**БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

**Кафедра социальной работы и реабилитологии**

Аннотация к дипломной работе

**Тренинг как инструмент повышения самоэффективности**

**молодых специалистов**

Слабкович Екатерина Алексеевна

 Научный руководитель:

 Воронович Дарья Викторовна

старший преподаватель кафедры

социальной работы и реабилитологии

Минск, 2022

АННОТАЦИЯ

Тренинг как инструмент повышения самоэффективности молодых спецалистов / Слабкович Екатерина Алексеевна; Факультет философии и социальных наук, Кафедра социальной работы и реабилитологии; науч. рук. Д.В. Воронович.

**Объект дипломной работы** – самоэффективность.

**Предмет дипломной работы** – самоэффективность молодых специалистов.

**Цель дипломной работы** – определить уровень самоэффективности молодых специалистов, разработать программу тренинга по повышению самоэффективности молодых специалистов, повысить ее уровень.

**Основные результаты.** Проект разрабатывался в соответствии со стандартом управления проектами PMBOK 5. Использовалась четырехфазная модель жизненного цикла, то есть этапы проекта были обозначены как этап инициации, этап планирования, этап реализации и этап завершения. Такое разделение позволило максимально точно разделить задачи проекта на группы и обозначить их приоритетность.

Для управления проектом решено было использовать такой инструмент как программное обеспечение ProjectLibre. С помощью этого программного обеспечения удалось описать содержание проекта, конкретные задачи на каждом из этапов проекта и их продолжительность. Все данные были представлены с помощью скриншотов задач из программы, а также с помощью диаграмм Ганта.

Далее были рассчитаны сроки проекта. Проект планируется к реализации в 69 дней, с 07.02.2022 года по 12.05.2022 года.

С помощью ProjectLibre были обозначены сферы ответственности для каждого участника команды проекта. Наглядно продемонстрировать и зафиксировать это удалось на иерархической структуре ресурсов (RBS).

На протяжении всего управления проектом, деятельность команды выстроена в соответствии с такими документами, как стандарты управления проектами и нормативно-правовые акты.

В соответствии с содержанием проекта и сроками (рабочими часами каждого участника проекта), была рассчитана итоговая стоимость проекта, которая составила 2879,4 BYN.

Были определены заинтересованные стороны проекта, а также способы коммуникации с ними. Проанализированы условия успешной и эффективной коммуникации для более высоких результатов.

Идентификация рисков была произведена с помощью SWOT-анализа, где были обозначены слабые, сильные стороны проекта, а также угрозы и возможности. Для идентифицированных рисков был проведен количественный и качественный анализ.

Реализация проекта прошла на базе ООО «Телеком-Гарант» г.Орша в апреле 2022 года. Было проведено три тренинга по повышению самоэффективности молодых специалистов для 50 работников, поделенных на три группы. Результаты исследования самоэффективности до и после тренинга подтвердили гипотезу о том, что тренинг способен повысить самоэффективность молодых специалистов. Результаты статистического анализа с использованием Т-критерия Вилкоксона по двум методикам подтвердили статистически значимые изменения между показателями уровня самоэффективности до и после проведения тренинга. По методике «Диагностика самоэффективности» средний балл с 29,32 баллов повысился до 30,24 баллов. По методике «Шкала общей самоэффективности» также наблюдается рост среднего балла: с 29,38 баллов до 30,32 баллов.

**Ключевые слова:** САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ; МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ; ПРОГРАММА ТРЕНИНГА; ПРОЕКТ; ПОВЫШЕНИЕ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ.

Training as a tool for improving the self-efficacy of young professionals / Slabkovich Ekaterina Alekseevna; Faculty of Philosophy and Social Sciences, Department of Social Work and Rehabilitation; scientific hands. D.V. Voronovich.

**Object of research** - self-efficacy.

**Subject of research** - self-efficacy of young professionals.

**Purpose of research:** to determine the level of self-efficacy of young professionals, to develop a training program to improve the self-efficacy of young professionals, to increase its level.

**The results**. The project was developed in accordance with the PMBOK 5 project management standard. A four-phase life cycle model was used, that is, the project stages were designated as the initiation stage, the planning stage, the implementation stage and the completion stage. This division made it possible to divide the project tasks into groups as accurately as possible and to prioritize them.

To manage the project, it was decided to use such a tool as the ProjectLibre software. With the help of this software, it was possible to describe the content of the project, specific tasks at each stage of the project and their duration. All data was presented using screenshots of tasks from the program, as well as using Gantt charts.

Then the terms of the project were calculated. The project is planned to be implemented in 69 days, from 07.02.2022 to 12.05.2022.

With the help of ProjectLibre, the areas of responsibility for each member of the project team were identified. It was possible to demonstrate and fix this clearly on the hierarchical structure of resources (RBS).

Throughout the entire project management, the team's activities are structured in accordance with such documents as project management standards and regulatory legal acts.

In accordance with the content of the project and the deadlines (working hours of each project participant), the final cost of the project was calculated, which amounted to 2879.4 BYN.

The project stakeholders were identified, as well as ways to communicate with them. The conditions of successful and effective communication for higher results are analyzed.

The identification of risks was carried out using a SWOT analysis, where the weaknesses, strengths of the project, as well as threats and opportunities were identified. Quantitative and qualitative analysis was carried out for the identified risks.

The project was implemented on the basis of Telecom-Garant LLC in Orsha in April 2022. Three trainings were conducted to improve the self-efficacy of young professionals for 50 employees divided into three groups. The results of the self-efficacy study before and after the training confirmed the hypothesis that the training is able to increase the self-efficacy of young professionals. The results of statistical analysis using the Wilcoxon T-test using two methods confirmed statistically significant changes between the indicators of the level of self-efficacy before and after the training. According to the "Self-efficacy Diagnostics" method, the average score increased from 29.32 points to 30.24 points. According to the "General Self-efficacy Scale" method, there is also an increase in the average score: from 29.38 points to 30.32 points.

**Keywords:** SELF-EFFICACY; YOUNG PROFESSIONALS; TRAINING PROGRAM; PROJECT; SELF-EFFICACY IMPROVEMENT.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Абрамова, Г.С. Возрастная психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. — М.: Академия,1999. — 672 с.

2. Алешин, А.В. Управление проектами: фундаментальный курс/ А. В. Алешин, В. М. Аньшин, К. А. Багратиони — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — 620 c.

3. Бандура, А. Теория социального научения/ А. Бандура — СПб.: Евразия, 2000. —320 с.

4. Батаршев, А.В. Психология индивидуальных различий: От темперамента к характеру и типология личности / А.В. Батаршев. — М.: Владос, 2007. — 435 с.

5. Битюцкая, Е.В. Трудные ситуации в жизни студентов/ Е.В. Битюцкая — М.: РУДН, 2006. — 124 с.

6. Богданов, В. В. Управление проектами. Корпоративная система —шаг за шагом / В.В. Богданов. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 248 c.

7. Богомолова, Н.Н. Социально-психологический тренинг как форма обучения общению / Н.Н. Богомолова. — Прага: Карлов университет, 1981. — 215 с.

8. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 528 с.

9. Быковский В.В. Управление инновационными проектами и программами/ В.В. Быковский. —Тамбов: ГОУ ВПО ТГТУ, 2011. —104 с.

10. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — СПб.: Питер, 2010. — 336 с.

11. Гордеева, Т.О. Мотивации достижения: теории, исследования, проблемы/ Т.О. Гордеева. — М.: Смысл, 2002. — 333 с.

12. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения. / Т.О. Гордеева. — М.: Смысл, 2006. — 336 с.

13. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. —М.: Инфра, 2011. — 384 с.

14. Иванцевич, Дж.М. Человеческие ресурсы управления / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. — М.: Дело, 2009. — 125 с.

15. Инклюзивное образование: эффективные методики и их практическое применение: сб. науч. Ст. / СПб.: Фонд научных исследований в области гуманитарных наук «Знание - сила» — Россия, Санкт-Петербург, 2016. — 118 с.

16. Капрара, Д. Психология личности. / Д. Капрара, Д. Сервон . — СПб.: Питер, 2003. — 638 с.

17. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. / С.Р. Кови. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 382 с.

18. Коноваленко, М.Ю. Моделирование деловой карьеры. / М.Ю. Коноваленко. — М.: Дашков и К, 2012. — 176 с.

19. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни/ Т.Л. Крюкова. — Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова, 2005. — 473 с.

20. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего/ Ж. Нюттен. — М.: Смысл, 2004. — 607 с.

21. Портни, С. Управление проектами для «чайников»/ С. Портни. — М.: Вильямс, 2005 — 352 с.

22. Разу, М. А. Управление проектом. Основы проектного управления: учебник / А. М. Разу. — 3-е изд. — М.: Кнорус, 2006. — 768 с.

23. Роджерс, К. К науке о личности. / К.Роджерс. // История зарубежной психологии / П.Я. Гальперин — М.: Издательство МГУ, 1986. — С. 200-231.

24. Ромек, В. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / В. Ромек, Р. Шварцер, М. Ерусалем // Иностранная психология. — 1996. — № 7. — С. 71-77.

25. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (руководство РМВОК) / Project Management Institute. — 5-е изд. — М.: Олимп-Бизнес, 2014. – 586 с.

26. Терехова, Т.А. Профессиональная психодиагностика/ Т.А. Терехова. — Иркутск: Издательство БГУЭП, 2011. — 366 с.

27. Столяренко, Л.Д. Психология: Учебник для вузов/ Столяренко Л. Д. — СПб.: Питер, 2010. — 592 с.

28. Фрейджер, Р. Теории личности и личностный рост/ Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. — М.: ОЛМА ПРЕСС, 2004. — 657 с.

29. Фьоре, Н. Психология личной эффективности. Как победить стресс, сохранять концентрацию и получать удовольствие от работы/ Н.Фьоре. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 208 с.

30. Хьелл, Л. Теории личности основные положения, исследования и применения / Л. Хьелл, Д. Зиглер. — СПБ: Питер, 2006. — 607 с.

31. Чистякова, С.Н. От учебы к профессиональной карьере. / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. — М.: Академия, 2012. - 176 с.

32. Шепелева, Е.А. Особенности учебной и социальной самоэффек-тивности школьников/ Е.А. Шепелева. — М.: Издательство МГУ, 2008. – 24 с.

33. Шкурко, В. Е. Управление рисками проектов: учеб. пособие / В. Е. Шкурко. —Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2014. – 184 с.

34. Bandura, A. Social cognitive theory of self-regulation. / NY: Plenum Press, 1995, p. 248-287.

35. Bandura, A. Social foundations of thought and action: A Social cognitive theory. / Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986, 41 p.

36. Bandura, A. On rectifying conceptual ecumenism. / In J. E. Maddux (Ed.). Self-efficacy, adaptation, and adjustment, NY: Plenum Press, 1995, p. 347-375.

37. Heim, E. Coping and Psychosocial Adaptation // Journal of Mental Health Counseling, 1988, vol. 10, p. 136-144.

38. Neff, K. Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself/ Hardcover, 2020, 320 p.

39. Stajkovic, A. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis / Psychological Bulletin, 1998, 261 p.

40. Taylor, S. Stimulus Estimation and the Over Prediction of Fear: a Comment on Two Studies // Behaviour Research and Therapy, 1995, vol. 33, p. 699-700.