

Стратегії опанування і моделі міжособистісних стосунків експертів та учасників рейтингових процедур конкурсу на вакансії зливої компанії

Хоріна О.І., Опанасенко О.І.

*Інститут рефлексивних досліджень та спеціалізації ІРІС,
Інститут соціальної та політичної психології АПН України*

Актуальність дослідження: Організаційні зміни часто стають фактором додаткового емоційного стресу для їх учасників, особливо це виражено в процесі злиття компаній (Terry, Knippenberg, Loeuwen, 2000). Класифікація стратегій емоційного опанування, запропонована американськими вченими (Lazarus R.S., Folkman S.), в якій виділяються зокрема проблемно-фокусовані та симптомно-фокусовані стратегії, стала основою вивчення особливостей опанування стресом при скороченні персоналу внаслідок злиття. Дослідження стратегій опанування в різних (конкурентна, взаєморесурсна) моделях міжособистісних стосунків є актуальним, як для збереження здоров'я персоналу, так і для підвищення ефективності змін. Дослідження проводилося в межах проектної технології створення системи рефлексивного управління (Найдьонов М.І.) для забезпечення злиття двох лідерів українського ринку мінеральних вод.

Мета дослідження: розкриття стратегій емоційного опанування в двох моделях міжособистісних стосунків в ситуації багаторівневого рейтингового конкурсу на вакантні місця (скорочення персоналу). У високо рейтингових групах реалізовувалась модель жорсткої персональної конкуренції, в низько рейтингових – взаємодопомоги, підтримки персони ресурсом групи.

Метод та організація дослідження: Основний метод оцінки актуальних та потенційних здібностей експертів та учасників рейтингових процедур конкурсу на вакансії зливої компанії: контекстуально-параметричний, змістовно-смісловий аналіз рефлексивних процесів в тренінг-практикумі.

Результати дослідження: Рейтинговий конкурс на вакантні місця у компанії, що утворюється методом злиття, характеризується трьохрівневою

конфліктністю, а саме: міжгруповою, що обумовлена жорсткою конкуренцією між компаніями до їх злиття; міжособистісною – конкуренцією за вакантні місця у новій компанії, що утворюється після злиття; внутрішньо-особистісною, що залежить від вміння учасників впоратися зі своїми почуттями і напругою в конкурсі на їх шляху до перемоги.

Відповідно до цього були організовані спеціальні процедури відкритої взаємодії між експертами та кандидатами, в яких для того, щоб перемогти у конкурсі, учасники мали контролювати свій емоційний стан. Основна задача учасників конкурсу - створення та реалізація ефективної самопрезентації, як ресурсу об'єднаної компанії. Для цього необхідно застосувати ефективні засоби взаємодії, які б допомагали зберегти особистісну цілісність, проявити професійну компетенцію, встановити конструктивні стосунки (взаємодії, взаєморозуміння, взаємоузгодження) з майбутніми колегами і, врешті решт, перемогти. У рейтинговому конкурсі були застосовані прозорі, зрозумілі, доступні та обов'язкові для виконання всіма учасниками конкурсу (і експертами, і учасниками) критерії відбору.

За критерієм опанування стресовим станом та застосування продуктивних моделей міжособистісних стосунків учасників (N=240) можна розділити на 6 груп: 1) швидке – 35%, 2) повільне – 50%, 3) важке – 15% опанування з переважанням проблемно-фокусованої стратегії; 4) конкуренція на низькому рівні рейтингу з метою саморозвитку – 7%; 5) відмова від конкуренції і продовження саморозвитку в спеціальній групі підготовки до конкуренції на вільному ринку праці – 5% (стратегія саморозвитку); 6) відмова від конкуренції та саморозвитку – 3% (стратегія уникання).

Висновки: Реалізація задуму проекту професійного відбору робітників методом рейтингових процедур конкурсу з урахуванням стратегій опанування надає можливість власникам та керівникам підприємств підвищити продуктивність і екологічність процесу скорочення штату на основі новітніх рефлексивних технологій.