

УДК 331.108.2

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Лымарева О.А.

*к.э.н., доцент,
Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия*

Загорулько Т.Е.

*студент,
Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия*

Аннотация

Современные реалии экономической деятельности ставят на первый план вопросы, связанные с обеспечением высокой степени её результативности во всех, входящих в её структуру, системах. Одной из них является и управление персоналом, неотъемлемой составляющей которой, в свою очередь, признаётся кадровая безопасность. Среди многообразия угроз кадровой безопасности мы в особенности отмечаем социально-трудовые конфликты, разрешение которых – основополагающая задача руководства, а также служб управления персоналом предприятия, позволяющая им предотвращать неблагоприятные последствия (временные, финансовые, кадровые потери).

Ключевые слова: социально-трудовой конфликт, кадровая безопасность, управление персоналом, экономические отношения, корпоративная культура.

MANAGEMENT OF SOCIAL AND LABOR CONFLICTS AS AN ELEMENT OF PERSONNEL SECURITY OF THE ENTERPRISE

Lymareva O.A.

*Ph.D., Associate Professor,
Kuban State University,*

Krasnodar, Russia

Zagorulko T.E.

student,

Kuban State University,

Krasnodar, Russia

Annotation

The modern realities of economic activity bring to the fore issues related to ensuring a high degree of its effectiveness in all systems included in its structure. One of them is personnel management, an integral component of which, in turn, is recognized as personnel security. Among the variety of threats to personnel security, we especially note social and labor conflicts, the resolution of which is the fundamental task of the management, as well as the personnel management services of the enterprise, allowing them to prevent adverse consequences (temporary, financial, personnel losses).

Keywords: social and labor conflict, personnel security, personnel management, economic relations, corporate culture.

В условиях постоянных изменений экономической среды, обусловленных динамичностью буквально каждой разновидности экономических отношений, современные предприятия сталкиваются с новыми вызовами, часть из которых затрудняет осуществление такого важного вида деятельности как управление персоналом. Учитывая, что одним из неотъемлемых его элементов признаётся кадровая безопасность (традиционно рассматриваемая как комплексная система мероприятий, осуществляемых для защиты кадровых ресурсов предприятия от внутренних и внешних угроз) её обеспечение становится важной задачей для руководителей предприятий и специализированных их подразделений (к числу

которых относятся службы по управлению персоналом или службы кадровой безопасности) [2, 105].

Одной из наиболее часто встречаемых причин возникновения внутренних угроз кадровой безопасности считаются социально-трудовые конфликты. Они представляют собой противоречия интересов работников и работодателей или же работников между собой, возникающие в процессе трудовой деятельности и по самым различным обстоятельствам. Самыми распространенными (а потому и наиболее очевидными), как следует из статистических материалов, собранных и систематизированных Центром мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (образованного в качестве одного из профильных подразделений Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов), основаниями социально-трудовых конфликтов на предприятии являются [5]:

- низкий уровень заработной платы (равно как – недостаточный размер материального стимулирования или поощрений);
- нарушение условий труда;
- принятие руководством решения о временной остановке деятельности предприятия;
- недовольство работников действиями руководства.

Среди менее часто встречаемых причин отмечаются такие аспекты как:

- ликвидация предприятия или сокращение штата сотрудников;
- оформление трудовых отношений с нарушением положений трудового законодательства (как целенаправленное, так и неумышленное);
- угроза банкротства предприятия (равно как – его наступление).

Если же обращаться к аспектам влияния социально-трудовых конфликтов на кадровую безопасность предприятия, то можно выделить закономерности следующего содержания (приведем лишь некоторые, поскольку потенциальное воздействие конфликтной ситуации может иметь любое проявление, которое будет охватывать конкретно рассматриваемую в отдельности ситуацию):

– распространение недовольства сотрудников, предопределяющее рост текучести кадров, так как чем больше персонал предприятия не удовлетворён трудовым процессом (независимо от того обстоятельства, что конкретно для него кажется проблемой), тем больше вероятность увольнения работников. А это соответствующие убытки для предприятия, в первую очередь, – временные, финансовые и кадровые (найти высококвалифицированных специалистов – это весьма трудная задача, во время выполнения которой тратится время и средства организации);

– снижение производительности труда и ухудшение качества трудовых процессов, обусловленное нестабильностью психоэмоционального состояния сотрудников (так как любая конфликтная ситуация – это нежелательный фактор воздействия на человека, вводящий его в стрессовое состояние, которое может иметь длительный характер, приводя к проблемам его физическое здоровье и отвлекая его от рабочего графика);

– ухудшение коммуникационного взаимодействия между участниками трудового коллектива, заключающееся в том, что работники, чувствуя между собой напряжение, могут просто избегать общения (даже если оно носит лишь строго деловой характер), не передавать рабочую информацию, таким образом, самостоятельно создавая препятствия для неограниченного числа сотрудников в направлении исполнения их должностных обязательств перед работодателем;

– репутационные потери, которые претерпевает предприятие в случае, когда масштаб конфликтной ситуации обретает не локальный, а общественный характер (подлежит огласке и становится предметом обсуждения). Ввиду этого, партнеры могут отказаться от дальнейшего сотрудничества, а потенциальные сотрудники (в лице кандидатов на вакантные должности) постепенно терять интерес к предприятию как к месту для трудоустройства (основываясь на опыте прошлых работников). Как следствие, негативное восприятие предприятия как работодателя затрудняет привлечение новых кадров, тогда как организационно-

управленческая нестабильность ведёт к ухудшению финансовых показателей её деятельности [3, 7-8].

Для того чтобы руководство и специализированные подразделения могли координировать уровень напряженности в коллективе и поддерживать высокий командный дух (укрепляющий взаимоотношения сотрудников, а не наоборот) представляется необходимым развитие такого направления деятельности как управление социально-трудовыми конфликтами. Так, для достижения хороших результатов в отмеченной области следует выделить несколько концепций и подходов к такой форме реализации управленческой функции:

– осуществление предупредительных мероприятий, посредством которых станет возможным выявление конфликтных ситуаций на первичных стадиях и предотвращение их развития с наступлением какого-либо из отмеченных нами негативных последствий. Содержание такого рода мероприятий представляется совокупностью эмпирических методов, среди которых особое внимание должно быть уделено опросу, проводимому среди работников предприятия для оценки уровня их удовлетворенности условиями труда и корпоративной культурой [6, 183];

– формирование и поддержание системы эффективной коммуникации на всех уровнях организационно-управленческой системы (и по вертикали, и по горизонтали). В данном случае предполагается, что общение между персоналом должно осуществляться не только лишь в рамках производственных процессов, но и вне их, в целенаправленно отведенное для этого время и в располагающих для открытого диалога формах.

Например, коллектив совместно с руководством (в данном случае можно говорить о работниках предприятия в целом, либо же о сотрудниках отдельного подразделения и возглавляющего его лица) может собираться на регулярные встречи и лично обсуждать возникающие проблемы (тогда важно обеспечить спокойную, не давящую на стороны обстановку). Если такой вариант кажется не совсем целесообразным (сотрудники не готовы в открытую говорить о том, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

что их волнует, боясь получить осуждение от коллег), то можно обратиться к цифровым инструментам управления – анонимным платформам для получения обратной связи от сотрудников (например, Letterbox, UnicPeople). Посредством их использования в управлении социально-трудовыми конфликтами, персонал предприятия сможет выражать свои мысли по поводу нынешней обстановки в коллективе, как бы выделяя риск наступления конфликтной ситуации, которую необходимо как можно скорее разрешить.

– создание на уровне предприятия независимого механизма разрешения социально-трудовых конфликтов. Это может быть медиатор или даже рабочая группа, в состав которой войдут представители различных уровней и отделов управления, компетенция которых будет сводиться к рассмотрению возникших конфликтов и предложению их разрешения (независимое и, что очень важно, объективное исследование причин конфликта и динамики его развития);

– использование результатов аналитической работы в аспекте управления социально-трудовыми конфликтами в процессе разработки стратегии кадровой безопасности. За счёт систематизации практического опыта в отмеченной нами области, руководство предприятия сможет выработать для себя рекомендации по реагированию на аналогичные ситуации при их повторении и обеспечить при этом совершенствование методологии в области управления персоналом и кадровой безопасностью в целом [4, 150-151].

Из всего отмеченного, следует, что социально-трудовые конфликты – это серьёзная внутренняя угроза, негативно воздействующая на систему кадровой безопасности предприятия. Управление ими – это важный элемент обеспечения его деятельности и поддержания благоприятной среды внутри персонала.

Библиографический список:

1. Аграмакова Н.В. Исследование взаимосвязи конфликтных ситуаций и угроз кадровой безопасности предприятия / Н.В. Аграмакова, А.И. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Писаревская, А.В. Семенченко // Бизнес Информ. – 2018.– №4 (483). – С. 467-473.

2. Вантеева В.В. Кадровая безопасность предприятия / В.В. Вантеева // Скиф. – 2021. – № 1 (53). – С. 105-111.

3. Киселева А.С. Социально-трудовой конфликт как элемент трудовых отношений / А.С. Киселева, З.Р. Шагиева // Вестник магистратуры. – 2016. – №6-3 (57). – С. 7-8.

4. Куприянова Е.А. Современные методы управления поведением персонала в условиях социально-трудовых конфликтов / Е.А. Куприянова, Е.В. Слепцова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – №12-2. – С. 150-152.

5. Социально-трудовые конфликты в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sotsialno-trudowye_konflikty_w_rf_w_2022_god._statisticheskij_sbornik.pdf (дата обращения: 10.12.2024).

6. Хорев А.И. Управление кадровой безопасностью организации / А.И. Хорев, Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – №11-1. – С. 181-184.

Оригинальность 82%