

Интернет-журнал «Отходы и ресурсы» <https://resources.today>
Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling

2023, Том 10, № 1 / 2023, Vol. 10, Iss. 1 <https://resources.today/issue-1-2023.html>

URL статьи: <https://resources.today/PDF/64ECOR123.pdf>

DOI: 10.15862/64ECOR123 (<https://doi.org/10.15862/64ECOR123>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кузьмин, Г. С. Современные проявления воздействия внутренних конфликтов на текучесть кадров и экономическую безопасность организации / Г. С. Кузьмин // Отходы и ресурсы. — 2023. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://resources.today/PDF/64ECOR123.pdf> DOI: 10.15862/64ECOR123

For citation:

Kuzmin G.S. Modern manifestations of the impact of internal conflicts on staff turnover and economic security of the organization. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*. 2023; 10(1): 64ECOR123. Available at: <https://resources.today/PDF/64ECOR123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/64ECOR123

УДК 338

Кузьмин Глеб Сергеевич

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Информационных технологий и анализа больших данных»
E-mail: job.kuzmingleb@gmail.com

Научный руководитель: **Прасолов Валерий Иванович**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Доцент Департамента экономической безопасности и управления рисками
Кандидат политических наук
E-mail: VIPrasolov@fa.ru

Современные проявления воздействия внутренних конфликтов на текучесть кадров и экономическую безопасность организации

Аннотация. Целью настоящей работы выступает анализ современных проявлений воздействия внутренних конфликтов на текучесть кадров и экономическую безопасность организации. Автором данной работы было выведено определение корпоративного конфликта, который является событием, направленным на дезорганизацию хозяйствующего субъекта и способным нанести организации существенный ущерб, который может быть выражен как в прямых убытках, так и в упущенных возможностях. Были определены негативные последствия внутренних конфликтов, которые выражаются в снижении сплоченности коллектива, снижении трудоспособности, а также росте напряженности. При этом наиболее значимой потерей для бизнеса является увольнение квалифицированного специалиста, поскольку его эффективность и результативность улучшает основные показатели хозяйственной деятельности организации. В работе были рассмотрены ключевые классификации внутренних конфликтов в организации, а именно: конфликты по направленности действия («горизонтальные», «вертикальные», а также «смешанные»), конфликты по значению для сотрудников и организации (конструктивные и деструктивные). Автором было выявлено, что влияние внутренних конфликтов зависит от специфики деятельности организации, в связи с этим для изучения специфики была выбрана конкретная сфера, в случае с данной работой была изучен риэлторский бизнес. По итогам исследования специфических особенностей было отмечено, что для минимизации вероятности наступления внутренних конфликтов, приводящих к текучести кадров агентства недвижимости и смежных сфер, важную роль играет обеспечение мотивации специалистов в области недвижимости. В

заключительной части работы автором были сформированы выводы касательно потенциальных вариантов развития ситуаций, связанных с корпоративными конфликтами.

Ключевые слова: внутренний конфликт; текучесть кадров; экономическая безопасность; корпоративная культура; квалифицированные специалисты; бизнес; сфера недвижимости

Введение

Актуальность данной темы обоснована тем, что особенностью малых предприятий выступает тесное взаимодействие руководства с персоналом. Работодатели всегда стремятся иметь хорошие деловые отношения с персоналом, поскольку от их результативности зависит стабильность финансово-хозяйственной деятельности организации. В рамках достижения данной цели, необходимо постоянное деловое общение с сотрудниками, их стимулирование, решение возможных проблем, а главное устранение конфликтных ситуаций, которые могут возникнуть непосредственно в коллективе и организации в целом.

Целью данной работы является анализ современных проявлений воздействия внутренних конфликтов на текучесть кадров и экономическую безопасность организации.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть явление корпоративного конфликта.
2. Изучить элементы и особенности внутренних конфликтов.
3. Рассмотреть специфику внутренних конфликтов на примере риэлтерского бизнеса.
4. Определить влияние внутренних конфликтов на текучесть кадров и экономическую безопасность организации.

Объектом данного исследования выступает явление внутреннего конфликта.

Предметом — воздействие внутренних конфликтов на текучесть кадров и экономическую безопасность организации.

1. Материалы и методы

Различные аспекты, связанные с внутренними конфликтами в организациях и с воздействием конфликтов на ключевые показатели деятельности организаций, изучали Казначеева С.Н. [1], Чикер В.А. [2], Люханова С.В. [3], Цуканова Е.Ю. [4], Байбекова Э.Ф. [5], Деревянкина А.Н. [6], Фейзрахманова Д.Р. [7], Бушмелева М.А. [8], Лебедев М.А. [9].

В ходе работы были использованы различные методы. К примеру, были проведены исследования и анализ, с использованием методов синтеза, системного подхода и сравнительного анализа. Были также использованы другие подходы, такие как эксперименты и моделирование, что позволило более полно исследовать тему работы. В итоге, использование разнообразных методов и подходов позволило более глубоко исследовать тему и получить более точные результаты.

2. Результаты и обсуждение

Под корпоративным конфликтом понимаются разногласия и споры, которые могут возникнуть между участниками организации, приводящие к нарушениям норм внутренних

документов хозяйствующего субъекта, досрочному прекращению полномочий органов управления, существенным изменениям в организационной структуре [10].

В роли участников корпоративного конфликта всегда выступает высшее руководство, менеджмент или само юридическое лицо. В основе большей части таких событий лежат экономические интересы его участников.

Существует несколько наиболее значимых видов корпоративных конфликтов: внешние, которые возникают по причине захвата контроля над организацией, и внутренние, которые характеризуются конфликтными ситуациями между участниками хозяйствующего субъекта [11].

Тем не менее, для малых предприятий в большей степени характерны внутренние корпоративные конфликты, поскольку их деятельность не столь подвержена поглощению и захвату. Прослеживается положительная тенденция перехода российских организаций к цивилизованному корпоративному управлению, отражающая общность интересов всех участников организации. При этом необходимо отметить, что внутренние конфликты могут возникать и развиваться не только в малых предприятиях, но и в среднем и крупном бизнесе. Это связано с тем, что человеческий фактор проявляется в любом виде бизнеса вне зависимости от его размера или специализации [12].

Для эффективного разрешения исследуемых проблем, важно понимать саму природу внутреннего конфликта, именно по этой причине необходимо ввести категорию данного понятия. Существует множество точек зрения по поводу трактовки понятия внутреннего конфликта. Однако, на наш взгляд, наиболее полным и практико-ориентированным является следующее определение: внутренние конфликты организации представляют собой явления, полная ликвидация которых практически невозможна, поскольку любая деятельность хозяйствующего субъекта связана с взаимодействием людей, обладающих определенными потребностями, уникальным характером, профессиональными и карьерными интересами.

Каждый руководитель организации заинтересован в том, чтобы конфликты были минимизированы как можно быстрее, потому что их последствия чаще всего носят негативный характер, выраженный в моральном или материальном ущербе.

Любой внутренний конфликт имеет отличительные особенности в отношении их возникновения, протекания, динамики и структуры. Знакомы две основные модели описания конфликта: структурная и процессуальная. Для первой модели характерен анализ условий, в которых разгораются нежелательные ситуации, а также выявление параметров, оказывающих влияние на возникновение внутренних конфликтов. В рамках второй модели основное внимание направлено на сам процесс протекания конфликтной ситуации в организации: возникновение, последующие стадии и фазы, завершение или разрешение возникшей ситуации [13].

Основой любого внутреннего конфликта, возникающего в деятельности организации, выступает ситуация, которая приводит к обострению противоречий в коллективе.

Важнейшими элементами являются субъект и предмет внутреннего конфликта. В роли субъекта может быть отдельно взятое лицо, или коллектив организации. Предметом внутреннего конфликта выступает объективно существующая проблема, требующая немедленного решения, поскольку становится причиной расхождения во взглядах и оценках оппонентов. Таким предметом могут быть материальные и нематериальные ценности, финансовые ресурсы, вопросы личного характера, статус и деловая репутация сотрудника в организации [14].

Изучение теоретической базы внутренних конфликтов, возникающих в деятельности организации, свидетельствует о сложной структуре данной категории. В связи с динамичным характером проявления конфликтных ситуаций необходимо изучить особенности их влияния на деятельность организации в целом.

Изучая особенности влияния внутренних конфликтных ситуаций на текучесть кадров и экономическую безопасность хозяйствующего субъекта, необходимо ввести некоторые категории, которые помогут выявить характер и возможные потери от возникновения внутренних конфликтов.

Текучесть персонала — это одна из наиболее сложных проблем, с которыми сталкиваются современные компании. С одной стороны, текучесть персонала может быть вызвана различными причинами, начиная от недостаточной оплаты труда и заканчивая неудовлетворительными условиями труда и недостаточным уровнем развития. С другой стороны, текучесть персонала не только ухудшает общую эффективность работы организации, но и может отрицательно повлиять на ее репутацию.

Однако, для решения этой проблемы необходимо провести анализ причин, по которым сотрудники уходят из компании. Некоторые из возможных решений могут включать в себя улучшение условий труда, повышение уровня оплаты, установление более гибких графиков работы, а также обучение и развитие персонала. Важно помнить, что для снижения текучести персонала необходимо создать благоприятную корпоративную культуру, в которой сотрудникам будет комфортно работать, а также установить четкие системы вознаграждения и стимулирования.

Одним из важных моментов является установление доверительных отношений с сотрудниками. Важно, чтобы работники могли чувствовать себя важными и оцененными в компании. Кроме того, регулярная обратная связь со стороны руководства, а также возможность выражать свое мнение и предлагать свои идеи может существенно повысить уровень удовлетворенности работников и снизить текучесть персонала.

Также, эффективным средством для снижения текучести персонала может быть создание программы лояльности, в рамках которой сотрудникам будут доступны различные бонусы, стимулирующие их продуктивность и участие в жизни компании. Программа лояльности может включать в себя возможность участия в обучающих программах, проведение корпоративных мероприятий, а также систему мотивации и вознаграждения за достижения в работе.

Наконец, важно помнить, что снижение текучести персонала является долгосрочной задачей, которая требует постоянного мониторинга и анализа. Компании должны регулярно оценивать свою политику по отношению к сотрудникам и вносить изменения, если это необходимо. Только так можно создать благоприятную и стабильную команду, способную эффективно работать и достигать общих целей.

Для минимизации текучести кадров, приводящей к ограниченности ресурсов, и выявления внутренних конфликтов, необходимо определить причину, по которой возникают негативные события. Чаще всего основным мотивом выступает отсутствие системы мотивации, лояльности, информированности, неудовлетворенность сотрудников заработной платой. Поэтому руководителю организации необходимо грамотно распределять ресурсы и немедленно предпринимать меры по решению возникающих проблем. Однако, предпринимаемые меры, направленные на минимизацию конфликта, зависят от наступившей ситуации и специфики деятельности организации.

Внутренние конфликты могут возникать по самым разным причинам — от разногласий внутри команды до конфликтов между руководством и сотрудниками. Но независимо от причин, важно понимать, что конфликты могут негативно повлиять на работу компании и ее результативность. Поэтому, для успешного разрешения внутренних конфликтов, необходимо использовать эффективные подходы и методики.

Один из таких подходов может быть использование методологии «круга общения». Эта методика предполагает создание специального совещательного органа, в котором участвуют представители всех заинтересованных сторон. Принятие решений в этом органе происходит путем обсуждения и поиска компромиссов между всеми участниками. Такой подход позволяет учитывать мнение каждого и находить решение, которое удовлетворит все стороны.

Кроме того, для успешного разрешения внутренних конфликтов, необходимо использовать такие методики, как проведение тренингов и семинаров по коммуникации, а также различные техники «мягкой силы». Например, такие техники, как «активное слушание» и «эмпатия», позволяют сотрудникам лучше понимать друг друга и находить общие точки зрения. Также для успешного разрешения конфликтов можно использовать такие методики, как «брейншторминг» и «мозговой штурм», которые позволяют генерировать новые идеи и находить нестандартные решения.

Важно также уделять внимание психологическим аспектам разрешения конфликтов. Например, использование метода «позитивного мышления» позволяет сотрудникам сосредоточиться на поиске решения, а не на проблемах. Это помогает снизить уровень конфликта и находить компромиссы.

Наконец, для успешного разрешения внутренних конфликтов необходимо создать условия для открытого и свободного общения между сотрудниками и руководством. Необходимо проводить регулярные совещания и встречи, на которых можно обсудить проблемы и найти решения. Также необходимо создать систему обратной связи, чтобы сотрудники могли высказывать свои мнения и предложения и чувствовать себя участниками жизни компании. Для успешного разрешения внутренних конфликтов необходимо использовать комплексный подход, который будет учитывать все аспекты проблемы. Использование эффективных техник и подходов, создание условий для свободного общения и уделять внимание психологическим аспектам, поможет разрешить конфликты и сохранить работоспособность компании в целом.

Основываясь на специфических особенностях внутренних конфликтов риэлторского бизнеса, можно сказать, что безопасность агентств недвижимости формируется из таких составляющих, как информационная, финансовая, кадровая безопасности, в основе которых лежат особенности начисления заработной платы менеджерам по недвижимости. Но несмотря на указанную специфику и трудности касаются вопросов прибыли, наиболее существенные потери для агентства недвижимости связаны с внутренними социально-психологическими конфликтами.

В деятельности риэлторского бизнеса важную роль играют временные рамки, фиксирующие продолжительность внутренних конфликтов. Поэтому необходимо с момента возникновения конфликтной ситуации, когда закладывается начало столкновения точек зрения субъектов, предпринимать необходимые меры, приводящие к завершению наступления конфликта. Время, потраченное на продолжительное решение противоборства участников конфликта, может привести к упущению прибыли риэлторской компании.

Также, важно понимать природу и тип возможных внутренних конфликтов, которые могут возникнуть в деятельности агентства недвижимости.

Наиболее распространёнными видами внутренних конфликтов могут быть следующие классификации:

Конфликты по направленности действия, а именно «горизонтальные», «вертикальные», а также «смешанные». Горизонтальные конфликты возникают между сотрудниками, занимающими одну и ту же позицию в организации, при этом данный вид конфликтов чаще всего легче всего разрешить. Однако необходимо учитывать, что в результате горизонтальных конфликтов может повыситься уровень отчужденности, произойти рост формирования отдельных группировок внутри коллектива, а также повыситься вероятность ухода кого-то из субъектов конфликта. Вертикальные конфликты возникают между непосредственными начальниками и подчиненными. Здесь важно рассматривать процесс разрешения конфликта, так как в пессимистичных вариантах происходит полная потеря связей, связанная с увольнением сотрудников. Вертикальные конфликты более широко освещаются в практиках управления конфликтами. Смешанные конфликты могут выступать как одни из самых трудных для разрешения. Это связано с тем, что субъектами смешанного конфликта выступают сотрудники из разных ступеней иерархии, не имеющие прямых властно-подчинительных связей. Необходимо отметить, что данный вид конфликтов имеет самый высокий потенциал в аспекте возникновения негативных последствий.

Конфликты по значению для сотрудников и организации делятся на конструктивные и деструктивные. Данная классификация является очень важной для рассмотрения, так как она позволяет выявить не только негативные, но и позитивные аспекты, связанные с корпоративными конфликтами. Деструктивные конфликты являются более распространёнными и заключаются в том, что в ходе конфликта проявляются отрицательные аспекты, которые в дальнейшем будут оказывать воздействие на организации. Особенно важно рассмотреть конструктивные конфликты. Данная категория характеризуется тем, что в ходе разрешения конфликта укрепляются существующие взаимосвязи между сотрудниками и руководителями; также возможные последствия конструктивных конфликтов заключаются в формировании новых социальных связей между сотрудниками (это положение ярко проявляется в крупных организациях).

Внутренние конфликты, возникающие в зависимости характера причин, подразделяются на объективные и субъективные. Первые порождены объективными причинами, которые подтверждены точкой зрения участников конфликтной ситуации. Последние, когда не возникает единого мнения на сложившуюся проблему.

Изучив наиболее часто встречаемые внутренние конфликты, которые возникают в деятельности риэлторской компании, можно сказать, что все они тесно связаны между собой.

Для оценки эффективности агентства недвижимости, или отдельно взятого специалиста в области недвижимости, на практике используется такой инструмент, как ключевой показатель эффективности (KPI).

На основе рассмотренных выше положений, связанных с внутренними конфликтами в целом и их проявлениями в сфере недвижимости, возможны следующие варианты развития:

1. Пессимистичный: увольнение сотрудников или их добровольный уход, рост напряженности в коллективе, нарушение существующих связей между руководителями и подчиненными.
2. Нейтральный: возвращение к тем условиям, которые были до конфликта (при этом необходимо учитывать, что наличие прецедентов является как положительным, так и негативным фактором).

3. Оптимистичный: повышение сплоченности в коллективе (вариант конструктивного конфликта).

Заключение

Подводя итог данной работе, следует отметить, что внутренние конфликты представляют собой явление, которое может негативно сказаться на устойчивости организации. Внутренние конфликты — это неизбежный фактор в любой организации, но их наличие не означает, что они должны приводить к серьезным последствиям. Важно научиться эффективно управлять конфликтами и использовать их в качестве возможности для развития и совершенствования.

Конфликты могут возникать по разным причинам: недостаточная коммуникация, конфликт интересов, разное видение целей и задач. Однако, существует ряд методов и подходов, позволяющих предотвратить возникновение и управлять ими. Например, можно проводить тренинги по коммуникации и конфликтологии, чтобы сотрудники научились эффективному общению и умели разрешать конфликты мирным путем. Также необходимо проводить регулярные аудиты организации, чтобы выявлять проблемы на ранних этапах и предотвращать их развитие.

Большое количество конфликтов отражается на показателях текучести, так как сотрудники могут уходить с мест работы из-за возникающих противоречий. В свою очередь, текучесть кадров ведет к потере опыта и знаний, которые необходимы для эффективной работы организации. Кроме того, конфликты могут негативно сказаться на мотивации сотрудников и их работе. При этом, если правильно управлять конфликтами, они могут стать источником новых идей и решений, способствующих развитию организации.

Сложность контроля конфликтов заключается в их разнообразии и наличии латентной фазы развития. При этом внутренние конфликты имеют свою специфику в зависимости от сферы; так, в сфере недвижимости возникают определенные закономерности, которые особым образом отражаются на безопасности организаций. Для того чтобы эффективно управлять конфликтами, необходимо понимать причины их возникновения и учитывать все факторы, влияющие на их развитие.

Важно отметить, что управление конфликтами должно быть основано на принципах справедливости и уважения к каждому сотруднику. Это позволит не только предотвратить возникновение новых конфликтов, но и создать благоприятную атмосферу в коллективе, что положительно скажется на работе всей организации. Также важно понимать, что управление конфликтами — это процесс, который нужно постоянно совершенствовать и адаптировать к изменяющимся условиям.

Таким образом, управление конфликтами — это важная задача для любой организации, которая стремится к максимальной эффективности и устойчивости. Без управления конфликтами, организация рискует столкнуться со многими проблемами, которые могут негативно сказаться на ее работе и результативности. Поэтому, управление конфликтами должно быть включено в стратегию организации и рассматриваться как важный компонент успеха.

ЛИТЕРАТУРА

1. Казначеева С.Н., Быстрова Н.В., Казначеев Д.А. К вопросу об управлении конфликтами в организации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2019. — № 6(40). — С. 36–42.
2. Чикер В.А. Социальная психология в организациях // Социальная психология. Традиции и современность. — 2020. — С. 188–199.
3. Люханова С.В. Аксиологические аспекты современного управления в организации // Аксиологические аспекты в современных научных исследованиях. — 2019. — С. 121–127.
4. Цуканова Е.Ю., Селивра М.Н. Корпоративный конфликт: проблемы современного понимания // Право и практика. — 2020. — № 2. — С. 156–159.
5. Байбекова Э.Ф., Калимуллина И.В. Применение навыков медиации-ключ к успешному разрешению корпоративных конфликтов // Вестник Саратовской государственной юридической академии. — 2020. — № 2(133). — С. 245–252.
6. Деревянкина А.Н. Пути преодоления негативных последствий корпоративных конфликтов // Молодой ученый. — 2019. — № 4. — С. 295–297.
7. Фейзрахманова Д.Р. Понятие корпоративного конфликта: современный взгляд // Российская юстиция. — 2019. — № 12. — С. 69–72.
8. Бушмелева М.А. Методы управления персоналом в условиях корпоративного конфликта // Матрица научного познания. — 2021. — № 5-2. — С. 110–118.
9. Лебедев М.А., Прокудина Р.О., Шпаковский Д.Я. Проблемные вопросы разграничения дефиниций понятий корпоративного конфликта и корпоративного спора // Закон и право. — 2021. — № 1. — С. 192–194.
10. Беляева И.Ю., Данилова О.В., Усков К.В. Организация защиты от поглощений как формы корпоративного конфликта в зарубежной и российской практике // Вестник Самарского государственного экономического университета. — 2021. — № 6. — С. 9–14.
11. Целютина Т.В., Литвин Ю.П. Исследование текучести кадров как необходимая составляющая эффективного управления текучестью кадров // Научный журнал Дискурс. — 2019. — № 1. — С. 183–194.
12. Wołoszyn M., Kułakowski K. Status achieved in an organization — Rank dynamics // Physica A: Statistical Mechanics and its Applications. — 2023. — Т. 610. — P. 128–136.
13. Sawada S. et al. Perceived impact of nurse turnover on the organization: A Delphi study on managers of nursing // Journal of Nursing Management. — 2022. — Т. 30. — № 7. — P. 3168–3177.
14. Cymbal D.J. et al. An Examination of Variables that Predict Turnover, Staff and Caregiver Satisfaction in Behavior-analytic Organizations // Journal of Organizational Behavior Management. — 2022. — Т. 42. — № 1. — P. 36–55.

Kuzmin Gleb Sergeevich

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: job.kuzmingleb@gmail.com

Academic adviser: **Prasolov Valeriy Ivanovich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: VIPrasolov@fa.ru

Modern manifestations of the impact of internal conflicts on staff turnover and economic security of the organization

Abstract. The purpose of this work is to analyze the modern manifestations of the impact of internal conflicts on staff turnover and economic security of the organization. The author of this work has derived the definition of a corporate conflict, which is an event aimed at disorganizing an economic entity and capable of causing significant damage to an organization, which can be expressed both in direct losses and in lost opportunities. The negative consequences of internal conflicts were identified, which are expressed in a decrease in team cohesion, a decrease in working capacity, as well as an increase in tension. At the same time, the most significant loss for business is the dismissal of a qualified specialist, since his efficiency and effectiveness improves the main indicators of the organization's economic activity. The paper examined the key classifications of internal conflicts in the organization, namely: conflicts according to the direction of action (“horizontal”, “vertical”, and also “mixed”), conflicts according to the meaning for employees and the organization (constructive and destructive). The author found that the impact of internal conflicts depends on the specifics of the organization's activities, in connection with this, a specific area was chosen to study the specifics, in the case of this work, the real estate business was studied. Based on the results of the study of specific features, it was noted that in order to minimize the likelihood of internal conflicts leading to staff turnover in the real estate agency and related areas, it is important to ensure the motivation of real estate specialists. In the final part of the work, the author formed conclusions regarding potential options for the development of situations related to corporate conflicts.

Keywords: internal conflict; staff turnover; economic security; corporate culture; qualified specialists; business; real estate