

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ
ПАНДЕМИИ COVID-19**

Сазонова Т. А., Пучка Е. Ю.

Полтавская государственная аграрная академия
г. Полтава, Украина

Социально-психологические методы управления, как система мер и рычагов влияния на социально-психологический климат коллектива и его отдельных работников, станут особенно актуальными в современных условиях всемирной пандемии COVID-19. Всем известно, что методы социального управления направлены на гармонизацию социальных отношений в коллективе, удовлетворение социальных потребностей работников, развития личности, социальной защиты и др. Таким образом, рассматриваемая группа методов, помогает персоналу предприятия адаптироваться к новым условиям деятельности и жизни, уменьшить тревожность и обеспечить предпосылки к формированию новой системы эффективного управления.

Социально-психологические методы управления предусматривают социальное прогнозирование и планирование, что затрудняется в условиях пандемии по понятным причинам, но формально должно быть представлено в любой организации, которая жаждет развития. Также представленная группа методов предусматривает установления системы норм, которыми руководствуются менеджмент предприятия и весь персонал. Социально-психологические методы предусматривают ряд мероприятий социального регулирования, с целью поддержки социальной справедливости в коллективе та усовершенствования социальных отношений между работниками.

Именно социальному регулированию необходимо уделять больше внимания современному руководству. Так как оно реализуется через разнообразные договора, правила внутреннего распорядка, правила этикета, ритуалы, направленные на обеспечение коллективной и индивидуальной инициативы, широкое использование моральных стимулов, психологическую поддержку и модификацию поведения персонала, что является важным фактором в формировании социально ответственного поведения трудовых ресурсов предприятия, региона, страны в целом.

По состоянию на утро 6 сентября в мире зафиксировано 27066533 случаев COVID-19, в частности 883744 летальных случаев и 19170146 случаев выздоровления [1]. Впрочем, СМИ (особенно электронные) перенасыщены именно устрашающими сообщениями. Отсутствие должным образом сбалансированной информации по вспышки новой болезни, вроде COVID-19, вызывает панику с более серьезными пагубными последствиями для жизнедеятельности, социальной жизни, экономической системы и политической стабильности. Подпитки этой паники – это массив информации о

скорости, с которой растет уровень заболеваемости COVID-19 в странах за пределами Китая.

Вспышка COVID-19 из-за неизвестных клинических особенностей и связанных с ним слухов, действительно привел к значительному психическому давлению на население и ряду проблем – возникновение состояний тревоги, депрессии, страха – все это непосредственно сказывается на поведении, а именно – приводит к возрастанию количества действий, направленных на биологическое самосохранения, уменьшение альтруистического поведения и, даже, обман относительно инфицирования и контакта с пациентами [2]. Если рассматривать эти тенденции с позиций не просто населения, а с позиций экономически активного населения, а точнее – персонала, то понятными становятся возникающие проблемы руководства организаций: уменьшение результативности работы и увеличения пассивности трудовых ресурсов, ухудшение трудовой дисциплины.

Топ-менеджмент на уровне страны и на уровне предприятия должен обеспечить систему вовлечения трудовых ресурсов в борьбу та профилактику COVID-19. С одной стороны, массовая ситуативная вовлеченность сочетается с негативным эмоциональным реагированием (тревога, страх, гнев, депрессия), а с другой – ситуативная невовлеченности человека вызывает игнорирование ним угрожающей ситуации и подвергание опасности себя и других.

Кроме того, особы, находящиеся на самоизоляции дома в результате инфицирования или контакта с пациентами с COVID-19 испытывают физическое напряжение из-за нехватки места для физических нагрузок, страдают от стресса из-за ограничения социальных взаимодействий и тревожности, связанной со страхом относительно последствий заражения [3, 4].

Поскольку люди изолируются дома, а не в больнице, они могут чувствовать себя в большей опасности, чем госпитализированные пациенты, иметь повышенную неуверенность относительно собственного риска развития тяжелой болезни или неустановленного диагноза, или получения своевременного лечения. Поэтому психическое здоровье таких лиц, как правило, требует большего внимания.

Таким образом, использовать социально-психологические методы возможно для улучшения, в частности, и психологического состояния трудовых ресурсов:

- расширение знаний о профилактике и борьбе с новым коронавирусом: как правильно носить маску; как защитить себя, когда выходите на улицу (пять мер защиты) как преодолеть информационный взрыв, связанный с эпидемией вируса;

- расширение знаний про навыки психологической самоадаптации: поддержка эмоциональной стабильности (например, методы релаксации), методики та способы противостояния тревоге и страху, аудио mindfulness (сосредоточена внимательность) для уменьшения стресса;

- распространение информации относительно телефонных горячих линий, интернет-консультирования.

А также для предупреждения заражения, профилактики COVID-19:

- популяризация правил личной гигиены и гигиены рабочего места, через размещение информационных плакатов, постеров (типа «Мифы и правда про коронавирус», «Когда и как правильно носить маску», «Как правильно мыть руки», «Уход за помещением в условиях пандемии COVID-19»), диспенсеры с дезинфицирующими средствами;

- проведение реального ежедневного медицинского скрининга – при личном подозрении или подозрении медработника относительно наличия заболевания – однозначное разрешение работодателя не выходить на работу, но с обязательным обследованием в выделенный период;

- пересмотр системы командировок в целом и относительно персонала, который находится в зоне риска – максимизировать онлайн встречи, бесконтактные переговоры;

- обеспечение эффективных коммуникаций.

В целом менеджмент страны и предприятия, в частности, должны сформировать своими действиями, примером отношения, в подсознании населения (и в частности – персонала) тот факт, что пандемия COVID-19 должна в меньшей степени пугать, а в большей – мотивировать быть более подготовленными и стойкими к неминуемым будущим угрозам и беречь свое физическое и психическое здоровье.

Список литературы

1. У світі зафіксували 27 мільйонів випадків коронавірусу. *Веб-сайт УКРІНФОРМ*. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3094205-u-sviti-zafiksuvali-27-miljoniv-vipadkiv-koronavirusu.html> (дата обращения 06.09.2020).

2. Bao Y., Sun Y., Meng S. et al. *2019-nCoV epidemic: address -mental health care to empower society. The Lancet*. 2020 Feb 22. Vol. 395, № 10224. P. 37-38..

3. Xiao H., Zhang Y., Kong D. et al. *Social Capital and Sleep Quality in Individuals Who Self-Isolated for 14 Days During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in January 2020 in China. Medical Science Monitor*. 2020 Mar 20. Vol. 26. DOI: 10.12659/MSM.923921.

4. Чабан О.С., Хаустова О.О. Психічне здоров'я в період пандемії COVID-19 (особливості психологічної кризи, тривоги, страху та тривожних розладів). URL : <https://www.google.com> (дата обращения 06.09.2020).