

*Седойкина Ю.Г.,
Магистрант НО ЧУ ВО «Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

***Аннотация:** В статье рассматривается организация обучения персонала на рабочем месте и психологические аспекты, связанные с ним.*

***Ключевые слова:** непрерывное обучение, профессиональная подготовка, психологическое состояние, кадровая политика.*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ON-THE-JOB TRAINING

***Abstract:** The article discusses the organization training of personnel in the workplace and the psychological aspects associated with it.*

***Keywords:** continuing education, professional training, psychological state, personnel policy.*

В связи с усиливающейся конкуренцией от современных специалистов требуется быть мобильными и конкурентоспособными, что связано с необходимостью постоянного приведения своей квалификации в соответствие с требованиями рынка труда. Проблема повышения квалификации взрослого населения связана с непрерывным увеличением информации, развитием средств связи, непрерывным ускорением процессов обработки информации и, как следствие, быстрым устареванием знаний. Для удовлетворения непрерывно растущей потребности специалистов в актуальной информации и

эффективных способах ее обработки система повышения квалификации должна совершить переход на новый уровень.

Актуальность непрерывного обучения персонала в современном мире обуславливается и тем, что знания, а также мотивация к их непрерывному обновлению становятся общечеловеческой ценностью, значимым фактором социального развития, а также средством повышения конкурентоспособности и эффективности рынка труда. В тоже время система образования кадров в нашей стране имеет определенные проблемы, замедляющие процесс ее развития, что не может не влиять как на социальный, так и экономический рост, на уровень жизни населения, уровень образованности и квалифицированности кадров [1.87].

Работоспособность человека постоянно меняется в зависимости от влияния целого ряда стабильных и эпизодических факторов. Их влияние непрерывно изучается, и установлены определенные закономерности, которые представляют собой интерес для создания благоприятных условий труда. Объектом изучения психологии труда является человек как реальный единственный субъект трудовой деятельности. Предметом психологии труда являются психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойств личности, через которые эта активность реализуется [5.98].

Долгосрочные стратегические цели, определяемые в соответствии с философией организации как совокупности смыслов и ценностей ее существования, должны отражать наряду с другими вопросами и стратегию подготовки и обучения персонала. Основной смысл организации – выживание и развитие. Само выживание, как известно, немислимо без необходимости быть востребованным и полезным для общества. Если организация замыкается только на себя, на собственные ценности, она теряет жизненность и сходит со

сцены «под влиянием конкурентных действий организаций, более чувствительных к идее создания общественной полезности».

Одной из особенностей обучения персонала в организации является многообразие видов и форм обучения. К основным видам обучения можно отнести: обучение на рабочем месте, обучение вне организации (в ВУЗе, среднем профессионально-техническом учебном заведении, бизнес-колледже, коммерческом техникуме, техническом лицее и др.), внутрифирменное обучение, стажировка.

Организационными формами обучения на рабочем месте являются инструктаж, ротация, ученичество и наставничество [7.59].

Инструктаж представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов и способов работы непосредственно на рабочем месте. Выполняется опытным рабочим (сотрудником) или подготовленным инструктором. Для развития и закрепления несложных навыков эта форма обучения является достаточно эффективной.

Ротация представляет собой метод обучения, при котором сотрудник перемещается на другую должность, происходит регулярная сменяемость кадров в соответствии с принципом «найти нужному работнику нужное место». При ротации характер работы может в корне меняться, формируется работник широкого профиля. А это очень важно для будущей деятельности с точки зрения подготовки менеджера как руководителя управленческого звена или организации в целом. Когда сотрудник в процессе ротации меняет несколько рабочих мест, относящихся к кругу родственных специальностей, то при этом формируется специалист широкого профиля с всесторонним знанием того или иного участка производства. В этом случае он способен эффективно участвовать в трудовой кооперации со своими коллегами.

Ученичество и наставничество как форма воспитания и профессиональной подготовки молодых специалистов имеет индивидуальную и коллективную формы. К коллективной форме относятся:

1) коллективное шефство первичного коллектива (бригады, участка) над отдельными молодыми рабочими;

2) индивидуальное шефство ветеранов труда над группой новичков;

3) наставничество семейных династий и др.

В ряде организаций вводится даже должность мастер-наставник, под руководством которого молодой рабочий осваивает профессию и проходит адаптацию к условиям трудового коллектива.

Одной из психологических особенностей обучения персонала является необходимость учета психофизиологических требований, особенно к рабочим профессиям системы «человек-техника». Правильный и всесторонний учет психофизиологических требований к рабочим профессиям, выявление общих способностей и особенностей высшей нервной деятельности работников (а следовательно, и силу их чувств, степень эмоциональной возбудимости, энергичности, скорость принятия ими решений, быстроту смены настроений и т. п.) позволяют еще на стадии профессионального отбора (подбора) правильно распределить их по группам профессий [3].

Для многостаночника, например, характерными психофизиологическими требованиями являются развитое техническое и логическое мышление, хорошая образная память и пространственные представления, высокая устойчивость внимания и наблюдательность, способность распределять и переключать внимание (длительное время держать в поле зрения несколько объектов одновременно), высокая острота зрения и глазомер, развитое, суставно-мышечное чувство, хорошая координация движений рук, умение определять на слух изменения в режимах работы машины, механизма или иного оборудования и некоторые другие.

К примеру, если ранее специфическими требованиями к профессиональной деятельности токаря были умение правильно пользоваться технологической документацией, рабочими чертежами и эскизами, правильно выбирать режимы резания, производить точные измерения обрабатываемых

поверхностей, знание геометрии и правил заточки режущего инструмента, допусков и посадок, классов точности и шероховатости обрабатываемых материалов на одном или нескольких токарных станках одного класса, то для многостаночника эти требования распространяются на все обслуживаемые станки различных классов и назначений.

Следующей психологической особенностью профессиональной подготовки персонала является необходимость разработки мер противодействия стрессогенным факторам. Это относится к подготовке как менеджеров управленческих звеньев, так и операторов сложных систем «человек-машина».

Стресс – эмоциональное состояние, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия. Это особая форма переживания чувств, которая близка по своим психическим характеристикам к аффекту, но по длительности протекания приближается к настроениям. Возникает в ситуации угрозы, обиды, опасности.

Согласно Г. Селье, стресс состоит из трех этапов. Первый этап – реакция тревоги. Это фаза мобилизации защитных сил организма, повышающая устойчивость по отношению к конкретному травмирующему воздействию. Человек сможет справиться с нагрузкой благодаря функциональной мобилизации своих усилий. Вторым этапом – это этап стабилизации, когда выведенные из равновесия психические параметры закрепляются на новом уровне. Внешне поведение на этом уровне мало отличается от нормы, однако внутренне идет перерасход адаптационных ресурсов. Если стрессовая ситуация продолжает сохраняться, наступает третий этап – истощение, которое может привести к ухудшению самочувствия и различным заболеваниям [6].

В управленческой деятельности (особенно в среднем звене управления) на менеджеров ложатся большие нагрузки, оказывают большое воздействие различные экстремальные ситуации (стрессоры); высокая информационная

нагрузка, информационная неопределенность, факторы ответственности и времени, межличностные конфликты и др.

Информационная нагрузка весьма разнообразна, изменчива, противоречива, обладает разной степенью достоверности. Объем информации, который менеджер должен осмыслить и реализовать в своей деятельности, находится в противоречии с психологическими возможностями человека. В результате в работе менеджера возникает повышенная напряженность, приводящая к эмоциональному срыву.

Информационная неопределенность и избыточная информация могут чередоваться друг с другом. С одной стороны, самой разнообразной информации иногда бывает чрезвычайно много. С другой стороны, наиболее важной информации в конкретный момент зачастую не хватает. В таких случаях менеджер действует в условиях неопределенности, то есть в ситуации риска, который сам по себе является сильным стрессогенным фактором.

Фактор ответственности. В управленческой деятельности мера ответственности чрезвычайно велика (ответственность за результат, ответственность за других, ответственность за себя и свои действия). Руководитель организации вынужден аккумулировать в своей деятельности всю меру ответственности за результаты функционирования организации.

Фактор дефицита времени. Объем задач и функций, которые необходимо решить и выполнить в жестких временных рамках, также является сильным стрессором в управленческой деятельности руководителя.

Межличностные конфликты – постоянный спутник управления персоналом, вызывающий наиболее сильные стрессовые состояния. Такие состояния усиливаются, если одновременно с негативными межличностными отношениями развивается и так называемый маргинальный ролевой конфликт.

С психологической точки зрения личностный рост и профессиональное развитие способствуют заинтересованности, включенности людей в

производственный процесс, повышают уверенность в себе и поддерживают жизненный тонус.

Обучение должно строиться на общем принципе развития карьеры, которое доступно почти каждому, если не сводить это развитие только к изменению статуса. Рост карьеры определяется, прежде всего, не должностными изменениями, а максимальным использованием потенциала человека в конкретных обстоятельствах окружающей среды. Позиция продвижения по службе «за выслугу лет» подавляет любую активность или творческие усилия. Работа превращается в «отбывание срока». Людям важно понять, что их развитие и продвижение по карьерной лестнице напрямую зависит от прилагаемых усилий и затрачиваемой энергии [1].

Кадровая политика организации должна строиться не на принципах защиты отдельных участков, подборе отдельных личностей, а на принципах построения единого эффективного целого, учета смежных проблем и общих целей.

Список использованных источников:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.
2. Выготский, Л.С. Психология развития. Избранные работы / Л.С. Выготский. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. С. 87.
3. Журнал «Студенческий вестник»
<https://www.internauka.org/journal/stud/herald/187>.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации, - М.: ИНФРА-М, 2017. - 638 с.
5. Матяш, Н.В. Возрастная психология / Н.В. Матяш, Т.А. Павлова. – Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2020. С. 98.
6. Международная ассоциация ученых, преподавателей и специалистов. https://rae.ru/ru/publishing/mono07_3.html

7. Психология развития и возрастная психология / С. И. Самыгин, И.Н. Алексеенко, В.И. Бондин [и др.]. – Ростов-на-Дону: Общество с ограниченной ответственностью «Феникс», 2021. – 318 с.