бути реалізовані одразу після “уроку” на робочому місці. Важливим психологічним аспектом професійної підготовки є мотивація працівників до постійного вдосконалення професійного рівня. У внутрішньофірмовому навчанні виробничого персоналу соціальні (соціально-статусна та професійна значущість), утилітарно-прагматичні мотиви для досягнення позанавчальних цілей та мотиви-стимули, пов’язані з очікуванням винагороди, посідають важливе місце.

У сучасному світі витрати на збереження кваліфікованого виробничого персоналу за умов його навчання та забезпечення соціальних гарантій нижчі, ніж витрати на те, щоб замінити працівника іншим (М. Барріер, 1998 р.). С. Соломон (1999 р.) зазначає, що неперервна професійна освіта не є більше данню моді, як було раніше, нині це основна вимога підприємств, важливість якої важко переоцінити [8, с. 5]. На думку С. Лачніт (2001 р.), причиною, за якою компанії забезпечують професійну підготовку своїх працівників, є переконання, що вони посилюють компанію економічно, а підготовка персоналу запобігає плинності робочої сили [3, с. 3].

З початку 1960-х рр. минулого століття питання цінності знань працівників для ефективного функціонування компаній почало привертати все більше уваги, у всьому світі посилилася зацікавленість підготовкою персоналу шляхом неформальної освіти на підприємстві. Якісне навчання виробничого персоналу компанії необхідне для розвитку і підтримки їх кваліфікації на високому рівні [7, с. 10]. Оскільки в сучасному світі основну увагу переміщено з виробництва матеріальних цінностей до

сфери послуг та галузі інформації, “знання та людський досвід все частіше визнаються важливим джерелом створення матеріальних і нематеріальних цінностей” (Е. Ланк). Особливої актуальності це питання набуває з урахуванням наближення “суспільства знань”, визначальним характеристикам якого присвячені ряд робіт теоретиків соціально-економічної галузі. У цей період з’являються рекомендації щодо майбутнього напрямку розвитку підприємств: перетворювати корпоративний інтелектуальний капітал у важіль свого розвитку (Дж. Квін, П. Андерсон, С. Фінкелштейн); приділяти менше уваги на те, що вони мають, і більше на те, що вони знають (Т. Стюарт, 1994 р.). Більшість дослідників різних аспектів функціональної діяльності організацій погоджуються з визначальною роллю людини, її знань і навичок у корпоративній системі. М. Кроссан зазначає, що галузі інтелектуального капіталу, створення знань, менеджменту та корпоративного навчання мають одну основу, а саме розуміння важливості знань для успіху компанії [2, с. 514].

Таким чином, корпоративна підготовка все більше висвітлюється як критичний чинник продуктивності підприємств, зниження рівня плінності робочої сили, створення сильного внутрішнього ринку праці. Знання перетворюються на головний ресурс організації [6, с. 191]. Компанії зосереджують увагу на аналізі результатів своєї діяльності та намагаються знайти шляхи покращення цих результатів. Як вважають М. Мулдер, У. Ніхоф, Р. Брінкерхофф, корпоративна підготовка робить значний внесок в ефективне виробництво, тому вона повинна одержувати багато уваги, мати високий статус і достатнє фінансування [8, с. 4]. К. Воткінс зазначив у 1995 р., що існує зростаюча потреба у навчанні на робочому місці, причому увага повинна приділятися неформальному, самостійно спрямованому навчанню. В. Марсік, М. Волп (1999 р.) визначили неформальне навчання як навчання у більшості не інструктоване, експериментальне та неінституційне [10, с. 650].

У проаналізованих нами працях увага приділяється інтеграції основної ролі компанії (виробництва продукції) з функцією розвитку працюючого в ній виробничого персоналу. Організація – це формально структурована соціальна єдність із визначеними межами, яка включає всі елементи індивідуального та групового рівнів, з багаторівневою організаційною діяльністю. Дослідники, які вивчали корпоративне навчання, вважають, що процес навчання в організації проводиться відповідно до діяльності організації на ринку збуту та процесу виробництва, спрямований на організаційну пам’ять – важливу складову продуктивності. На думку Д. Шона, Дж. Волш, Дж. Унгсон, К. Воткінс, В. Марсік, виробництво та навчальний

процес є посередниками між продуктивністю та кінцевим результатом – продукцією компанії. С. Фішер описує процес навчання в організації як паралельний процесу виробництва на трьох рівнях (індивідуальному, груповому й організаційному), але який функціонує у протилежно спрямованих напрямках (виробництво спрямоване від працівника до кінцевого продукту виробництва, а навчання – від продукції до працівника) [5, с. 498].

Під впливом появи та розвитку поняття “суспільство знань”, “економіка знань” з’являється і термін “компанія знань”, “компанія, яка навчається”, для якої неперервна освіта працівників на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях перетворюється на ключову концепцію їх успіху. За проаналізованими матеріалами, до основних характеристик такої компанії ми можемо віднести: сприятливий до індивідуального та колективного навчання клімат (помилки розглядаються як елементи навчального процесу, що надає додаткову можливість навчатися); широкий і необмежений доступ до будь-якої інформації; виховання бажання постійного вдосконалення; інтеграція навчання у виробничий процес; створення сприятливих умов для діалогу учасників навчального та виробничого процесів [14, с. 10].

Хоча внутрішньофірмова підготовка частіше була об’єктом досліджень впродовж достатньо довгого періоду часу, аналіз визначень дозволяє говорити про велику кількість різних поглядів і відсутність консенсусу щодо природи цього феномена. Тим не менше, кожне визначення підкреслює важливу роль людини в цьому процесі. Всі дослідники погоджуються, що корпоративне навчання – це багаторівневий феномен, результатом якого є зміна у “стані системи”. На думкою Р. Дафт, К. Веік (1984 р.), організації представляють комунікативну модель взаємодії індивідуумів, тому навчання в компанії залежить більшою мірою від здатності використовувати взаєморозуміння. Н. Діксон, С. Фіол, Е. Невіс основну увагу приділяють результатам роботи компанії та її ефективності, більшість визначень підкреслюють те, що внутрішньофірмова підготовка забезпечує виживання й успіх компанії [2, с. 514].

Аналіз джерельної бази дозволяє стверджувати, що дослідження внутрішньофірмової підготовки спрямовувалися на виявлення її сутності або чинників впливу на сам процес набуття знань. Дж. Бекер вперше вказав на існування двох типів підготовки на робочому місці, які набували подальшого розвитку в роботах авторів: загальна підготовка – корисна в будь-якій фірмі, якою можуть скористатися інші компанії; спеціальна – з метою покращення професійної діяльності працівника у певній компанії. Таким чином, людський капітал, що був вихований шляхом специфічної

підготовки, є унікальним для даної компанії. Наше дослідження дозволяє зробити висновок, що всі науковці, які займалися питанням внутрішньо-фірмової підготовки, розглядають навчання як компонент професійної діяльності. Д. Колб у 1984 р. представив емпіричну модель корпоративного навчання, в якій навчання представлено як процес набуття досвіду, в якому людина зустрічається з новою ідеєю, роздумує над нею, порівнює з тим, що вже відомо, випробовує у реальній ситуації, роздумує над наслідками діяльності та формулює нову теорію дій або переглядає існуючу. Д. Шон (1983 р.) описує прагматичне використання знань професіоналами та вирішення проблем на робочому місці у моделі “роздуми у дії”. За цією моделлю, процес має стадії оцінювання ситуації, випробування свого досвіду, перевірки результатів, переоцінки попередніх уявлень, яка приводить до іншого результату [13, с. 511]. Прийняття рішень завдяки орієнтації на дію забезпечує можливість набути досвіду, одержання якого і є неформальним навчанням. А. Мамфорд у 1993 р. зазначив, що робота забезпечує досвід, із якого складається навчання на робочому місці. Д. Колб та Е. Селл (1984 р.) описали циклічний процес навчання шляхом рефлексії. Дж. Мезіров (1990 р.) визнав рефлексію як складову навчання, причому дії та рефлексія відбуваються одночасно. На його думку, шляхом критичної рефлексії формується новий погляд на проблему. Е. Селл основну увагу приділяв змінам у мисленні як результату навчання, у той час як Дж. Мезіров та А. Мамфорд розглядали дії як безпосередній результат навчання. Також цьому питанню присвячені роботи Р. Поелл, Ф. Ван дер Крог, Ван дер Клінк Закер та ін. [10, с. 648].

Можна говорити про те, що у намаганні компанії покращити роботу працівників шляхом професійної підготовки навчальні програми виконують функцію механізму трансформації знань і запровадження технологічних навичок. Е. Холтон (1996 р.) вважає найбільш важливим у галузі розвитку людських ресурсів процес оцінювання інтервенцій із процесу оптимізації використання знань і запропонує модель для оцінювання програм.

Внутрішньофірмова підготовка має свою специфіку, тому багато досліджень присвячено виявленню особливостей навчального процесу, поняттям, пов'язаним із ним, котрі також потребують міждисциплінарного підходу. Особливу увагу привертає питання активізації набутих знань на робочому місці. За Дж. Філліпс, активізація знань – це неперервний процес використання учнями знань і навичок, набутих під час навчання у виконанні професійних або індивідуальних, організаційних, соціальних обов'язків. Т. Болдвін, Дж. Форд вважають, що активізація знань відбувається під впливом таких чинників, як ди-

зайн навчальних програм, персональні риси учнів, особливості робочого місця, які значно впливають на результати навчання.

Аналіз літератури, присвяченої даному питанню, дозволяє зробити висновок про важливість умов робочого місця, завдяки яким навички, набуті під час внутрішньофірмової підготовки, найбільш повно використовуються у роботі, а також чинників, які сприяють або знеохочують працівників від використання набутих знань і вмінь. Дизайн робочого місця є важливою умовою забезпечення кращих можливостей для виконання роботи і впливає на здатність працівника використати набуті під час підготовки знання [9, с. 11]. Крім того, значну роль у цьому процесі відіграє супервізор, основним завданням якого є оптимізація здатності працівника використовувати набуті знання [4, с. 3]. Зазначимо, що основне завдання педагогічних працівників у внутрішньофірмовій підготовці полягає в усвідомленні слухачем своїх власних здібностей виконувати нове завдання, яке повинне посилюватись вірою в зусилля педагога подолати проблеми. Таке переконання сприяє повільному й ефективному процесу набуття нових навичок.

Вважаємо, що психологічні аспекти забезпечення ефективності внутрішньофірмової підготовки потребують подальшого дослідження. Індивідуальна діяльність працівника знаходиться під впливом таких чинників, як мотивація, індивідуальне ставлення, умови активізації знань. Р. Ное у 1986 р. визначив умови використання знань на робочому місці: неформальна соціальна підтримка від колег, адміністраторів, фасилітаторів-педагогів, технологічні зміни, надання підтримки у вигляді часових і матеріальних ресурсів [12, с. 317–318].

Використання набутих знань на робочому місці є складним процесом, на який впливають персональні якості того, хто навчається, інструкційні й оточуючі чинники. Здійснене дослідження дозволяє зробити висновок про необхідність виявлення перешкод для використання знань на робочому місці, чинників для покращення професійної діяльності. Важливим є дослідження індивідуальних відмінностей працівників, які впливають на ступінь оволодіння знаннями. Вважається, що адаптивність до оточення, в якому працює людина, задоволення від роботи та мотивація працівників забезпечують ефективність розвитку людських ресурсів (Дж. Шеренс, Р. Боскер, А. Вогнам). Як зазначають І. Голдстейн та Р. Ное, “мотивація навчатися, використовувати знання на під час роботи, забезпечення адекватного оцінювання попереднього досвіду й етапів розвитку має позитивний вплив на участь працівника у заходах із його професійного розвитку” [10, с. 720].

Отже, аналіз робіт, присвячених проблемі внутрішньофірмової підготовки, свідчить про багатоаспектність даної проблеми та про міждисциплінарність питань, пов'язаних із нею, що викликає підвищену увагу світової науки до її економічних, культурологічних, психологічних аспектів. Процес використання набутих під час професійної підготовки знань і навичок є досить складним і відбувається під впливом різноманітних чинників. Набуттю вмінь і навичок у процесі внутрішньофірмової підготовки, продуктивній спільній діяльності, всебічному розвитку особистості у робочому колективі сприяють сукупність психолого-педагогічних умов: ефективна діяльність супервізорів професійної підготовки, використання навчальних програм, розроблених відповідно до завдань на індивідуальному й організаційному рівнях, створення сприятливого психологічного клімату на робочому місці, надання психологічної підтримки та забезпечення мотивації до професійного розвитку персоналу компанії.

Подальші наукові розвідки ми плануємо спрямувати на дослідження ролі педагогічного персоналу в забезпеченні ефективної внутрішньофірмової підготовки персоналу компаній.

***Посилання:***

1. *Ничкало Н. Г.* Професійна педагогіка у контексті розвитку людського капіталу / *Ничкало Нелля Григорівна* // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. — 2010. — № 2. — С. 2—15.
2. *Arnett C. R.* Performance perspective synthesizing intellectual capital, knowledge management and organizational learning // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001) / Ed. *Aliaga O. A.* — V. 1–2. — Baton Rouge : LA, 2001. — P. 514—521.
3. *Brown B. L.* Return on investment in training. Myths and realities. ERIC clearinghouse on adult, career, and vocational education, Columbus, OH. Office of educational research and improvement. — Washington : DC, 2001. — 4 p.
4. *Cromwell S. E.* The effect of organizational support, management and peer support on transfer of training / *Cromwell S. E., Kolb J. A.* // Transfer of learning : 2002 AHRD Conference. Symposium 22. (February 27 – March 3, 2002). — Honolulu, Hawaii, 2002. — P. 3—10.
5. *Fisher S. R.* A multilevel theory of organizational performance: seeing the forest and the trees // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001) / Ed. *Aliaga O. A.* — V. 1–2. — Baton Rouge : LA, 2001. — P. 498—505.
6. *Hernandez M.* The impact of the dimensions of the learning organization on the transfer of tacit knowledge process and performance improvement // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001) / Ed. *Aliaga O. A.* — V. 1–2. — Baton Rouge : LA, 2001. — P. 189—196.
7. Information technology training: practices of leading private sector companies. General accounting office. — Washington : DC, 2003. — 69 p.
8. *Kritsonis W. A.* The Differences in Professional Development With Corporate Companies and Public Education Doctoral forum / *Kritsonis W. A., Smith Y. E.* // National jour-



- nal for publishing and mentoring doctoral student research. — Houston, Texas, 2006. — V. 3. — № 1. — P. 1—6.
9. *Kupritz V. W.* The impact of workplace design on training transfer / *Kupritz V. W., Reddy T. Y.* // Transfer of learning : 2002 AHRD Conference. Symposium 22 (February 27 – March 3, 2002). — Honolulu, Hawaii, 2002. — P. 11—18.
  10. *Poell R. F.* Workplace learning reviewed: confronting the rhetoric with empirical research / *Poell R. F., Van der Krogt F. J.* // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001) / Ed. *O. A. Aliaga*. — Baton Rouge : LA, 2001. — V. 1–2. — P. 648—655.
  11. *Staron M.* TAFE NSW ICVET 2006, Capability development for the knowledge era: Reculturing and life based learning / *Staron M., Jasinski M., Weatherley R.* // AVETRA Conference 2006, “Global VET: Challenges at Global, National and Local Levels”. — Available on : [http://www.icvet.tafensw.edu.au/ezone/year\\_2006/may\\_jun/research\\_capability\\_development.htm](http://www.icvet.tafensw.edu.au/ezone/year_2006/may_jun/research_capability_development.htm).
  12. *Saylor P. R.* The influence of the implementation of a transfer management intervention on transfer of training / *Saylor P. R., Kehrhahn M. T.* // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001) / Ed. *O. A. Aliaga*. — Baton Rouge : LA, 2001. — V. 1–2. — P. 317—324.
  13. *Torraco R.* Is knowledge in the head or in the world? // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001) / Ed. *O. A. Aliaga*. — Baton Rouge : LA, 2001. — V. 1–2. — P. 506—513.
  14. *Whiteman J. A.* Relevance of education and training in a business environment. U.S department of education, Office of educational research and improvement, Education resources information center (ERIC), 2001. — 17 p.

***References (transliterated and translated):***

1. *Nychkalo N. H.* Profesiina pedahohika u konteksti rozvytku liudskoho kapitalu (Vocational education in the context of human capital development). // Modern information technologies and innovative teaching methods in training: methodology, theory, practice, problems, 2010. №2. P. 2—15.
2. *Arnett C. R.* Performance perspective synthesizing intellectual capital, knowledge management and organizational learning // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). Vol. 1–2. P. 514—521.
3. *Brown B. L.* Return on investment in training. Myths and realities. ERIC clearinghouse on adult, career, and vocational education, Columbus, OH. Office of educational research and improvement. Washington, DC, 2001. 4 p.
4. *Cromwell S. E., Kolb J. A.* The effect of organizational support, management and peer support on transfer of training // Transfer of learning : 2002 AHRD Conference. Symposium 22. (February 27 – March 3, 2002). Honolulu, Hawaii, 2002. P. 3—10.
5. *Fisher S. R.* A multilevel theory of organizational performance: seeing the forest and the trees // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). Vol. 1–2. P. 498—505.
6. *Hernandez M.* The impact of the dimensions of the learning organization on the transfer of tacit knowledge process and performance improvement // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). Vol. 1–2. P. 189—196.
7. Information technology training: practices of leading private sector companies. General accounting office. Washigton, DC, 2003. 69 p.
8. *Kritsonis W. A., Smith Y. E.* The Differences in Professional Development With Corporate Companies and Public Education Doctoral forum // National journal for publishing and mentoring doctoral student research, 2006. Vol. 3. № 1. P. 1—6.

9. *Kupritz V. W., Reddy T. Y.* The impact of workplace design on training transfer // Transfer of learning : 2002 AHRD Conference. Symposium 22 (February 27 – March 3, 2002). Honolulu, Hawaii, 2002. P. 11—18.
10. *Poell R. F., Van der Krogt F. J.* Workplace learning reviewed: confronting the rhetoric with empirical research // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001), 2001. Vol. 1–2. P. 648—655.
11. *Staron M., Jasinski M., Weatherley R.* TAFE NSW ICVET 2006, Capability development for the knowledge era: Reculturing and life based learning // AVETRA Conference 2006, “Global VET: Challenges at Global, National and Local Levels”. [Electronic resource]. — Available on : [http://www.icvet.tafensw.edu.au/ezone/year\\_2006/may\\_jun/research\\_capability\\_development.htm](http://www.icvet.tafensw.edu.au/ezone/year_2006/may_jun/research_capability_development.htm).
12. *Saylor P. R., Kehrhahn M. T.* The influence of the implementation of a transfer management intervention on transfer of training // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001). Vol. 1–2. P. 317—324.
13. *Torraco R.* Is knowledge in the head or in the world? // Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001). Vol. 1–2. P. 506—513.
14. *Whiteman J. A.* Relevance of education and training in a business environment. U.S department of education, Office of educational research and improvement, Education resources information center (ERIC), 2001. 17 p.

Стаття надійшла до редакції 29.08.2013

*Н. Пазюра*

#### **Психолого-педагогические аспекты корпоративной подготовки производственного персонала**

В статье рассматриваются вопросы корпоративной подготовки производственного персонала. Основная цель исследования – охарактеризовать явление профессиональной подготовки персонала компании на производстве, выявить психолого-педагогические аспекты корпоративного обучения и условия, которые способствуют наиболее быстрому обучению, а также использовать приобретенные знания на рабочем месте. Автор делает вывод о многоаспектности данной проблемы и междисциплинарности вопросов, связанных с ней. Процесс использования приобретённых во время профессиональной подготовки знаний и навыков является достаточно сложным и происходит под влиянием различных факторов. Эффективная профессиональная подготовка возможна при условии учета ряда психолого-педагогических аспектов: эффективной деятельности супервизоров профессиональной подготовки, использования научных программ, разработанных в соответствии с задачами на индивидуальном и организационном уровнях, благоприятствующей сферы на рабочем месте в форме поддержки и обеспечения мотивации к профессиональному развитию персонала компании.

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка, корпоративная подготовка, супервизор профессиональной подготовки, производственный персонал, профессиональное развитие.

*N. Pazyura*

#### **Psychological and Pedagogical Issues of Corporate Training of Labor Force**

The article deals with the issue of corporate training of labor force and its main aim is to give the characteristic of professional training of a company’s personnel, to identify the psychological and pedagogical aspects of corporate training and conditions that contribute to the most rapid learning and using the knowledge acquired in the workplace. Corporate

training is considered as an important means of the development of human resources potential, keeping up a company's competitiveness. The author concludes that the process of using the acquired knowledge and skills is quite complex and is influenced by various factors. Effective training is possible while taking into account a number of psychological and pedagogical aspects: efficient activity of training supervisors, use of programs developed in accordance with the objectives of the individual and organizational levels, incentives from the employer to motivate workers for their lifelong professional development.

**Key words:** training, corporate training, training supervisor, labor force, professional development.

Рецензент – доктор філософських наук,  
професор В. О. Кудін