

## Методы социально-психологического воздействия на персонал в условиях мирового финансового и производственного кризиса

Абдуллин Р.Ж.<sup>1</sup> Абдуллин Д.Ж.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> магистр, ст. преподаватель, кафедра "Оценка, учет и аудит", Алма-Атинская школа менеджмента, rustem\_abdullin@mail.ru

<sup>2</sup> менеджер-инженер, Казахстан

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы психодиагностической работы с персоналом.

**Ключевые слова:** управление, персонал, кризис, психология, эго-состояния, финансы, компания, производство

**WAYS OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL IMPACT ON STAFF IN TERMS OF THE GLOBAL FINANCIAL AND INDUSTRIAL CRISIS**

Abdullin R.Z.<sup>1</sup> Abdullin D.Z.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> master, Senior Lecturer, chair "Evaluation, Accounting and Auditing", Almaty Management University, rustem\_abdullin@mail.ru

<sup>2</sup> manager engineer, Kazakhstan

**Abstract.** The paper deals with issues of psychodiagnostic work with the staff.

**Keywords:** management, staff, crisis, psychology, ego states, finance, company, production

Жертвами мирового финансового и производственного кризиса стали малые, средние и крупные компании. Все это приводит к сокращению штатной численности высококвалифицированного персонала, оптимизации заработных плат и отказу от многих социальных гарантий, негативно воздействует на поведение и психику человека, его работоспособность в целом.

Психодиагностическая и своевременная психологическая работа позволяет скорректировать поведение человека для достижения высоких результатов, показателей в работе в условиях массового стресса и негативного восприятия новых реалий.

Например, сегодня успешен не тот руководитель, менеджер, который имеет товарно-материальные запасы, основные средства, нематериальные активы или даже денежную массу, а тот, который сможет организовать меньшее количество людей так, чтобы они высокопроизводительно и продуктивно трудились. Для этого каждый руководитель и менеджер по персоналу должны стать психологами: уметь организовывать производственный процесс труда, не только справляясь с финансовыми трудностями, но и используя характерные особенности каждого сотрудника, направляя его способности для решения сложных задач нового времени.

Социально-психологическое состояние характеризует взаимоотношения работников производственного коллектива, его психологический климат. Это состояние трудно количественно оценить, так как не существует норм и стандартов.

Методами социально-психологической работы с персоналом в условиях мирового кризиса называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью координации их деятельности в процессе производства. Один из методов управления персоналом рассмотрен на рисунке 1. Например, социально-психологические методы управления, основанные на использовании социального механизма [1, с. 44].

Под указанным механизмом понимается система взаимоотношений в коллективе и социальные потребности. Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом. Объектом их воздействия являются группы людей и отдельная

личность. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности; психологические методы, которые направлены на конкретного человека [2, с. 113].

Такое деление условно, так как в современном общественном производстве человек всегда действует не в изолированном мире, а в группе разных по психологии людей. Однако эффективное управление человеческими ресурсами, т.е. совокупностью высокоразвитых личностей, предполагает знание как социологических, так и психологических методов.

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия труда и др.) и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов обеспечивает социальное планирование.

Социологические методы исследования, являясь научным инструментарием в работе с персоналом, предоставляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала и позволяют обоснованно принимать кадровые решения. Так, анкетирование позволяет собирать необходимую информацию путем массового опроса с помощью специальных анкет. Интервьюирование предполагает подготовку до беседы сценария (программы), затем - в ходе диалога с собеседником - получение необходимой информации. Интервью - идеальный вариант беседы с руководителем, политическим или государственным деятелем - требует высокой квалификации интервьюера и значительного времени. Социометрический метод незаменим при анализе деловых и дружеских взаимосвязей в коллективе, когда на основе анкетирования сотрудников строится матрица предпочтительных контактов между людьми, которая также показывает неформальных лидеров в коллективе. Метод наблюдения позволяет выявить качества сотрудников, которые

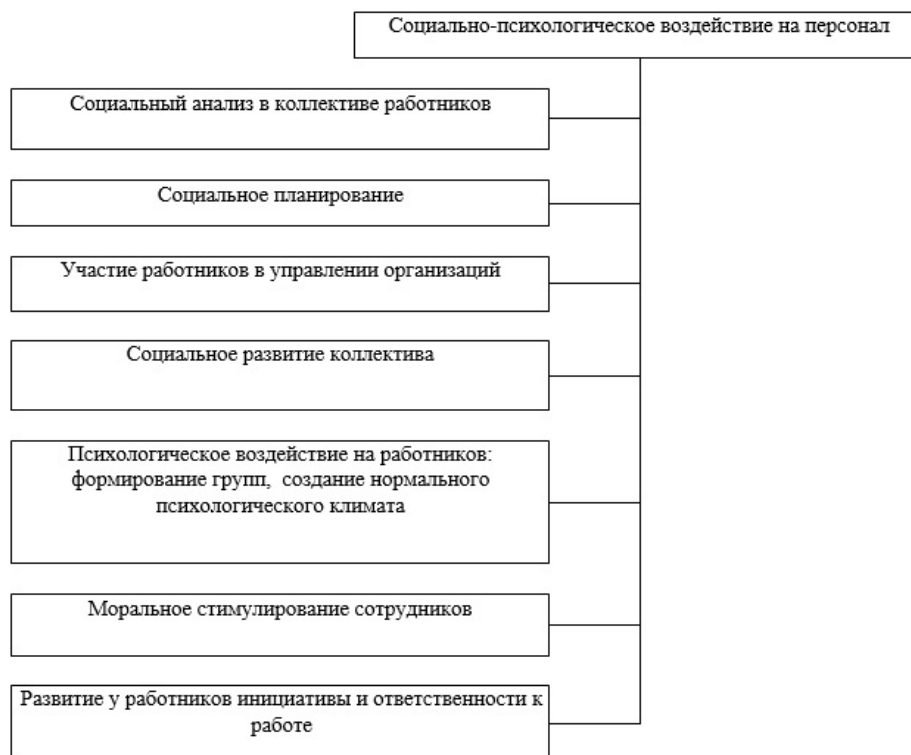


Рис.1. Система методов управления персоналом.

подчас обнаруживаются лишь в неформальной обстановке или крайних жизненных ситуациях (авария, драка, стихийное бедствие). Собеседование является распространенным методом при деловых переговорах, приеме на работу, воспитательных мероприятиях, когда в неформальной беседе решаются небольшие кадровые задачи [2, с. 114].

Сегодня перед опытными специалистами при поиске работы, как правило, встает проблема выбора вакансий. В случае практически одинаковых обязанностей, уровня заработной платы и социального пакета кандидат оценивает другие составляющие системы мотивации сотрудников: оплату мобильной связи, предоставление служебного автомобиля, программы кредитования за счет средств компании на покупку жилья и так далее. Для соискателей, ориентированных на карьерный рост и профессиональное развитие, одним из наиболее важных факторов при выборе работодателя является возможность получения дополнительного образования.

Мировой финансовый и производственный кризис подталкивает повышать свой уровень профессиональных знаний и развивать навыки. В ответ на такую тенденцию открываются новые бизнес-школы, тренинговые компании, консультативные группы, предлагают свои услуги коучи.

В последнее время много говорят о перекрестном обучении персонала, под которым понимается обмен накопленными знаниями среди сотрудников. В роли преподавателя в данном случае выступает не профессиональный лектор, а топ-менеджер, руководитель отдела или высококвалифицированный специалист организации. Он передает коллегам знания, полученные на внешнем тренинге или собственном опыте, делая секретами успешной работы.

Принятая методика перекрестного обучения больше всего

оправдывает себя в компаниях, где есть так называемые массовые специальности: продавцы, менеджеры, технологи и т.д. В каждой компании разрабатывают, применяют и апробируют собственные стандарты, нормы и правила работы, которые так передаются всем сотрудникам. Однако у системы перекрестного обучения есть как преимущества, так и недостатки.

Преимущества для работодателей:

- экономия затрат на учебу сотрудников;
- передача узкоспециализированных знаний;
- рождение новых идей;
- вклад в корпоративную культуру компании;
- эффективное средство борьбы с кризисом.

Недостатки для работодателей:

- отсутствие преподавательских навыков у сотрудников, выступающих в роли тренеров;
- неготовность персонала компаний к новой форме обучения;
- нежелание делиться секретами успеха;
- необходимость использовать рабочее время сотрудников.

Преимущества для сотрудников компании:

- удобный формат обучения;
- возможность профессионального развития;
- повышение значимости и авторитета среди коллег.

Недостатки для сотрудников компании:

- психологические трудности выступления перед коллегами;
- однобокость такого типа образования.

Психологические методы играют важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность и строго персонализированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, личности, интеллекту, образам и поведению, чтобы направить потенциал человека на решение конкретных задач организации.

Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива организации. Оно исходит из необходимости всестороннего развития личности, устранения негативных тенденций, профилактики деградации части трудового коллектива. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения результатов. Такое планирование должна выполнять профессиональная психологическая служба организации, состоящая из социальных психологов.

К наиболее важным результатам психологического планирования следует отнести:

- формирование подразделений на основе психологического соответствия сотрудников;
- комфортный психологический климат в коллективе: формирование личной мотивации людей исходя из философии организации;
- минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов, раздражения);
- разработку карьеры на основе психологической ориентации работников;
- рост интеллектуальных способностей членов коллектива и уровня их образования;
- формирование корпоративной культуры на основе норм поведения и образов идеальных сотрудников [2, с. 115].

Методы управления персоналом можно также классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, организации, планирования, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета). Более подробная классификация методов управления персоналом по признаку принадлежности к конкретной функции управления персоналом позволяет выстроить их в технологическую цепочку всего цикла работы с персоналом. По этому признаку выделяются методы:

- найма, отбора и приема персонала;
- деловой оценки персонала;
- социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала;
- мотивации трудовой деятельности персонала;
- организации системы обучения персонала;
- управления конфликтами и стрессами, управления безопасностью персонала, организации труда персонала, управления деловой карьерой и продвижением персонала; высвобождения персонала [2, с. 115].

Например, осознано применяющаяся на практике мотивация "кнутом и пряником" в условиях кризиса.

Она воздействует на позитивные стороны человеческой личности, стимулирует на созидательную и творческую деятельность, достижение высоких результатов, повышая эффективность компании. Мотивация "кнутом" оказывает давление на слабые стороны человека, при таком подходе любой сотрудник будет думать не о том, как улучшить показатели своей работы, а о том, как бы не ухудшить текущее положение дел. В рамках компании деятельность такого работника направлена, прежде всего, на поддержание бизнеса, а не на дальнейшее его развитие.

Руководителей компаний в какой-то мере можно понять — многих сложно вдохновить на достижения и выдающиеся результаты. Некоторым работникам просто ничего не надо, их устраивает все, что у них есть сейчас для существования. При этом они могут постоянно жаловаться на жизнь и быть совершенно не готовыми что-либо предпринять для изменения жизни в лучшую сторону. Возможно, для таких людей страх является единственным действенным мотиватором.

Однако есть и другие сотрудники, которые постоянно развиваются профессионально, готовы добиваться поставленных целей и задач. А на таких людей мотивация страхом действует отрицательно. К ним требуется совершенно другой подход: похвала, признание, возможность видеть результаты своего труда и т.д. Если специалист уверен в себе и знает себе цену, запугать его очень сложно: он может быстро оценить сложившуюся ситуацию и предпринять соответствующие данному моменту действия, сменить работу или открыть свое дело.

Очевидно, что в компаниях могут работать сотрудники с разными мотивами. И что хорошо для одного сотрудника, плохо для другого. Поэтому надо учитывать исследование о персонале как внутреннем клиенте компании, выявлять мотивацию конкретного работника, разрабатывать мотивационные программы, которые помогут предотвратить возможные противоречия.

На стадии отбора кандидатов на должность можно выявлять их мотивацию и сопоставлять ее с ценностями организации. С одной стороны, это, действительно, может помочь найти сотрудников, максимально близких компании по принципу и духу, но, с другой – процесс подбора персонала может затянуться. Такой вариант возможен на более развитом уровне взаимоотношений работодатель-соискатель.

Следует также помнить о том, что к постоянно применяемому методу "кнута и пряника" сотрудники привыкают и со временем перестают на него реагировать [3, с. 34].

Следует обратить внимание на социальную эффективность совершенствования системы и технологии управления персоналом, которая объясняется следующим:

- с одной стороны, социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда организация стабильна и получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;
- с другой стороны, экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они готовы сделать только при определенном уровне социальной эффективности.

Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке (например, увеличение выпуска, повышение качества продукции вследствие более полной

реализации трудового потенциала, уменьшение ущерба от сокращения кадров вследствие роста удовлетворенности трудом, сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда и т.д.) и могут быть включены в состав общих результатов в рамках определения экономической эффективности.

При комплексной оценке социальной эффективности программ совершенствования системы и процессов управления персоналом возможны следующие подходы:

- социальная эффективность, т.е. утверждаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;
- рассчитывается интегральный обобщающий показатель социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер [2, с. 610].

Характеристика социальных результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом представлена в области формирования (функциональные подсистемы системы управления персоналом).

#### 1. Подсистема планирования и маркетинга персонала.

Социальные результаты:

- полная реализация потенциала работников;
- соответствие содержания труда квалификации, индивидуальным способностям и интересам работников;
- занятость ранее безработных в регионе;
- снижение негативных последствий от высвобождения работников;
- стабильность персонала;
- благоприятный имидж организации.

Социальные показатели:

- сокращение количества занятых не по профилю;
- сокращение числа сверхурочных на работающего;
- увеличение количества работников, принятых по направлению служб занятости;
- сокращение числа конфликтов в связи с необоснованным увольнением персонала;
- рост числа случаев положительного освещения деятельности организации в средствах массовой информации.

#### 2. Подсистема найма и учета персонала.

Социальные результаты:

- использование персонала в соответствии с индивидуальными интересами, способностями и возможностями;
- прием персонала, способного адаптироваться к организации (в том числе к ее корпоративной культуре);
- большая обоснованность кадровых решений.

Социальные показатели:

- увеличение удельного веса работников, удовлетворенных содержанием и режимом работы;

- сокращение числа обращений к администрации со стороны сотрудников с просьбой о переводе в другие подразделения в связи с неудовлетворенностью содержанием и режимом работы;
- снижение текучести кадров, проработавших в организации менее года, в связи с нереализованными ожиданиями.

#### 3. Подсистема условий труда.

Социальные результаты:

- соответствие требованиям в психофизиологии и эргономике труда;
- соответствие требованиям технической эстетики;
- реализации системы стандартов охраны труда, техники безопасности и санитарно-гигиенических требований;
- гуманизация труда (обогащение содержания труда, снижение монотонности, объединение разрозненных элементов в работу, более соответствующую требованиям высокоразвитой личности и пр.);
- сокращение загрязнения окружающей среды, сохранение живой природы и окружающего ландшафта.

Социальные показатели:

- снижение удельного веса занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;
- снижение удельного веса занятых на вредном производстве;
- снижение удельного веса ручного труда;
- увеличение удельного веса основных фондов природоохранного назначения в общей стоимости основных фондов;
- увеличение числа мер, направленных на обеспечение чистоты территории предприятия и близлежащих территорий;
- увеличение удельного веса работников, удовлетворенных условиями работы;
- сокращение производственного травматизма;
- сокращение количества случаев профессиональных заболеваний;
- сокращение потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности работников;
- рост продолжительности жизни работников.

#### 4. Подсистема трудовых отношений.

Социальные результаты:

- своевременное выявление проблем в групповых и индивидуальных взаимоотношениях;
- соблюдение этических норм;
- принятие решений на основе компромисса;
- благоприятный имидж организации;
- механизмы координации работ по решению проблем в социально-трудовых отношениях.

Социальные показатели:

- сокращение числа конфликтов по производственным вопросам в структурных подразделениях;
- сокращение числа социально-трудовых конфликтов в расчете на одного работника;
- сокращение потерь времени из-за социально-трудовых конфликтов;
- сокращение числа обращений к администрации со

стороны сотрудников с просьбой о переводе в другие подразделения в связи проблемами в групповых и индивидуальных взаимоотношениях;

- удельный вес работников, удовлетворенных взаимоотношениями с руководством.

#### 5. Подсистема развития персонала.

Социальные результаты:

- обеспечены условия для всесторонней адаптации персонала к работе в организации;
- повышена содержательность труда;
- реализованы и развиваются индивидуальные способности работников;
- повышена конкурентоспособность персонала;
- согласованы цели работников и администрации при управлении карьерой;
- усвоены социально-культурные нормы, принятые в организации.

Социальные показатели:

- повышенный удельный вес работников, владеющих смежными специальностями и профессиями;
- повышенный удельного веса работников, повышающих квалификацию;
- повышенный удельный вес работников, выразивших удовлетворение возможностями личного роста;
- повышенный удельный вес изобретателей и рационализаторов в общей численности работающих;
- повышенное число рационализаторских предложений и изобретений;
- сниженная текучесть кадров по причине неудовлетворенности возможностями развития;
- сокращенная продолжительность периода адаптации;

#### 6. Подсистема мотивации поведения персонала.

Социальные результаты:

- достигнута связь между результативностью и оплатой труда;
- созданы возможности для личного развития работников;
- сформировано чувство причастности работника к организации.

Социальные показатели:

- повышенный удельный вес работников, выражающих удовлетворение от осознания полезности труда;
- повышенный удельный вес работающих, выразивших удовлетворенность системой вознаграждения;
- сниженный абсентеизм;- удельный вес работающих, выразивших удовлетворенность условиями для самовыражения;
- удельный вес работающих, являющихся членами творческих групп, советов.

#### 7. Подсистема социального развития.

Социальные результаты:

- больше потребностей персонала удовлетворяется;
- сформирован благоприятный социально-психологический климат;
- есть противодействие вредным привычкам, ведущим к

физическому нездоровью или асоциальному поведению;

- есть механизм обратной связи, исходя из желания и нужд работников;
- есть механизма обратной связи с потребителями и обществом;
- созданы возможности для общения вне работы и участия в общественной жизни;
- улучшен условия быта.

Социальные показатели:

- рост количества мероприятий, направленных на поддержание здорового образа жизни;
- увеличен удельный вес сотрудников, удовлетворенных социально-психологическим климатом в коллективе;
- сокращено число случаев задержания работников предприятия органами милиции и иными правоохранительными органами;
- увеличен удельный вес работников, удовлетворенных действиями администрации по личным заявлениям;
- увеличен удельный вес работников, положительно оценивающих условия для общения вне работы и участия в общественной жизни.

#### 8. Подсистема развития организационных структур управления.

Социальные результаты:

- организация способна адаптироваться к изменениям целей и внешней среды;
- принимаются руководящие решения с ясным и четким их изложением;
- четко определены права и обязанности работников.

Социальные показатели:

- удельный вес работников, для которых разработаны должностные инструкции;
- удельный вес подразделений, для которых разработаны положения;
- увеличенное число изменений в организационной структуре по причине изменения целей и факторов внешней среды;
- увеличен удельный вес научно обоснованных управленческих процедур.

#### 9. Подсистема правового обеспечения системы управления персоналом.

Социальные результаты:

- соответствие кадровых решений требованиям трудового законодательства;
- обоснованность кадровых решений.

Социальные показатели:

- сокращение числа трудовых споров, вызванных нарушением трудовых прав работников;
- сокращение удельного веса работников, указывающих на недостаточную обоснованность кадровых решений (не учитываются интересы персонала) [2, с. 611].

Не надо забывать, что кризис – это объективное явление в социально-экономической системе. Это представление

согласуется с пониманием того, что в основе функционирования и развития социально-экономической системы лежит управляемая деятельность человека. Желание эффективно управлять ею может выражаться в стремлении расширять сферу управления, т.е. снижать долю неуправляемых процессов. И в определенной мере это удается. Можно предположить, что в будущем человек вообще исключит кризисы из развития социально-экономических систем, а нынешние кризисы характеризуют лишь уровень развития человека, недостаток знаний, несовершенство управления [4, с. 26].

Такое предположение выглядит логичным. Но вся практика развития общества и экономики во все периоды истории свидетельствует об обратном. Несмотря на "человеческую природу" кризисов, избежать их не удастся. Более того, во многих случаях именно человеческая природа кризиса является его причиной и источником.

Вся деятельность человека построена на удовлетворении его интересов, которые изменяются неравномерно и непропорционально. Интересы находятся в постоянном противоречии как у отдельного человека, так и у социальных групп или классов. Противоречия интересов и объективная неравномерность их изменения определяют как возможность кризисов, так и их необходимость. Именно это лежит в основе всех кризисов в социально-экономической системе и кризисов, связанных в природными условиями. Нередки случаи использования природных катаклизмов в политических целях, перерастания их в кризисы политические и социально-экономические.

Абсолютное управление динамикой и взаимодействием интересов человека невозможно, потому что в системе его интересов есть свобода, демократичность управления, самостоятельность и самодеятельность. Именно к этим интересам "привязаны" и многие другие, именно на них строится эффективное управление организацией.

По мере развития социально-экономической системы повышается роль человеческого фактора в антикризисном ее развитии, которое означает не исключение кризиса, не борьбу с ним, а предвидение и уверенное, своевременное и, по возможности, безболезненное его разрешение.

Антикризисное развитие - это не абсолютное отсутствие кризиса, а наличие таких кризисов, которые являются импульсом успешного, с позиций интересов человека, развития. Цель и интересы может иметь только человек. Именно они являются основой распознавания кризисов и управления их преодолением [4, с. 27].

На этом фоне приведем эффективный психологический метод работы, основанный на так называемом методе "трансактного анализа".

Основной целью процесса "трансактного анализа" является структурирование личности на основе пересмотра жизненных стереотипов. Большая роль уделяется способности человека осознавать непродуктивные принципы своего поведения, которые мешают принятию адекватных настоящему моменту решений, а также способности формировать новую систему ценностей и решений, исходя из новых потребностей и возможностей.

Структура личности в концепции "трансактного анализа", по Э. Берну, характеризуется наличием трех эго-состояний: родитель, ребенок и взрослый. Эго-состояния – это не роли, которые человек исполняет, а человеческие стереотипы, которые провоцируются актуальной ситуацией. Каждое эго-состояние представляет собой особый стиль мышления, чувств

и поведения человека. Эго-состояние может быть основано на трех аксиоматических положениях: 1) каждый взрослый человек был некогда ребенком. Этот ребенок в каждом человеке представлен эго-состоянием "ребенок"; 2) каждый человек с нормально развитым мозгом способен к адекватной оценке происходящего. Способность систематизировать приходящую извне информацию и принимать разумные решения относится к эго-состоянию "взрослый"; 3) у каждого индивида были или есть родители или заменившие их лица. Родительское начало внедрено в каждую личность и принимает вид эго-состояния "родитель".

Очевидно, что каждый человек ведет себя присущим ему образом, соответствующим этим состояниям, и эффективно взаимодействовать с ним, руководить им и направлять его можно, учитывая его особенности.

Трансакцией в рамках "трансактного анализа" называется обмен воздействиями между эго-состояниями двух людей. Они находят выражения в прикосновениях или в вербальных проявлениях.

В основе трансакций лежит жизненный сценарий. Это генеральный и персональный план, организующий жизнь человека. Выделяются сценарий победителя, побежденного и непобедителя. Победителем можно назвать человека, решившего в жизни достичь определенной цели и добившегося ее. Если человек добился цели, то он победитель. Если же он увяз в долгах, получил физическую или глубокую душевную травму и сломался, то он побежденный. Непобедитель – это человек, который может быть прекрасным гражданином, сотрудником, прилежным и благодарным судьбе, лояльным человеком. Такой тип людей старается не создавать проблем людям – в отличие от победителей, так как те борются, вовлекая в борьбу других, и, в отличие от побежденных, попадая в беду, пытаются увлечь в нее рядом стоящих.

В наше время победители могут достичь вершин, непобедители выживут, а побежденные не только погибнут сами, но и увлекут за собой рядом стоящих. И потому сегодня задача каждого – реконструировать и себя, и окружающих, ориентируя их на тип победителя, сформировать новое представление о мире, чтобы не просто выжить, но и достичь новых качественных показателей.

На сегодня ясно одно: люди – это те существа, которые социализированы и живут сообществами. У каждого человека есть потребность в так называемых "поглаживаниях". Под "поглаживанием" в "трансактном анализе" понимается знак одобрения. Существует три вида поглаживаний: физическое (например, касание), вербальное и невербальное (подмигивание, кивки, жесты и тому подобное).

Каким бы ни был человек, все легче выполнимо, если он принимает и любит себя. А это значит: любит себя и верит в себя, а также любит людей. Знает, что самое важное состоит в жизни в том, чтобы при невозможности изменить мир можно было бы, по крайней мере, переломить ситуацию.

Чтобы корректировать психическое состояние подчиненных, руководитель также должен следить за собственным психологическим состоянием. Это важный момент в работе. Если руководителем ощущается, что с ним все хорошо, то он создает модель такого же самоощущения для людей. Умелый руководитель при работе с подчиненными задействует все свои эго-состояния должным образом: "родитель" защищает и заботится, "взрослый" анализирует и представляет информацию, "ребенок" создает атмосферу творчества и энтузиазма, показывает, как можно радоваться жизни. Таким образом, умелый руководитель не берет на себя роль "спасителя", а помогает работникам начать использовать свои

собственные резервы и перестать ощущать себя "жертвой".

Только упорные, уверенные и работоспособные люди смогут выйти из нынешнего кризиса, не потеряв себя. "Великая депрессия" не должна повториться, не должна отразиться на человеке. Мы сегодня находимся на ином витке развития. На помощь должна прийти наука о человеке – психология, именно она будет развивать человечество. И пока менеджеры, экономисты, финансисты и другие выдающиеся умы ищут экономические пути выхода из глобального кризиса, специалисты, которые по долгу службы работают с людьми, должны искать психологические методы воздействия не только для поддержания психологического состояния сотрудников, но и для психокоррекции неадекватных отношений, установок, эмоциональных и поведенческих стереотипов.

Психокоррекция может быть как индивидуальная (руководитель – сотрудник или менеджер по персоналу (психолог) – сотрудник), о чем мы говорили выше, так и групповая.

В рамках психокоррекционной группы сотрудники могут получать возможность поделиться трудностями не с одним человеком (руководитель или психолог), а с другими людьми в группе. Группа является моделью социума, в которой человек может лучше понять себя и свои проблемы. Благодаря обратной связи как одной из форм общения поощряется реалистичное понимание себя и других, разрешаются эмоциональные и межличностные конфликты.

Ориентируясь на такие качества, как активность, компетентность, ценностные ориентации, правила поведения, самосознание, креативность и т.п., можно разработать целую систему коррекционно-развивающих мероприятий, направленных на работу с личностью.

"Нет знаний вообще, как нет собственных свойств личности вне социального контекста", - пишет Дэвид Мартин в книге "Секреты механизмов психики". Поэтому исходя из реалий сегодняшних социальных условий, мы должны работать над "свойствами личности".

Для этого надо постоянно учиться: читать, изучать, наблюдать (это тоже "научение") и работать над собой.

Хотелось бы закончить статью словами лорда Честерфильда, адресованными сыну ("Письма к сыну"): "Образование приобретается чтением книг, но другое – более важное образование – знания мира, приобретается только чтением людей и изучением различных их изданий".

#### Библиографический список

1. Кибанова А.Я. Управления персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 1997.
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Мукашев А. Анализ и учет на предприятии. - 2009. - №2 (22).
4. Короткова Э.М. Антикризисное управление. - М.: ИНФРА-М, 2003.

#### The list of references

1. Kibanova A.Ya. Enterprise personnel management. Moscow, INFRA-M, 1997.
2. Kibanova A.Ya. Enterprise personnel management. Moscow, INFRA-M, 2005.
3. Mukhashev A. Analysis and accounting at enterprise [Analiz i uchet na predpriyatii]. 2009, No. 2 (22).
4. Korotkova E.M. Crisis management. Moscow, INFRA-M, 2003.

**Библиографическая ссылка на статью:**

Абдуллин Р.Ж.(1), Абдуллин Д.Ж.(2) Методы социально-психологического воздействия на персонал в условиях мирового финансового и производственного кризиса// Электронный научный журнал "Экономика. Управление. Право". - 2014. - Выпуск 9(57) Ноябрь-Декабрь. С. 6-13. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.economy-management-law.ingnpublishing.com/archive/2014/release\\_9\\_57\\_november-december/abdullin\\_r\\_zh\\_metody\\_social\\_no-psihologicheskogo\\_vozdejstviya\\_na\\_personal\\_v\\_usloviyah\\_mirovogo\\_finansovogo\\_i\\_proizvodstvennogo\\_k/](http://www.economy-management-law.ingnpublishing.com/archive/2014/release_9_57_november-december/abdullin_r_zh_metody_social_no-psihologicheskogo_vozdejstviya_na_personal_v_usloviyah_mirovogo_finansovogo_i_proizvodstvennogo_k/) DOI:

Получено: 2014-11-26 Одобрено: 2014-12-23 Размещено: 2014-12-30

**The reference for citation the article:**

Abdullin R.Z.(1), Abdullin D.Z.(2) Ways of social and psychological impact on staff in terms of the global financial and industrial crisis [Metody socialno-psihologicheskogo vozdejstviya na personal v usloviyah mirovogo finansovogo i proizvodstvennogo krizisa]. Electronic scientific journal "Economy. Management. Law" [Elektronnyj nauchnyj zhurnal "Ekonomika. Upravlenie. Pravo"]. 2014, Release 9(57) November-December, pp. 6-13. [Online]. Available at: [http://www.economy-management-law.ingnpublishing.com/archive/2014/release\\_9\\_57\\_november-december/abdullin\\_r\\_zh\\_metody\\_social\\_no-psihologicheskogo\\_vozdejstviya\\_na\\_personal\\_v\\_usloviyah\\_mirovogo\\_finansovogo\\_i\\_proizvodstvennogo\\_k/](http://www.economy-management-law.ingnpublishing.com/archive/2014/release_9_57_november-december/abdullin_r_zh_metody_social_no-psihologicheskogo_vozdejstviya_na_personal_v_usloviyah_mirovogo_finansovogo_i_proizvodstvennogo_k/) DOI:

Received: 2014-11-26 Accepted: 2014-12-23 Published on-line: 2014-12-30