DOI

Урумбаева А.Н., кандидат педагогических наук, доцент
Нукусский государственный пединститут им. Ажинияза

ПРАКТИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

АННОТАЦИЯ: *Статья посвящена одной из важнейших проблем психологии управления, а именно такому методу командообразования как практический тренинг. В ней рассматриваются причины популярности данного метода в деловой среде западных стран и его содержание. А также подробно анализируются основные цели данного метода, как выявление проблемных узлов, развитие системы коммуникации среди участников команды, развитие навыков индивидуальной и групповой рефлексии, создание позитивного социального окружения.*
КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *практический тренинг, метод, командообразование, психология управления, значение и цели практического тренинга.*

Urumbayeva A.N., Candidate of Pedagogical Sciences
Associate Professor
Nukus State Pedagogical Institute named after Ajiniyaza

PRACTICAL TRAINING AS A METHOD OF TEAM BUILDING

ABSTRACT: The article is devoted to one of the most important problems of management psychology, namely, such a method of team building as practical training. It examines the reasons for the popularity of this method in the business environment of Western countries and its content. The main objectives of this method are also analyzed in detail, such as the identification of problem nodes, the development of a communication system among team members, the development of individual and group reflection skills, and the creation of a positive social environment.
KEYWORDS: practical training, method, team building, management psychology, meaning and goals of practical training.

На рубеже XX и начала XXI века в деловой среде западных стран появился и быстро завоевал популярность такой метод развития организации как командообразование. Произошло это не случайно.

Во-первых, в условиях перехода от обезличенного массового потребления товаров и услуг к большему уровню требовательности потребителей к качеству и обслуживанию, излюбленная иерархическая

https://wordlyknowledge.uz

пирамида организации, где небольшая группа высшего руководства осуществляла контроль над остальными служащими, перестала работать.

Возникла необходимость максимального использования человеческого потенциала путём делегирования ответственности тем, кто непосредственно производит данные товары и услуги, и таким образом знает и может полностью удовлетворить потребности потребителей. Структура такой организации стала скорее напоминать паутину, чем пирамиду - в центре находятся люди, которые упорядочивают совместную работу множества небольших команд, находящихся на периферии.

Во-вторых, одновременно с ростом материального благополучия, оказались налицо все признаки снижения духовного - стресс, одиночество, потеря смысла жизни, нехватка времени и страх конкуренции. В настоящее время стало ясно, что люди не хотят слепо выполнять распоряжения менеджеров и хотят получать больше от своей работы, чем просто материальные блага - они хотят чего-то, что вдохновляет и воодушевляет, хотят использовать не только разум, но и сердце.

Таким образом, постепенная эволюция совместной деятельности и становление организационной культуры определили составляющие новой доктрины управления персоналом - доктрины командного менеджмента (team management), предполагающей участие работников в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость, ясность общих ценностей и целей, коллективную ответственность за результаты труда, всемерное развитие и использование индивидуального и группового потенциалов.

Обычно развитие команды представляет собой естественный процесс, происходящий без присутствия консультанта или тренера и длящийся годами. Поэтому под командообразованием мы понимаем целенаправленное формирование особого способа взаимодействия людей в команде, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со стратегическими целями команды.

В отличие от неформального способа комплектования команды, когда первый участник приглашает второго, затем они вместе приглашают третьего и так далее, основными техниками, используемыми в ходе управленческого консультирования, являются методы психодиагностики и групповые формы работы, предлагаемые социальной психологией и групповой психотерапией.

Психодиагностические методы позволяют разобраться в индивидуально-психологических особенностях сотрудников, внести коррективы в принятое до этого распределение функций между ними. С их помощью осуществляется главный принцип командообразования, то есть - команда тем эффективней, чем она гетерогенней по всем параметрам:

https://wordlyknowledge.uz

возраст, пол, тип интеллекта, характер. Однако при высоком уровне гетерогенности на начальном этапе формирования команды усложняется коммуникация, и тогда на помощь приходят групповые формы работы или **практические тренинги.**

Существует много видов практического тренинга, объединённых общим качеством - во всех них участники осуществляют деятельность, отличную от ежедневной профессиональной работы. Для начала остановимся на основных целях практического тренинга. Это:

- выявление проблемных узлов;
- развитие системы коммуникации среди участников команды;
- развитие навыков индивидуальной и групповой рефлексии;
- создание позитивного социального окружения.

Выявление проблемных узлов. Конечно, во всех командах имеются проблемы разного качества и уровня сложности. Но наиболее часто встречающиеся - это проблемы, связанные с человеческим фактором и структурой организацией. Естественно, что человек может вносить непредсказуемые изменения в тщательно спланированные планы. Поэтому, оценивая людей во внерабочей ситуации, легче выявить, какие черты личности проявляются сильнее, как это влияет на взаимодействие и на эффективность выполнения задач. Участники более не могут винить во всём «работу», они должны будут взглянуть на себя, на взаимное влияние друг на друга, а потом разобраться каково реальное влияние организационной культуры.

Развитие системы коммуникации среди участников команды. Большинство заданий тренинга довольно сложны, но в конечном счёте выполнимы. У каждой команды выявляется свой подход к их выполнению: кто-то решает слёту, кто-то вырабатывает план, но становится понятным одно - если они не будут эффективно взаимодействовать друг с другом, их постигнет неудача, поэтому необходимо овладеть навыками компетентного общения.

Развитие навыков индивидуальной и групповой рефлексии. В ходе тренинга после каждого упражнения ведущий предлагает участникам обсудить, что сейчас произошло - что им удалось сделать хорошо, что - хуже, что бы они сделали по-другому. Рефлексия - это метод осознания, что они пережили и узнали нового, она даёт возможность учиться на своём прошлом опыте и переносить знания в новые области деятельности. Постепенно они научаются синтезировать свои навыки в едино-групповое знание решения задач и преодоления трудностей.

Создание позитивного социального окружения. Странно было бы предположить, что человек может работать в группе, не вступая во взаимодействие с другими членами. Поэтому для эффективной работы необходимо создать позитивное социальное окружение - в котором все участники понимают друг друга. Для этого во время тренинга

https://wordlyknowledge.uz

затрагиваются такие области как эмоции и чувства, аспекты личности и взаимоотношения. Часто это даёт возможность взглянуть на человека другими глазами, понять, почему он в какой-то ситуации ведёт себя так, а не иначе. Помимо этого, участники тренинга учатся выражать и распознавать эмоции. Всё это приводит к тому, что члены команды начинают понимать друг друга лучше, что ведёт к эффективному взаимодействию.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Аверченко Л.К. и др. «Психология управления. Курс лекций», М., 1997
2. Андреева Г.М. «Социальная психология». Учебник, М., 2003
3. Максвелл Д.С. «Шеф и его команда» // Пер. с англ., С-Пб., 1998
4. Обозов Н.Н. «Психология менджмента// С-Пб, 1994
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. «Организационная социальная психология», С-Пб, «Речь», 2000
6. Розанова В.А. «Психология управления»// Учебное пособие, М., 1999
7. «Управление персоналом» // Под ред. Базарова Т.Ю., Ерёмина Б.Л.// М., 1998
8. Урбанович А.А. «Психология управления»// Уч. пособие. Минск, 2003
9. Bodner S. Experimental Training. A Stepping Stone for Work Teams. CSWT Reports, 1997
10. Secretan L. Reclaiming Higher Ground. Macmillan, 1997

WORDLY
KNOWLEDGE

https://wordlyknowledge.uz