



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	20.2.2007
Tekijä(t)	Matias Mononen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	98
Otsikko	Henkilöstön kehittäminen työntekijän näkökulmasta		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen		

Tiivistelmä

Tässä tutkielmassa on tutkittu kahdeksaa henkilöstön kehittämismenetelmää. Tutkimuksessa käsiteltävät menetelmät ovat kurssit, mentorointi, valmentaminen, opissa oleminen, työkierto, siirtyminen toiseen toimipaikkaan, työn laajentaminen sekä tietokonepohjainen koulutus. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä menetelmät kohdeorganisaation työntekijät kokivat hyviksi ja toimiviksi.

Kehittämismenetelmiä lähestyttiin oppimisen, oppimismotivaation sekä menetelmien yleisten hyvien ja huonojen puolien näkökulmasta. Tutkimuksen tutkimuskysymys on seuraava: Mitkä tekijät vaikuttavat henkilöstön kehittämismenetelmien toimivuuteen teoriassa ja mitkä ovat Kymin työntekijöiden käytännön kokemukset? Tutkimuskysymys on jaettu kolmeen osaongelmaan:

1. Millä tavalla Kymin työntekijä oppii?
2. Mikä motivoi Kymin työntekijää oppimaan?
3. Missä tai millaisessa menetelmässä yhdistyvät sekä teoriasta löydetty että haastatteluissa havaitut oppimiseen liittyvät positiiviset seikat?

Oppimiseen liittyvänä teoriana käytettiin Jungin ja Kolbin oppimistyytlejä sekä aikuisoppimista käsittelevää andragogiikkaa. Motivaation osalta teorioiksi valittiin oikeudenmukaisuuden teoria sekä odotusarvoteoria, jotka ovat motivaation prosessiteorioita ja kuvaavat siten muun muassa oppimismotivaation syntymistä. Kehittämismenetelmien hyviä ja huonoja puolia etsittiin yleisesti henkilöstön kehittämistä käsittelevästä kirjallisuudesta.

Tutkielman kohdeorganisaationa oli UPM-Kymmene, Kymi, jonka henkilöstöasiainhoitajat valitsivat mielestään tärkeimmät ja mielenkiintoisimmat kehittämismenetelmät. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla neljäätoista kohdeorganisaation työntekijää. Toimihenkilöt rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Olellaisinta Kymin työntekijöiden oppimistyyllissä on käytännöllinen tekemällä oppiminen. Oppimistyyllissä on silti teoreettinen osa, jota ei voida unohtaa. Paras lopputulos oppimisen kannalta saadaan oletettavasti, jos molemmat osat yhdistetään, esimerkiksi sisällyttämällä kurseihin käytännön harjoituksia. Parhaimpana menetelmänä pidettiin opissa olemista. Motivaatio itsensä kehittämiselle tulee pääasiassa halusta suoriutua paremmin omassa työssä.

Asiasanat	Henkilöstöjohtaminen, oppiminen, oppimistyylyt, motivaatio, andragogiikka
Muita tietoja	