

*Габаташвили Елена Васильевна*

студентка

*Луговский Владимир Алексеевич*

д-р ист. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ КРИЗИСА В ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** данная статья посвящена проблеме преодоления кризиса в организации. С точки зрения авторов, в условиях кризиса одну из ключевых ролей в укреплении позиции организации и ее выхода из кризиса занимает благоприятный социально-психологический климат. В статье определены основные социально-психологические меры по преодолению кризиса в организации, связанные с регуляцией социально-психологического климата.*

***Ключевые слова:** кризис в организации, социально-психологический климат, конфликты, эмоциональное заражение, компетентность сотрудников.*

Любая организация, начиная с момента своего возникновения, сталкивается с целым рядом проблем, которые могут спровоцировать острый кризис, сопровождающийся резким ухудшением показателей деятельности: ликвидности, платежеспособности, рентабельности, оборачиваемости оборотных средств, финансовой устойчивости. В случае несостоятельности предприятия и переживания им кризиса обычно основное внимание уделяется финансовым и правовым механизмам, используемым в рамках антикризисного управления. Однако, на наш взгляд, в рамках антикризисного управления могут быть применены и психологические меры.

В условиях кризиса и структурных изменений в организации актуализируется проблема сохранения благоприятного социально-психологического климата в организации. К числу негативных проявлений внутреннего климата в

ситуации кризиса можно отнести возникновение отчужденного отношения к организации, ее деятельности и проблемам, наличие отрицательных психологических состояний работников.

Внутреннюю среду компании составляет социально-психологический климат, под которым понимается комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, которое отражает степень удовлетворенности каждого работника от своего рабочего места и окружающей обстановки. Это положительное эмоциональное состояние работников и теплые отношения, сложившиеся между ними. Такой климат основывается на межличностных отношениях коллектива, поэтому он выступает как показатель их состояния.

Гарантией отсутствия негативного влияния кризисной обстановки на внутреннюю среду организации, являются следующие характеристики и свойства социально-психологического климата:

- постоянные доброжелательные и благоприятные отношения между всеми членами коллектива;
- доверие к каждому сотруднику;
- наличие необходимого уровня информированности коллег относительно целей и задач их совместной деятельности;
- умение сотрудников приходить к оптимальным вариантам разрешения конфликтных ситуаций;
- сплоченность между коллегами;
- наличие общей ответственности сотрудников за проделанную ими работу [1].

Самым показательным проявлением негативных изменений социально-психологического климата в условиях кризиса является частые конфликты, причиной которых является обострение личной неприязни, столкновение мнений, позиций сотрудников, неравномерное распределение обязанностей (так как в условиях кризиса нагрузка на сотрудников увеличивается в разы), нарушение коммуникации в организации.

Возникновение конфликтов интересов наиболее частая причина конфликтов, так как в кризисе у людей обостряется чувство самосохранения, инстинкт выживания, велика вероятность обособления сотрудников, обостряется проблема конкурентоспособности личности [4]. Человек вынужденно применяет тактики внутреннего позиционирования, чтобы соблюсти свои интересы, так как кризис в организации как правило сопровождается массовым увольнением сотрудников.

Самым сложным моментом работы с социально-психологическим климатом является не столько выявление и корректировка атмосферы через медиацию интересов, сколько предупреждение эмоционального заражения негативным настроением, которое достаточно быстро распространяется в коллективе любого размера. В связи с этим, индивидуальная работа с персоналом должна проводиться в комплексе с решением задач, которые связаны с общей внутренней социальной средой организации.

Для преодоления эмоционального заражения негативным настроением в организации выделяют ряд способов:

1 Оптимизация морального настроения аппарата управления компании. Порой не требуется даже и слов, чтобы передать негативное состояние руководства работникам всех уровней управления. Поэтому, руководитель должен спокойно и планомерно действовать, не принимая резких и необдуманных решений и не обвиняя сотрудников в несоответствующем его ожиданиям положении дел в организации.

2 Формирование удовлетворенности работой каждым из работников и его желанием находиться в трудовом коллективе. Удовлетворенность является показателем отношения сотрудника организации к своей трудовой деятельности и рабочему месту и степени его самоотдачи [3].

Условием сохранения благоприятного социально-психологического климата в условиях кризиса является профессиональная компетентность работников. Быть компетентным – это не только грамотно выполнять свои функциональные обязанности. Компетентность связана с ответственностью, умением

принимать решения в различных нестандартных ситуациях, иметь развитую профессиональную мотивацию, стремление соответствовать ценностям и уровню своей организации [2]. Компетентный сотрудник – это своего рода амортизатор, снимающий кризисные проявления в организации и рычаг в руках руководителя в его антикризисном управлении.

Кроме этого, работник, профессионально и качественно выполняющий свои функции, формирует к себе уважение со стороны коллег, тем самым становится эталоном профессионала, мотивируя других сотрудников повышать свое мастерство.

Таким образом, как объект управления персонал кризисной организацией является психологически сложным объектом, с высоким уровнем дезадаптированности и дезинтегрированности. Психологическая сложность обуславливается действием социально-психологических факторов. Самым показательным проявлением негативных изменений социально-психологического климата в условиях кризиса является частые конфликты. В задачи по антикризисному управлению руководителя входит прежде всего предупреждение эмоционального заражения сотрудников негативным настроением посредством оптимизации морального настроения аппарата управления компании и формирование удовлетворенности работой каждым из сотрудников и его желания находиться в трудовом коллективе. Для достижения эффективной деятельности работников необходимо оптимизировать моральный дух руководства, сплотить работников между собой, а также грамотно распределить требуемую от них работу, основываясь на личностных качествах каждого сотрудника. Следовательно, подобные действия окажут исключительно положительное влияние на совместную деятельность работников, укрепление социально-психологического климата организации и ее будущее развитие.

### ***Список литературы***

1. Бусоедов И.А. Социально-психологический климат в организации / И.А. Бусоедов, Т.А. Гребенюк, Н.К. Семенова // Молодой ученый. – 2016. – №10. – С. 634–636.

2. Синявская А.Ю. Социально-психологические особенности антикризисного управления на предприятии [Текст] / А.Ю. Синявская, М.Н. Кох // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященных 120-летию И.С. Косенко. – 2017. – С. 1688–1689.

3. Сурженко Л.В. Ценности личности как фактор формирования синдрома психического выгорания у преподавателей высшей школы / Л.В. Сурженко, В.А. Луговский // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2013. – №88. – С. 648–661.

4. Lugovsky V.A. On the competitiveness of university graduates of the sphere of state and municipal governance / V.A. Lugovsky, M.N. Kokh // Lifelong learning Proceedings of 13 International Conference. – 2015. – С. 326–328.