

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГА УМЕНИЙ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Хадиев Николай Олегович, студент 5 курса, бакалавриат, Психолого-педагогическое образование

Научный руководитель: Галынская Юлия Сергеевна, канд.социол.наук, доцент, Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск



Актуальность. На сегодняшний день одним из значимых факторов создания конкурентного преимущества организации рассматривается обучение и развитие персонала. Тренинг как активная форма обучения позволяет максимально эффективно сформировать нужные профессиональные умения.

Цель исследования: выявление социально-психологических условий, необходимых для эффективной разработки тренинговых программ умений сотрудников организации.

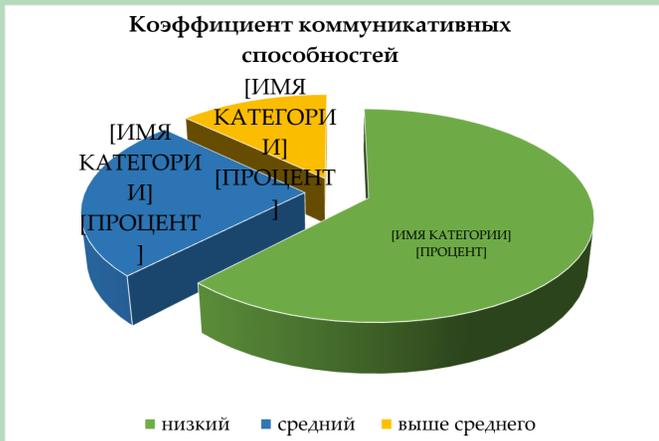
Задачи исследования:

1. Изучение теоретических основ разработки тренинговых программ.
2. Анализ социально-психологических условий, влияющих на эффективность тренингов.
3. Разработка, апробация и оценка эффективности тренинга умений для сотрудников организации.

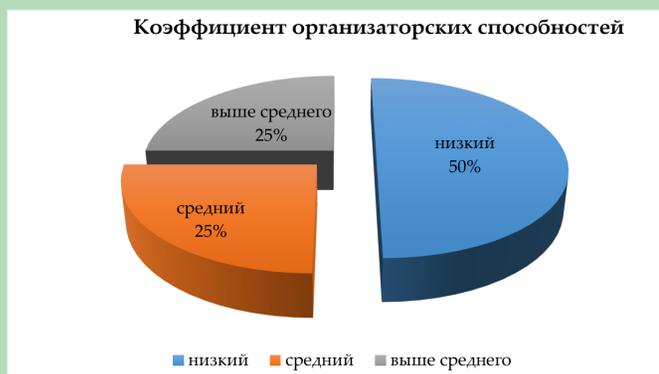
Исследование проведено в 2022 - 2023 гг. на базе международного проекта «Академия Лидер» Международного общественного объединения «Одарённые Дети», город Ташкент, Республика Узбекистан. В нём приняли участие 27 сотрудников в возрасте от 21 до 45 лет.

Методики:

- 1) Анкета удовлетворённости сотрудников работой в компании
- 2) Тест «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявского, В.А. Федорошина (КОС)
- 3) Тест на определение уровня стремления к саморазвитию Д.Ш.Сингера «Мой потенциал».



Почти у двух третей (62 %) сотрудников низкий коэффициент коммуникативных способностей. Средний коэффициент коммуникативности только у четвертой части коллектива, выше среднего – только у десятой части работников (13 %).



У половины сотрудников низкие показатели организаторских способностей, у четверти низкий уровень и ещё у одной четверти – средний.



Большинство (78 %) работников стремятся к саморазвитию.

Выводы:

1. Особенности группового тренинга умений: возможность взаимодействия участников, обмен опытом и эмоциональной поддержкой.
2. Характеристика социально-психологических условий разработки тренинга умений для сотрудников организации:
 - Разработка тренинга умений требует учета социально-психологических особенностей сотрудников организации, таких как их мотивация, потребности, ценности и предпочтения.
 - Тренинг должен быть адаптирован к конкретной организации и ее целям, учитывая ее структуру, культуру и особенности работы.
 - Важно создать поддерживающую и доверительную атмосферу на тренинге, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно и готовы были открыто обсуждать свои проблемы и искать решения.
3. Результаты исследования указывают на необходимость создания значимой и удовлетворительной рабочей среды для повышения профессиональной мотивации.
4. После проведения мероприятий прибыль увеличилась на 5-10%.

Показатели удовлетворенности трудом:

Общая атмосфера в коллективе дружелюбная, благоприятная. Сотрудники имеют хорошие взаимоотношения между собой и довольны этими взаимоотношениями (100% опрошенных). Члены коллектива с интересом относятся к своей работе, но 50% работников не удовлетворены условиями труда.

Работники не удовлетворены оплатой труда, 70% опрошенных считают, что их мало поощряют за хорошо выполненную работу. 30% респондентов не удовлетворены карьерным ростом, неудовлетворенность в основном отметили молодые сотрудники с высшим образованием, и это закономерно ведь в организации не ведется планирование карьеры. 70% коллектива не довольны организацией отпускного времени и досуга.

Программа тренинга умений направлена на развитие коммуникативных, организаторских способностей, навыков управления временем и конфликтами. Программа разбита на 10 занятий с четкой последовательностью тем.

Методы обучения: лекции, ролевые игры, кейс-анализ, интерактивные упражнения.

После проведения тренинга зафиксировано улучшение знаний и навыков участников, а также рост прибыли.

Стиль руководства по управленческой решетке Блейка-Моутона



На решётке видно, что руководитель больше внимания уделяет результату, чем интересам сотрудников.

Программа тренинга умений

№	Тема занятия	Цель	Описание	Методы обучения	Оценка/Измерение успеха
1	Введение в эффективное управление	Понимание основ управления временем и коммуникаций	Введение в тему, оценка текущих навыков участников, обсуждение значимости эффективного управления.	Лекции, групповые обсуждения, кейс-анализ	Самооценка, обратная связь от тренера, участие в дискуссиях
2	Коммуникационные навыки и конфликтология	Развитие навыков эффективной коммуникации	Обучение базовым принципам коммуникации, управление конфликтами, тренировка навыков активного слушания.	Ролевые игры, кейс-стадии, обсуждение сценариев конфликтов	Реальные ситуации, реакции на ролевые игры, анкеты обратной связи
3	Организационные способности и планирование	Развитие умений эффективного планирования	Техники управления задачами, создание планов и расписаний.	Интерактивные упражнения, обмен опытом, кейс-метод, самостоятельная работа	Оценка по выполнению задач, реальные результаты внедрения планов
4	Лидерские качества и мотивация	Развитие навыков лидерства и мотивации	Освоение основ лидерских качеств, понимание мотивационных факторов.	Ролевые игры, групповые дискуссии, кейс-анализ	Самооценка, обратная связь от коллег и руководства
5	Эффективное делегирование и распределение задач	Развитие умений делегирования ответственности	Техники делегирования, определение задач, управление проектами.	Ролевые игры, групповые задачи, обсуждение результатов	Оценка эффективности делегирования, обратная связь от коллег
6	Управление временем и стрессом	Освоение методов эффективного управления временем	Планирование времени, управление приоритетами, стратегии снижения стресса.	Интерактивные упражнения, обмен опытом, кейс-метод	Оценка по выполнению задач, уровень стресса и его управление
7	Тимбилдинг и развитие команды	Формирование эффективной команды	Укрепление взаимодействия в коллективе, развитие командных навыков.	Групповые упражнения, тимбилдинг, ролевые игры	Оценка силы команды, обратная связь от участников и руководства
8	Этика в работе и межличностные отношения	Развитие этических норм и навыков общения	Обучение этическим аспектам работы, уважение мнений, управление конфликтами.	Групповые обсуждения, ролевые игры, кейс-анализ	Оценка применения этических принципов в реальных ситуациях
9	Развитие креативности и инновационного мышления	Стимулирование креативности и инноваций	Техники развития креативности, поощрение инновационного мышления.	Творческие упражнения, генерация идей, кейс-анализ	Оценка предложенных и реализованных инноваций, обратная связь
10	Стратегии развития и план долгосрочного успеха	Планирование личного и профессионального развития	Составление индивидуальных планов развития, стратегии достижения долгосрочных целей.	Интерактивные упражнения, индивидуальные консультации, обмен	Оценка достижения поставленных целей, реальные изменения в