

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ

Смирнова Анна Юрьевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный

университет им. Н.Г. Чернышевского»

г. Саратов, Саратовская область

К ПРОБЛЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ

Аннотация: в данной статье обсуждаются психологические последствия для работника и организации предпринимаемых организациями в ситуации санкционного давления изменений.

Ключевые слова: организационные изменения, развитие, производительность труда, лояльность персонала, субъективная незащищенность, сфера труда.

Санкционное давление, предпринятое зарубежными партнерами на нашу страну, существенно меняет условия ведения бизнеса для многих российских предприятий. Эти значительные изменения внешнеорганизационных условий, затрагивающие как макро-, так и микро-экономическую среду, еще более осложняют деятельность организаций в связи с непрекращающейся с 2008 года чередой кризисов экономического развития, обусловленных колебанием курсов валют. В связи с чем все организации и в особенности, имеющие зарубежных партнеров, находятся в крайне неблагоприятной ситуации для ведения бизнеса и вынуждены изыскивать пути адаптации к новым экономическим условиям. Следует отметить, что эта вынужденная переориентация предприятий на развитие партнерства внутри страны, безусловно, обеспечит экономическую безопасность и конкурентоспособность нашей державы в долгосрочной перспективе, однако, в текущий момент, сопровождается негативными тенденциями на рынке труда,

поскольку «ценой выживания» бизнес-структур часто становится сокращение персонала. На фоне громкой чреды банкротств и примеров кризисного состояния достаточно крупных предприятий, широко освещаемых в прессе, создаются условия для проявления крайне негативных психологических эффектов, затрагивающих как личность работника, так и, через изменение его отношения к труду, организацию. Одним из таких психологических эффектов является переживание работниками субъективной незащищенности в сфере труда.

Субъективная незащищенность в сфере труда (job insecurity) как психологическая категория исследуется с восьмидесятых годов двадцатого века, однако в нашей науке феномену до настоящего времени не уделяется достаточного внимания. Это особое эмоциональное состояние работника, вызванное интерпретации рабочей ситуации как угрожающей, вследствие субъективного восприятия действия объективного фактора-стрессора (угрозы потери работы) [1]. Следует отметить, что действие угрозы увольнения определенным образом мотивирует работников к вложению больших усилий и более качественному выполнению работы а также в некоторой степени приобретению новых навыков с целью повышения своей ценности для работодателя [3], однако, в долгосрочной перспективе переживание работниками субъективной незащищенности в сфере труда характеризуется только отрицательными эффектами: формированием негативных установок к труду и организации, снижению лояльности и эмоциональной приверженности персонала к организации, снижению увлеченности персонала работой и производительности труда, эмоциональному дистанцированию от конечного результата работы, и, более того, возникновению психосоматических расстройств у персонала [2; 3; 4,]. Переживание работниками субъективной незащищенности в сфере труда, как отмечают авторы, характеризуется большими деструктивными последствиями для здоровья и психологического благополучия работника, чем безработица [4]. В условиях широко освещаемых средствами массовой информации экономических проблем, обусловленных санкционным давлением, изменением валютного курса, и недостаточной информированности работника о ситуации дел в конкретном регионе или предприятии, реализующем

проект организационных изменений, переживания субъективной незащищенности в сфере труда, основанное на эвристиках представленности, категоризации рабочей ситуации как содержащей угрозы увольнения или ухудшения условий труда, неизбежно затрагивает даже организации успешно преодолевающие кризисную ситуацию и характеризующиеся высокой социальной эффективностью, вместе с тем, вынужденные также ощущать на себе негативные последствия переживания, детерминированного в большей мере внешнеорганизационным контекстом и осуществляемым информационным воздействием, чем особенностями конкретной рабочей ситуации.

Таким образом, переживание субъективной незащищенности в сфере труда свойственно в период санкционного давления и нестабильного экономического развития всем работникам в большей или меньшей мере и лишь отчасти зависит от ситуации в конкретной организации, кроме того, реализация проектов организационных изменений делает эти переживания еще более выраженными, следовательно, их деструктивные, в том числе экономические, последствия еще более явными. Для организаций, стремящихся эффективно управлять издержками в современных непростых условиях, крайне важно реализовывать меры, направленные на профилактику отмеченных переживаний.

Список литературы

1. Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Научный журнал. Известия Саратовского университета. Новая серия (Серия Философия. Психология. Педагогика). – 2015. – Вып. 4. – С. 99–106.

2. Смирнова А.Ю. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://apriori-journal.ru/journal-gumanitarnie-nauki/last-number>

3. Staufenbiel T., Kenig C.J. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism / T. Staufenbiel, C.J. Kenig // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2010. – №83. – P. 101–117.

4. De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences // Journal of Industrial Psychology. – 2005. – №31 (4). – P. 1–6.