



Psychological training as a way to increase stress resistance among young managers

Lola INAGAMOVA¹

Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2022

Received in revised form

15 December 2022

Accepted 20 January 2023

Available online

15 February 2023

Keywords:

training,
trainer,
group dynamics,
training group goal,
training group rules,
group structure,
group homogeneity,
trainer's work forms,
facilitator,
moderator.

ABSTRACT

The article discusses the methodology and stages of training as the prevention of stress resistance of young managers. It also analyzes the qualifications and competencies of the trainer for the preparation and implementation of stress resistance training for young managers in the workplace.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss1-pp96-100>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Психологик тренинг ёш раҳбарларнинг стрессга бардошлилигини ошириш усули сифатида

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

тренинг,
тренер,
гурӯҳ динамикаси,
тренинг гурӯҳи мақсади,
тренинг гурӯҳи
қоидалари,
гурӯҳ тузилиши,
гурӯҳнинг бир хиллиги,
тренернинг иш шакллари,
фасилитатор,
модератор.

Мақолада ёш раҳбарларнинг стрессга бардошлилигини ошириш бўйича тренингнинг методологияси ва босқичлари муҳокама қилиган. Шунингдек, иш жойида ёш раҳбарлар учун стрессга бардошлилик бўйича тренингни тайёрлаш ва амалга ошириш юзасидан тренернинг малакаси ва компетенцияси таҳлил қилинади.

¹ Associate Professor, Management Skills Department, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan. E-mail: Lolahon8322@mail.ru

Психологический тренинг как способ повышения стрессоустойчивости у молодых руководителей

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

тренинг,
тренер,
групповая динамика,
цель тренинговой группы,
правила тренинговой группы,
структура группы,
гомогенность группы,
формы работы тренера,
фасилитатор,
модератор.

В статье рассматривается методика и этапы проведения тренинга как профилактика стрессоустойчивости молодых руководителей. Также разбирается квалификация и компетенции тренера для составления и осуществления тренинга по стрессоустойчивости у молодых руководителей на рабочих местах.

ЦЕЛЬ

Тренинг – это форма активного обучения, при котором происходит обогащение знаниями, развитие конкретных умений и навыков. Тренинги, как правило, включают ролевые игры, работу в командах, выполнение практических заданий, мозговые штурмы и некоторый объем информации, при подаче которой используют эвристическую методику (Грецов А.Г., 2011).

Тренинг – это передача знаний, необходимых человеку или команде в настоящий момент или в ближайшем будущем. Тренинг – одна из самых распространенных форм обучения, стимулирующая работу мозга: участники оказываются вовлеченными в дискуссии, в процессе которых им необходимо формулировать и отстаивать собственную точку зрения, правильно задавать вопросы и, в конечном итоге, участники научатся применять полученные знания на практике. Около 70% времени на тренинге отведено отработке навыков, ролевым играм, моделирующие рабочие ситуации и их анализу. Это связано с необходимостью ввести человека в зону дискомфорта, в которой человек вынужден думать, действовать, принимать решения (Большаков В.Ю., 1996).

НАУЧНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ СТАТЬИ

Самым важным требованием для человека, работающего тренером, является информированность, основанная на достоверных фактах и данных.

Чтобы профессионально провести тренинг, тренер должен иметь опыт участия в подобных мероприятиях, хорошо понимать их суть и специфику.

Помимо перечисленных требований тренер должен обладать и некоторыми другими навыками:

- Уметь свободно общаться с людьми разного уровня образования, темперамента и характера, разного возраста и социального положения. Выстраивая программу семинара-тренинга, всегда учитывать возрастные, религиозные и социальные особенности группы.

- Принимать во внимание мнения и точки зрения других людей. Необходимо как со стороны тренера, так и любого участника, проявлять уважение к чужой точке зрения, даже если она противоречит собственной. Это послужит стимулом к самораскрытию и самовыражению участников.

- Уметь внимательно выслушать и понять собеседника. Умение слушать – очень ценное качество, которое помогает расположить собеседника к себе, заинтересовать как одного человека, так и группу людей. Если вы предоставите возможность собеседнику говорить, не перебивая его, и постараетесь сосредоточиться на услышанном, то можете многое узнать о мыслях и чувствах этого человека. Совсем не запрещается переспрашивать или уточнять, но делать это следует после того, как он выскажется. Собеседник должен обдумать свои слова и закончить мысль, не боясь, что его перебьют, поймут «не так» и т.п. Это умение помогает в проведении разного рода дискуссий и обсуждений.

- Уметь наблюдать за каждым участником и за группой в целом. Информация, полученная таким образом, очень важна для ведущего. Наблюдая за участниками, можно понять, насколько их интересует рассматриваемый вопрос, какие отношения складываются в группе, насколько эффективно действует ведущий и многое другое, что поможет вовремя скорректировать свои действия, изменить при необходимости программу занятия.

Более 70% информации мы получаем невербальным способом. Развитая наблюдательность – большой плюс в работе тренера.

- Уметь активизировать пассивных участников и занять, направить на благо группы слишком активных. Иногда пассивные участники просто не могут высказаться по причине своей застенчивости, и задача тренера состоит в том, чтобы создать обстановку, в которой застенчивый участник мог бы выразить свою точку зрения. Иногда пассивность является следствием незаинтересованности участника, неактуальности для него информации. В этой ситуации тренеру следует выяснить, какой аспект обсуждаемой проблемы наиболее интересен аудитории, и изменить программу в соответствии с полученными ответами. Встречаются и такие ситуации, когда один или несколько участников тренинга, наоборот, слишком активны, и своей активностью мешают остальным членам группы. Тренер должен уметь тактично игнорировать активность такого участника и дать возможность высказаться, поработать другим людям. «Активистам» полезно поручить индивидуальные задания.

Все перечисленные навыки приобретаются с опытом и помогают не только в проведении тренингов, но и в повседневной жизни.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Важным условием в процессе проведения тренингов является отслеживание групповой динамики. Впервые термин «групповая динамика» был использован Куртом Левином в статье «Эксперименты в социальном пространстве», опубликованной в одном из американских научных журналов в 1939 году. По определению К. Левина, групповая динамика – это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, действующие в группе. В результате многолетних исследований групповых процессов были выявлены некоторые общие закономерности функционирования и развития групп различной направленности. Эти закономерности составляют теоретическую базу любой групповой работы, в т.ч. и тренинговой.

В современном понимании групповая динамика – это развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями участников между собой и с тренером, а также внешними воздействиями на группу (Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю., 1993).

В понятие групповой динамики входят следующие основные элементы:

- цели группы;
- правила группы;
- позиция ведущего;
- структура группы.

Рассмотрим подробнее каждого из них.

Цели тренинговой группы

В начале занятий тренеры формулируют цели и задачи тренинга и помогают участникам определить собственные цели. Они могут быть:

- осознанными и вербализованными (т.е. выраженными в словах – сказанными или написанными);
- осознанными, но невербализованными (не высказанными ни в письменной форме, ни в устной);
- неосознанными и невербализованными (на этом фоне, как правило, рождается сопротивление);
- неосознанными, но вербализованными (оговорки).

Цели бывают долгосрочными или стратегическими, среднесрочными или тактическими и краткосрочными – по процессу тренинга.

Тренер, наряду с явными, декларируемыми целями, может преследовать и свои, скрытые цели, осознаваемые им в разной степени. Наличие скрытых целей может принести участникам группы значительный вред, поэтому тренер должен ясно понимать свои потребности и проблемы, чтобы минимизировать их влияние на групповой процесс.

МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ В ИССЛЕДОВАНИИ

Большое значение для успеха занятий имеет уровень готовности участников к «включению» в активный учебный процесс. Одним из важных мотивирующих факторов для детей и подростков являются ясность и однозначность целей обучения, то есть участникам необходимо ясно определить, что они должны знать по окончании данного занятия.

Интенсивность или частота встреч во время проведения тренинга – по восемь часов все дни тренинга. В тех случаях, когда тренинги проводятся в рамках учебного процесса, строго регламентируемого планом работы, то необходимо согласовать время и частоту проведения занятий с администрацией учебного заведения. При этом минимальное время, которое должно быть затрачено на тренинг – два дня. Эффективность от тренинга сохраняется не более трех месяцев. Говоря об обучении в процессе тренинга, следует помнить о том, что усвоение информации осуществляется посредством эмоций, которые являются одной из важных составляющих тренинга. Помимо эмоциональной вовлеченности участников в процесс обучения, эффективность обучения связана и с наличием опыта у участников и с их активностью в процессе обучения.

Гомогенность группы определяется по следующим показателям:

- Пол (идеальное соотношение: количество мужчин = женщин).
- Проблемы (их разнообразие) – идеальное соотношение 1:1, т.е. группа может «терпеть» одну и ту же проблему у двух участников (две одинаковые проблемы), но как только появляется третий участник группы с той же проблемой – группа терпит поражение. Таким образом, количество одинаковых проблем в группе не должно превышать двух.

- Возраст – для наилучшей эффективности необходимо подобрать группы по схожему возрастному диапазону.
- Статус членов группы – распределение участников по групповым ролям, среди таких ролей можно встретить: лидеры, аутсайдеры, «среднячки» и т.д.
- Степень открытости/закрытости группы. Закрытая группа: новые члены не допускаются в группу, пока ее участники не достигнут своей цели. Открытая группа: вхождение новых членов в группу возможно, но только на определенных условиях.
- Слаженность/сплоченность группы – это своего рода кпд группы (за какое время достигнут результат; чаще сплоченность оценивается как эмоциональный показатель). На самом деле данный показатель говорит только о производительности труда.
- Тип ведения – группа может существовать с лидером, сама по себе, с соведущим, назначенным ведущим и пр.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Индивидуальная работа очень важный компонент интерактивного тренинга. Позволяет участникам самостоятельно разобраться в теории и закрепить на практике полученные знания. В отличие от обычных семинаров за индивидуальной работой часто следует работа в малых группах или презентация. Времени на такую работу выделяется от одной до десяти минут, не более. Задача ведущего – не мешать. Давая задание, не забудьте спросить, все ли понятно, затем определить время его выполнения и за минуту до окончания срока напомнить об этом.

Задание лучше не только проговорить, но и записать.

Заключительная часть семинара – оценка. При планировании блока важно понять:

- кто проводит оценку;
- что необходимо оценивать;
- как будет проводиться оценка, какими способами;
- кому нужен результат оценки и в каком виде.

Если семинар многодневный, можно проводить оценку каждого дня. Это помогает вносить необходимые поправки, устранять ошибки и погрешности, учитывать пожелания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Агапов Б.С. Я – концепция в структуре управленческой деятельности руководителя. – М.: Государственный университет управления, 1999.
2. Амиров Н.Х. Труд и здоровье руководителя. – Казань: ГЭОТАР-МЕД, 2000.
3. Березина Е. Шеф сгорел на работе. Синдром эмоционального выгорания чаще встречается у менеджеров высшего звена // Российская Бизнес-газета – Карьера и менеджмент. 2014. – Т., №28 (957).
4. Хайитов О. Инагамова Л.У. Стрессни бошқариш. Дарслик. – Тошкент: “Akademiya”, 2022. – 238 б.
5. Инагамова Л.У. (2021) Стресс ва стресс ҳолатини вужудга келтирувчи сабабларнинг илмий – назарий талқини. Academic research in educational sciences, 2(5), 2021 й. 175–180 бетлар
6. Инагамова Л.У. (2021) Стресс ва стресс ҳолатини вужудга келтирувчи сабаблар. Жамият ва инновациялар – Общество и инновации – Society and innovations Journal home page: <https://inscience.uz/index.php/socinov/index> – 140–146 б.