

ТЕОРИИ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Молчанова Дарья Владимировна

магистрант, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, РФ, г. Красноярск

Аннотация. Абстрактные эмпирические данные показывают, что организационный успех зависит от сотрудников, обладающих необходимыми знаниями, навыками и способностями, и что эффективность сотрудников в освоении новых навыков и знаний связана с тем, какой метод обучения использует организация. Учитывая это, в данной работе рассказывается о теориях обучения сотрудников и их организационные приложения.

В этой статье было показано, что когнитивные подходы, некогнитивный подход и подходы, основанные на потребностях, играют жизненно важную роль в сокращении числа нежелательных форм поведения и увеличении числа желательных форм поведения в организации. Правильное применение этих теорий может стимулировать позитивное поведение сотрудников, такое как выполнение задач и организационное поведение гражданственности, и, следовательно, повысить как индивидуальную, так и организационную эффективность.

Ключевые слова: обучение сотрудников, поведение сотрудников, развитие сотрудников, развитие человеческих ресурсов, теория обучения, теория потребностей, когнитивная теория.

Введение

Организационный подвиг может быть достигнут только с помощью сотрудников, обладающих необходимыми знаниями, навыками и компетенциями, необходимыми для реализации организационной стратегии и планирования. Эффективность обучения сотрудников новым навыкам и знаниям связана с тем, какую методику обучения применяет организация. Теории обучения и развития человеческих ресурсов полезны для пилотирования работников в развитии их карьеры. Организации могут улучшить своих сотрудников, предоставив им доступ к широкому спектру курсов, семинаров и самостоятельных альтернатив. Это будет способствовать их развитию и в то же время повышению организационной производительности. Как и в теории бихевиоризма, считается, что положительное и отрицательное подкрепление влияют на обучение в организации. Предполагается, что обучение, связанное с подкреплением, вызывает изменение в поведении, и когда происходит изменение в поведении, это означает, что теория эффективна. Эта стратегия может быть принята, чтобы заставить сотрудников принять новые правила и процедуры. Аналогичным образом, в когнитивистской теории обучения основное внимание будет уделяться усилению психических процессов, а не физическим действиям. Эта теория обучения указывает на то, что главная роль заключается в том, чтобы помочь работникам развивать свои знания. Этот подход может быть использован для того, чтобы подбодрить своих работников развивать навыки стратегического мышления, памяти и решения проблем. Представление о том, что теория противоположна практике, является пережитком теоретического мышления. Ученые подчеркивают важность теории, и теория в основном объясняет феномен так, как он работает. Построение теории включает в себя ясные описания, детали и примеры наблюдаемых или испытываемых явлений, которые производятся, проверяются и

совершенствуются. Учитывая это объяснение, данная статья рассказывает о теориях обучения сотрудников и их организационных приложениях.

Теория социального обучения

Теория социального обучения, предложенная Альбертом Бандурой, подчеркивает незаменимость изучения и моделирования поведения, отношений и эмоциональных реакций людей. Это теория, которая концентрируется на обучении путем наблюдения и моделирования. Теория, первоначально развившаяся из бихевиоризма, была источником, из которого возникла теория социального обучения, и сегодня она включила некоторые идеи когнитивистов, и поэтому ей дали другое название-социальное когнитивное обучение. Теория социального обучения также фокусируется на экологических и когнитивных факторах, которые взаимодействуют, чтобы повлиять на обучение и поведение человека.

Применение этой теории к вознаграждениям организации, согласно теории социального обучения, не может быть единственным стимулом, повышающим мотивацию работника. Мотивация также может быть усилена некоторыми другими элементами, такими как чувства, убеждения, этика и обратная связь. Обучение происходит тремя путями: косвенный опыт, устное убеждение и физиологические ситуации. Моделирование, или сценарий, в котором индивид видит чье-то поведение, принимает и реализует его как свое, поддерживает процесс обучения, а также психологические ситуации и процесс восприятия.

Теория целей

Теория целей появилась в центре внимания пять десятилетий назад, и с тех пор она стала наиболее изученной, прикладной и устоявшейся теорией трудовой мотивации в области промышленной и организационной психологии. Ранняя стадия развития теории вращается вокруг.

Существует общая связь между постановкой целей и повышением производительности производства. Цель означает цель действия или задачи, в которой индивид решительно желает достичь. Целеполагание предполагает целенаправленную деятельность по установлению этапов выполнения с целью получения ожидаемых последствий. Согласно теории целеполагания, мотивация исходит из стремления и плана достижения цели. Как правило, человек или команда, которые считают, что его/их теперешние результаты не достигают поставленной цели, будут побуждены либо улучшить свои усилия, либо изменить свою стратегию. Теория целей обуславливает, что успешная цель, которая стимулировала бы мотивацию с помощью различных механизмов, заранее обусловлена выполнением определенных условий. Эти условия: принятие цели/приверженность цели; специфичность цели; сложность цели и обратная связь о прогрессе в достижении цели. А. принятие цели / приверженность цели принятие цели определяет, будет ли человек мотивирован через цель или нет. Принятие цели - это первое предварительное условие для того, чтобы цель была мотивирующей. Кроме того, уровень силы воли человека в достижении принятой цели составляет то, что называется целеустремленностью. Важность, придаваемая принятой цели и самооффективности, имеет решающее значение для приверженности цели. Специфичность и измеримость-это неотъемлемые признаки типичной цели, которые должны дать ответ на вопрос, кто, что, когда, где, почему и как предвосхищает достижение цели. Специфичность и измеримость аспекта цели предлагают внешний корреспондент, такой как время, пространство, приращение и т. д. Цель высокой специфичности оказывает явное влияние на производительность труда и, следовательно, приводит к более высокой производительности труда работника по сравнению с неуловимыми или неконкретными целями. С учетом этой трудности можно утверждать, что цели являются эффективным способом мотивации. Высокая цель повышает хорошую производительность, в то время как такая цель должна быть установлена низко, чтобы иметь возможность ее достичь. Честность также следует принимать во внимание при постановке целей высокой эффективности. Человек может проявить неискренность, если он не достигает своей цели. Постановка слишком высоких целей наносит ущерб мотивации и приверженности, поскольку это также дает простор для культуры коррупции, лжи и срезания углов. Успех цели определяется обратной связью, поскольку она также поддерживает приверженность цели. Обратная связь держит всех в курсе прогресса или иначе в отношении поставленной цели, и это затруднит анализ степени напряжения,

необходимого для успешного достижения цели. Кроме того, с помощью обратной связи отдельные лица или группы лиц могут выявить слабые места в нынешних целях, что дает возможность внести соответствующие поправки. Гибкость является важной характеристикой как для цели, так и для создателя цели. Установка более сложных целей может сделать обратную связь эффективной, если она осуществляется централизованно на такие цели. Собирая обратную связь воедино, указывается, что уровень производительности человека и что такой человек может сделать по-другому, чтобы иметь лучшую производительность. Кроме того, как и цели, обратная связь должна быть конкретной для передачи продуктивной информации о достижении целей. Обратная связь заставляет сотрудника осознавать, что его задачи оцениваются и признание дается хорошо выполненной работе. Постановка целей обычно используется в организациях как способ повышения и поддержания эффективности выполнения задач.

Теория ожиданий

Теория ожиданий известная также как теория процессов, объясняет причины, по которым предпочтение одного поведения отдается другому. Эта теория была первоначально предложена Виктором Врумом из Йельской школы менеджмента в 1964 году. Человек, который ожидает желаемого результата, будет стимулирован и поощрен принять решение, которое приведет к этому результату. Сотрудник, который верит в свои наборы целей, будет мобилизован и стимулирован для достижения таких целей, поскольку он верит, что эти цели могут привести к желаемому результату, который повысит его хорошее вознаграждение. Стремление удовлетворить потребность достаточно способно сделать свою работу ценной. Учитывая связь между усилиями и производительностью, менеджеры должны назначить задачу, которая является достаточно сложной, чтобы избежать тупости, разочарования и минимальной производительности со стороны работников. Менеджеры также должны быть осведомлены о различных навыках и способностях работников, в то время как в равной степени необходимо назначать задачи, основанные на возможностях и компетенциях отдельного сотрудника. Это происходит потому, что сотрудник, который понимает, что он не может выполнить поставленную перед ним задачу, будет демотивирован, и связь между ними будет хрупкой. Менеджеры также должны понимать, что сотрудники различаются с точки зрения самооценки при выполнении поставленной задачи, и здесь важна уверенность сотрудника в том, что он сможет добиться хороших результатов, которые приведут к желаемому результату и вознаграждению. Теория ожиданий может быть использована для влияния на поведение сотрудников. Сотрудник будет мотивирован на участие в деятельности организации, если он ожидает, что это принесет ему пользу, повысив его производительность. Сотрудник будет чувствовать себя поощренным посещать обучение, если он ожидает, что это повысит его знания, и если он знает, что результат его усилий будет вознагражден. Однако теория ожиданий подверглась критике за использование межпредметных стратегий. Это происходит потому, что теория ожиданий была предложена для анализа различий внутри индивида, а не между различными субъектами, учитывая эти различия, она не приводит к достоверным результатам.

Теория обработки информации

Теория обработки информации-это подход, который полезен в таких исследовательских аспектах, как когнитивное развитие, нейробиология, социальное обучение и искусственный интеллект. Эта теория связана с ментальностью и восприятием. Это связано с восприятием того, как основанная на ощущениях или сенсорная информация обрабатывается разумом человека. Теория предполагает, что информация поступает из окружающей среды и проходит через психические процессы с помощью органов чувств. Эти ментальные и сенсорные процессы включают в себя множество путей, основанных на отзывчивости, кодировании, распознавании и хранении. Объем информации, подлежащей обработке когнитивными системами, определяется центральным исполнительным признаком, которым являются более примитивные сенсорные области мозга. Эта центральная исполнительная функция будет сначала получать информацию из окружающей среды, а затем обрабатывать ее, а также контролировать, какой из экологических вкладов будет обработан. Теория, которую он наблюдает в реальном времени реакции на доступные стимулы и то, как человеческий разум обрабатывает и преобразует информацию, которую он получает из окружающей среды. Хотя никто из теоретиков не претендовал на развитие этой теории, Исследования показали, что в

1968 году Аткинсон и Шиффрин отшлифовали единодушную модель. Это называется модальной моделью. Возникновение теории (теории обработки информации) можно проследить до когнитивного переворота, который произошел в конце 1950-х годов, когда был разработан компьютер. Когнитивные процессы осуществлялись в соответствии с компьютерным методом обработки данных.