

DOI: 10.12731/2658-4034-2025-16-3-858

EDN: JGBZXD

УДК 159.922:331.101.2



Научная статья |

Общая психология, психология личности, история психологии

ПРИМЕНЕНИЕ ТРЕНИНГА В СИТУАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.С. Тимощенко

Аннотация

В современном мире, который характеризуется нестабильностью, неоднозначностью и сложностью, происходят изменения не только в повседневной жизни субъектов, но и в их профессиональной деятельности. Ситуация профессиональных изменений может восприниматься, как критическая, когда субъекты реагируют на изменения, как на угрозу, препятствие, нарушение стабильности. В результате ухудшается психологическое состояние субъектов, нарушаются коммуникации, увеличивается количество конфликтов с клиентами и внутри организации. Руководству организаций для успешного проведения профессиональных изменений необходимо проводить работу по психологической поддержке сотрудников. Одним из таких инструментов является тренинг.

В современном мире тренинг применяется в организациях для решения различных вопросов. Тренинги могут быть направлены на снижение уровня стресса сотрудников организации, на разрешение конфликтов, на адаптацию в ситуации изменений, на развитие коммуникативных компетенций по взаимодействию с клиентами и др. В статье приведены результаты исследования фрустрационных реакций субъектов в ситуации профессиональных изменений в промышленной организации после применения тренинга с использованием коммуникативных техник.

Материалы и методы. Было проведено исследование, в котором приняли участие 101 сотрудник крупной промышленной организа-

ции города Челябинска (53 женщины и 48 мужчин) в возрасте от 21 до 62 лет. Все участники выборки работали с клиентами, сталкивались с критическими ситуациями и на момент исследования переживали период значительных изменений в своей профессиональной деятельности.

В рамках тренинга основное внимание уделялось развитию навыков эффективного общения с различными людьми как в профессиональной сфере, так и за ее пределами, а также умению конструктивно разрешать конфликты и контролировать эмоциональное состояние. В процессе обучения участники осваивали коммуникативные техники, необходимые для успешного ведения деловых переговоров. Участникам были представлены специальные коммуникативные инструменты, так называемые «энкоды» — универсальные, многозначные фразы, которые могут быть использованы в качестве ответа практически на любое высказывание собеседника. В группах проводилась диагностика участников с помощью «Методики изучения фрустрационных реакций» С. Розенцвейга (Rosenzweig Picture-Frustration Study) до и после тренинга.

Результаты и обсуждение. В результате проведенного исследования выявлено, что после проведения тренинга с использованием коммуникативных техник у субъектов значительно уменьшились экстрапунитивные реакции, направленные на обвинение окружающих в сложившейся ситуации, уменьшились показатели стандартности поведения, что свидетельствует о появлении разнообразных реакций субъектов, а также увеличились интропунитивные и импунитивные реакции, что свидетельствует о взятии на себя ответственности в сложившейся ситуации и уменьшении обвинения в случившемся кого-либо.

Ключевые слова: изменения в профессиональной деятельности; критическая ситуация; стресс; кризис; фрустрация; конфликт

Для цитирования. Тимощенко, А. С. (2025). Применение тренинга в ситуации профессиональных изменений в промышленной организации. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 588–603. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-858>

Original article | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

APPLICATION OF TRAINING IN THE SITUATION OF PROFESSIONAL CHANGES IN AN INDUSTRIAL ORGANIZATION

A.S. Timoshchenko

Abstract

Modern world is characterized by instability, ambiguity and complexity, changes occur not only in the daily life of subjects, but also in their professional activities. The situation of professional changes can be perceived as critical, when subjects react to changes as a threat, an obstacle, a violation of stability. As a result, the psychological state of subjects worsens, communications are disrupted, the number of conflicts with clients and within the organization increases. In order to successfully implement professional changes, the management of organizations must work on psychological support for employees. One of such tools is training. In the modern world, training is used in organizations to solve various issues. Trainings can be aimed at reducing the stress level of employees of the organization, resolving conflicts, adapting to a situation of change, developing communicative competencies in interacting with clients, etc. The article presents the results of a study of frustration reactions of subjects in a situation of professional changes in an industrial organization after applying training using communication techniques.

Materials and methods. A study was conducted involving 101 employees of a large industrial organization in the city of Chelyabinsk (53 women and 48 men) aged 21 to 62 years. All participants in the sample worked with clients, faced critical situations and at the time of the study were experiencing a period of significant changes in their professional activities. The training focused on developing skills for effective communication with various people both in the professional sphere and beyond, as well as the ability to constructively resolve conflicts and control emotional states. During the training, participants mastered communication techniques necessary for

successful business negotiations. Participants were presented with special communication tools, the so-called “encodes” - universal, polysemantic phrases that can be used as a response to almost any statement of the interlocutor. In the groups, participants were diagnosed using the Rosenzweig Picture-Frustration Study before and after the training.

Results. It was revealed after the training using communication techniques the subjects significantly decreased extrapunitive reactions aimed at blaming others for the current situation, the indicators of standard behavior decreased, which indicates the emergence of a variety of reactions of the subjects, and intropunitive and impunitive reactions increased, which indicates taking responsibility for the current situation and reducing the blame for what happened to someone.

Keywords: changes in professional activity; critical situation; stress; crisis; frustration; conflict

For citation. Timoshchenko, A. S. (2025). Application of training in the situation of professional changes in an industrial organization. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 588–603. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-858>

Введение

В современном мире субъекты сталкиваются с изменениями не только в повседневной, но и в профессиональной деятельности. В ситуации профессиональных изменений одни субъекты могут реагировать положительно, воспринимая изменения, как возможность выбора, развития, роста. А другие могут реагировать на профессиональные изменения, как на угрозу, препятствие, ухудшение и воспринимать изменения как критическую ситуацию. Руководству организаций в ситуации профессиональных изменений необходимо проводить работу по психологической поддержке сотрудников. Одним из инструментов служит тренинг.

Понятие тренинг происходит от английского слова training, что означает «обучать» или «воспитывать». Тренинг представляет из себя методику активного обучения, целью которой является развитие знаний, навыков и умений, а также социальных компетенций [7, с. 4].

Первое упоминание о тренинге появилось в начале XX века, когда Дейл Карнеги основал центр «Dale Carnegie Training», где он использовал свои методики, которые помогали спикерам не бояться обращаться к публичной аудитории [10]. В 40-х гг. XX века Курт Левин впервые начал собирать Т-группы для работы с личностными установками и поведением людей.

В 1960-х годах на основе идей гуманистической психологии, особенно концепций К. Роджерса, начали организовываться и проводиться тренинги социальных и жизненных умений, направленные на психологическое развитие и поддержку участников.

В 1970-х годах в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод групповой работы, получивший название социально-психологический тренинг. Этот метод основывался на ролевых играх с элементами драматизации. В ходе организации таких игр создавались условия, способствующие формированию эффективных коммуникационных навыков и повышению интерперсональной компетентности участников в общении [8, с. 6].

В России в начале XX века Станиславский, создавая свою систему, разработал около трехсот упражнений для актеров, которые до сих пор применяются для развития эмоциональной гибкости и мастерства выступления. Это можно считать одним из первых тренингов в России [16, с. 14].

В 1930-х годах в Ленинграде М. Бирштейн организовала несколько деловых игр, где руководство заводов обучалось управлению своими предприятиями. В начале 1940-х годов в Красной армии начали проводиться занятия под названием «боевые сплачивания», на которых различные военные подразделения (например, танкисты и пехотинцы, саперы и танкисты) обучались совместной работе в условиях боя [2, с. 5].

С конца 1940-х годов Г.С. Альтшуллер начал проводить занятия по своей разработанной Теории Решения Изобретательских Задач (ТРИЗ), направленные на развитие творческого мышления и умение находить нестандартные решения [14, с. 1].

В 1991 году Комиссия по трудовым ресурсам Великобритании (MSC) предоставила следующее рабочее определение тренинга: «Тренинг - это предварительно запланированный процесс, предназначенный для изменения отношения, знаний или поведения участников посредством обучения. Он направлен на развитие навыков для конкретной или нескольких видов деятельности. Цель обучения в рабочей среде - развить способности человека и удовлетворить текущие и будущие потребности организации» [12, с. 33].

Из этого определения можно сделать вывод, что современный термин «тренинг» включает в себя широкий спектр прикладной психологии и педагогики, пересекающейся с групповой психотерапией, психокоррекцией и обучением. Он позволяет качественно новым и сложным способом работать с тремя взаимосвязанными феноменами: человеком (личностью), группой (командой) и организацией (бизнесом, компанией) [4, с. 13].

Тренинг можно использовать в организациях, планирующих проведение профессиональных изменений, для стабилизации психологического состояния сотрудников, управления их реакциями, уменьшения конфликтов в ситуации изменений.

Актуальность исследования

В случае изменений в профессиональной деятельности, одни субъекты могут реагировать положительно, воспринимая изменения, как возможность выбирать и использовать свой творческий потенциал [6, с. 2]. А другие могут реагировать на профессиональные изменения, как на угрозу, препятствие, ухудшение. Изменения в профессиональной деятельности могут восприниматься, как критическая ситуация. В результате, субъекты могут столкнуться с состояниями стресса, фрустрации, кризиса или конфликта [3, с. 4].

Изменения в профессиональной деятельности могут значительно повлиять на физическое и психологическое состояние сотрудников. Для стабилизации психологического состояния сотрудников необходимо распознавать причины, признаки и негативные последствия,

которые могут возникать при восприятии профессиональных изменений как критической ситуации.

Сотрудники могут воспринимать ситуацию изменений в профессиональной деятельности, как критическую в связи со следующими аспектами: изменения в организационной структуре, смена руководства, изменения штатного расписания, появление новых программных комплексов, высокие требования, постоянные дедлайны и ожидания от руководства могут вызывать давление, неопределенность, непредсказуемая рабочая среда или изменения в структурах, недостаток ресурсов, отсутствие необходимой поддержки, инструментов или информации для выполнения задач, конфликты и другие изменения, касающиеся выполнения своих профессиональных обязанностей.

Негативные состояния в ситуации профессиональных изменений могут проявляться в разных сферах: эмоциональной (чувство тревоги, депрессия, раздражительность), когнитивной (проблемы с концентрацией, затруднения в принятии решений, негативные мысли), поведенческой (изменения в привычках (например, переедание или потеря аппетита), социальная изоляция, увеличение употребления алкоголя или наркотиков), физической (головные боли, усталость, проблемы с сердечно-сосудистой системой).

В современном мире тренинг все чаще применяется в организациях для решения различных вопросов, в том числе при планировании изменений в профессиональной деятельности сотрудников и организации в целом. Для эффективного управления изменениями в профессиональной деятельности руководству организаций важно вести работу с сотрудниками, направленную на стабилизацию психологического состояния. Необходима психологическая поддержка и сопровождение сотрудников. Для этого можно проводить тренинги, которые помогут выделить источники стресса у сотрудников – рабочие и личностные.

Существует множество различных тренингов. В тренинге можно проводить работу по распознаванию сотрудниками признаков стресса. Также необходимо обучение осознанию своих эмоциональных

и физических реакций на ситуацию профессиональных изменений. Работа в тренинге может быть направлена на разработку стратегии адаптации к изменениям и преодолению негативных состояний. Например, возможна работа с когнитивными установками, проверкой реальностью своих убеждений и ожидаемых результатов в ситуации изменений. Также сотрудников обучают методам релаксации, таким как прогрессивно-мышечная релаксация, дыхание квадратом, медитация, физическая активность, занятия хобби и т.д. [5, с. 17].

В тренинге можно формировать конкретные умения и навыки, развивать профессиональные компетенции. Психологический тренинг может быть направлен на личностный рост, развитие социальных навыков, компетенций soft skills (или гибкие, надпрофессиональные навыки) и т.д.

Термин «soft skills» стал популярным в развитых странах с начала 2000-х годов. Soft skills представляют собой набор умений общего характера, которые тесно связаны с личностными качествами и имеют важное значение в любой профессии. К гибким навыкам относятся такие как, критическое мышление, компетенции решение задач, публичных выступлений, навыки делового общения, командной работы и др.

Эти навыки также зависят от уровня лидерских качеств, понимания профессиональной этики, дисциплины и чувства ответственности. В настоящее время выделяют четыре основных гибких навыка будущего, известные как 4К навыки – креативность, коммуникативность, кооперативность, критичность [13, с. 5].

В тренинге, в отличие от индивидуальной работы, происходит взаимодействие между участниками. Курт Левин применяя теорию поля в изучении вопросов социальной психологии, ввёл понятие «групповая динамика» (group dynamics). Он рассматривал группу как силовое поле, возникающее в результате взаимодействия её участников. При этом сумма индивидуальных характеристик членов группы не равна характеристикам группы в целом - это ключевой аспект гештальтпсихологии, утверждающий, что целое не эквивалентно сумме частей.

Состояние группы постоянно меняется, и один и тот же человек может восприниматься по-разному в зависимости от контекста; его поведение может вызывать противоположные реакции, такие как симпатия и антипатия. Групповая динамика охватывает несколько важных аспектов, включая: соперничество, сплочённость, лидерство, групповые цели, распределение ролей, социальные нормы. Эти элементы демонстрируют, как индивидуальные и групповые взаимодействия воздействуют друг на друга в процессе динамичного изменения группы [1].

В случае, если сотрудники организации взаимодействуют с клиентами, ситуация профессиональных изменений может спровоцировать нарушение продуктивного взаимодействия с клиентами и вызвать конфликты. В такой ситуации сотрудники вынуждены справляться не только с изменениями, касающимися выполнения их должностных обязанностей, но и поддерживать качественное взаимодействие с клиентами. При этом, возможно нарушение качественного предоставления информации клиентам в случае изменения программных комплексов и других аспектов, касающихся взаимодействия с клиентами, что создает их негативную реакцию.

В таких ситуациях сотрудникам нужна помощь для успешного прохождения изменений в профессиональной деятельности. Необходимо проведение работы, направленной на стабилизацию психологического состояния сотрудников, а также помощь в выстраивании диалога и формирование перечня примерных ответов клиентам, которые будут уменьшать конфликтные ситуации. Для этого применяются коммуникативные тренинги по работе с клиентами, которые направлены на развитие эмоционального интеллекта, улучшение навыков общения и эффективного взаимодействия с окружающими людьми, а также обучение управлению конфликтами.

Существует множество различных коммуникативных тренингов, направленных на решение тех или иных задач. Это могут быть тренинги по развитию навыков общения, которые помогают научиться активному слушанию, умению задавать вопросы и выражать свои мысли, выстраивая качественные диалоги, которые ведут к взаимному пониманию. Тренинги могут быть направлены на обучение управлению конфликтами, где участники получают навыки поведе-

ния в напряженных ситуациях, изучают способы снятия напряжения и ведение конструктивного диалога. Также тренинги могут быть направлены на развитие лидерских навыков и публичных выступлений, ведения переговоров, где участники учатся выстраивать свою речь, взаимодействовать с аудиторией, находить взаимовыгодные решения и достигать своих целей без ущерба для деловых отношений. В тренинге можно развивать свой эмоциональный интеллект, учиться распознавать свои и чужие эмоции, управлять ими для решения конкретных задач, использовать эмоции для выстраивания доброжелательных взаимоотношений.

В связи с вышеизложенным, можно сделать вывод о том, что ситуация изменений в современном мире приводит к ухудшению психологического состояния субъектов, нарушению взаимодействия с людьми, появлению конфликтов. В ситуации профессиональных изменений одним из инструментов по управлению изменениями является тренинг, в котором можно развивать различные навыки, в том числе коммуникативные, управления стрессом, управления конфликтом и др.

Материалы и методы

В 2018-2019 гг. нами было проведено исследование, в котором приняли участие 101 сотрудник крупной промышленной организации города Челябинска (53 женщины и 48 мужчин) в возрасте от 21 до 62 лет. Все участники выборки оказались в критической ситуации, в которой организация прекратила свое существование и вошла в стадию банкротства, произошла смена не только руководства, но и местонахождения организации. Участники выборки работали с клиентами и в результате профессиональных изменений было нарушено качественное взаимодействие с клиентами и внутри организации, в том числе в связи с изменением программных комплексов и порядка работы.

С участниками выборки исследования был проведен тренинг, направленный на повышение адаптивности к критическим ситуациям в профессиональной деятельности, проводилось обучение участников коммуникативным техникам. Выборка была разделена на 7 подгрупп, в каждой из которых проводился тренинг.

Тренинг проводился в каждой подгруппе в течение 16 академических часов. Исследование проводилось в три этапа: до начала тренинга проводилась диагностика участников с помощью «Методики изучения фрустрационных реакций» С. Розенцвейга (Rosenzweig Picture-Frustration Study), затем проводился тренинг, после которого диагностика повторялась.

Тренинг был направлен на улучшение коммуникации с разными людьми в профессиональной деятельности и за ее пределами, эффективное разрешение конфликтных ситуаций и управление своим эмоциональным состоянием. В ходе тренинга участники использовали коммуникативные техники для ведения деловых бесед. Проводилась работа с возражениями, рассматривались типы вопросов, выявлялись основные конфликтогены и изучались основы конфликтологии. Затем участников знакомили с коммуникативными техниками, а именно с «энкодами» (от английского «encode» – «закодировать») – многозначными фразами, которые можно использовать в ответ практически на любое высказывание собеседника [9, с.24]. В отличие от обычных высказываний, энкоды представляют собой намеренно двусмысленные фразы, основанные на использовании речевых клише, замаскированных под спонтанные реплики в диалоге, и обладающие скрытым смыслом, который противоречит ожиданиям партнера. Это может ввести его в состояние замешательства, растерянности или недоумения.

Результаты и обсуждение

С помощью «Методики изучения фрустрационных реакций» С. Розенцвейга у участников исследования были определены показатели следующих типов реакций до и после проведения тренинга с использованием коммуникативных техник:

Экстрапунитивные (Е): Эти реакции направлены вовне, характеризуются тем, что субъект выражает негативные эмоции по поводу сложившейся ситуации и причин, ее вызвавших. Происходит осуждение, критика или высмеивание окружающих, либо ожидание помощи и советов от них для решения проблемы. Считается, что ответственность за исправление ситуации лежит на других.

Интропунитивные (I): Эти реакции направлены на самого субъекта. Человек признает свою вину в возникших трудностях и берет на себя ответственность за их решение, предлагая собственные способы исправления ситуации. Возможна интерпретация происшествия как положительного опыта, принятие случившегося без выражения недовольства. Субъект считает себя виновником и намерен самостоятельно исправить ситуацию или извлечь из нее выгоду.

Импунитивные (M): Эти реакции характеризуются отсутствием четкой направленности или полным отсутствием реакции на ситуацию. Происшествие рассматривается как незначительное, несущественное или неизбежное, с которым ничего нельзя поделать. Субъект не обвиняет никого в случившемся, выражает надежду на улучшение ситуации со временем или на помощь со стороны. Ситуация воспринимается так, будто ничего особенного не произошло, никто не виноват, и никаких действий предпринимать не требуется.

Показатель стандартности поведения (GCR): для диагностики «групповой конформности» и оценки того, насколько стандартны реакции человека [15, с. 97].

Статистическая обработка данных была проведена с помощью критерия Z критерия Вилкоксона.

Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Исследование динамики фрустрационных реакций

Показатели методики изучения фрустрационных реакций Розенцвейга	Показатели динамики до и после экспериментального воздействия		
	Отриц. ранги	Полож. ранги	Z критерий Вилкоксона
Е (экстрапунитивно направленные реакции)	3658,50	712,50	-5,645***↓
I (интропунитивно направленные реакции)	1675,00	2885,00	-2,246*↑
M (импунитивно направленные реакции)	1034,50	3336,50	-4,412***↑
GCR (стандартность поведения)	3142,00	513,00	-5,765***↓

Примечание: ***-значимо при 0,001, ** - значимо при 0,01, * - значимо при 0,05

В результате проведенного исследования было выявлено, что у сотрудников организации произошло значимое изменение направления

фрустрационных реакций и стандартности поведения. В результате проведенного тренинга у сотрудников уменьшился показатель экстрапунитивных реакций, что говорит о снижении негативных эмоций по поводу сложившейся ситуации и причин, ее вызвавших и обвинении окружающих. У сотрудников значимо увеличились показатели интропунитивных реакций, что говорит о признании своей вины в возникших трудностях и взятии на себя ответственности за решение возникших проблем. Также после проведения тренинга с использованием коммуникативных техник произошло значимое увеличение показателей импунитивных реакций, что свидетельствует об уменьшении обвинения в случившемся кого-либо, выражает надежду на улучшение ситуации со временем или на помощь со стороны. У сотрудников значимо увеличился показатель стандартности поведения, что говорит о появлении нестандартных реакций, характеризующихся творческим компонентом.

Заключение

В результате проведенного исследования выявлено, что после проведения тренинга с использованием коммуникативных техник у субъектов значимо уменьшились экстрапунитивные реакции, направленные на обвинение окружающих в сложившейся ситуации, уменьшились показатели стандартности поведения, что свидетельствует о появлении разнообразных реакций субъектов, а также увеличились интропунитивные и импунитивные реакции, что свидетельствует о взятии на себя ответственности в сложившейся ситуации и уменьшении обвинения в случившемся кого-либо.

Таким образом, применение тренинга в ситуации профессиональных изменений, может помочь субъектам стабилизировать их психологическое состояние, изменить направление их реакций в ситуации фрустрации, что приводит к уменьшению количества конфликтных ситуаций и улучшает коммуникации внутри организации и при взаимодействии с клиентами. Руководству организаций в ситуации профессиональных изменений можно применять тренинг с использованием коммуникативных техник как инструмент, помогающий управлять изменениями.

Список литературы

1. Большая Российская энциклопедия. <https://bigenc.ru/>
2. Бельчиков, Я. М., & Бирштейн, М. М. (1989). *Деловые игры*. Рига: Аватс.
3. Василюк, Ф. Е. (2024). *Психология переживания*. Санкт-Петербург: Питер.
4. Вачков, И. В. (1999). *Основы технологии группового тренинга*. Москва: Ось-89.
5. Водопьянова, Н. Е. (2025). *Стресс-менеджмент: учебник для вузов* (2-е изд., испр. и доп.). Москва: Юрайт.
6. Грязева-Добшинская, В. Г. (2010). Синергия взаимодействия субъектов в совместной творческой деятельности как механизм творческого лидерства. В А. Л. Журавлев (Ред.), *Психология интеллекта и творчества. Традиции и инновации* (pp. 298-309). Москва: ИПРАН. <https://elibrary.ru/xqpdv1>
7. Захарова, Г. И. (2008). *Теория и методика психологического тренинга*. Челябинск: ЮУрГУ. <https://elibrary.ru/qybneb>
8. Леванова, Е. А., Соболева, А. Н., & др. (2011). *Игра в тренинге. Личный помощник тренера*. Санкт-Петербург: Питер. ISBN: 978-5-498-07293-7 <https://elibrary.ru/sdpyvn>
9. Петровский, В. А., & Ходорыч, А. В. (2018). *Идеальный аргумент. 1500 способов победить в споре с помощью универсальных фраз-энкодов*. Москва: Бомбора.
10. Carnegie, D. *Dale Carnegie Training*. Retrieved from <https://www.dale-carnegie.com/>
11. Thornhill-Miller, B., Camarda, A., Mercier, M., Burkhardt, J.-M., et al. (2023). Creativity, critical thinking, communication, and collaboration: Assessment, certification, and promotion of 21st century skills for the future of work and education. *J. Intell.*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030054> <https://elibrary.ru/lqyocd>
12. Wilson, J. P. (Ed.). (1999). *Human Resource Development*. Kogan Page.
13. Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K. A. (2015). Key “soft skills” that foster youth work force success: Toward a consensus across fields. *Child Trends Publication*.

14. Souchkov, V. (2008). *A Brief History of TRIZ*. Retrieved from <http://xtriz.com/BriefHistoryOfTRIZ.pdf>
15. Sutcliffe, J. P. (2011). An appraisal of the Rosenzweig picture-frustration study. *Australian Journal of Psychology*, 7(2), 97-107.
16. Hodge, A. (Ed.). (2001). *Twentieth Century Actor Training*. New York: Taylor & Francis e-Library.

References

1. Big Russian Encyclopedia. URL: <https://bigenc.ru>
2. Belchikov, Ya. M., & Birshtein, M. M. (1989). *Business games*. Riga: Avats.
3. Vasilyuk, F. E. (2024). *Psychology of experience*. Saint Petersburg: Piter.
4. Vachkov, I. V. (1999). *Fundamentals of group training technology*. Moscow: Os'-89.
5. Vodopyanova, N. E. (2025). *Stress management: textbook for universities* (2nd ed., revised and expanded). Moscow: Yurayt.
6. Gryazeva-Dobshinskaya, V. G. (2010). Synergy of interaction of subjects in joint creative activity as a mechanism of creative leadership. In A. L. Zhuravlev (Ed.), *Psychology of intelligence and creativity. Traditions and innovations* (pp. 298-309). Moscow: IPRAN. <https://elibrary.ru/xqpdv1>
7. Zakharova, G. I. (2008). *Theory and methodology of psychological training*. Chelyabinsk: SUSU. <https://elibrary.ru/qybneb>
8. Лева́нова, Е. А., Соболева, А. Н., et al. (2011). *Game in training. Personal assistant of the trainer*. Saint Petersburg: Piter. ISBN: 978-5-498-07293-7 <https://elibrary.ru/sdpyvn>
9. Petrovsky, V. A., & Khodorych, A. V. (2018). *The ideal argument. 1500 ways to win an argument with universal phrase-encoders*. Moscow: Bombora.
10. Carnegie, D. Dale Carnegie Training. Retrieved from <https://www.dalecarnegie.com>
11. Thornhill-Miller, B., Camarda, A., Mercier, M., Burkhardt, J.-M., et al. (2023). Creativity, critical thinking, communication, and collaboration: Assessment, certification, and promotion of 21st century skills for the future of work and education. *J. Intell.*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030054> <https://elibrary.ru/lqyocd>
12. Wilson, J. P. (Ed.). (1999). *Human Resource Development*. Kogan Page.

13. Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K. A. (2015). Key “soft skills” that foster youth work force success: Toward a consensus across fields. *Child Trends Publication*.
14. Souchkov, V. (2008). A Brief History of TRIZ. Retrieved from <http://xtriz.com/BriefHistoryOfTRIZ.pdf>
15. Sutcliffe, J. P. (2011). An appraisal of the Rosenzweig picture-frustration study. *Australian Journal of Psychology*, 7(2), 97-107.
16. Hodge, A. (Ed.). (2001). *Twentieth Century Actor Training*. New York: Taylor & Francis e-Library.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Тимошенко Анастасия Сергеевна, соискатель кафедры «Психология управления и служебной деятельности» Высшей медико-биологической школы

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

*пр-т Ленина, 76, г. Челябинск, Челябинская область, 454080
Российская Федерация*

nastenasergeevna@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Anastasia S. Timoshchenko, applicant of the Department of «Psychology of Management and Service Activity» of the Higher Medical and Biological School

South Ural State University (National Research University)

76, Lenin Ave., Chelyabinsk, Chelyabinsk Region, 454080 Russian Federation

nastenasergeevna@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7033-8021>

Поступила 22.04.2025

После рецензирования 01.05.2025

Принята 06.05.2025

Received 22.04.2025

Revised 01.05.2025

Accepted 06.05.2025