

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОНТРАКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗЛИТТЯ КОМПАНІЙ

Григоровська Л.В.,

Інститут соціальної та політичної психології АПН України

Актуальність. Процеси глобалізації, боротьби за ринки збуту обумовлюють динамічні процеси переформатування організаційної структури ринків у тому числі і засобом злиття організацій-конкурентів. Ці давно апробовані у світі способи виживання організацій в конкурентному середовищі сьогодні стають реальністю в Україні. Відтак, актуальним є знаходження дієвих засобів забезпечення успішності процесу злиття на рівні соціально-психологічних умов інтеграції різних організаційних культур, відсутність яких спричиняє негативний результат об'єднання.

Метою дослідження було вивчення ефективності застосування (на першому етапі реалізації крупномасштабного проекту психологічного забезпечення злиття організацій) рефлексивної технології створення психологічних передумов злиття як укладання з топ-менеджментом однієї з компаній, що зливалися, психологічного контракту на організаційний та персональний розвиток в новій ситуації. Конкретно-теоретичною базою впроваджуваної технології – рефлексивного тренінгу-практикуму – є концепція групової рефлексії (М.І. Найдьонов, 1989), загально-теоретичною рамкою інтерпретації психологічних проблем злиття виступає теорія соціальної ідентифікації і міжгрупової взаємодії (Tajfel & Turner, 1979; Hogg & Abrams, 1988).

Організація дослідження. Дослідження виконувалося у форматі case study процесу злиття двох компаній – лідерів українського ринку мінеральної води. На першому етапі в ньому брали участь 8 регіональних менеджерів та 5 керівників компанії стратегічного рівня. Часові параметри тренінгу-практикуму – два повних дні (по 10 робочих годин), місце проведення – рекреаційна зона. Рефлексивні процедури були спрямовані на

включення психологічних механізмів переосмислення перспектив розвитку організації в контексті злиття, групову самооцінку психологічної готовності топ-менеджерів до підтримки і реалізації цих перспектив, експлікацію та переосмислення сутнісних стереотипів (зокрема, сприйняття компанії-конкурента), страхів (зокрема, втрати вибудованої у межах "материнської" компанії організаційної культури), цінносрозширення ціннісної бази побудування перспектив персонального розвитку (цінності невизначеності, творчості тощо).

Результатом (і одночасно ознакою) укладання регіональними менеджерами дистрибутивної системи компанії психологічного контракту на розвиток в новій ситуації стала активізація творчого групового потенціалу, що дозволило групі виробити інноваційне рішення щодо технології об'єднання персоналу двох компаній у вигляді конкурсного відбору на вакантні місця в новій структурі на засадах прозорості, рівноправності та за критеріями професіоналізму.

Висновки. Психологічний контракт з топ-менеджментом на організаційний та персональний розвиток у новій ситуації (злиття компаній-конкурентів) виступає умовою забезпечення злиття на рівні організаційної культури. Технологія рефлексивного творчого тренінгу-практикуму є ефективним засобом "запуску" психологічних процесів переосмислення і прийняття нової ситуації.