

# Психолого-педагогические особенности проведения тренинга личностного развития персонала

Плюснин А.П., студент 2 курса 3Ф, магистратура  
руководитель В.В. Звягинцев, канд.социол.наук, доцент  
СибУПК, кафедра Педагогики, психологии и социологии

## Актуальность.

Тренинг как форма развития персонала имеет высокий потенциал по сравнению с другими формами развития персонала. Тренинг - модель активного обучения, реализуемую в интенсивной (динамичной) форме, которая нацелена на развитие в минимальные сроки необходимых личностных и деловых качеств, мотивационных установок, ценностных ориентиров, специализированных знаний, умений и навыков.

Это является важной предпосылкой для обучения сотрудников. Применение тренинга с учетом психолого-педагогических особенностей проведения крайне эффективно в процессе личностного развития персонала.

**Объектом исследования** является личностное развитие персонала.

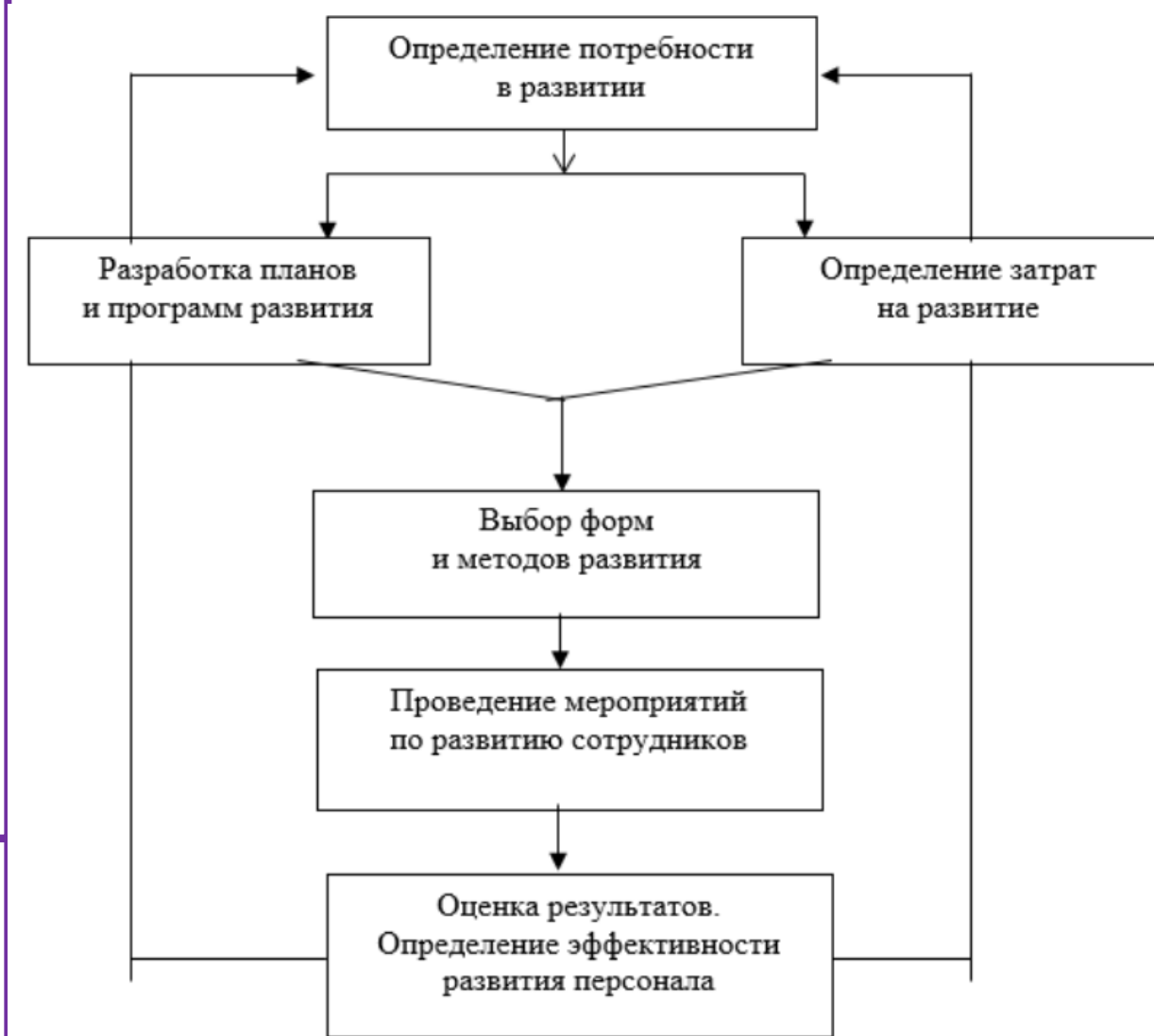
**Предметом исследования** – психолого-педагогические особенности проведения тренинга личностного развития персонала.

**Цель исследования** – выявить проблемы личностного развития персонала и разработать психолого-педагогические рекомендации проведения тренинга для повышения эффективности личностного развития персонала.

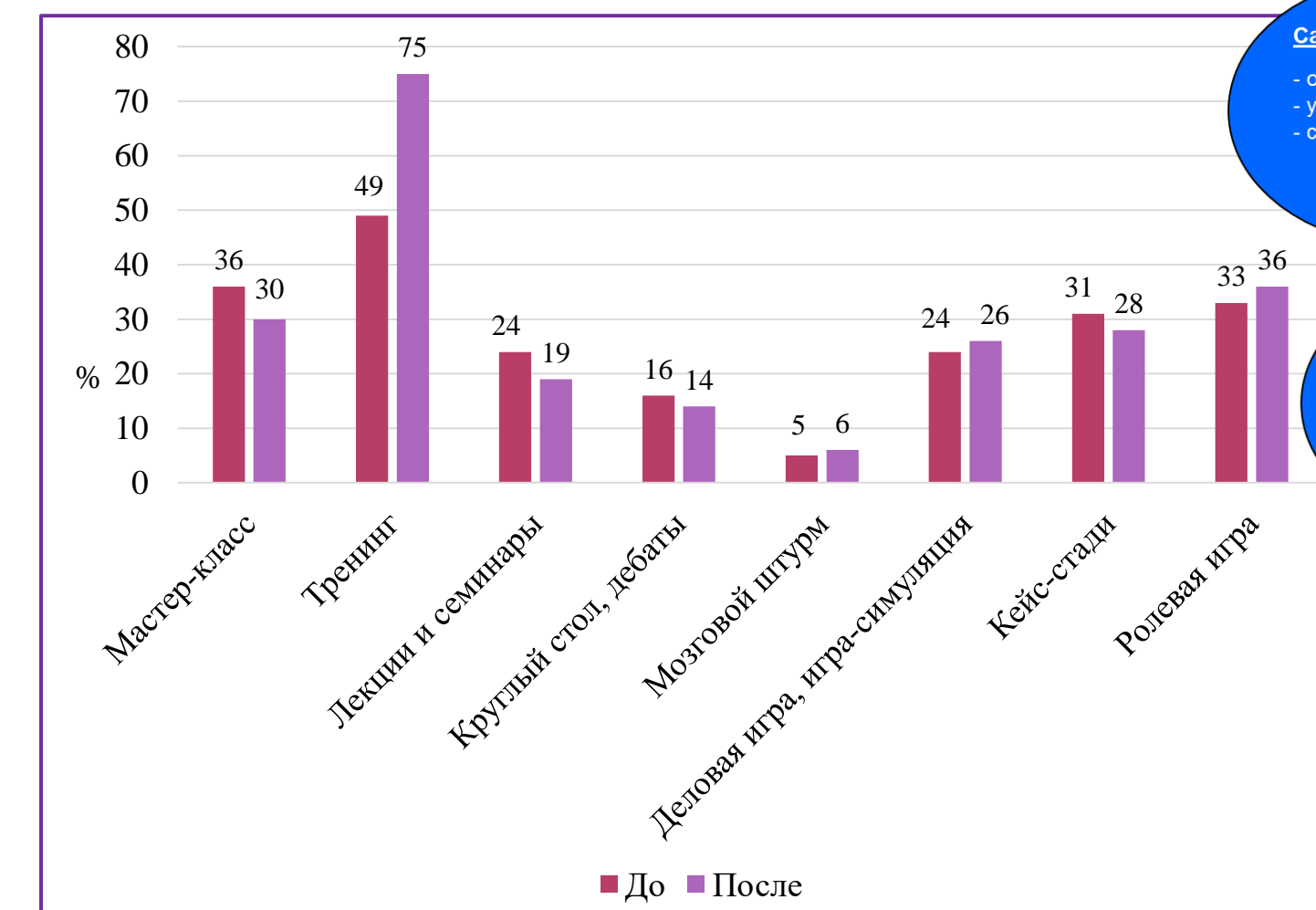
Для достижения подавленной цели были решены следующие задачи:

- 1) изучить психолого-педагогические основы проведения тренинга личностного развития персонала;
- 2) выявить проблемы в организации личностного развития персонала;
- 3) разработать психолого-педагогические рекомендации проведения тренинга для повышения эффективности личностного развития персонала.

**Информационная база** исследования – уровень личностного развития персонала ООО «Алиди продвижение».

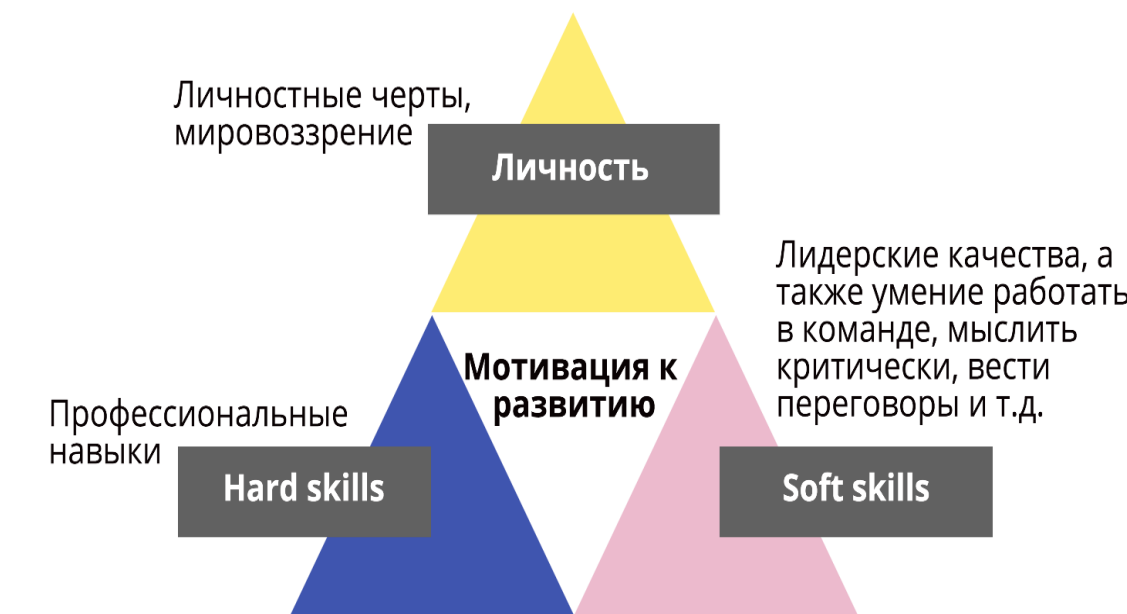


Развитие персонала - процесс постепенного формирования у работника определенных компетенций, знаний и навыков, необходимых для реализации, т.е. процесс имеет место внутри личности



Распределение ответов на вопрос «Какая форма обучения для Вашего личностного развития в компании наиболее предпочтительна?»

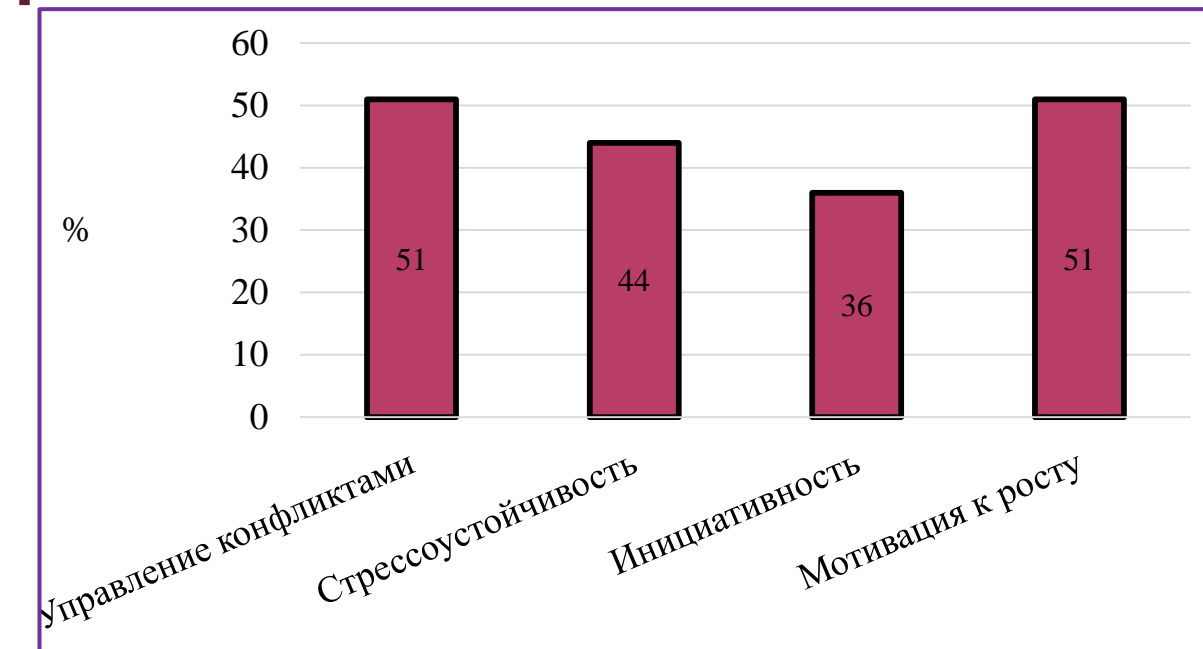
## ТРЕУГОЛЬНИК РАЗВИТИЯ



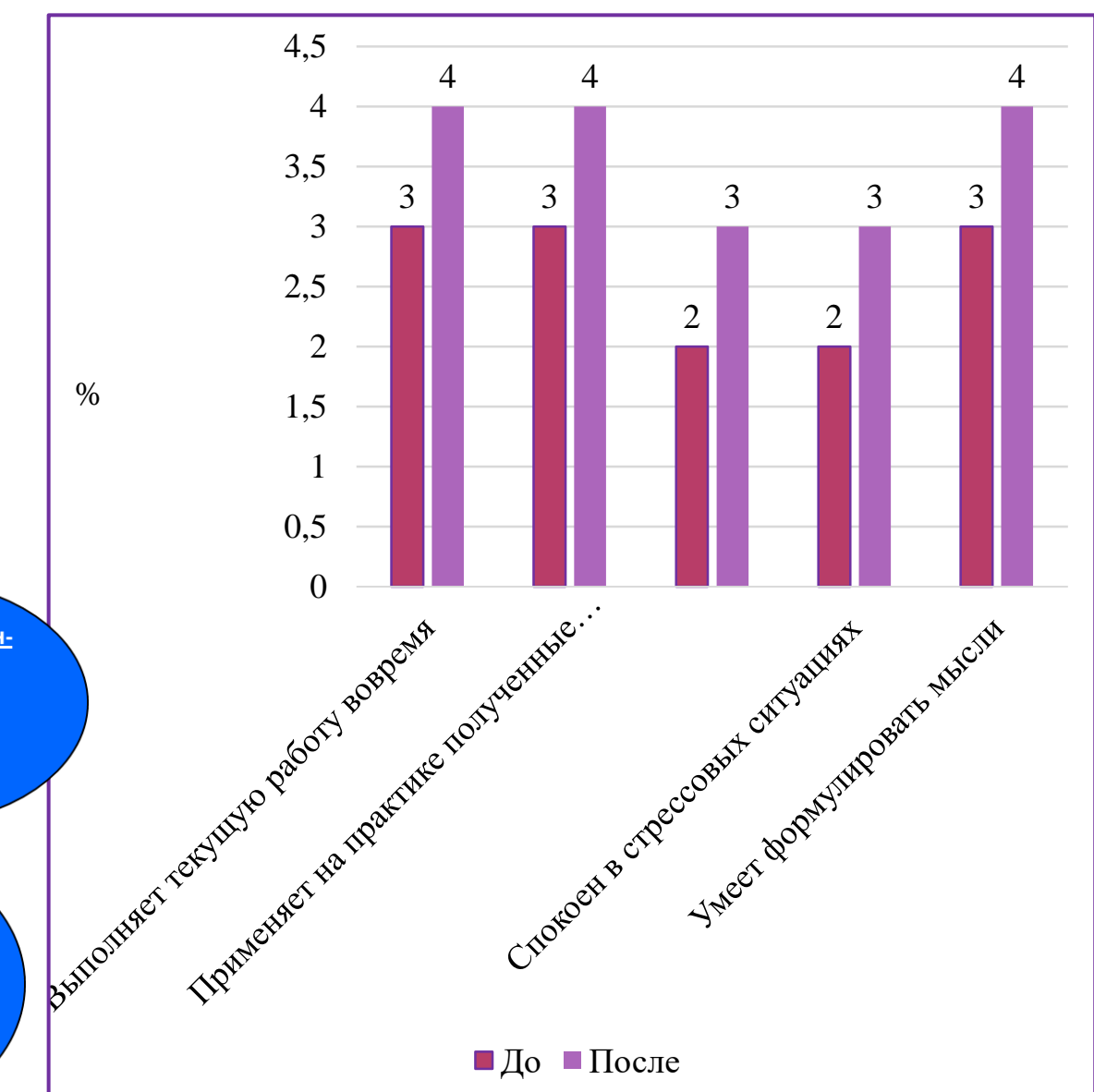
Полноценное личностное развитие возможно только в том случае, если между всеми тремя вершинами «треугольника развития» не будет борьбы или пренебрежительного игнорирования, а будет конструктивное сотрудничество, диалог



Основной целью профессионально-психологического тренинга является формирование функциональной субличности профессионала, которая не отождествляется с личностью человека в целом, но обеспечивает ее профессиональную эффективность



Распределение ответов на вопрос «Какие наиболее важные сферы необходимо развивать в Вашей компании?»



Общая характеристика персонала в рабочем поведении сотрудника компании до и после тренинга

## Психолого-педагогические рекомендации проведения тренинга.

Все предложения можно разделить на три основные группы:

- 1) организация и проведение тренингов встраивается в систему развития и обучения персонала;
- 2) при проведении профессионального тренинга необходимо точно оговорить его цели и задачи, т. е. определить, на совершенствование каких именно профессиональных качеств персонала он направлен;
- 3) для оценки эффективности качественных изменений в личностном развитии персонала необходимо контролировать динамику в отношении к обучению, профессиональных компетенциях в части личностной составляющей, мотивации и установках профессиональной деятельности персонала до после прохождения тренинга.

По результатам опроса выяснилось, что тренинг как обучающая технология является наиболее предпочтительной в личностном развитии персонала в организации.

Работа с опытом участников, эмоциональная и когнитивная составляющие

Рефлексия (процесс анализа) - разложение опыта на элементарные составляющие, их анализ и оценка

Создание новой концепции (процесс синтеза) - моделирование более успешной модели поведения в ситуации, которая рассматривалась в качестве опыта

Экспериментирование - апробация вновь созданной концепции на практике, отработка способов применения