

Мамина Вероника Павловна, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики

ФГБОУ ВО «Астраханский ГМУ» Минздрава России, г. Астрахань, Россия

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: В статье рассмотрено понятие «социально-психологический тренинг». Проведен анализ основных видов тренинга: тренинг на развитие навыков, психотерапевтический, социально-психологический тренинг, бизнес-тренинги.

Ключевые слова: социально-психологический тренинг; профессиональные компетенции; профессиональная деятельность; бизнес-тренинг.

Annotation: The article considers the concept of "socio-psychological training". The analysis of the main types of training is carried out: training for the development of skills, psychotherapeutic, socio-psychological training, business training.

Keywords: socio-psychological training; professional competencies; professional activity; business training.

Среди наиболее продуктивных методов в сфере профессионального развития персонала можно отдельно выделить социально-психологический тренинг. Тренинги давно и широко используются для выработки и развития различных профессиональных компетенций и хорошо зарекомендовали себя при использовании в деятельности организаций с точки зрения эффективности в развитии сотрудников, и это наиболее актуально при изменении требований

деятельности [3]. Создание, развитие и совершенствование компетенций являются общей целью всех программ социально-психологического тренинга. В виде составляющих компетентности ученые обозначили знания, умения, установки (профессиональные или социальные) и компетентные действия [4]. Особая черта тренингов как способа мотивации сотрудников проявляется в том, что они, кроме того, что помогают сформировать отдельные компетенции, позволяют сотрудникам принимать и интегрировать ценности организации, в которой они осуществляют свою профессиональную деятельность, в простой и доступной для них форме [2]. По данной классификации тренинги выделяют на определенные виды: тренинг на развитие навыков, психотерапевтический, социально-психологический тренинг, бизнес-тренинги [1]. Тренинг на развитие навыков направлен на то, чтобы развить конкретный навык, и используется, когда участник четко определил нужную ему тему. В том случае, когда необходимо преодоление личностных кризисов, изменить сознание человека и стимулировать его личностный рост, используется психотерапевтический тренинг. Для создания и развития каких-либо компетенций применяется социально-психологический. Наиболее популярный тренинг на данный момент – бизнес-тренинг, потому как он может улучшить показатели конкретных сотрудников. Социально-психологические тренинги сейчас более популярны в качестве орудия группового психологического воздействия, которые направлены на увеличение и углубление знаний, развитие социальных установок, выработку умений и навыков в сфере межличностной коммуникации [5]. Среди основных задач, которые решают социально-психологические тренинги, можно отметить формирование общих и специальных коммуникативных способностей, и умений, расширение репертуара и способов анализа коммуникативных ситуаций, увеличение правильности восприятия себя, партнеров по общению и в общем групповой ситуации. Все большую распространенность в настоящие дни приобретают бизнес-тренинги. Их важнейшая черта проявляется в том, что в них однозначно обозначены сферы производственных (функциональных) задач, в отношении к

которым появляются программы обучения или переподготовки определенных категорий персонала организации. Итоги проведения подобных тренингов в компании обычно дают более широкий эффект, чем тот, который заявлен в качестве цели программы отдельно взятого тренинга. Тренинг, который был правильно спланирован и полномерно воплощен в жизнь, может косвенно влиять и на другие параметры деятельности организации, такие как:

- восприимчивость организации к изменениям, происходящим в сфере ее деятельности, расширение возможных перспектив для развития;
- эффективность деятельности всей организации с помощью увеличения продуктивности труда персонала;
- оптимизация кадровой политики при наличии должной обратной связи об изменении профессиональных возможностей сотрудников после обучения;
- рост удовлетворенности персонала от выполнения трудовой деятельности трудом и степени профессиональной мотивации работников через формирование обновленных ценностей и регламента трудового поведения.

Если принять во внимание достоинства тренинга как способа профессионального развития, то можно сделать вывод о большой эффективности такого рода обучения персонала. Помимо прочего, тренинги открывают широкие возможности для перестройки культуры и системы ценностей организации в целом, а не только для совершенствования отдельных компетенций сотрудников.

Библиографический список:

1. Журавлёв А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. – 2013. – №1. – с. 49-53.
2. Костина Л.А., Сторожева Ю.А., Кубекова А.С. Типы стратегий поведения социальных работников в конфликтных ситуациях // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 3-1. С. 289-295.

3. Саакова В.А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда // Среднее профессиональное образование. – 2007. – №2. – с. 60-61.

4. Сторожева Ю.А. Эффективность учета социально-психологических особенностей профессионального самоопределения студенческой молодежи // Акмеология. 2013. № S1. С. 234.

5. Сторожева Ю.А., Костина Л.А., Кубекова А.С. Стратегии преодоления синдрома эмоционального выгорания у специалистов помогающих профессий // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 3-1. С. 282-288.