

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ ПРИ СЛИЯНИИ

Л. В. Григоровская

(Институт социальной и политической психологии НАПН Украины, г. Киев, Украина)

Актуальность. Процессы глобализации, борьбы за рынки сбыта обуславливают динамические процессы реформирования организационной структуры рынков в том числе и средством слияния организаций-конкурентов. Эти давно апробированы в мире способы выживания организаций в конкурентной среде сегодня становятся реальностью в постсоветском пространстве в том числе и на Украине. Следовательно, актуальным является нахождение действенных средств обеспечения успешности процесса слияния на уровне социально-психологических условий интеграции различных организационных культур, отсутствие которых вызывает отрицательный результат объединения.

Целью исследования-внедрения было изучение эффективности применения (на первом этапе реализации крупномасштабного проекта психологического обеспечения слияния организаций) рефлексивной технологии создания психологических предпосылок слияния как заключение с топ-менеджментом одной из компаний, слиялись, психологического контракта на организационный и персональное развитие в новой ситуации. Конкретно-теоретической базой внедряемой технологии - рефлексивного тренинга-практикума - является концепция групповой рефлексии (М. И. Найденов, 1989), в-теоретической рамкой интерпретации психологических проблем слияния выступает теория социальной идентификации и межгруппового взаимодействия (Tajfel & Turner, 1979; Hogg & Abrams, 1988).

Организация исследования. Исследование выполнялось в формате case study процесса слияния двух компаний - лидеров украинского рынка минеральной воды. На первом этапе в нем участвовали 8 региональных менеджеров и 5 руководителей компании стратегического уровня. Временные параметры тренинга-практикума - два полных дня (по 10 рабочих часов), место проведения - рекреационная зона. Рефлексивные процедуры были направлены на включение психологических механизмов переосмысления перспектив развития организации в контексте слияния, групповую самооценку психологической готовности топ-менеджеров до поддержки и реализации этих перспектив, экспликацию и переосмысления сущностных стереотипов (в частности, восприятие компании-конкурента), страхов (в частности, потери выстроенной в рамках "материнской" компании

организационной культуры), ценностной базы построения перспектив персонального развития (ценности неопределенности, творчества и т.д.).

Результатом (и одновременно признаком) заключения региональными менеджерами дистрибутивной системы компании психологического контракта на развитие в новой ситуации стала активизация творческого группового потенциала, что позволило группе выработать инновационное решение по технологии объединения персонала двух компаний посредством конкурсного отбора на вакантные места в новой структуре на принципах прозрачности, равноправия и по критериям профессионализма.

Выводы. Психологический контракт с топ-менеджментом на организационный и персональное развитие в новой ситуации (слияние компаний-конкурентов) выступает условием обеспечения слияния на уровне организационной культуры. Технология рефлексивного творческого тренинга-практикума является эффективным средством "запуска" психологических процессов переосмысления и принятия новой ситуации.