

**Дедкова Инна Федоровна**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры прикладной экономики  
и управления персоналом  
Кубанского государственного университета  
inna-dedkova@yandex.ru

**Федоров Николай Иванович**

соискатель кафедры прикладной экономики  
и управления персоналом  
Кубанского государственного университета  
fedorow.nickolai2010@yandex.ru

**РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ  
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ  
В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ  
И РАЗРЕШЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ  
ПРОТИВОРЕЧИЙ**

**Аннотация:**

*В настоящее время система управления социально-трудовыми отношениями нуждается в разработке новых подходов, методов, позволяющих в максимально быстрые сроки принять необходимое решение в случае возникновения социально-трудовых противоречий и конфликтов на предприятиях. Современные методы управления социально трудовой сферой на макро-, мезо- и микроуровне не всегда успешно сочетаются, что зачастую является причиной не разрешения возникших противоречий, а их усугублением.*

**Ключевые слова:**

*социально-трудовая сфера, социально-трудовые противоречия и конфликты, мониторинг социально-трудовой сферы, прогнозирование социально-трудовых противоречий, экономические показатели – предвестники трудовых конфликтов; трудовые арбитры, трудовой арбитраж.*

**Dedkova Inna Fedorovna**

Candidate of Economics,  
associate professor of the chair of  
applied economics and personnel management,  
Kuban State University  
inna-dedkova@yandex.ru

**Fedorov Nikolay Ivanovich**

post-graduate student of the chair of  
applied economics  
and personnel management,  
Kuban State University  
fedorow.nickolai2010@yandex.ru

**RESTRUCTURING OF  
ADMINISTRATIVE SYSTEM OF  
SOCIAL AND LABOUR SPHERE  
FOR PREVENTION  
AND PERMISSION OF  
SOCIAL AND LABOUR  
CONTRADICTIONS**

**The summary:**

*Currently the administrative system of social and labour relations needs to develop new approaches, methods that allow as quickly as possible to take the necessary decision in the case of social and labour contradictions and conflicts in the enterprises. Modern methods of management of social and labour sphere on macro-, meso- and micro-level are not always successful combination, which is often becomes the reason for not resolve the contradictions, but they aggravation.*

**Keywords:**

*social and labour sphere, social and labour contradictions and conflicts, monitoring of social and labour sphere, forecasting of social and labour contradicts, economic indicators – harbingers of labour conflicts; labor arbitrators, labor arbitration.*

Для поиска и разработки путей по предотвращению и разрешению противоречий в социально-трудовых отношениях необходимо: провести реструктуризацию системы управления социально-трудовой сферы; создать в структуре исполнительной власти орган по регулированию противоречий и конфликтов в социально-трудовой сфере; разработать действенный механизм по выявлению и регистрации трудовых конфликтов, по предотвращению и разрешению противоречий и конфликтов в социально-трудовой сфере.

Изучив существующую систему управления социально-трудовыми отношениями, нам представляется, что в целях совершенствования деятельности в сфере их регулирования необходимо произвести реструктуризацию этой системы [1].

На наш взгляд, целесообразным представляется введение в Управление по труду и социальным вопросам отдела по предупреждению и разрешению социально-трудовых противоречий и конфликтов. К числу функций отдела по предупреждению и разрешению социально-трудовых противоречий и конфликтов отнести следующие:

1. С целью выявления предпосылок формирования конфликтных ситуаций на предприятиях края:

– Организовать проведение мониторинга и анализа нарушений законодательства в области социально-трудовых отношений. Проведенный анализ нарушений, выявленных в организациях и предприятиях Краснодарского края, показал, что виды обнаруженных в ходе как запланированных, так и незапланированных проверок совпадают с видами причин возникших социально-трудовых противоречий и конфликтов. На первом месте – нарушения и самая распространенная причина возникновения трудовых конфликтов – ситуации, связанные с вопросами оплаты труда; на втором месте – вопросы об условиях и режимах труда, на третьем месте – вопросы, связанные с трудовым договором [2, с. 66]. Мы считаем, что прогнозирование возможных социально-трудовых противоречий и конфликтов еще на этапе их зарождения позволит своевременно предпринять необходимые меры по их предупреждению, что, в конечном итоге, приведет к социально-экономическому эффекту не только в виде экономии от понесенных убытков и затрат по ликвидации их последствий, но и к улучшению качества социально-трудовых отношений на предприятии.

– Проведение экономического анализа ключевых показателей хозяйственной деятельности предприятий и организаций различных форм собственности, с целью выявления предпосылок зарождающихся противоречий интересов участников социально-трудовых отношений, перерастающие в последствии в трудовые конфликты. Так, негативная динамика ряда показателей, таких, к примеру, как фонд оплаты труда, текучесть кадров свидетельствует о росте социальной напряженности в рамках трудового коллектива, являющейся благодатной почвой для зарождения и эскалации трудовых конфликтов.

– Организация «горячей линии» для приема обращений граждан, ставших участниками социально-трудовых противоречий и конфликтов.

2. В целях организации помощи руководителям хозяйствующих субъектов и трудовым коллективам необходимо организовать проведение семинаров по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов; организацию встреч трудовых коллективов с представителями органов власти; организацию консультаций в сфере социально-трудовых отношений; привлечение трудовых арбитров; привлечение психологов для работы с членами трудовых коллективов, находящихся в состоянии трудового конфликта.

3. В целях организации информационной поддержки, создание службы информационного обеспечения рекомендуется создание web-сайта о работе отдела по предотвращению и разрешению социально-трудовых противоречий и конфликтов; публикация материалов, посвященных его работе в открытой печати;

– организация на радио и по телевидению выступлений, направленных на повышение информированности населения о работе, проводимой отделом по предотвращению и разрешению социально-трудовых противоречий и конфликтов.

4. В целях организации контроля за социально-трудовыми отношениями организовать службу аудиторов социально-трудовых отношений:

– проведение аудита социально-трудовых отношений на предприятиях и организациях Краснодарского края по: решению отдела по предотвращению и разрешению социально-трудовых противоречий и конфликтов; по заявке руководителей предприятий и организаций края; по обращениям работников с жалобами на нарушения в области социально-трудовых отношений;

– аудит в сфере социально-трудовых отношений должен быть внешним и внутренним, обязательным и инициативным.

5. Организация работы аудиторов. Деятельность аудитора включает ряд последовательных этапов: ознакомление с поставленной задачей; определение границ своих действий; изучение социального баланса и другой документации организации и нормативных документов; составление вопросников и анкет; подготовка детализированной рабочей программы; реализация работы; составление отчета.

6. Создание службы трудовых арбитров в целях оказания практической помощи для разрешения коллективных трудовых конфликтов, перешедших на стадию кульминации, где трудовой конфликт переходит в форму трудового спора.

– Трудовые арбитры в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуются: Конституцией РФ, ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях», Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров», Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 27.03.1997 № 17 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» и другими нормативными актами по вопросам регулирования социально-трудовых отношений [3, с. 27].

– Формирование списков трудовых арбитров в целях оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров должно проводиться совместно с органами местного самоуправления.

– Условия участия трудовых арбитров в разрешении коллективного трудового конфликта (спора) предварительно должны быть согласованы непосредственно с арбитрами, а также с руководителями организаций, где они работают.

7. Создание службы психологической помощи. На этапе кульминации, завершения трудового конфликта и постконфликтной стадии необходимо, на наш взгляд, привлечение службы психологической помощи [4, с. 31].

– Человек с большим числом нерешенных и (или) неосознаваемых внутренних конфликтов, а также с высокой частотой внешних конфликтов редко бывает здоров. Большая часть свойств конфликтной личности и связанных с ними психосоматических расстройств описаны как симптомы профессионального выгорания и известны в медицинской литературе под общим названием профессиональных болезней. Уменьшение значимости конфликта, тем не менее, не снижает его объективного влияния на поведение россиян. Необходимо также формирование умения диагностировать сущность конфликтной ситуации и управления конфликтом, когда он разворачивается в межличностном взаимодействии и пространстве профессиональных отношений.

– Противоречия в социально-трудовой сфере и трудовые конфликты, как любые другие виды конфликтов, затрагивают интересы конкретной личности и поэтому способны травмировать её. Работа психолога позволит восстановить психо-эмоциональное состояние работников, задействованных в трудовом конфликте.

Обобщая вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

Меры по предотвращению трудовых конфликтов должны быть направлены на три первые стадии конфликта (предконфликтная ситуация, инцидент, эскалация).

К числу мер по предотвращению социально-трудовых противоречий и конфликтов можно отнести: деятельность службы аудиторов в социально-трудовой сфере; информационную осведомленность, обеспечение которой возлагается на службу информационного обеспечения; проведение обучающих семинаров, тренингов и консультаций, участие в которых должны принимать все службы отдела по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов.

Меры по разрешению социально-трудовых противоречий и конфликтов должны быть направлены на такие стадии конфликта, как: кульминация, завершение конфликта и постконфликтная ситуация. К числу мер по их разрешению можно отнести деятельность службы трудовых арбитров; деятельность службы психологической помощи.

#### **Ссылки:**

1. Александров Ф.О., Постоленко И.Г. Социально-трудовой конфликт: смысл, значение, институты урегулирования / Тезисы докладов и выступлений на II Международном конгрессе конфликтологов «Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия». М.; СПб., 2004.
2. Аристова М.В. Асимметрия социальных отношений // Труд и социальные отношения. 2005. № 3 (31).
3. ЩербакOVA О.Н. Условия и методика развития конфликтологической культуры специалиста // Управление корпоративной культурой. 2009. № 4.
4. Телегина Н.Т. Социальная политика компании // Управление корпоративной культурой. 2011. № 1.

#### **References (transliterated):**

1. Aleksandrov F.O., Postolenko I.G. Sotsial'no-trudovoy konflikt: smysl, znachenie, instituty uregulirovaniya / Tezisy dokladov i vystupleniy na II Mezhdunarodnom kongresse konfliktologov "Sovremennaya konfliktologiya: puti i sredstva sodeystviya razvitiyu demokratii, kul'tury mira i soglasiya". M.; SPb., 2004.
2. Aristova M.V. Asimetriya sotsial'nyh otnosheniy // Trud i sotsial'nye otnosheniya. 2005. No. 3 (31).
3. Shcherbakova O.N. Usloviya i metodika razvitiya konfliktologicheskoy kul'tury spetsialista // Upravlenie korporativnoy kul'turoy. 2009. No. 4.
4. Telegina N.T. Sotsial'naya politika kompanii // Upravlenie korporativnoy kul'turoy. 2011. No. 1.