

Ссылка для цитирования этой статьи:

Карякин, А.М. Специфика конфликтов в организациях в период пандемии COVID-19 // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 4. С. 3. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_4/Karyakin.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.174.3

УДК 331.1

СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19



Карякин Александр Михайлович

Доктор экономических наук, профессор,
декан факультета экономики и управления
Ивановского государственного энергетического
университета имени В.И. Ленина

karyakin@economic.ispu.ru
34, ул. Рабфаковская,
г. Иваново, Россия, 153003
+7 (4932) 269-748

Аннотация. В статье исследуется специфика социально-трудовых конфликтов, основные причины их формирования под влиянием особенностей протекания пандемии COVID-19. На основе анализа статистической информации выявлено, что социально-экономические изменения, вызванные пандемией COVID-19, увеличили число конфликтов в организациях. Наибольшая акцентуация персонала в контексте формирования и обострения социально-трудовых конфликтов связана с нарушениями выплаты заработной платы, сокращением и увольнением персонала, нарушением условий и режима труда. Рассмотрены факторы, определяющие нестабильность социально-трудовой обстановки и социально-трудовых отношений, которые в совокупности с меняющейся эпидемиологической обстановкой оказывают негативное влияние на экономику страны и общественный уклад в целом. Определены территориальные различия социально-трудовых конфликтов по субъектам, выявлены субъекты Федерации и федеральные округа, в которых число социально-трудовых конфликтов выше, а также отраслевые особенности количества конфликтов; анализ показал, что значительно больше трудовых конфликтов наблюдается в организациях бюджетной сферы. На основе анализа результатов социально-трудовых конфликтов выявлено, что треть конфликтов заканчивается отказом в удовлетворении требований работников, что позволяет сделать вывод о сохранении высокого потенциала конфликтности в российских организациях.

Ключевые слова: социально-трудовые конфликты; трудовые конфликты; конфликтность; пандемия COVID-19; социально-экономические изменения.

JEL коды: J50; J53.

Введение

Социально-трудовые конфликты являются одной из актуальнейших проблем современности [1], обострение которых в период нестабильности экономики обусловлено различными факторами, существенное значение среди которых имеет пандемия COVID-19. Основными причинами являются: нарушение сроков выплаты заработной платы и ее низкий уровень, текучесть кадров, нарушение условий труда. Указанные причины в большинстве случаев являются демотивирующими для персонала, минимизируют заинтересованность к осуществлению эффективной трудовой деятельности и росту конфликтов в коллективе. В сложившейся ситуации необходимо разработать комплекс стабилизирующих эффективных мер по снижению конфликтогенности и социально-трудовых конфликтов, что, в конечном итоге, будет способствовать экономическому росту страны и благосостоянию населения.

Целью исследования является выявление особенностей и специфики социально-трудовых конфликтов в период пандемии COVID-19 на основе анализа официальных статистических данных Федеральной службы государственной статистики РФ, результатов исследований научных организаций и аналитических агентств (Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, Независимого информационно-аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов») за 2019-2021 годы.

1. Методы исследования

В исследовании использованы аналитические методы обработки официальной статистической информации, а также анализ теоретической информации, полученной в результате мониторинга публикаций по теме исследования в отечественных научных изданиях.

2. Результаты исследования

Изучение социально-трудовых конфликтов, причин их формирования и поиск инструментов по их преодолению являются одним из приоритетных направлений деятельности менеджеров различных уровней, как на уровне государства, региона, так и отдельно взятой организации [2; 3]. Это обусловлено непосредственной зависимостью экономической эффективности деятельности организации от уровня конфликтов в организации, который, в свою очередь, зависит от удовлетворенности интересов и потребностей персонала [4]. Чем ниже

уровень удовлетворенности персонала, тем ниже его мотивация в достижении целей организации, и напряженнее социально-психологический климат [5].

Социально-экономические изменения на фоне нестабильного протекания пандемии COVID-19 усугубили ситуацию [6; 7]. Регулярные коронавирусные ограничения и ковидные локдауны отрицательно повлияли на уровень конфликтов и напряженности в организациях, способствовали повышению текучести кадров и уровню безработицы в целом по стране [8; 9].

По данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов максимальный уровень безработицы был зафиксирован в августе 2020 года и составил 6,4 процента, на конец 2021 года уровень безработицы вышел на допандемийный уровень. В то же время, в ряде регионов уровень безработицы сохраняется на очень высоком уровне (Северо-Кавказский федеральный округ – 12 процентов). Не смотря на улучшение ситуации, число уволенных стабильно превышает число вновь принятых во все годы, охваченные пандемией¹.

На фоне роста среднемесячной начисленной заработной платы в 2021 году на 8,8 процентов по сравнению с прошлым годом (в реальном выражении рост составил 2 процента) уровень инфляции по данным Росстата составил 8,4 процента. К окончанию 2021 года 16 миллионов жителей страны находятся за чертой бедности².

Наибольшая просроченная задолженность перед персоналом российских организаций по видам экономической деятельности в 2021 году зафиксирована в отрасли обрабатывающего производства, строительства, транспорта, сельского хозяйства, в меньшей степени – в отраслях здравоохранения, добыче полезных ископаемых, нефтегазовой³.

Вышеуказанные последствия пандемии не могли не сказаться на работниках организаций различных сфер экономики, вызывая рост социально-трудовой напряженности и конфликтов. По данным НМЦ «Трудовые конфликты» за последние пять лет наблюдается рост социально-трудовых протестов (в том числе стоп-акций) на 12,1 процентов, максимальный всплеск которых приходится на 2019-2021 годы (Рисунок 1)⁴.

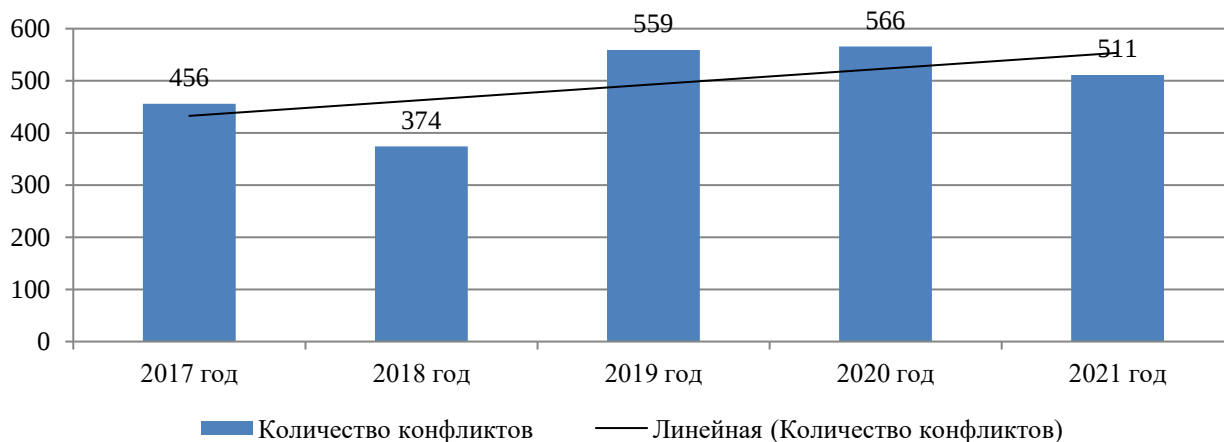
¹ Бюллетень проекта "Социально-трудовые конфликты". Н1-2021 г. [Электронный ресурс] // Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов. URL: <https://fnpr.ru/documents/9e5ebfb4-816a-4805-aa9e-75c2d81295b0.pdf> (дата обращения 06.02.2022).

² Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // Базовый индекс потребительских цен на товары и услуги. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/33568> (дата обращения 06.02.2022).

³ Бюллетень проекта "Социально-трудовые конфликты". Н1-2021 г. [Электронный ресурс] // Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов. URL: <https://fnpr.ru/documents/9e5ebfb4-816a-4805-aa9e-75c2d81295b0.pdf> (дата обращения 06.02.2022).

⁴ Трудовые протесты в России в 2021 г. Введение. Ч. 1. [Электронный ресурс] // Мониторинг трудовых протестов. URL: <http://www.trudprotest.org/> <http://www.trudprotest.org/2022/02/07/трудовые-протесты-в-россии-в-2021-г-введен/> (дата обращения 06.02.2022).

Рис. 1: Общее количество социально-трудовых протестов (в том числе стоп-акций), 2017-2021 годы⁵



По данным НМЦ «Трудовые конфликты», наиболее подверженной конфликтам сферой экономики в 2021 году стала сфера обрабатывающих производств, на втором месте сфера здравоохранения, на третьем – сфера транспорта, т.е. бюджетные сферы деятельности (рисунок 2). Основными причинами и драйверами роста конфликтов в трудовой сфере в годы пандемии выступили невыплаты и задержки выплаты заработных плат, сокращение и увольнение персонала, нарушение условий и режима труда. В допандемийный период ведущей причиной конфликтов был низкий уровень оплаты труда [10].

Рис. 2: Распределение конфликтов по отраслям экономики в 2021 году⁶



⁵ Составлено автором по материалам аналитического бюллетеня Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов.

⁶ Составлено автором по материалам аналитического бюллетеня Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов

Социально-трудовые конфликты имеют и территориальные различия. Наиболее конфликтными в период пандемии проявили себя Приволжский, Сибирский и Дальневосточный федеральные округа, то есть наблюдается смещение вектора конфликтогенности с центральных округов в направлении востока. Среди субъектов максимальное число социально-трудовых конфликтов наблюдается в таких экономически развитых регионах, как Санкт-Петербург, Свердловская и Новосибирская области, Пермский край⁷.

К особенностям конфликтов периода пандемии можно отнести трансформацию проявления конфликта в форме обращения персонала к властям как способа воздействия на работодателя, что является последствием низкой эффективности менеджмента руководства организаций персоналом. Данная тенденция проявляется не только в бюджетных сферах деятельности⁸.

Заключение

Снижение уровня социально-трудовых конфликтов в организации становится возможным только в условиях устранения основных причин, повлекших таковые [11]. Социально-экономические изменения, вызванные пандемией COVID-19, обострили существующие конфликты и генерировали новые посылы для роста конфликтов и противоречий среди персонала. Поскольку значимая доля социально-трудовых конфликтов завершается частичным удовлетворением требований работников (32 процента) или отказом в удовлетворении требований (также 32 процента), это формирует высокий остаточный конфликтогенный потенциал и, в лучшем случае, конфликт переходит в латентную стадию течения с высокой вероятностью возобновления конфликта⁹. Своевременная разработка комплексных мероприятий, направленных на нивелирование различного рода конфликтов будет способствовать стабилизации социально-трудовых отношений и росту эффективности экономической деятельности организаций [12].

⁷ Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития трудовых отношений в Российской Федерации в 2021 году [Электронный ресурс] // Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз. URL: <http://industrialconflicts.ru/> (дата обращения 06.02.2022).

⁸ Бюллетень проекта "Социально-трудовые конфликты". Н1-2021 г. [Электронный ресурс] // Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов. URL: <https://fnpr.ru/documents/9e5ebfb4-816a-4805-aa9e-75c2d81295b0.pdf> (дата обращения 06.02.2022).

Трудовые протесты в России в 2021 г. Введение. Ч. 1. [Электронный ресурс] // Мониторинг трудовых протестов. URL: <http://www.trudprotest.org/> <http://www.trudprotest.org/2022/02/07/трудовые-протесты-в-россии-в-2021-г-введен/> (дата обращения 06.02.2022).

Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития трудовых отношений в Российской Федерации в 2021 году [Электронный ресурс] // Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз. URL: <http://industrialconflicts.ru/> (дата обращения 06.02.2022).

⁹ Бюллетень проекта "Социально-трудовые конфликты". Н1-2021 г. [Электронный ресурс] // Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов. URL: <https://fnpr.ru/documents/9e5ebfb4-816a-4805-aa9e-75c2d81295b0.pdf> (дата обращения 06.02.2022).

Для стабилизации и последующего снижения всплеска социально-трудовых конфликтов на фоне пандемии COVID-19 можно обратиться к наработанному опыту экономически развитых стран, которые в своем арсенале содержат не только соответствующее поставленной проблеме нормативно-правовое, но и управленческое методическое обеспечение [13]. Также все более распространенным альтернативным способом урегулирования конфликтов является привлечение профессиональных медиаторов для проведения медиационных процедур [12; 14].

Литература

1. Volkema, R.J.; Farquhar, K.; Bergmann T.J. Third-Party Sensemaking in Interpersonal Conflicts at Work: A Theoretical Framework // *Human Relations*. 1996. Vol. 49, Issue 11. P.: 1437-1454.
2. Суровцева, А.А.; Надворная, А.А. Динамика развития трудовых конфликтов на предприятиях в условиях пандемии (сравнительный анализ РФ и ДНР) / Сборник научных работ серии "Государственное управление". 2021. № 23. С.: 217-224. DOI 10.5281/zenodo.5802918.
3. Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России: теория, методика, технологии / Е. И., Макаров; Г.М., Бирженюк; А.А., Довганенко [и др.]. Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. Санкт-Петербург. Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. 2017. 160 с.
4. Hagemeister, A. and Volmer, J. Do social conflicts at work affect employees' job satisfaction? The moderating role of emotion regulation // *International Journal of Conflict Management*, 2018. Vol. 29 No. 2, pp. 213-235. <https://doi.org/10.1108/IJCSMA-11-2016-0097>.
5. Бунтовская, Л.Л. Мотивация и стимулирование труда работников в контексте социально-трудовой конфликтности // *Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право*. 2021. № 2. С.: 27-33.
6. Sunjaya, D.K.; Herawati, D.M.D.; Siregar, A.Y.M. Depressive, anxiety, and burnout symptoms on health care personnel at a month after COVID-19 outbreak in Indonesia // *BMC Public Health*. 2021. Vol. 21, Article No.: 227.
7. Belingheri, M.; Paladino, M.E.; Riva, M.A. Working Schedule, Sleep Quality, and Susceptibility to Coronavirus Disease 2019 in Healthcare Workers // *Clinical Infectious Diseases*. 2021. Vol. 72, Issue 9. P.: 1676. <https://doi.org/10.1093/cid/ciaa499>.
8. Яшкова, Е.В.; Синева, Н.Л. Разработка эффективных программ снижения текучести кадров в организации сферы услуг // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2020. № 1 (43). С.: 173-179.

9. Фаизова, Э.Ф. Причины текучести кадров и способы её предотвращения // Инновации и инвестиции. 2019. № 11. С.: 156-159.
10. Жулина, Е.Г.; Кузнецова, И.В.; Воронина, Н.А. Методология управления организационными конфликтами // Научное обозрение: теория и практика. 2020. Том 10. № 11 (79). С.: 2779-2791. DOI 10.35679/2226-0226-2020-10-11-2779-2791.
11. Cloke, K.; Goldsmith, J. Resolving Conflicts at Work: Ten Strategies for Everyone on the Job. San Francisco. 2011. 333 p.
12. Шичиях, Р.А.; Коваленко, Л.В. К вопросу об эффективности управления трудовыми конфликтами в современных организациях // Вестник Академии знаний. 2021. № 1(42). С.: 296-301. DOI 10.24412/2304-6139-2021-10927.
13. Арутюнов, Г.Ю. Ключевые вопросы предотвращения социально-экономических последствий коронавируса // Вестник евразийской науки. 2021. Том 13. № 5.
14. Бойкова, А.В.; Малючков, Д.Г. Применение процедуры медиации в условиях пандемии коронавируса // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 7-2(46). С.: 132-134. DOI 10.24411/2500-1000-2020-10903.

SOCIAL AND LABOR CONFLICTS SPECIFICITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Alexander Karyakin

Doctor of Economic Sciences, Professor, Dean of the Economics and Management Faculty
Ivanovo State Energy University named after V.I. Lenin
Ivanovo, Russia

Abstract. The article examines the social and labor conflicts specifics, the main reasons for them under the COVID-19 pandemic peculiarities influence. Based on the statistics analysis, it was revealed that the socio-economic changes caused by the COVID-19 pandemic increased the number of conflicts in organizations. The reasons for the social and labor conflicts exacerbation are: violations of the wages, staff dismissal, violation of working conditions and regime. The factors that determine the instability of the social and labor situation and relations, which, together with the changing epidemiological situation, have a negative impact on the country's economy and the social order as a whole, are considered. The territorial differences of social and labor conflicts are determined; the subjects of the Russian Federation and federal districts are identified, in which the number of social and labor conflicts is higher, as well as sectoral features of the number of conflicts;

The analysis showed that much more labor conflicts are observed in public sector organizations. Based on the analysis of the conflicts results, it was revealed that a third of conflicts end in a refusal to meet the workers' requirements, which allows us to conclude that a high potential for conflict in Russian organizations remains.

Keywords: social conflicts; labor conflicts; conflict potential; COVID-19 pandemic; social and economic changes.

JEL коды: J50; J53.

References

1. Volkema, R.J.; Farquhar, K.; Bergmann T.J. (1996) Third-Party Sensemaking in Interpersonal Conflicts at Work: A Theoretical Framework // *Human Relations*. Vol. 49, Issue 11. P.: 1437-1454.
2. Surovtseva, A.A.; Nadvirnaya, A.A. (2021) The dynamics of the development of labor conflicts at enterprises in the context of a pandemic (comparative analysis of the Russian Federation and the DPR) / In: Collection of scientific papers of the Public Administration series. No. 23. P.: 217-224. DOI 10.5281/zenodo.5802918.
3. Makarov, E.I.; Birzhenyuk, G.M.; Dovganenko, A.A. et.al. (2017) Monitoring of social and labor conflicts in Russia: theory, methodology, technology. St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions. Saint Petersburg. St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions. 160 p.
4. Hagemester, A. and Volmer, J. (2018) Do social conflicts at work affect employees' job satisfaction? The moderating role of emotion regulation // *International Journal of Conflict Management*. Vol. 29 No. 2, pp. 213-235. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-11-2016-0097>.
5. Buntovskaya, L.L. (2021) Motivation and stimulation of work of employees in the context of social and labor conflict // *Bulletin of the Donetsk National University. Series V. Economics and law*. No. 2. P.: 27-33.
6. Sunjaya, D.K.; Herawati, D.M.D.; Siregar, A.Y.M. (2021) Depressive, anxiety, and burnout symptoms on health care personnel at a month after COVID-19 outbreak in Indonesia // *BMC Public Health*. 2021. Vol. 21, Article No.: 227.
7. Belingheri, M.; Paladino, M.E.; Riva, M.A. (2021) Working Schedule, Sleep Quality, and Susceptibility to Coronavirus Disease 2019 in Healthcare Workers // *Clinical Infectious Diseases*. Vol. 72, Issue 9. P.: 1676. <https://doi.org/10.1093/cid/ciaa499>.
8. Yashkova, E.V.; Sineva, N.L. (2020) Development of effective programs to reduce staff turnover in the organization of the service sector // *Innovative economy: prospects for development and improvement*. No. 1 (43). P.: 173-179.

9. Faizova, E.F. (2019) Causes of staff turnover and ways to prevent it // Innovations and investments. No. 11. P.: 156-159.
10. Zhulina, E.G.; Kuznetsova, I.V.; Voronina, N.A. (2020) Methodology of management of organizational conflicts // Scientific review: theory and practice. Vol. 10. No. 11 (79). P.: 2779-2791. DOI 10.35679/2226-0226-2020-10-11-2779-2791.
11. Cloke, K.; Goldsmith, J. (2011) Resolving Conflicts at Work: Ten Strategies for Everyone on the Job. San Francisco. 333 p.
12. Shichiyakh, R.A.; Kovalenko, L.V. (2021) To the question of the effectiveness of labor conflict management in modern organizations // Bulletin of the Academy of Knowledge. No. 1 (42). P.: 296-301. DOI 10.24412/2304-6139-2021-10927.
13. Arutyunov, G.Yu. (2021) Key issues of preventing the socio-economic consequences of coronavirus // Bulletin of Eurasian Science. Vol. 13. No. 5.
14. Boikova, A.V.; Malyuchkov, D.G. (2020) Application of the mediation procedure in the context of the coronavirus pandemic // International Journal of Humanities and Natural Sciences. No. 7-2(46). P.: 132-134. DOI 10.24411/2500-1000-2020-10903.

Contact

Alexander Karyakin

Ivanovo State Energy University named after V.I. Lenin

34, Rabfakovskaya str., 153003, Ivanovo, Russia

karyakin@economic.ispu.ru