



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы.** Процессы глобализации и цифровизации обуславливают появление множества нововведений во всех направлениях управления персоналом, в том числе и в его обучении. Сотрудники, умеющие быстро осваивать новые технологии, оперативно решать проблемы любой сложности – залог эффективности реализации бизнес-стратегии любой организации. Особое внимание при выборе компаниями методов обучения уделяется повышению положительного эффекта от вложений в обучающие мероприятия.

Обучение сотрудников является одним из главнейших инструментов управления и развития персонала. Все организационные изменения проходят посредством тех или иных форм обучения. Большинству организаций по всему миру стало понятно, что степень успешности и выживаемости компании определяется ее способностью к быстрым изменениям. Сами же изменения проходят путем усвоения новых знаний, новых методов работы, новых взглядов, подходов и принципов – всё это являет основу процесса корпоративного обучения.

При этом немаловажным фактором успешности всего обучения является скорость, с которой персонал может усваивать новые знания, навыки и умения. Существенно повлиять на результативность обучения можно, понимая связь активностей головного мозга с познавательными процессами и поведением в обучении, то есть используя методы обучения когнитивной направленности.

Перспектива улучшения когнитивных способностей с помощью тренинговых вмешательств, например, повторяющейся практики выполнения когнитивных задач или обучения метакогнитивной стратегии, за последние двадцать лет приобрела большую популярность. Несмотря на то, что существует множество данных, свидетельствующих о том, что такие тренировочные вмешательства повышают производительность при

выполнении обученных задач, остается спорным вопрос: распространяются ли эти преимущества на другие задачи и способности за пределами обученного контекста.

Различные исследования подтверждают улучшение когнитивной эффективности, вызванное тренингом, то есть оптимизированную производительность в пределах существующих пределов когнитивных способностей. Смещение исследований в сторону выявления когнитивных механизмов, лежащих в основе повышения когнитивной эффективности, открывает путь к разработке эффективных мероприятий по когнитивному обучению. Однако, чтобы продвинуть такое понимание человеческого познания и когнитивной пластичности, необходимо стремиться разрабатывать и уточнять теории, которые генерируют проверяемые гипотезы.

Из всего вышесказанного можно заключить, что для достижения целей повышения эффективности сотрудников организации необходимо тщательное изучение возможностей применения когнитивного тренинга и выявление механизмов его воздействия в рамках корпоративного обучения.

Анализируя литературу по данной теме, выявляется, что среди большого количества материала, теоретических концепций и эмпирических данных, посвященных различным аспектам изучения возможностей когнитивного тренинга, мало работ, затрагивающих проблему применения когнитивного тренинга в рамках организационной психологии.

Таким образом, недостаточная разработанность проблемы и ее высокая социальная и экономическая значимость определяют актуальность данного исследования.

**Целью исследования** является изучить возможности когнитивного тренинга как средства повышения эффективности работников организации.

Для реализации поставленной цели в данной работе будут решаться следующие **задачи**:

1. Провести теоретико-методологический анализ подходов в отечественной и зарубежной психологии к исследованию когнитивного тренинга и возможностей его применения в организациях;
2. Обосновать программу эмпирического исследования возможности применения когнитивного тренинга с целью повышения продуктивности сотрудников организации;
3. На эмпирическом уровне определить потребность в проведении когнитивного тренинга в организации;
4. Разработать и провести групповой когнитивный тренинг в организации;
5. Экспериментально определить психологическую результативность групповой программы когнитивного тренинга в организации.

**Объект исследования** – процесс повышения эффективности работников организации.

**Предмет исследования** – когнитивный тренинг как средство повышения эффективности работников организации.

**Гипотеза исследования:** процесс повышения продуктивности сотрудников организации будет более успешен при условии реализации программы когнитивного тренинга.

**Методологические основы исследования составляют:**

- Фундаментальные принципы деятельностного подхода (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн);
- Общеметодологические идеи системного подхода (Б.Г. Ананьев, В.А. Ганзен, Б.Ф. Ломов);
- Основной методологический принцип субъектного подхода -признание активной роли человека в реализации своих многообразных отношений с окружающим миром (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровский);
- Концепции уровневой структуры личности (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов);

- Концепции личностно-развивающего подхода к изучению психологических основ профессиональной деятельности человека – Л.М. Митиной, Э.Э. Сыманюк Э.Ф. Зеера, Н.С. Глуханюк;
- Проблематика тренинга в контексте социальной и организационной психологии, методология организации процесса тренинга (О.Р. Арнольд, В.В. Большаков, С.И. Емельянов, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянников).

**Методы исследования.** Для решения поставленных задач в работе были использованы теоретические, эмпирические методы, а также методы количественной обработки данных: теоретические методы (анализ, синтез, обобщение, метод теоретического анализа литературы по проблеме научного исследования); эмпирические методы (метод тестирования, метод психологического эксперимента); методы количественной обработки данных: количественно-качественные методы обработки данных, интерпретационные методы, математико-статистические методы (вычисление среднего арифметического значения, проведение сравнительного анализа результатов исследования с использованием непараметрического Т-критерия Вилкоксона для двух связанных выборок и др), корректировка, обработка и анализ информации проводились с использованием пакета программ математико-статистической обработки данных SPSS версии 23.0, стандартного пакета прикладных программ Microsoft Office 2016.

Для решения поставленных задач были использованы следующие психодиагностические методики:

- Методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления» - для выявления пластичности-ригидности мышления.
- Тест «Оперативная память» - с целью диагностики памяти.
- Методика «Таблицы Шульте» - с целью исследования темпа сенсомоторных реакций, переключения и объема внимания, параметров отвлекаемости и истощаемости.

- Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой – для определения уровня саморегулирования.
- Для диагностики ассертивности был выбран тест В. Г. Ромека «уверенность в себе».
- Шкалы экспертной оценки эффективности работников организации до и после прохождения программы когнитивного тренинга.

**Характеристика эмпирической базы.** На базе строительной группы компании ООО «Три кита» г. Саратов было обследовано 20 сотрудников в возрасте от 23 до 54 лет.

**Научная новизна** проведенного исследования заключается в следующем:

- 1) определены возможности когнитивного тренинга как средства повышения профессиональной компетентности и эффективности сотрудников организации;
- 2) разработана групповая программа когнитивного тренинга для сотрудников организации;
- 3) доказана перспективность использования когнитивного тренинга для повышения экономической продуктивности организации в целом.

**Теоретическая значимость.** В работе обобщены и систематизированы представления различных авторов о понятии когнитивного тренинга, к формам его проведения и сферам влияния. Теоретически и экспериментально обоснованы и доказаны возможности и преимущества применения когнитивного тренинга среди сотрудников организации в целях повышения их профессиональной эффективности. Выделены основные механизмы влияния когнитивных упражнений на повышение личных показателей сотрудников.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что в результате проведенного исследования теоретически и эмпирически расширено представление о когнитивном тренинге и роли когнитивных возможностей сотрудников организации. Также была создана программа

когнитивного тренинга для повышения когнитивных возможностей сотрудников организации, которая может быть рекомендована к применению в различных организациях.

**Структура работы** определена задачами исследования, логикой раскрытия темы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

Во введении обосновывается актуальность работы, формулируются цели и задачи исследования, а также его теоретическое и практическое значение, указываются методы анализа.

В первой главе проводится литературный обзор имеющихся на сегодняшний день представлений о когнитивном тренинге и возможностях его применения в рамках организационной психологии.

Во второй главе приводится анализ результатов экспериментального исследования роли когнитивных возможностей в повышении продуктивности сотрудников организации и когнитивного тренинга как способа воздействия на их развитие.

В заключении подводятся итоги проведенной работы, формулируются общие выводы исследования.

В приложениях представлены стимульный материал методов психодиагностики и программа когнитивного тренинга.

## СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

**Во введении** обоснованы актуальность исследования, поставлены цели и задачи, определены объект и предмет исследования, выдвинута гипотеза эксперимента, обозначены научная новизна и практическая значимость работы.

**В первой главе** представлен литературный обзор по теме исследования. Проанализировав литературу по проблеме изучения когнитивного тренинга и его влияния на эффективность профессиональной деятельности работников можно заключить, что когнитивный тренинг представляет собой процесс целенаправленной управляемой тренировки познавательных процессов, а его цель состоит в том, чтобы повлиять на процесс принятия решений человеком и заставить его предпочесть преднамеренное поведение импульсивному поведению.

Развитие сотрудников напрямую связано с возможностью организации непрерывного обучения, чтобы помогать сотруднику продвигаться внутри организации. Когнитивные возможности определяют то, как человек думает, учится и понимает вещи. Успех и эффективность сотрудника может определяться силой его когнитивных возможностей.

Когнитивное содержание профессиональной деятельности является одним из аспектов качества работы и занятости. Когнитивное измерение и использование навыков являются аспектом качества профессиональной занятости.

Для нашей повседневной жизни важны все когнитивные способности, однако некоторые из них в наибольшей степени влияют на профессиональную сферу и работоспособность. Люди, которые стремятся к профессиональным успехам, в первую очередь очень должны работать над когнитивными навыками такими как: планирование, ингибция, мониторинг, уверенность в принятии решений, рабочая память, поиск решений.



Корни когнитивного тренинга лежат в сочетании когнитивно-поведенческой терапии (КПТ) и обучения в рамках нейропсихологического подхода. Когнитивный тренинг направлен на улучшение когнитивных функций ради улучшения способности мозга к обработке информации

Немаловажную роль в профессиональном росте и продуктивности работника играет уровень ассертивного поведения. Ассертивным называется прямое, открытое поведение, не имеющее целью нанести вред другим людям. В структуру ассертивности и ассертивного поведения входят следующие компоненты: когнитивный компонент – адекватное оценивание ситуации, гибкость мышления; аффективный – принятие себя и других, уверенное поведение, доверительные отношения; поведенческий компонент – ответственность, настойчивость, конструктивная агрессия. В нескольких исследованиях было обнаружено влияние когнитивных способностей на склонность к ассертивному поведению. Таким образом, люди с более низкими когнитивными навыками обычно оказываются с более низким индексом ассертивности, чем их сверстники. Однако на сегодняшний день не так много исследований исследовали взаимосвязь когнитивных способностей и уверенности в себе.

**Во второй главе** описано собственное эмпирическое исследование влияния когнитивного тренинга на эффективность работников организации.

В результате эмпирического исследования влияния когнитивного тренинга на эффективность работников организации было выявлено следующее:

- произошли положительные изменения на уровне свойств мышления, а именно отмечается повышение показателя пластичности, что отражается на способностях этих работников легче реагировать на изменения в рабочих ситуациях и принимать адекватные решения;

- под воздействием когнитивного тренинга удалось добиться роста показателей по шкалам «планирование», «моделирование»,

«программирование», «гибкость», а также повышения общего уровня саморегуляции.

– на контрольном этапе после завершения программы тренинга было обнаружено повышение значений по шкале «уверенности в себе – неуверенность в себе», что может свидетельствовать о повышении у большинства протестированных сотрудников способности к принятию решений в сложных ситуациях, возрастании контроля собственных действий и их результатов.

– по шкале «социальная смелость – робость» было выявлено увеличение среднего значения в выборке; выросло количество респондентов, демонстрирующих высокие значения по шкале.

– шкала «инициатива в социальных контактах – пассивность» также обнаружила рост своих показателей;

– показатели продаж у работников, принявших участие в групповом когнитивном тренинге выросли в среднем на 2,3 единицы;

– корреляционный анализ позволил установить зависимости между показателем гибкости мышления и шкалой уверенности в себе, гибкостью мышления и шкалой моделирование, а также гибкостью мышления и количеством продаж.

**В заключении** был сформулирован вывод, что использование когнитивного тренинга для повышения продуктивности работника организации эффективно, когнитивный тренинг позволяет менять такие показатели когнитивной сферы как пластичность мышления, объем рабочей памяти, а также влияет на навыки планирования, программирования, моделирования и ассертивного поведения.