

**Игорь Жуковский**

## **Аннотация к книге «Наша сила в правде»**

Книга «Наша сила в правде» Игоря Жуковского представляет собой ценный ресурс для бизнес-тренеров, стремящихся повысить эффективность своей работы. Основное внимание уделено принципам открытости и честности в обучении, подчёркивая, что долгосрочный успех возможен только при следовании этим ценностям. Автор с более чем 30-летним опытом утверждает, что честность является ключевым фактором в создании условий для эффективного обучения.

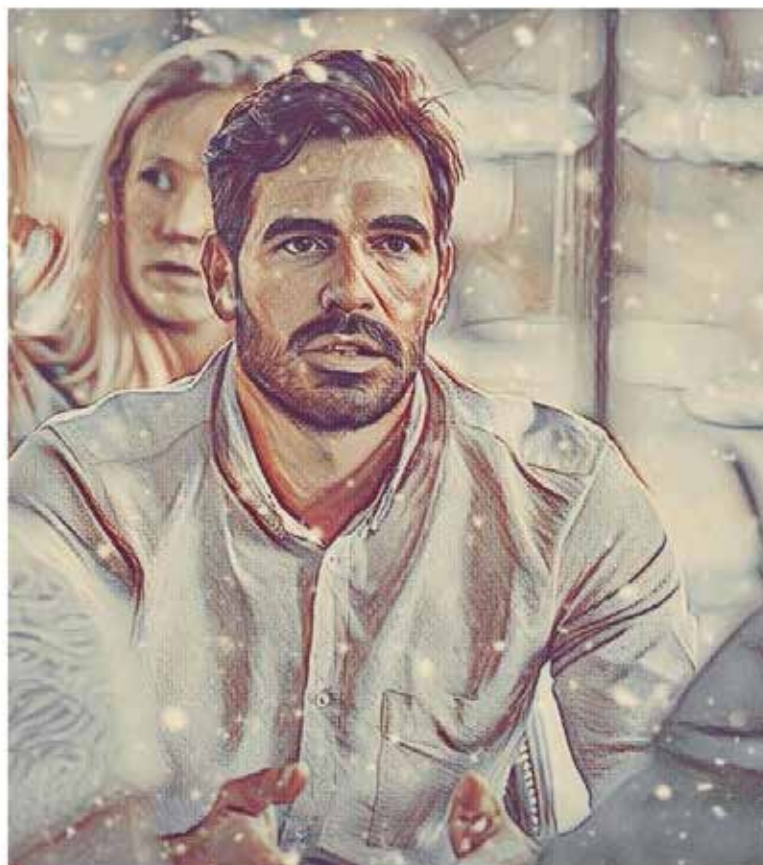
Книга предлагает разнообразные инструменты и подходы, включая использование образов и визуализаций для активации правого полушария мозга. Простые техники, такие как «Назад в будущее», помогают участникам глубже осознать и закрепить свои выводы. Особое внимание уделено андрагогике — науке об обучении взрослых, а также улучшению техники речи и антистрессовым практикам, актуальным в наше время.

Жуковский также подробно рассматривает тему конфликтов и предлагает конкретные стратегии их разрешения. Нестандартные иллюстрации в книге способствуют развитию образного мышления и креативности, делая чтение не только информативным, но и увлекательным.

Книга «Наша сила в правде» станет незаменимым пособием для тех, кто стремится к высокой эффективности и честности в своей профессиональной деятельности, оказывая положительное влияние на обучение и развитие взрослых.

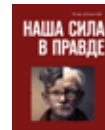


## МАСТЕРСТВО МИРОТВОРЦЕВ: ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ ИСКУССТВУ КОНСТРУКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ.



*Автор: Игорь Жуковский*

В современном деловом мире, характеризующемся высокой динамикой и неопределённостью, умение конструктивно разрешать конфликты становится одной из ключевых компетенций для руководителей как крупных, так и малых предприятий. В условиях повседневной деятельности руководители часто сталкиваются с необходимостью принимать решения в условиях конфликта, что требует не только профессиональных навыков, но и эмоциональной устойчивости. Особое значение приобретают такие умения в контексте растущей тревожности, вызванной недостаточной социальной защищённостью и неуверенностью в завтрашнем дне.



Современные руководители переживают конфликты значительно острее из-за следующих факторов:

1. Необходимость самостоятельного принятия решений в условиях конфликта: руководители часто оказываются в ситуациях, где необходимо быстро и эффективно принимать решения, что может усугублять конфликтные ситуации.

2. Социальная незащищённость и тревожность: многие руководители живут в условиях постоянной тревожности, что делает их более уязвимыми к конфликтам и их последствиям.

Формирование навыков конструктивного предупреждения и разрешения конфликтов у руководителей осуществляется посредством различных методов активного обучения, включая решение задач и учебных занятий, основанных на реальных и наиболее типичных конфликтах в их профессиональной деятельности. Одним из эффективных методов являются деловые игры, которые позволяют моделировать конфликтные ситуации и отработать стратегии их разрешения.

Основой методов активного обучения является принцип саморазвития обучаемых, их знаний и умений. Преподаватель в этом процессе играет роль наставника, который направляет, корректирует и оценивает деятельность обучаемых.

Типичные конфликты и необходимые навыки.

Практика показывает, что наиболее типичными конфликтами в современном бизнесе являются конфликты между руководителями и подчинёнными. Поэтому развитие навыков предупреждения и разрешения конфликтов необходимо как у подчинённых, так и у руководителей.

Умение предупреждать и разрешать конфликты — это сложное комплексное умение, включающее следующие элементы:

— Анализ предконфликтной и конфликтной ситуации: определение неконфликтных способов разрешения противоречий.

— Неконфликтное построение предложения и монолога: умение формулировать свои мысли таким образом, чтобы минимизировать вероятность возникновения конфликта.

— Неконфликтный и результативный диалог или дискуссия: ведение разговора с целью достижения взаимопонимания и решения проблемы, а не обострение конфликта.

— Посредническое вмешательство в конфликт: умение выступать в роли медиатора и способствовать разрешению конфликта между другими сторонами.

— Неконфликтное невербальное общение: умение использовать язык тела, мимику и жесты для снижения напряжённости в общении.



Для обучаемых разрабатываются методические рекомендации по формированию каждого из вышеуказанных умений. Первоначально умения предупреждать и разрешать конфликты формировались в процессе деловых игр. Однако такой подход не всегда обеспечивал должное развитие всех простых умений, особенно умения неконфликтного построения предложения и ведения диалога. Именно в диалоге зарождаются и разрешаются большинство конфликтов, и формирование этих умений стихийно методом проб и ошибок вызывало серьезные затруднения.

Для решения этой проблемы была разработана и апробирована методика отдельного формирования простых умений с последующим переходом к более сложным тренингам. Эта методика позволяет каждому обучаемому решать в ходе практического занятия по 4–6 задач, что невозможно достичь в деловой игре.

Методика тренинга по формированию простых умений основана на теории поэтапного формирования умственных действий и включает следующие этапы:

1. Формулирование задания, обдумывание и принятие решения по его выполнению: На этом этапе обучаемые получают задание и обдумывают возможные способы его выполнения, принимая решение о том, как именно они будут действовать.

2. Обоснование своего решения в громкой речи: обучаемые проговаривают своё решение вслух, что помогает им структурировать свои мысли и получить обратную связь от преподавателя и других участников.

3. Проговаривание решения про себя: этот этап включает внутреннее проговаривание решения, что позволяет обучаемым лучше осмыслить свои действия и подготовиться к их выполнению.

4. Проговаривание решения вслух или выполнение действия без комментариев: на заключительном этапе обучаемые либо проговаривают своё решение вслух, либо выполняют действие без комментариев, демонстрируя своё умение на практике.

Обучение руководителей конструктивному разрешению конфликтов является необходимым элементом их профессионального развития. В условиях растущей неопределённости и социальной незащищённости, такие умения позволяют руководителям эффективно справляться с конфликтами и минимизировать их негативные последствия. Разработка и апробация методик отдельного формирования простых умений с последующим переходом к более сложным тренингам показывает высокую эффективность и позволяет обеспечивать комплексное развитие навыков предупреждения и разрешения конфликтов.

*Читайте далее*