Московский городской психолого-педагогический университет

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра организационной и экономической психологии

Курсовая работа

На тему: Разработка тренингов стрессоустойчивости менеджеров в организации

Выполнил студент

III курса группы У-III.1

Журавлёв Сергей Александрович

Научный руководитель

канд. псих. наук,

Кояшева О.И.

Москва 2009

Оглавление

Введение

Глава I. Понятие стресса, его виды

1.1 Понятие стрессоустойчивости

1.2 Понятие личности. Её характеристики

Глава II.

2.1 Понятие тренингов

2.2 Принципы проведения тренингов

2.3 Правило наивысшей активности

2.4 Принцип персонификации высказывания

2.5 Принцип отсутствия критики и системы оценки высказывания

2.6 Принцип доброжелательности

2.7 Принцип осознания поведения. Правило обратной связи

2.8 Роль стресса в жизни и деятельности менеджера

Заключение

Список литературы

## Введение

В нашем современном мире, для того чтобы быть постоянно деятельным и полезным субъектом непременно нужно быть не только в хорошей физической форме, но также не менее важно находиться и в здоровой психологической форме. В нижеследующей работе мы рассмотрим такой вопрос как "разработка и роль тренингов стрессоустойчивости менеджеров в организациях". Работа менеджера неизменно связана с окружающим его активным миром: вверенными ему подчинёнными, клиентами, вышестоящим начальством и т.д. Постоянные отношения между разными иерархическими ступенями несут за собой опасность нарушения внутреннего психологического равновесия, и, как следствие, менеджер, не имеющий должной закалки, рискует оказаться в стрессе. Ну, а, находясь в стрессовом состоянии, как мы все понимаем, человек не в состоянии грамотно и точно отслеживать свою и чужую работу. Коль скоро у нас пойдёт речь о менеджерах, нужно определить, действительно ли стресс опасен для людей, занимающихся управлением? Ведь менеджер обязан быть не просто в какой-то степени волевым человеком, но и коммуникабельным, "объединяющим" звеном в системе организации. В стрессовом состоянии такое важное звено может очень сильно повредить налаженной работе, либо ещё больше усугубить незавидное положение дел в компании. Из этого всего следует, что внутренний психологический мир менеджера также много важен, как и его физическое здоровье. Таким образом, мы определили актуальность и важность нашего исследования.

Целью исследования мы сделаем попытку определиться в том, что тренинги повышения стрессоустойчивости менеджеров в организации - полезнейшая профилактическая работа, которая рекомендуема всем организациям, для которых важна забота о своих сотрудниках.

Объект исследования: менеджер, находящийся в стрессовом состоянии, а предметом определим его поведение и влияние на него тренинга стрессоустойчивости. В настоящее время подобные тренинги ещё не вошли в широкое обращение, но будем надеяться, что данной работой мы раскроем их истинную важность в практическом применении.

## Глава I. Понятие стресса, его виды

Первым человеком, который дал определение понятия стресса, был канадский врач и биолог Ганс Селье (1907-1982). За свою насыщенную жизнь он очень много времени отдал изучению стресса и всего что связано с этим явлением. По Г. Селье "*стресс* - это неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование" или "общий адаптационный синдром". Само понятие стресса довольно обширное и имеет много разных истолкований: "*Стресс* - это совокупность защитных физиологических реакций, возникающих в организме животных и человека в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов". Зачастую понятие зависит от концепции, от которой отталкивается автор. Рассматривая понятие стресса с точки зрения влияния эмоций на сложившиеся обстоятельства окружающего мира, некоторые специалисты дают такие определения как: "*Стресс* - возникающий в сложных условиях феномен психической деятельности" (Наенко). Состояние стресса достигается людьми, занимающимися сложной работой, сопровождаемой плохими условиями. Ганс Селье выделял три стадии этого "общего адаптационного синдрома": первая стадия "тревоги" несёт за собой смысл резкого падения сопротивляемости организма, он испытывает серьёзные трудности; далее следует стадия "адаптации" - происходит адаптация к внешним условиям и заключительной стадией является "истощение" - резкое снижение активных свойств организма.

Специалисты и учёные, занимающиеся учением стрессом и всеми его отраслями, поделили его на два вида: эвстресс и дистресс.

*Эвстресс* - вид "положительного" стрессового состояния, который мобилизует множество внутренних процессов организма, активизирует память, познавательную деятельность.

*Дистресс* - вид "отрицательного" стрессового состояния, в котором организм энергетически ослаблен, наиболее подвержен болезням, чувствует физическую и моральную усталость. Ведут к депрессии, которые в затяжном состоянии ведут к серьёзным болезням, требующим врачебного вмешательства.

*Депрессия* - неспецифическая реакция организма на стресс.

Однако, вернёмся к определению стресса по Г. Селье. Чтобы полностью понять это определение, нужно сначала разобраться, что подразумевается под понятием "неспецифический ответ".

Всё, что нас окружает, имеет специфическое влияние на наш организм, заставляя его так или иначе реагировать на изменения, происходящие внутри него или снаружи, в окружающем мире. Как только на наш организм было оказано какое-либо влияние, он принимается за работу над восстановлением привычной ему атмосферы. Г. Селье подробно изложил этот момент в книге "Стресс без дистресса": "Другими словами, кроме специфического эффекта, все воздействующие на нас агенты вызывают также и неспецифическую потребность осуществить приспособительные функции и тем самым восстановить нормальное состояние. Эти функции независимы от специфического воздействия. Неспецифические требования, предъявляемые воздействием как таковым - это и есть сущность стресса." Из этого вытекает то, что суть стресса одна - неспецифическое поведение организма и, что вызвало эту реакцию - радость или подавленность, положительный фактор или отрицательный - никакой разницы нет.

Крайне важным Г. Селье считал почерпнуть, чем стресс не является. В нашей повседневной жизни, само слово стресс настолько часто употребляется, что точность его определения стала крайне размытой. У многих стресс ассоциируется с нервным возбуждением или крайне сильным эмоциональным напряжением. Биологический стресс может возникнуть и при игре в шахматы или когда человек неожиданно спотыкается. Биологическая реакция одна и та же, что и если человек прыгает с парашютом, разница лишь в интенсивности организма при достижении стабилизации.

По теории Ганса Селье, со стрессом мы встречаемся везде и всюду: когда идём на работу, принимаем душ, едим и даже когда спим. Но в обиходе мы часто употребляем слово "стресс" имея в виду дистресс - негативный стресс, то самое состояние нервного напряжения, которое испытываем в сложных пикантных ситуациях. Окружающий мир наполнен факторами, которые могут легко выбить человека из его привычного жизненного ритма, что приводит к стрессовому состоянию. Эти факторы называются *стрессорами*. Для того чтобы не сбиваться с ритма, нужно иметь иммунную систему против этих стрессоров, то есть хорошую стрессоустойчивость.

## 1.1 Понятие стрессоустойчивости

О самом понятии стрессоустойчивости человека говорилось довольно много. Основная трактовка такова: "Стрессоустойчивость - это совокупность личностных качеств, позволяющих работнику переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья." Б.Х. Варданян писал: "... можно более конкретно определить как свойство личности, обеспечивающее гармоническое отношение между всеми компонентами психической деятельности в эмоциогенной ситуации и, тем самым, содействующее успешному выполнению деятельности." П.Б. Зильберман же в свою очередь имел взгляды и совсем с другой стороны на этот вопрос, говоря о том, что устойчивость может быть нецелесообразным явлением, характеризующим отсутствие адекватного отражения изменившейся ситуации, свидетельствующим о недостаточной гибкости, приспособляемости. Он же предлагает свою и, на наш взгляд, одну из самых удачных трактовок стрессоустойчивости, понимая под ней "... интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности индивидуума, которое обеспечивает оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке". Как можно почерпнуть из приведенных определений понятия стрессоустойчивости, данный феномен (качество, черта, свойство) рассматривается в основном с функциональных позиций, как характеристика, влияющая на продуктивность (или успешность) деятельности. Пребывая в постоянном активном социальном положении, менеджер обязан иметь иммунную реакцию на все факторы, способные вывести его душевное и психологическое равновесие из строя. Для этого необходимо иметь "хорошую стрессоустойчивую форму" Многими специалистами доказана взаимосвязь между физическим и психологическим здоровьем, а из этого следует, что не только физическое здоровье страдает от несостоятельной "психологической формы" человека, но и психологическая состояние напрямую зависит от физической подготовки. Физические упражнения, закаливание, здоровое питание - всё это является крепкими составляющими в таком щите от стрессов, как стрессоустойчивость.

## 1.2 Понятие личности. Её характеристики

Перед тем как начать рассматривать менеджера в разный состояниях (стресса и т.д.) сначала стоит определиться с таким важным понятием как личность. Стоит отметить, что это понятие играет очень важную роль в такой большой и сложной системе менеджмента и управления организацией. Термин "личность" используется для описания комплекса качеств, отражающий умения, знания человека, его индивидуальные черты, физические параметры. То или иное влияние на личность оказывает любое из множеств его качеств или свойств. Менеджер должен наиболее остро чувствовать, на какое из свойств личности надо повлиять, чтобы интересы личности наилучшим образом способствовали стремлению скорейшего достижения задач как личных, так и коллективных. Реальная сущность понятия "личность" значительно шире, чем поведение человека в обществе. Сущность конкретной личности включает в себя отношение к людям, основные качества, мировоззрение, многие личные и внешние воздействия, влияющие на её поведенческие стереотипы. Характеристику личности определяют, главным образом, не физиологические, а её социальные и психологические черты.

*Черта личности* -это внутренняя устойчивая предрасположенность (или другими словами - диспозиция) к определённому поведению, которая складывается либо из-за наличия специфических потребностей, мотивов или интересов, либо из-за только ей присущих факторов.

Структуру личности можно охарактеризовать как определённую совокупность врождённых и социальных качеств определённой личности, говорящей о её социальной направленности, уровне подготовленности, особенностях психических процессов, темпераменте, характере.

Комплексный анализ стойких и психических свойств (черт личности), целесообразно выполнять исходя из концепции динамической функциональной структуры личности по Платонову К.К.

Структура личности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Подструктуры | Группировки черт личности |
| 1 | Социальные свойства личности | Направленность - влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, моральные качества, мировоззренческие установки |
| 2 | Уровень подготовленности личности | Знания, умения, навыки, привычки, способности и т.д.  |
| 3 | Особенность психических процессов | Эмоции, ощущения, чувства, аффективность, воля, память, эмоциональная стабильность, нестабильность, импульсивность, эмпатийность, истероидность и др.  |
| 4 | Врождённые свойства | Темперамент, художественный или мыслительный тип высшей нервной деятельности, интро - и экстраверсия |

Все эти качества в большей мере формируются на основе особенностей социальной подструктуры, среди которых можно выделить мировоззренческие позиции, моральные ценности, идеалы личности. Именно на их основе, в конце концов, формируется жизненная позиция личности, которая определяет её поведение в малой группе, коллективе обществе.

Практическая деятельность менеджера требует от него определённой автономности. Самостоятельности, способности отстаивать свою точку зрения. Личная независимость любого индивида, а также менеджера в существенной мере зависят от его мышления, волевых качеств, способностей к правильной самооценке и самоконтролю.

Рассмотрим подробнее психологические свойства личности, учёт и использование которых в практической деятельности менеджеров является необходимым для успешного управления работниками.

*Способности* - индивидуально-психологические свойства личности, обуславливающие возможность успешного выполнения тех или иных видов деятельности.

*Эмоции* - переживания человеком своего отношения к действительности, к событиям в общественной и личной жизни. В данном случае схожи с понятием стресса, т.к также имеют два класса: положительные - стенические; отрицательные - астенические. Положительные повышают тонус и продуктивность деятельности человека, отрицательные снижают их и могут даже стать причиной заболевания. Разновидностью эмоций является аффект.

*Аффект -* форма эмоций, характеризующаяся чрезвычайной интенсивностью протекания и сопровождающаяся бурными выразительными движениями. Вызывается обычно неожиданным раздражителем, к которому психика не может сразу приспособиться. Различаются стенические (радость) и астенические (страх, отчаяние) аффекты.

В работе менеджера очень важно различать такие понятия как эмоциональная стабильность (ваготония) и нестабильность (симпатония).

*Индивиды с эмоциональной нестабильностю (симпатонией)* раздражительны, обидчивы, общительны, волевые качества невысоки, легко внушаемы, склонны отвлекаться и бросать дело при первых трудностях. Личностные контакты предпочитают деловым.

*Индивиды с эмоциональной стабильностью* - имеют устойчивое, ровное настроение, последовательны в действиях и стремлениях, трудолюбивы, стойко переносят свои трудности, в суждениях и поступках справедливы, выдержаны, терпеливы и выносливы. Деловые контакты предпочитают всем другим.

## Глава II

## 2.1 Понятие тренингов

Чтобы начать разговор о тренингах и их практическом смысле в жизни менеджеров, да и людей вообще, дадим непосредственно определение этого понятия. Итак, *тренинг* - это систематическая тренировка или совершенствование определённых данных, навыков и поведения каждого члена тренинга в группе. Тренинги бывают разного вида в зависимости от того, каких целей желает достичь группа и какие методы в нём используются. Тренинг может быть делового общения, поведенческий тренинг, тренинг продаж, видеотренинг, ролевой тренинг. Смысл работы в именно группе состоит в том, что человеку становится легче работать над собой в компании, преодолевать комплексы, видя, что они не одни в своих психологических затруднениях, развивать навыки, смотря на своих партнёров по работе в группе.

Тренинги уже завоевали весьма достойное место в современном мире. Развиваются всё новые техники, методики, дающие максимально позитивный результат в максимально короткие сроки. Сейчас можно выделить три категории тренингов:

тренинг общения;

тренинг личностного роста;

бизнес тренинг

Рассмотрим теперь подробнее каждый из приведённых выше видов тренингов:

*Тренинг общения* направлен на повышение коммуникативных способностей, снятия психологических "зажатостей" в общении с окружающими людьми, преодоление комплексов, мешающих полноценному общению. Предполагается, что, пребывая в группе вовремя тренинга, человек имеет своеобразную "репетицию" перед тем как в уже "реальной" жизни встретиться с неизбежными затруднениями, связанными с общением. Конечно, тренинг не в силах проработать всю необъятную массу вероятных ситуаций, но он может помочь повысить в себе уверенность и снизить остроту ощущений, ведущих к стрессовой ситуации.

*Тренинг личностного роста* очень близок к психотерапевтическим группам. С помощью этого тренинга выявляются основные комплексы и барьеры, мешающие объективно смотреть на окружающий мир в отношении себя. Человек определяет для себя основные психологические проблемы, мешающие ему достичь желаемого профессионального и социального положения. С помощью тренера и других участников группы после курса тренингов человек более объективно уже смотрит на свои действия со стороны, точнее определяет окружающее мнение о себе и эффективнее применяет профессиональные навыки на работе.

Тренинги *общения и личностного роста* довольно взаимосвязаны и похожи друг на друга, поэтому их определяют в комплексный *социально-психологический тренинг*. Методы и техники социально-психологического тренинга очень разнообразны, руководитель-тренер пользуется ролевыми приёмами, дискуссиями. Целью является наиболее глубокое "погружение" в тренинговую атмосферу, чтобы как можно сильнее прочувствовать свои проблемы, увидеть их, что называется, "перед носом". Таким образом, с проблемами легче бороться и их преодолевать. Подобные тренинги особенно важны и рекомендуемы для людей, профессии которых связаны с активным общением. Хороший менеджер не может себе позволить иметь трудности в сфере человеческих контактов, так как основой основ в управлении является отлаженная коммуникабельность между начальником и его подчинёнными.

Целями *бизнес-тренингов* являются решения определённых профессиональных задач. Очень часто встречаются тренинги продаж чего-то, каких-либо благ или услуг. Бизнес-тренинги сфокусированы на определённую узкие проблемы, такие как проблемы в ведении переговоров, отлаживание здорового микроклимата внутри коллектива, решение конфликтных ситуаций, формирование команд и т.д. Положительным аспектом является также и то, что тренингуемый может почти сразу проверять методики в практике. Надо отметить, что сложно сказать сразу, насколько эффективен тренинг, так как положительные стороны выявляются спустя некоторое время и показывают себя в работе, насколько качественнее и быстрее она стала.

## 2.2 Принципы проведения тренингов

Главным принципом проведения тренинга является требование полной отдачи со стороны его членов, как психологическое, так и, если понадобится, физическое. Без должной атмосферы доверия, участия, желания достичь больших результатов тренинг будет неэффективен. Члены тренинга не должны бояться делать ошибок в своих рассуждениях или бояться быть осужденными со стороны других участников. В данном случае ошибки и неверные суждения являются полезными аспектами и важными неотъемлемыми компонентами.

Рассмотрим определённые принципы работы в тренинговой группе, их специфику и вытекающие из них правила:

## 2.3 Правило наивысшей активности

В процессе тренинга, все его члены обязаны быть крайне внимательны ко всем его этапам и к требованиям руководителя-тренера. Во время тренинга их могут попросить проиграть какую-либо ситуацию, сыграть определённую роль, выслушать окружающих и дать им свою оценку, высказать своё мнение. Принцип активности опирается на доказанные учёными-психологами цифры: десять процентов информации человек усваивает через орган слуха, пятьдесят процентов через орган зрения, семьдесят процентов информации он усваивает через её проговаривание и девяносто процентов усваивает того, что делает сам.

Чтобы активность была максимальной, нужно донести до тренингуемых, что им не стоит зажиматься и стесняться друг друга, а, наоборот, как можно больше раскрепоститься и открыться. Нужно помнить, что без должной атмосферы дружелюбия и участия все попытки добиться коллективных положительных результатов невозможно.

Задачей руководителя-тренера же является сделать из тренинга не просто собрание, а событие, которое должным образом повлияет на остальных членов. Ни в коем случае тренинг не должен быть скучным. Как правило, большое значение имеет "игровой" момент. В играх человек познает окружающий мир гораздо быстрее, нежели в каких-либо других условиях, и поэтому, чтобы понять и пережить какую-либо щекотливую жизненную ситуацию, её проигрывают в круге участников. Воспринимая эту ситуацию как игровую, участники подходят к ней смелее и с большой долей находчивости. В игре отсутствует стрессовый фактор оказаться в сложной жизненной ситуации, и тренигуемые ведут себя гораздо смекалистей. В то же время, участники должны относиться ко всему происходящему серьёзно и максимально прочувствовать все предложенные ситуации.

## 2.4 Принцип персонификации высказывания

Каждый высказывающийся во время тренинга обязан избавиться от таких высказываний как: "Всем известно…" или "считается, что…". Подобные безличностные языковые формы, употребляемые в обывательской жизни, помогают человеку скрыть своё собственное мнение и избежать неудобных моментов в общении, конфликтных ситуациях. Чем чаще человек употребляет эти формы, тем больше он подвержен массовости суждений и слабее отстаивает свои личные позиции и взгляды. Ведущий тренинга должен строго следить за тем, чтобы в группе каждый её член чувствовал свою индивидуальность и важность личного мнения.

## 2.5 Принцип отсутствия критики и системы оценки высказывания

Во время тренинга очень важно выявить и заставить работать творческие, нестандартные подходы к ситуациям, заставить членов группы находить все больше и больше подходов к одним и тем же ситуациям. В целях создания творческой атмосферы критика, сведённая до минимума, должна касаться только высказывания, либо какого-то ни было действия, но ни в коем случае не личности. Необходимо дать понять членам тренинга, что им следует развивать в себе навыки хорошего слушателя и человека, который очень точно и быстро извлекает важные моменты из потока информации и принимает верные решения в кратчайший срок.

## 2.6 Принцип доброжелательности

Этот принцип говорит о том, что к каждому человеку должен быть подход, учитывающий его эмоциональные. Чувствительные особенности. В кругу членов тренинга необходимо установить доброжелательную, товарищескую атмосферу внимания и участия к каждому участнику. Этот принцип помогает хорошо расслабиться в коллективе и провести работу на высоком уровне и в хорошем темпе. Работая друг с другом, партнёры учатся избавляться от личных комплексов, выслушивать, проявлять искреннее участие, избавляются от недоверия и скрытности.

## 2.7 Принцип осознания поведения. Правило обратной связи

Крайне важным моментом является научить участников объективно смотреть на своё поведение, давать ему оценку, видеть свои недостатки и, наоборот, сильные стороны. Делать так называемый переход от эмоциональных действий к продуманной и взвешенной саморегуляции. Эти навыки помогут в будущем смело вести себя во внешней жизни и содержать свой внутренний мир в покое. То есть найти определённую гармонию между внешним и внутренним миром. Известным методом является принцип обратной связи. Отсюда понятно насколько важны обсуждения того, что происходит внутри группы, у кого какие достижения и т.д. Очень действенным методом является так же обсуждение видеозаписей предыдущих сеансов тренинга, хотя, будучи очень сильным средством воздействия, видеозапись может оказать и неблагоприятное воздействие, поэтому его нужно использовать с крайней осторожностью. Также надо отметить, что все, что происходит во время тренинга, является строго конфиденциальным и не выходит за его круг.

Смысл понятия "личности" в работе тренинга: каждый тренинг имеет свой результат в зависимости от того, с какой личностью он работает.

## 2.8 Роль стресса в жизни и деятельности менеджера

Жизнь и деятельность менеджера, как мы уже выше указывали, заставляет пребывать в хорошей не только физической, но и, что не менее важно, психологической форме. Групповой тренинг повышения стрессоустойчивости - один из главных приёмов закалить своё внутреннее состояние и оградить себя от множества факторов, влекущих за собой уныние и апатию. Тренинг не только закалит и научит стойко переносить дистресс, но и поможет извлекать полезные моменты из эвстресса. Принципы проведения подобных тренингов основаны на базовых, приведённых выше. Самыми распространёнными же являются рассмотрение стрессовых ситуаций по частям, их обсуждение и ролевое "проигрывание", заставляющее человека испытать стресс в игровых условиях. Далее идёт обсуждение и подробный разбор всех моментов ситуации. Понятно, что менеджера сложно застраховать от всех стрессовых ситуаций, так как их необъятное множество и для каждого человека являются строго индивидуальными в зависимости от характера человека.

Тренинги повышения стрессоустойчивости менеджера в организации можно отнести к виду *бизнес-тренингов*, так как в них рассматриваются узкоспециальные моменты, которые влекут за собой стрессовое состояние. Выше мы уже указали, что бизнес-тренинги являются средоточием других двух видов тренингов, поэтому в программу входит частично и работа над повышением коммуникативных способностей, определением личностных перспектив и методов их достижения. Эта работа также необходима ввиду того, что без вышеперечисленных компонентов менеджер имеет крайнюю подверженность к стрессу, учитывая специфику его профессиональной деятельности.

Чтобы научиться твёрдо противостоять стрессу, нужно первым делом определить для себя, какие стрессоры несут наибольший вред. Руководитель тренинга обязан иметь уже сформировавшуюся базу знаний о стрессе, о его главных факторах и наиболее распространённых стрессорах, сталкивание с которыми менеджер может впасть в депрессионное состояние и выпасть из обычного активного образа жизни, что неизбежно повлияет как на его работу, так и на здоровье.

Программа тренинга разрабатывается, основываясь на знаниях о понятии стресса, о спецификах профессии менеджера и на общих тренинговых методах, которые рассмотрим ниже.

В групповом тренинге есть свои методики и их не так уж и много (по И.В. Вачкову):

групповая дискуссия;

игровые методы;

методы, направленные на развитие социальной перцепции;

методы телесно-ориентированной психотерапии;

медитативная техника

По И.В. Вачкову

Из приведённых выше методов выделим те, которые больше всего подходят для работы в тренинговой группе повышения стрессоустойчивости. Наиболее простые и в то же время крайне действенные, это групповая дискуссия и игровые методы.

Групповая дискуссия помогает членам тренинга поделиться своим опытом либо страхами в тех или иных ситуациях. Тренингуемым очень полезно видеть и слышать человека с похожими проблемами, это сближает их друг с другом, помогает вести себя искренне по отношению к партнёрам. Этот метод "передачи опыта" помогает группе определить рамки работы тренинга, непосредственно направление пути работы, расставляет для каждого его личные цели, определяет желаемые результаты. Выслушивая поочерёдно всех членов тренинга, необходимо вычленить нужную информацию, по необходимости, дождавшись своей очереди, задать интересующие вопросы, что-то посоветовать, либо в ответ рассказать о подобных тревожащих моментах.

Групповая дискуссия в свою очередь тоже делится на тематическую, биографическую и интеракционную.

Тематическая дискуссия представляет собой обсуждение значимых для всех членов тренинга проблем.

Биографические дискуссии основываются на прошлом опыте.

Интерактивные дискуссии затрагивают взаимоотношения между участниками группы.

Игровой метод также крайне важен и продуктивен, по мнению многих учёных. На первых этапах курса члены тренинга ещё мало знают друг друга и как правило скованы в своих суждениях и мнениях. Для этого проводится масса начальных игр, для того, чтобы тренингуемые привыкли друг к другу, стали смелее, да и просто познакомились. Далее уже следует этап диагностики ситуаций и самодиагностики, то есть анализ собственного поведения в ней. Возможности, которые можно достичь с помощью метода игр, неисчерпаемы и используются очень активно.

И ещё один метод, о котором мы ещё не говорили, но о котором стоит упомянуть, это метод медитативной техники. Используется не так активно как предыдущие, но с каждым годом все больше и больше входит в обиход проведения тренингов. В вопросе о стрессоустойчивости медитация довольно актуальна, так как эта техника позволяет обучиться телесной и физической расслабленности, снятию нервного напряжения, восстановить и мобилизовать организм за короткий промежуток времени.

В профессиональной жизни менеджера, помимо вопроса налаживания комфортного общения с окружающими и определения личностных целей, существует ещё необъятная масса стрессоров: нехватка времени на выполнение определённой работы, неожиданные проблемы с проектом, который казался успешным, экономический и финансовый кризис (что крайне актуально в настоящее время), нехватка сотрудников, ведущая к избытку принятой на себя работы, систематические задержки на рабочем месте допоздна и т.д. И всё это может накладываться на семейные проблемы, желания скорейшего отпуска, затяжную пасмурную погоду. Человек начинает чувствовать себя загнанным в колесе постоянной напряжённой работы, не дающей ни физической, ни внутренней расслабленности и, как уже можно догадаться, оказывается в состоянии стресса, стремящегося перейти в затяжное, то есть депрессию. Как видно, факторов, влекущих за собой дистресс, множество, и научиться сопротивляться абсолютно всем невозможно, но возможно закалить себя психологически универсальными упражнениями так, чтобы дистресс не выходил за опасные рамки.

## Заключение

В современном мире преобладает высокий спрос на здоровых и активных управленцев. Жизнь требует от нас полной отдачи и "высокоскоростной" деятельности, и случается порой так, что организм устаёт приспосабливаться к жизни, которая с каждым днём требует все больше и больше. Либо и так нервное напряжение усугубляется неприятными моментами на работе, в семье, в общении с друзьями. К таким ситуациям нужно быть готовым и встречать их с крепкой психикой и грамотной подготовкой. Целью нашего исследования было определение значения и эффективности групповых тренингов стрессоустойчивости менеджеров в организации и составление выводов. Из вышеуказанных причин вывод складывается определённо в пользу тренингов, так как это хоть и новый, но уже широко применяемый метод психологической работы с людьми. Этот метод позволяет мягко, и в то же время эффективно выискивать суть проблемы, проводит всесторонний анализ причин, находит их и далее уже работать над их удалением либо сопротивлением им, и в последствии проводится работа по мобилизации жизненных свойств организма. Метод тренинга отличается от других тем, что проводится в группе и решение проблем проводится коллективными усилиями, что даёт большой и незамедлительный результат. Также тренинг стрессоустойчивости проводит работу не только узкого направления на борьбу со стрессовым состоянием, но и психологическими причинами, делающими человека слабым перед ним. В ходе исследования были проанализированы несколько принципов и методов работы в группе тренинга, всем даны трезвые оценки и в выводе следует указать, что методики, используемые руководителем тренинга, отличаются большим разнообразием. Большим отличием от других методов влияния на психологическое состояние человека является то, что групповой тренинг не требует больших силовых физических и психологических затрат и проходит в интересной и теплой атмосфере, что крайне благожелательно влияет на психику тренингуемого. Главное не забывать. Что наше психологическое здоровье самым прямым образом влияет на весь наш организм.

## Список литературы

1. Ганс Селье "Стресс без дистресса"
2. Вачков И.В. "Основы технологии группового тренинга"
3. Д.М. Рамендик "Тренинг личностного роста"
4. Сороченко В. "Все, что нужно знать о психологических тренингах"