

ing the future, building the standards in the form of a perfect model of a professional. The social orientation is established to determine largely the professional self-consciousness of a man, his professional self-determination and career choices. The personal realization in the profession includes the formation of a sample of profession, especially at the stage of choice of the professional field. It is confirmed that the image of a future profession sufficiently complex entity that includes emotional and cognitive components. The image of a future profession is confirmed to be sufficiently complex entity that includes emotional and cognitive components. In order to justify the professional choice it is also necessary that the requirements of the profession coincide with the possibilities of a person, otherwise a negative life experience is accumulated in human self-consciousness, emerging methods of solution of their tasks, i.e. avoiding, neglecting, are formed. The increase in self-esteem is established to be an important factor in readiness to perform professional duties.

**Key words:** self-esteem, professional duties, professional self-determination, professional genesis, professional crises, personality, medical worker, professional activities.

*Received January 12, 2015*

*Revised January 26, 2015*

*Accepted February 11, 2015*

УДК 374.7.091

*В.Ю. Помилуйко*

*Vera.Kyiv@gmail.com*

## **Використання тренінгу в системі корпоративного навчання дорослих**

---

Pomyliuko V.Y. Application of training in corporate training of adults / V.Y. Pomyliuko // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 28. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 469–480.

---

**В.Ю. Помилуйко. Використання тренінгу в системі корпоративного навчання дорослих.** У статті визначено сутнісні ознаки, особливості та види тренінгу. Доведено, що тренінг активно використовується у корпоративному навчанні дорослих, бо враховує його функції, особливості і вимоги до андрагогічної моделі навчання. Корпоративний тренінг визначено як технологію навчання співробітників компанії або груп ком-

паній у відповідності зі стратегією їх розвитку та особливостями бізнесу, що дозволяє відпрацьовувати вміння та навички виконання різних видів професійної діяльності, розвивати компетентності, необхідні для ефективної роботи на виробництві. З'ясовано, що корпоративні тренінги особистості дорослого сприяють прискоренню формування навичок практичної діяльності, усуненню недоліків у професійній підготовці; навчанню новим технологіям і методам праці; швидкій адаптації на робочому місці; підготовці для роботи на новій посаді. Узагальнено досвід навчання дорослих в корпоративному університеті «Get Win», що забезпечує розробку та реалізацію довготривалих програм розвитку, моніторинг й оцінювання їх ефективності. Навчання в корпоративному університеті охарактеризоване як практико-орієнтоване, що розраховано на залучення групи фахівців для виконання програм поза робочим місцем із використанням таких методів роботи: рольові та ділові ігри, кейси, робота в міні-групах, розбір практичних ситуацій, різні інтерактивні вправи і техніки, показ і аналіз фрагментів фільмів, проблемні завдання для самонавчання тощо. Зроблено висновок, що реалізація запропонованих методів дозволить фірмам і підприємствам сформувати команду компетентних фахівців, які вміють долати труднощі, попереджають проблеми та виникнення серйозних помилок, володіють новими знаннями в професійній галузі.

**Ключові слова:** андрагогічна модель навчання, атитюди, види тренінгу, інтерактивні вправи і техніки, корпоративне навчання, корпоративний університет, розвиток компетентностей, тренінг, технологія проведення корпоративного тренінгу.

**В.Ю. Помилуйко. Использование тренинга в системе корпоративного обучения взрослых.** В статье определены существенные признаки, особенности и виды тренинга. Доказано, что тренинг активно используется в корпоративном обучении взрослых, так как учитывает его функции, особенности и требования к андрагогической модели обучения. Корпоративный тренинг определяется как технология обучения сотрудников компании или групп компаний в соответствии со стратегией их развития и особенностями бизнеса, позволяет отрабатывать умения и навыки выполнения различных видов профессиональной деятельности, развивать компетентности, необходимые для эффективной работы на производстве. Выяснено, что корпоративные тренинги личности взрослого способствуют ускорению формирования навыков практической деятельности, устранению недостатков в профессиональной подготовке; обучению новым технологиям и методам труда; быстрой адаптации на рабочем месте; подготовке для работы на новой должности. Обобщён опыт обучения взрослых в корпоративном университете «Get Win», обеспечивающий разработку и внедрение долгосрочных программ развития, мониторинг и оценку их эффективности. Обучение в корпоративном университете охарактеризовано как практико-ориентированное, что рассчитано на привлечение группы специалистов для выполнения

программ вне рабочего места. В процессе организации корпоративного обучения использованы такие методы работы: ролевые и деловые игры, кейсы, работа в мини-группах, разбор практических ситуаций, различные интерактивные упражнения и техники, показ и анализ фрагментов фильмов, проблемные задания для самообучения и др. Сделан вывод: использование корпоративного обучения позволит фирмам и предприятиям сформировать команду компетентных специалистов, которые умеют преодолевать трудности, предусматривают проблемы и допущение серьёзных ошибок, обладают новыми знаниями в профессиональной области.

**Ключевые слова:** андрагогическая модель обучения, аттитюды, виды тренинга, интерактивные упражнения и техники, корпоративное обучение, корпоративный университет, развитие компетентностей, тренинг, технология проведения корпоративного тренинга.

**Постановка проблеми.** Сьогодні економічна сфера життя суспільства визначає добробут населення. Від кваліфікації працівників та їх умінь організовувати виробничий процес на підприємствах і фірмах залежить якість роботи й отриманий матеріальний результат, що спричиняє виникнення нових напрямів у сфері управління персоналом, стратегічного розвитку, бізнес-планування. Оскільки старіння знань веде до втрати їх практичної цінності, постійно виникає необхідність навчання працівників різних організацій. Оновлення виробництва, поява нових технологій ставить на порядок денний фірм і компаній розвиток компетентності їх працівників. За останні роки з'явилися нові підходи до навчання дорослих та підвищення їх кваліфікації, куди можна віднести і корпоративне навчання. Крім того, впроваджуються нові методи та технології організації навчання компетентних фахівців, що дозволяють учасникам навчального процесу не лише ефективно засвоювати нову інформацію та знання, але й розвивати вміння, навички, здібності, компетентності.

Однією з найбільш ефективних технологій, що зумовлює реальні зміни у виробничій поведінці дорослих, є тренінг. У процесі проведення тренінгів учасники мають можливість поповнити знання, поділитися професійним досвідом, освоїти нові бізнес-технології й практики та отримати досвід позитивного ставлення до себе та оточуючих. Крім того, тренінг як групова форма роботи дозволяє його учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи поведінки та створює умови, коли кожен член групи оточений турботою, людською увагою і душевним теплом. У тренінговій групі людина відчуває повну довіру до оточуючих, не боїться висловлювати свої думки і розкривати почуття, вчиться надавати підтримку колегам, працювати в колективі та узгоджувати з ним свої

рішення. Отже, проблема використання тренінгів у навчанні особистості дорослого віку є актуальною та перспективною.

**Мета написання статті** полягає в розкритті сутнісних ознак і з'ясуванні особливостей використання тренінгу в системі корпоративного навчання дорослих.

**Аналіз останніх досліджень.** У процесі розгляду зазначеної проблеми використовувалася сучасна психолого-педагогічна література, присвячена розгляду сутності поняття «тренінг» (М. Белова [2], І. Куртікова, К. Лаврова, В. Лі [4], К. Милютіна [6] та ін.); застосуванню тренінгу в навчанні дорослих (М. Кларін [3], О. Лазорко [5], Л. Лук'янова [9], С. Сисоєва [7] та ін.) та визначенню особливостей корпоративного навчання (П. Ананченкова [1], М. Горшеніна, В. Сухінін [10] та ін.).

**Виклад основного матеріалу.** Слово «тренінг» походить з англійської мови (англ. train, training). Словникові видання доводять, що поняття «тренінг» пов'язане з груповою роботою, отримало велике поширення в психологічній практиці другої половини минулого століття та означає – «тренування», «навчіння», «дресирування» [8, с. 246]. Більшість науковців (А. Галімов, В. Демешкевич, Л. Лук'янова, Д. Порох) визначають неоднозначність тлумачення поняття «тренінг» у сучасній психолого-педагогічній літературі. Дефінітивний аналіз поняття «тренінг» дозволив визначити найбільш поширені його тлумачення, зокрема: як багатофункціонального методу змін психологічних феноменів людини або групи (С. Макшанов, К. Милютіна), засобу психологічного впливу (Л. Петровська); системи інтенсивних тренувань (М. Васильєв, І. Вачков); особливої форми навчання (В. Каган, С. Мирошник, С. Страшко); методу розвитку здібностей до навчання (Ю. Ємельянов); систему впливів, завдань, спрямованих на розвиток, формування, корекцію в людини необхідних професійних якостей (В. Саакова); методу навчання та педагогічної технології навчання (В. Безпалько, В. Демешкевич, Н. Ничкало, С. Сисоєва) тощо.

У нашому дослідженні розглядаємо тренінг як технологію навчання, бо тренінговим заняттям притаманні всі ознаки технологій – проєктованість, системність, керованість, ефективність, можливість відтворення тощо. Підтримуємо думку С. Сисоєвої, яка визначає тренінг як технологію, що дозволяє відпрацьовувати вміння і навички виконання простих та складних видів професійної діяльності, наочно демонструє наслідки прийнятих рішень, реалізує можливість перевірки альтернативних зв'язків, дозволяє одночасно використовувати різну кількість методів

ігрової діяльності, збільшуючи ефективність проведення практичних занять [7, с. 129].

Однак, не зважаючи на неузгодженість визначень науковців щодо сутності досліджуваної дефініції, більшість із них (М. Белова, С. Калашнікова, І. Куртікова, К. Лаврова, В. Лі, Л. Новікова) наполягають на активному характері діяльності суб'єктів тренінгу у процесі його проведення. Так, І. Куртікова, К. Лаврова, В. Лі під тренінгом розуміють форму активного навчання, за якої відбувається збагачення знаннями, розвиток конкретних умінь і навичок. Фактично тренінг – це передача знань, необхідних людині чи команді в момент часу або найближчому майбутньому [4, с.5].

Отже, тренінг передбачає активну позицію його учасників, прояв ініціативи та самостійності в прийнятті рішень, успішність та інтелектуальну спроможність у відпрацюванні конкретних проблемних питань та набуття практичних умінь і навичок.

У сучасній психологічній літературі не існує загальноновизнаної та єдиної класифікації тренінгів. Поділ на види проводиться науковцями на підставі різних ознак: за критерієм спрямованості дії та змін – навичковий, психотерапевтичний, соціально-психологічний, бізнес-тренінг (Ю. Мельник); за метою та завданнями – соціально-психологічний, тренінг особистісного зростання, тематичний або соціально-просвітницький, психокорекційний, психотерапевтичний (С. Страшко); за психогімнастичними вправами, які спрямовані на формування та розвиток умінь, навичок і настанов ефективного спілкування – тренінг партнерського спілкування, тренінг сенситивності і тренінг креативності (Г. П'ятакова, Н. Заячківська) та ін. Одним із найбільш поширених видів тренінгу є соціально-психологічний (М. Белова, А. Галімов, Г. Ковальов, Л. Петровська), що передбачає розвиток комунікативних здібностей, уміння встановлювати та розвивати міжособистісні стосунки між людьми. Соціально-психологічний тренінг, на думку М. Белової, є одним із методів інтерактивного навчання, який використовується в різних сферах життєдіяльності, бо допомагає пов'язати теоретичні знання з практикою, сприяє розвитку творчих здібностей, удосконаленню навичок комунікації і професійної майстерності, відкриває шляхи самоактуалізації особистості [2, с. 27].

Повністю погоджуємося з думкою Л. Лук'янової, що найбільш доцільним є використання тренінгових технологій у процесі роботи з дорослими. Автор доводить необхідність упровадження тренінгового навчання дорослої людини, беручи до уваги наступ-

ні функції тренінгу: навчальну – засвоєння знань і формування необхідних умінь і навичок; розвивальну – створення умов для розкриття творчого потенціалу та розвиток індивідуальних здібностей; мотивувальну – налаштування на активне навчання й психологічну готовність до засвоєння великих обсягів інформації; комунікативну – становлення та розвиток контактів між слухачами, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри й сприйняттям інших членів команди; релаксаційну – зняття емоційної напруги, викликаного навантаженням на нервову систему в процесі інтенсивного навчання. У контексті виділених функцій, як стверджує дослідниця, тренінг спрямований на набуття практичних умінь і навичок, передбачає активну позицію тих, хто навчається. Цей метод дозволяє ураховувати право дорослої людини на прийняття рішень, вибір методів праці, обґрунтуванні необхідності вивчення нової інформації та її інтегруванні з наявним професійним і життєвим досвідом [9].

Отже, різні види тренінгу використовуються у навчанні дорослих, бо відповідають особливостям і вимогам андрагогічної моделі навчання; сприяють прискоренню адаптації до умов практичної діяльності, усуненню недоліків у їх професійній підготовці, навчанню новим технологіям і методам праці, швидкій адаптації на робочому місці, підготовці для роботи на новій посаді.

Враховуючи, що тренінг є груповою формою роботи з дорослими людьми, його призначення полягає у психологічному впливові групи на особистість. Виникнення тренінгу як методу групової роботи, зазначає О. Лазорко, пов'язують з іменем К. Левіна та його Центром із вивчення групової динаміки (40-ві роки ХХ ст.) та Національної лабораторії тренінгу в США. Саме там було встановлено, що більшість ефективних змін в установках особистості (атитюдах) відбувається у груповому, а не в індивідуальному полі [5, с. 132]. Принцип активного залучення групи з метою розв'язання психологічних завдань є одним із основних у практиці проведення тренінгів. Через виконання спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, в учасників тренінгу формуються професійні вміння та навички, створюються умови для професійного розвитку.

К. Мілютіна виділяє кілька базових моделей тренінгу: розвиток кар'єри, розвиток компетентності, розв'язання конкретної проблеми, виявлення невідповідностей і створення мотивації розвитку [6, с. 34–37]. Із цих моделей тренінгу, на нашу думку, сьогодні особливого значення для навчання дорослих набуває

тренінг компетентності, який, за твердженням автора, проводиться в рамках регулярної підготовки і перепідготовки персоналу. До цієї групи можна зарахувати такі типові тренінги: телефонне спілкування; техніки прямих продажів; презентацію; конфліктологію; мотиваційний менеджмент тощо [6, с. 35].

Організація і проведення тренінгів – складна і трудомістка робота, яку може правильно побудувати команда тренерів-професіоналів, яка систематично працює над самовдосконаленням своїх працівників. Нині кожна прогресивна компанія, підприємство, фірма зацікавлені у зростанні своїх фахівців і розвитку їх компетентності. З цією метою розробляється система корпоративного навчання, яка передбачає внутрішні і зовнішні освітні заходи, а також програми підвищення кваліфікації співробітників. П. Ананченкова наголошує, що ідея корпоративного університету народилася у США. Його еталоном донині вважається навчальний центр General Electric в Кротонвіллі. Сьогодні в США вже більше 1600 корпоративних ВНЗ, і щодня відкриваються нові. Згідно з прогнозами англійської Henley Management Colleges, в 2010 році в корпоративних університетах США навчалось більше людей, ніж у традиційних ВНЗ [1, с. 77]. В. Сухінін, М. Горшеніна появу корпоративної системи навчання та необхідність її розвитку обґрунтовують наступними причинами:

- програми корпоративного навчання розробляються з урахуванням стратегічних завдань організації, тому вони враховують необхідну динаміку розвитку персоналу, можливі темпи розвитку, наявні ресурси;
- корпоративні програми навчання сприяють створенню ефективно функціонуючих команд, які здатні до розробки та реалізації інноваційного продукту;
- корпоративні навчальні програми дозволяють створити єдине понятійне, інформаційне, ціннісне поле, що формує особливе освітнє середовище й оптимізує систему управління знаннями в організації [10, с. 180].

Отже, створення корпоративної системи навчання є актуальною, всесвітньою проблемою, що передбачає визначення компанією (фірмою, організацією) довгострокових цілей і стратегій свого розвитку, необхідних компетенцій персоналу, потребу в навчанні своїх працівників як кадрового стратегічного ресурсу.

У системі корпоративного навчання значна роль відводиться тренінгу, або такому його різновиду, як корпоративний тренінг. За твердженням М. Кларіна, корпоративний тренінг так само як і його поширені синоніми – бізнес-тренінг і внутрішньофірмо-

ве навчання – поняття, утворені практикою роботи організацій, великих фірм і компаній. Його основне призначення автор характеризує як підготовку персоналу до ефективної роботи в цій організації, що за змістом принципово відрізняється від навчання в рамках бізнес-освіти, яке спрямоване на отримання уявлень про основні сфери і способи введення бізнесу [3, с. 60]. У нашому дослідженні визначаємо корпоративний тренінг як технологію навчання співробітників компанії або груп компаній у відповідності зі стратегією їх розвитку та особливостями бізнесу, що дозволяє відпрацьовувати вміння та навички виконання різних видів професійної діяльності, розвивати компетентності, необхідні для ефективної роботи на виробництві.

Розглянемо технологію проведення тренінгів на прикладі корпоративного університету «Get Win», що навчає співробітників компаній «Укртехінвестгаз», «КСУ», журналу «ЖКГ», «Інституту енергоаудиту та обліку енергоносіїв». Навчання в університеті – практико-орієнтоване і розраховано на залучення групи фахівців для виконання довгострокових програм поза робочим місцем. Найпоширенішою технологією організації корпоративного навчання є тренінг. Технологія проведення корпоративного тренінгу відповідає європейським стандартам: очікування у тренінгу збираються до його початку, дотримується етика проведення тренінгу, визначається його результативність і ефективність.

Звичайною у практиці роботи корпоративного університету «Get Win» стала наступна структура тренінгу: вступна бесіда, теоретична та практична частина. У другій частині виконуються вправи, які дають можливість відпрацювати нові техніки і прийоми з метою розвитку умінь персоналу. Для цього у процесі роботи використовуються різні активні методи навчання: кейси (розбір конкретних ситуацій, що ілюструють ті чи інші ідеї); ролі та імітаційні ігри; робота в міні-групах (по 3-5 осіб із метою розв'язання проблемних завдань); різні інтерактивні вправи і техніки (інформаційні, стимуляційні, груподинамічні, вправи з практичного виконання роботи); показ фрагментів фільмів, що ілюструють певні тези і теми тренінгу тощо.

Оптимальною чисельністю осіб, які беруть участь у тренінгу, вважається 10-12 чоловік. У досвіді нашої роботи кількісний склад груп сягає до 18 осіб, бо при навчанні великої кількості людей виникають деякі труднощі виконання практичних вправ та моніторингу оволодіння учасниками різними вміннями.

Список матеріалів до кожного заняття складається відповідно до тематики та завдань тренінгу. Наприклад, в рамках кор-

поративного тренінгу-практикуму «Ефективні стратегії» (входить в курс навчання з розвитку компетенції «ініціативність») розроблялася книга тренера, де визначалися цілі, уміння, навички та компетенції, що плануються розвинути протягом всього курсу навчання; правила тренінгу; ключові поняття і технології; детальний, дослівний зміст тренінгу та нотатки для тренера; показники ефективності тренінгу й очікувані результати; рекомендована додаткова література тощо. Для учасників тренінгу розроблявся методичний посібник, що надавався їм для ознайомлення до початку тренінгу. Методичний посібник включав вступне слово; теоретичну і практичну частину, що передбачали ознайомлення з основними технологіями тренінгу, а саме: «Дерево поточної реальності Голдрата»; «Дерево причин Газаряна»; «Риба Ісікави»; «5 – чому?»; «Де?, Хто?, Коли?, Як?, Що?, Чому?». У практичній частині тренінгу її учасникам пропонувалися вправи: «Пошук оптимального розв'язання проблеми», «Обмін проблемами» тощо.

Тренінгові заняття проводяться в ігровій формі, що дозволяє їх учасникам почувати себе вільно в умовно-імпровізаційній ситуації. Блочна структура тренінгу, що передбачає теоретичну і практичну складову, міжособистісну взаємодію, дозволяє кожному учаснику брати участь у груповому рішенні, адекватно оцінювати ситуацію, надавати допомогу і підтримку іншим. Проведення корпоративних тренінгів передбачає періодичний моніторинг, оцінювання їх результативності та ефективності, корегування й удосконалення програм тренінгів. Так, оцінка засвоєння необхідної інформації проводиться після кожного тренінгу, знання – через 10-14 днів, уміння – через місяць, навички – через півроку, компетентності – через 9 місяців курсу навчання. Зрізи досягнень учасників тренінгів свідчать, що знання, вміння та навички, які отримані під час курсу корпоративного навчання, переростають у компетентності, допомагають людині долати труднощі, уникати серйозних помилок у реальному житті та знижують гостроту емоційного стресу, забезпечують новий професійний досвід, що повністю відповідає основним вимогам до організації навчання дорослої людини.

**Висновки.** Отже, створення корпоративної системи навчання є вимогою часу та передбачає визначення компанією (фірмою, підприємством, організацією) довгострокових цілей і стратегій свого розвитку, необхідних компетенцій персоналу, розробку програм їх навчання. Тренінг активно використовується у корпоративному навчанні дорослих, бо враховує його функції,

особливості і вимоги до андрагогічної моделі навчання. Корпоративні тренінги особистості дорослого віку сприяють прискоренню її адаптації до умов практичної діяльності, усуненню недоліків у професійній підготовці; навчання новим технологіям і методам праці; швидкій адаптації на робочому місці; підготовці для роботи на новій посаді. Процес створення ефективної системи корпоративного навчання складається з певних послідовних кроків, що передбачають, розробку та реалізацію довготривалих програм розвитку персоналу відповідно до стратегії компанії, моніторинг й оцінювання її ефективності. Реалізація запропонованих заходів дозволить фірмам і підприємствам сформувати команду компетентних фахівців, які вміють долати труднощі, попереджають проблеми та виникнення серйозних помилок, володіють новими знаннями в професійній галузі. Провідні організації розглядають формування і розвиток компетентностей своїх фахівців як фактор стійкої конкурентної переваги підприємства.

**Перспективи подальших розвідок** означеної проблеми вбачаємо у вивченні науково-методичного забезпечення роботи корпоративного університету; психологічної підготовки тренерів для проведення корпоративних тренінгів; вдосконаленні технології корпоративного тренінгу тощо.

#### **Список використаних джерел**

1. Ананченкова П.И. Обучение персонала на базе корпоративных университетов: опыт зарубежных компаний / П. И. Ананченкова // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 5. – С. 77–84.
2. Белова М. Э. Активные методы обучения основам организации социально-психологического тренинга / М.Э. Белова // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова (сер. «Психологія»). – 2014. – Т. 19 – Вип. 2 (32). – С. 26–34.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг – инструмент развития менеджмента / М.В. Кларин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 59–72.
4. Куртикова И. Тренинг: руководство к действию. Теория и практика / И. Куртикова, К. Лаврова, В. Ли. – М. : СПИД Фонд Восток-Запад, 2005. – 240 с.
5. Лазорко О. В. Професійно-психологічний тренінг менеджерів як метод корекції та розвитку професійно важливих якостей / О.В.Лазорко // Вісник НТУУ «КПІ» (сер. «Філософія. Психологія. Педагогіка»). – 2010. – Вип. 3. – С. 132–135.

6. Милютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. / Катерина Леонідівна Милютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
7. Сисоєва С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально- методичний посібник / Світлана Олександрівна Сисоєва. – К. : ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
8. Словник термінів з професійної освіти / авт. кол. за заг. ред. О. І. Шапран. – Переяслав-Хмельницький: «Видавництво К. С. В.», 2013. – 276 с.
9. Сучасні технології освіти дорослих: посібник / авт. кол.: О. В. Аніщенко, Л. Б. Лук'янова, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко та ін. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 182 с.
10. Сухинин В.П. Корпоративное обучение как фактор повышения конкурентоспособности организации / В.П.Сухинин, М.В.Горшенина// Вестник Самарского государственного технического университета. – 2013. – №1 (19). – С. 179–185.

#### **Spysok vykorystanyh dzherel**

1. Ananchenkova P.Y. Obuchenye personala na baze korporativnykh unyversytetov: opyt zarubezhnykh kompanyi / P. Y. Ananchenkova // Trud y sotsyalnye otnosheniya. – 2013. – № 5. – S. 77–84.
2. Belova M. Э. Активные методы обучения основам организации социально-психологического тренинга / М.Э.Белова // Visnyk ONU im. I. I. Mechnykova (ser. «Psykhologhiia»). – 2014. – Т. 19 – Вип. 2 (32). – С. 26–34.
3. Klaryn M.V. Korporativnyi treninh – ynstrument razvytyia menedzhmenta / M.V. Klaryn // Menedzhment v Rossyy y za rubezhom. – 2000. – № 3. – S. 59–72.
4. Kurtykova Y. Treninh: rukovodstvo k deistviyu. Teoriya y praktyka / Y. Kurtykova, K. Lavrova, V. Ly. – М. : SPYD Fond Vostok-Zapad, 2005. – 240 s.
5. Lazorko O. V. Profesiino-psykhologichnyi treninh menedzherov yak metod korektsii ta rozvytku profesiino vazhlyvykh yakosti / O.V.Lazorko // Visnyk NTUU «KPI» (ser. «Filosofiiia. Psykhologhiia. Pedagogika»). – 2010. – Вип. 3. – S. 132–135.
6. Myliutina K.L. Teoriia ta praktyka psykhologichnoho treninhu: navch. posib. / Kateryna Leonidivna Miliutina. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
7. Sysoieva S.O. Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh: navchalno- metodychnyi posibnyk / Svitlana Oleksandrivna Sysoieva. – К. : VD «ЕКМО», 2011. – 324 с.

8. Slovnyk terminiv z profesiinoi osvity / avt. kol. za zah. red. O. I. Shapran. – Pereiaslav-Khmelnitskyi: «Vydavnytstvo K. S. V.», 2013. – 276 s.
9. Suchasni tekhnolohii osvity doroslykh: posibnyk / avt. kol.: O. V. Anishchenko, L. B. Lukianova, L. Ye. Sihaieva, S. V. Zinchenko ta in. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 182 s.
10. Sukhynyn V.P. Korporatyvnoe obuchenye kak faktor povыsheniya konkurentosposobnosti orhanyzatsyy / V.P.Sukhynyn, M.V.Horsheniyna// Vestnyk Samarskoho hosudarstvennoho tekhnicheskoho unyversyteta. – 2013. – №1 (19). – S. 179–185.

**V.Y. Pomyluiko. Application of training in corporate training of adults.** The article outlines the essential features, characteristics and types of training. It is proved that training is widely used in corporate training of adults and meets the requirements for andragogical model of learning. Corporate training is defined as a training technology of employees of the company or a group of companies in accordance with the strategy of their development and business peculiarities. Corporate training helps to gain professional skills and abilities, develop the competencies required for efficient work. It was found that corporate trainings for adults contribute to strengthening the practical skills, help to eliminate deficiencies in the professional work; teach new technologies and working practices; speed up the adaptation on the workplace; prepare to work on a new post. The article summarizes the experience of adult learning in the corporate university «Get Win», which provides development and implementation of long-term development programs, monitoring and evaluation of their effectiveness. Education in the corporate university is focused on practice and designed to attract a group of experts to carry out programs outside the workplace. The following methods are used in corporate training: role and business games, case studies, work in small groups, analysis of practical situations, interactive exercises and techniques, analysis of the fragments of films, problem tasks, etc.

It is concluded that the use of corporate training can help firms and enterprises to form a team of competent professionals who are able to overcome difficulties, and envisage the problems beforehand and avoid serious mistakes, have new knowledge in the professional field.

**Key words:** andragogic model of education, attitudes, types of training, interactive exercises and techniques, corporate training, corporate university, competence development, training, technology of corporate training.

*Received January 14, 2015*

*Revised January 22, 2015*

*Accepted February 11, 2015*