

## **Реконструкція настановлень конкуренції і співробітництва в процедурах скорочення персоналу при злитті компаній**

*Крючковенко Р.В.*

*аспірант Інституту соціальної та політичної психології*

*Найдьонова Л.М.*

*аспірант Інституту психології ім. Г.С. Костюка*

**Актуальність.** Специфіка ситуації злиття двох компаній – лідерів ринку, потребує утримання балансу конкуренції-співробітництва у взаємодії персоналу для максимального збереження прогресивних здобутків кожної компанії і забезпечення життєстійкості нового утворення, з одного боку, і додання непродуктивних тенденцій – з іншого. Відповідні настановлення персоналу, що ускладнюють задачу злиття, формуються під впливом: історії жорсткого протистояння двох компаній, його підтримання і культивування на корпоративному рівні у взаємовідносинах з конкурентом; ризику бути звільненим у разі неотримання запрошення в нову структуру; моральної переваги співробітників однієї з компаній, на базі якої проводиться злиття.

Виявлені настановлення можна поділити на дві групи: 1) непродуктивної конкуренції; 2) непродуктивного співробітництва.

**Мета.** Провести аналіз комплексу процедур рефлексивного творчого тренінг-практикуму “конкурс” (РТТПК), які дозволяють реконструювати стереотипи, що обмежують ефективність злиття двох компаній.

**Теоретичною основою** дослідження є теорія групової рефлексії (Найдьонов М.І., 1989), на основі якої розроблено технологію рефлексивного творчого тренінг-практикуму (Найдьонов М.І., Найдьонова Л.А., 1991). Всі процедури РТТПК будуються як засоби зняття обмежень на шляху реалізації принципів прозорості, об’єктивності, критеріальності, співучасті.

**Результати дослідження.** Реконструкція стереотипів проводиться в процедурах двох видів: а) ціннісної регуляції, а саме через прийняття цінностей: конкурсу як рефлексивного середовища; розвитку життєстійкості компанії та індивіда в наслідок злиття; нарощування персонального професійного потенціалу. Декларація цінностей відбувається через

оформлення в персональних робочих зошитах учасників тексту меморандуму керівництва і вступне звернення команди тренерів; б) організації діяльності. Головна процедура – визначення експертами (інколи тренером або самими учасниками) рейтингу кожного учасника по відношенню до всіх інших на кожному етапі конкурсу. Публічна оцінка експертів (лінійні керівники компанії, переможці в аналогічному конкурсі керівників) – аргументований зворотній зв'язок учасникам на основі прозорих, узгоджених критеріїв, який надається після кожного модуля роботи у відповідності до прийнятих на початку тренінг-практикуму цінностей.

Використовується внутрішньогрупове рейтингування і міжгрупове – призначення рейтингу кожній групі учасників. Внутрішньогрупова конкурентна міжперсональна взаємодія за високий рейтинг в групі руйнує стереотип непродуктивного співробітництва, обмежує стихійні і організовані опозиційні об'єднання деяких учасників.

Систематичне, неодноразове переміщення учасників з високими рейтингами до іншої групи, що об'єднує лідерів, а учасників з низьким рейтингом до групи аутсайдерів руйнує непродуктивну конкуренцію. В групі лідерів учасники і експерти об'єднують зусилля у підвищенні життєстійкості компанії, а в групі аутсайдерів – у підвищенні персональної життєстійкості на ринку праці.

Підсилення дії головних процедур проводиться за рахунок технологічних прийомів, що в поєднанні з вищезазначеними процедурами створює потужний комплекс.

**Висновки.** Процедури рефлексивного творчого тренінг-практикуму “конкурс” реконструюють настановлення непродуктивної конкуренції і співробітництва. Цілісну систему процедур рефлексивного керування інтервенцією цінностей і реконструкцією стереотипів при здійсненні РТТПК можна рекомендувати при злитті компаній для підвищення їх життєстійкості.