Кризис потребовал от предпринимателей сменить логику управления: отказаться от линейных прогнозов, которые были возможны в предсказуемых условиях, и перейти к гибким, вариативным стратегическим решениям. Именно из-за недостатка информации многие ситуации стали восприниматься, как непреодолимые и, как следствие, вызывать рост тревоги. Марина Щеглова, клинический психолог, семейный психолог, ведущая КПТ— и психодинамических групп Цифровой клиники Страхового Дома ВСК рассказывает, как предпринимателю любого масштаба – от селлеров с маркетплейсов до владельцев крупного бизнеса — сохранять спокойствие во время кризиса.

Рост тревоги является маркером естественного желания взять ситуацию под контроль и невозможности сделать это. Важно помнить, что это здоровая инстинктивная реакция на изменения в окружающем мире. Невозможно не переживать, когда происходят перемены, но можно научиться управлять уровнем тревоги, чтобы она не становилась дезорганизующей и не препятствовала адаптации в новых условиях. Во время кризиса предпринимателю важно сформировать правильные привычки на базе навыков саморегуляции.

Шаг первый: научиться распознавать, «из какого состояния» предприниматель сейчас действует

Чтобы научить себя избегать импульсивных действий в кризис, важно знать особенности принятия решений в нестандартных ситуациях. В психологии сейчас широко распространен термин «защитное принятие решений». Исследования показали, что в ситуации неопределённости руководители выбирают лучшее решение для себя, а не для организации. Чтобы избежать влияния этого феномена предпринимателю важно перепроверять себя. Можно задать себе вопрос: «это действительно лучшее решение для компании или оно просто снимает мое напряжение или снижает чувство вины или тревоги, страхует меня от ошибки?». Важно взять себе за правило не принимать решения сгоряча под воздействием стресса, дать себе время вернуть устойчивость и только потом приступить к обсуждению проблем.

Шаг второй: применяем на рабочем месте дыхательные практики

Честный ответ на этот вопрос поможет трезво оценить свое эмоциональное состояние и применить техники, которые помогут стабилизироваться. Если уровень тревоги на данный момент высокий, то сначала необходимо стабилизировать своё физиологическое состояние. В этом хорошо помогает дыхание с акцентом на более долгий выдох: вдох на 3-4 счета, выдох на 5-6. Такое дыхание необходимо практиковать в течение 2 минут. Также нужно обратить внимание на своё тело: позу, в которой вы находитесь, расслабить челюсть, лоб и живот, выпрямить плечи.

Шаг третий: останавливаем катастрофизацию, которая сопровождает тревогу

Катастрофизация — ошибка мышления, из-за которой человек сам себя запугивает. Например, часто люди обдумывают будущее и заранее проживают свою неудачу. В этом случае важно вернуться в настоящее и проанализировать ситуацию трезво. Для этого хорошо работает КПТ-техника «знаю-не знаю», которая помогает разобрать кейс на составляющие: реальные факты (что действительно произошло) — мои интерпретации (предполагаемые последствия) — рычаги влияния (как я могу повлиять на факты).

Шаг четвертый: занять мета-позицию над проблемной ситуацией

Когда человек погружен в проблему, его сознание сужается, и он не видит потенциальных вариантов решения. Чтобы преодолеть это ограничение, можно использовать модель нейрологических уровней Роберта Дилтса. Модель состоит из шести этапов анализа ситуации:

- окружение (что сейчас происходит?)
- поведение (что я делаю?)
- способности (как я это делаю?)

- убеждения и ценности (каким я должен быть? Во что я верю?)

- идентичность (кто я?)

- миссия (ради чего?).

Модель Роберта Дилтса помогает найти более адаптивный ответ на вопрос «Каким руководителем мне необходимо стать, чтобы справиться с кризисом?». Опираясь на неё, предприниматель может по-другому посмотреть на сложную ситуацию: увидеть неэффективность своих действий, осознать, каких навыков ему сейчас не хватает, какие установки ограничивают его решения и «пересобрать» свою идентичность.

Шаг пятый: поддержка сотрудников

Как правило, в период кризиса сотрудники тоже понимают, что происходит с компанией. От руководителя они, в первую очередь, ждут информацию. Если по каким-то личным причинам — из-за нежелания признать свою несостоятельность или, наоборот, из-за желания уберечь коллег от негатива – топ-менеджер не даёт сведений о реальном положении дел, подчиненные их будут додумывать. А это с большей вероятностью приведёт к росту тревоги в организации и демотивации сотрудников.

«В кризисной ситуации, руководителю важно сообщать сотрудникам о том, что происходит и какие шаги предпринимаются сейчас, чтобы исправить ситуацию. Открытый ответ на два вопроса — «Что сейчас с компанией» и «Как мы действием в ближайшее время» — помогает справиться с неопределённостью и вернуть стабильность в коллективе хотя бы на какое-то время. В условиях кризиса вовремя донесённая информация помогает снизить уровень тревоги как сотрудников, так и руководителей, и сохранить продуктивную атмосферу в команде», — отметила Марина Щеглова, клинический психолог, семейный психолог, ведущая КПТ— и психодинамических групп Цифровой клиники Страхового Дома ВСК.

Википедия страхования, 07.09.2026 г.