



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ МЧС РОССИИ

Сушанский Артур Сергеевич,¹  Кареньшиева Анастасия Алексеевна¹ 

¹Академия гражданской защиты МЧС России имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика,
141435, Россия, Московская область, г. Химки, мкр. Новогорск, ул. Соколовская, стр. 1А

Аннотация.

Цель статьи - обосновать необходимость изменения действующего социально-управленческого механизма разрешения социальных конфликтов в системе МЧС Российской Федерации и разработать рекомендации по его совершенствованию.

Посредством использования комплексного социологического анализа, нарративного описания оценки социального процесса трудового конфликта и проведения социологического и экспертного опросов определена специфика социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве.

Рассмотрены процессы, обуславливающие понимание понятия «трудовой конфликт» сотрудниками. Инвариантные особенности социально-трудовых конфликтов, характеризуются разными социально-психологическими конфигурациями, в основе которых находятся коммуникации, риски и особенности взаимодействий сотрудников.

Представлены рекомендации по внесению изменений в действующий социально-управленческий механизм разрешения социальных конфликтов и трудовых споров в учреждениях МЧС и разработаны рекомендации по их практической апробации.

В результате аргументируется, что реализация авторских рекомендаций способна повысить эффективность применения социально-управленческих технологий разрешения социальных конфликтов в Управлении по ЗАО Главного управления МЧС России по г. Москве.

Ключевые слова: Главное управление; Западный административный округ; МЧС России; правовой механизм; служебный спор; социально-управленческий механизм; трудовой конфликт; трудовой спор

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Поступила в редакцию 27.06.2024
Поступила после рецензирования
21.09.2024
Принята в печать 21.10.2024

Введение

Сотрудники Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее – МЧС России) выполняют свою работу в особых условиях, которые можно назвать экстремальными. Из-за этого личный состав подразделений министерства оказывается в ситуации повышенной психоэмоциональной и социальной нагрузки. Трудовые конфликты, обычные для организованных управленческих структур, приобретают в ведомственных организациях свою специфику. Различные аспекты социальных конфликтов рассмотрены в работах ряда таких известных отечественных и зарубежных ученых, как А. Аг [Аг, 1992, С. 46], Р. Дарендорф [Дарендорф, 2002, С. 131], А. Кацва [9, С. 112] и ряда других [11, С. 134].

В МЧС России социально-управленческий механизм разрешения трудовых споров организован в соответствии с законодательством и нормативно-правовыми документами. Специфика деятельности сотрудников МЧС, связанных с предупреждением, предотвращением и ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций, отражается и на характере трудовых отношений, и на процессе разрешения трудовых споров и конфликтов. Так, в статье О. В. Волковой рассматриваются особенности прохождения службы сотрудниками МЧС, процесс разрешения и рассмотрения служебных споров [5, С. 298]. В статье Т. С. Бухваловой, М. В. Бугаевой анализируется деятельность комиссий, которые контролируют соблюдение требований к поведению сотрудников и государственных служащих и разрешают конфликты интересов. Также существуют аттестационные, конкурсные, квалификационные и другие комиссии [3, С. 17].

Вместе с этим не разработана система оценивания руководящего состава МЧС России по компетентности в вопросе разрешения трудовых конфликтов. Механизмы, которые предусмотрены законодательством и призваны мотивировать сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих качественно выполнять свою работу, не всегда оказываются эффективными. Не хватает профессионального обучения руководящего состава МЧС России в вопросе разрешения трудовых конфликтов и в целом разрешения конфликтов.

Указанные проблемы требуют разработки рекомендаций по улучшению социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в Управлении по ЗАО Главного управления (далее – УЗАО ГУ) МЧС России по г. Москве в целях повышения результативности его работы.

Рассмотрением и изучением социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов занимались многие исследователи. Среди них можно выделить таких, как Ан Ю. Н. (определил понятие «трудовой спор») [2, С. 4], Макаров Е. И., Лобок Д. В. (рассматривали сущность и содержание трудовых конфликтов) [10, С. 90], Добренков В. И., Кравченко А. И. (раскрывали содержание универсальных механизмов социального взаимодействия) [8, С. 124], Соловьев В. Н. определяет разницу понятий «трудовой спор» и «трудовой конфликт» [17, С. 69], Салихова И. С., Каримов А. О. рассматривали содержание управленческого механизма, способы разрешения трудовых конфликтов [15, С. 102], в Трудовом кодексе РФ определено понятие индивидуального трудового спора¹, в Законе «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дается определение служебного спора в федеральной противопожарной службе (далее –

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. I). – Ст. 3.

ФПС)¹ и др. Тем не менее в рамках поставленной в данной статье цели исследования не проводились, что также обуславливает актуальность работы.

Цель исследования – обосновать необходимость изменения действующего социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве и разработать соответствующие рекомендации.

Исследуемая проблема: некорректное применение социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов приводит к снижению результативности работы УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве. Необходимо рассмотреть сущность социально-управленческий механизм разрешения трудовых конфликтов и представить рекомендации по их совершенствованию.

Методы исследования: логический анализ, нарративное описание социальных процессов трудовых конфликтов, социологический опрос (анкетирование), экспертный опрос, метод экспертной оценки.

На основе теоретического анализа рассмотрим собственное определение: **социально-управленческий механизм процесса разрешения трудовых конфликтов** – это система методов, способов, приемов, социальных, правовых инструментов и процедур, которые используются для урегулирования разногласий между работниками и работодателями.

Он включает в себя различные уровни и формы взаимодействия сторон, а также социальные и правовые нормы, государственные органы, которые регулируют трудовые отношения. Социально-управленческий механизм процесса разрешения трудовых конфликтов позволяет обеспечить соблюдение прав и интересов всех участников трудовых отношений, а также предотвратить возникновение трудовых конфликтов.

В рамках проводимого исследования в декабре 2023 года было проведен социологический опрос (анкетирование) среди подчиненного состава сотрудников УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве по вопросу разрешения трудовых конфликтов.

Генеральная совокупность составляет 186 человек (количество подчиняющихся сотрудников). Всего в опросе приняло участие 186 человек ($n = 186$), опрос состоял из восьми вопросов и проводился в очной форме и полужакрытом формате (ответы подразумевали возможность указания отдельного мнения эксперта, при этом имелись варианты ответа, которые можно было выбрать).

Первый вопрос был направлен на то, как сотрудники УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве понимают понятие «трудовой конфликт», что представлено на рисунке 1.

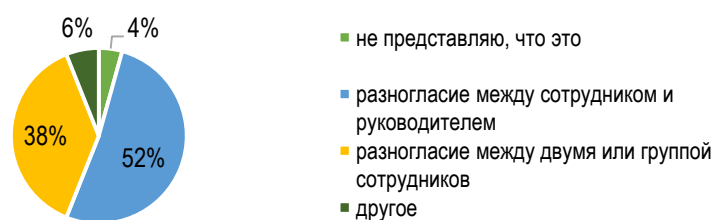


Рисунок 1 – Степень понимания понятия «трудовой конфликт» сотрудниками
Управления по ЗАО Главного управления МЧС России
по г. Москве

¹ См.: «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Федеральный закон от 23.05.2016 г. № 141-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 22. – Ст. 3089.

Ответы по данному вопросу указывают на то, что около 50 % сотрудников не имеют представления о понятии «трудовой конфликт». Раскрывается проблема незнания и неосведомленности сотрудников о содержании понятия «трудовой конфликт». А это означает, что данные сотрудники не понимают сущности, содержания трудового конфликта, не смогут определить его признаки и характеристики. А значит, не смогут отличить от других видов конфликтов и могут затрудниться в их профилактике и разрешении.

Второй вопрос анкеты звучал так: «Укажите количество трудовых конфликтов за этот год с Вашим участием». Данные по ответам на него можно увидеть на рисунке 2.

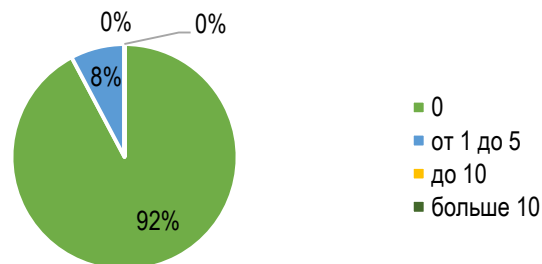


Рисунок 2 – Среднее количество трудовых конфликтов за год с одним сотрудником
Управления по ЗАО Главного управления МЧС России по
г. Москве

Ответы по данному вопросу показывают, что хоть количество трудовых конфликтов в год мало, но всё равно они присутствуют, и руководству надо знать, как разрешать их. В данном вопросе не раскрывается проблема, но указывается на то, что социально-управленческий механизм разрешения трудовых конфликтов в УЗАО необходим.

Следующий вопрос показал, насколько часто в подразделениях УЗАО происходят трудовые конфликты (см. рисунок 3).



Рисунок 3 – Частота трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по
г. Москве

Ответы по данному вопросу демонстрируют, что хотя трудовых конфликтов случается в течение года немного, всё же они происходят, и руководству необходимо знать, как их разрешать. В данном вопросе не раскрывается проблема, но указывается, что социально-управленческий механизм разрешения трудовых конфликтов в УЗАО необходим.

Четвертый вопрос анкеты был направлен на выяснение частоты помощи руководителя в разрешении трудовых конфликтов (см. рисунок 4).

Из ответов на данный вопрос видно, что большинство респондентов (53 %) указывают на неучастие руководителей или редкое их участие (21 %) в разрешении трудовых конфликтов. Причин этому может быть достаточно много. Это незнание или неумение разрешать такого рода конфликты, нежелание афишировать проблемы своей организации и др. Эти выводы помогают перейти к пятому вопросу – о способах разрешения конфликтов, о которых знают руководители.

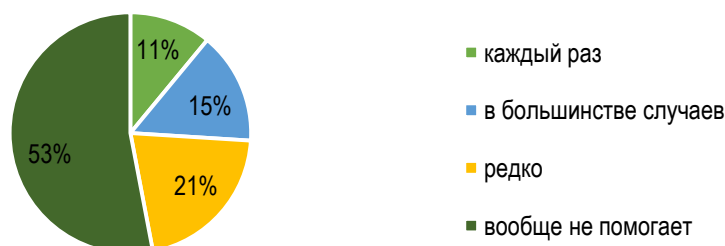


Рисунок 4 – Частота помощи руководителей в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве в разрешении трудовых конфликтов

Пятый вопрос анкеты звучит так: «Если помогает решить трудовой конфликт, то каким способом?» Результаты распределения ответов сотрудников УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Способы разрешения трудовых конфликтов, которые используют руководители УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве для разрешения трудового конфликта с сотрудником

Table 1 – Methods of resolving labor conflicts that are used by the heads of the UZAO of the Ministry of Emergency Situations of Russia in Moscow to resolve an employment conflict with an employee

Предложения, которые поступают от руководителя УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве для разрешения трудовых конфликтов	Частота предложения в %
Ищет компромисс	55%
Предлагает воспользоваться комиссией по трудовым спорам ¹	5%
Приглашает на прямые переговоры с ним	35%
Предлагает воспользоваться процедурой медиации ²	0%
Альтернативный способ	5%

Ответы на данный вопрос только указывают на проблему – руководящий состав недостаточно квалифицирован в знании и применении методов разрешения трудовых конфликтов в сфере МЧС России. Из таблицы 1 видно, что такие механизмы, как процедура медиации, обращение к комиссии по трудовым спорам, прямые переговоры с руководителем, менее известны начальствующему составу. Ответы на этот вопрос позволяют сделать вывод, что большинство социально-управленческих механизмов известно руководителям, но не все они применимы в МЧС России, так как по федеральному закону коллективные споры в МЧС России запрещены. Оптимизировать правовую базу, добавляя какие-либо коллективные методы урегулирования трудовых конфликтов, невозможно, так как это будет противоречить ФЗ-141 и в целом задачам МЧС

¹ Комиссия по трудовым спорам – в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации первичный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях (подразделениях).

² Процедура медиации в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» – способ достижения сторонами взаимоприемлемого решения. «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 22. – Ст. 3089.

России, поскольку от сотрудников зависят жизни людей¹.

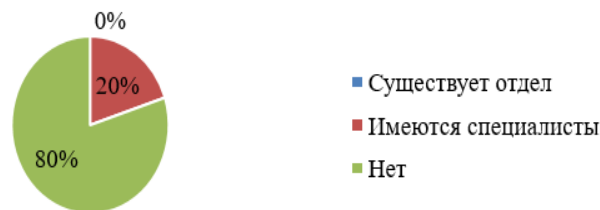


Рисунок 5 – Наличие отделов и специалистов, разрешающих трудовые конфликты, в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве

Для исследования было полезно узнать, есть ли отделы или специалисты, которые могли бы помочь в нивелировании возникающих в организации трудовых проблем. Данные представлены на рисунке 5.

По данным ответов, ни один из сотрудников не ответил, что в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве имеется специальный отдел. Проблема заключается в отсутствии подразделения по решению трудовых конфликтов. То есть сотрудники не подтверждают наличие органов, участвующих в разрешении трудовых конфликтов, споров. Если таких органов действительно нет, то это проблема руководства и самой организации, поскольку такой орган должен быть (в частности, комиссия по трудовым спорам). Если люди не обращаются в соответствующие органы, потому что не знают о их существовании, это другая проблема – проблема недостаточной информированности сотрудников или их неактивной жизненной и профессиональной позиции.

На седьмой вопрос анкеты «Соответствует ли объём Вашей работы установленным контрактом обязанностям?» были получены результаты, представленные на рисунке 6.

Из данных ответов становится очевидной проблема недостаточности укомплектованности личного состава подразделений, что приводит к увеличению нагрузки. Повышенная трудовая нагрузка влечет быструю утомляемость работников, создает нездоровую социально-психологическую атмосферу в коллективе и является предпосылкой для формирования трудовых конфликтов.



Рисунок 6 – Соответствие объемов работы сотрудников их трудозатратам, регламентированным в обязанностях по подразделениям УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве

На восьмой вопрос анкеты «Какова частота трудовых конфликтов в подразделениях по представленным причинам?» были получены результаты, которые представлены в виде таблицы (см. таблицу 2).

¹ О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 22. – Ст. 3089.

Таблица 2 – Частота трудовых конфликтов в подразделениях Управления по ЗАО Главного управления МЧС России по г. Москве (можно указать несколько вариантов ответов)

Причины	Часто	Иногда	Никогда
Неудовлетворительная работа	60	30	10
Плохие условия труда	60	20	20
Нарушение трудовой дисциплины	80	15	5
Распределение премий	20	40	40
Недостатки в поведении, личные особенности и характер коллег, их поступки	20	20	60

По данным ответов раскрывается еще одна проблема – наличие недостаточно удовлетворительных условий труда для подчиненных сотрудников [12, С. 161].

Отметим, что были выявлены следующие проблемы:

- руководящий состав недостаточно квалифицирован в знании и применении методов разрешения трудовых конфликтов в сфере МЧС России;
- отсутствие органов по решению трудовых конфликтов;
- недостаточная укомплектованность личного состава подразделений, что приводит к увеличению нагрузки;
- недостаточно удовлетворительные условия труда для подчиненных сотрудников.

В МЧС России, в связи со спецификой деятельности, когда выполнение профессиональных обязанностей связано с риском для жизни, вопрос разрешения трудовых конфликтов стоит особенно остро. Поэтому для разрешения трудовых конфликтов с точки зрения правового регулирования требуется дополнительное образование или компетентный специалист.

Возникновение конфликтных ситуаций в процессе трудовой деятельности влияет на работу не только руководителей и сотрудников организаций, но и на эффективность УЗАО в целом: возникающие трудовые конфликты могут оказывать отрицательное воздействие на организацию работы [6, С. 67].

Вышеизложенное свидетельствует о необходимости улучшения деятельности по разрешению трудовых конфликтов в УЗАО Главного управления МЧС России по г. Москве путем обучения в сфере разрешения трудовых конфликтов руководящего состава и специальных сотрудников.

Необходимо отметить, что, несмотря на постоянно проводимые служебные проверки, проблема разрешения трудовых конфликтов остается нерешенной.

В целях обоснования необходимости изменения действующего управленческо-правового механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве и разработки мероприятий и управленческих решений по его совершенствованию авторами в апреле 2024 г. проведен экспертный опрос среди руководящего состава сотрудников управления округа. Всего в опросе приняло участие пять человек (n = 5): начальник, первый заместитель, заместитель начальника управления (по гражданской защите) – начальник отдела гражданской защиты, заместитель начальника управления – начальник пожарно-спасательного отряда, заместитель отдела гражданской защиты УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве. Стаж работы в должности составляет более трёх лет.

Опрос проводился в очной форме и открытом формате (ответы подразумевали возможность указания отдельного мнения эксперта). В полном объеме анкета представлена в приложении к выпускной квалификационной работе автора.

Выявленные выше проблемы были представлены экспертам, а затем – предложено ответить на вопросы анкеты. Повторяющиеся ответы на вопросы были объединены в один.

На первый вопрос «Какие меры можно предпринять для решения проблемы «руководящий состав недостаточно квалифицирован в знании и применении методов разрешения трудовых конфликтов в сфере МЧС России?»» экспертами были даны ответы:

1. Обучение руководящего состава.
2. Смена руководящего состава.
3. Повышение квалификации руководителей.
4. Переложить данную функцию на других сотрудников или на Управление кадров и воспитательной работы ГУ МЧС России по г. Москве.

По ответам экспертов на данный вопрос выбрана следующая мера – обучение руководящего состава (как наименее затратная). Так, на повышение квалификации потребуется в среднем 500 000 руб. 00 коп., если брать средний расход для прохождения обучения одного сотрудника – 25 000 руб. 00 коп. Необходимо прохождение обучения по разным направлениям деятельности, источник финансирования – федеральный бюджет.

На второй вопрос «Какие меры можно предпринять для решения проблемы «отсутствие подразделения по решению трудовых конфликтов?»» экспертами были даны ответы:

1. Разработать предложения и поправки к руководящим документам.
2. Создать должности в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве для решения этого вопроса.
3. Дополнительно обучить сотрудников по направлению «разрешение трудовых конфликтов».

Наименее затратной мерой является разработка предложений и поправок к руководящим регламентам и документам. Залог эффективности управленческих решений и качества управления обеспечивается выполнением государственных и должностных функций [13, С. 146]. Отметим, что введение новых должностей требуют большего финансирования из федерального бюджета: выплата заработной платы и финансирование льгот для сотрудников.

На третий вопрос «Какие меры можно предпринять для решения проблемы «недостаточная укомплектованность личного состава подразделений, что приводит к увеличению нагрузки?»» экспертами были даны ответы.

1. Размещать информацию о приеме на службу в федеральную противопожарную службу на различных интернет-ресурсах, сделать рекламу вакансий более доступной.
2. вакансий более открытой.
3. Проводить агитационную работу среди учащихся.
4. Повышение заработной платы.
5. Организация рекламной кампании по набору сотрудников в МЧС России.

Поскольку для создания рекламной кампании по набору сотрудников в МЧС России требуются большие средства из федерального бюджета, наиболее целесообразными представляются следующие меры: размещать информацию о приеме на службу в ФПС на различных интернет-ресурсах, сделать рекламу по набору вакансий более открытой и проводить агитационную работу среди учащихся. Исполнителями первого предложения могут быть работники СМИ МЧС России, а второго – сотрудники региональных отделов по надзору деятельности УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве, а также можно дополнительно провести работу с органами местного самоуправления

(управы районов), где цифровые технологии повышают качество и эффективность государственного управления [4, С. 10].

На четвертый вопрос «Какие меры можно предпринять для решения проблемы недостаточно удовлетворительных условий труда для подчиненных сотрудников?» экспертами были даны ответы:

1. Внесение изменений в должностные инструкции сотрудников.
2. Сделать упор на наборе сотрудников в Управление по ЗАО.
3. Повышение заработной платы.
4. Увеличение льгот для сотрудников МЧС России.
5. Выплата дополнительных премий за отличительную работу.

Однако для большинства предложений требуются значительные средства из федерального бюджета. Из всех ответов экспертов можно выделить такую меру, как внесение изменений в должностные инструкции сотрудников, в частности более точное указание обязанностей каждого сотрудника в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве.

Таким образом, результатом проведенного экспертного опроса стало выделение наименее затратных мер по совершенствованию социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве и выработка мероприятий по их реализации в виде управленческого решения (см. таблицу 3).

Таблица 3 – Рекомендации по совершенствованию социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве

Проблема	Меры	Ожидаемый результат
Нормативно-правовые документы нуждаются в доработке некоторых вопросов, регламентирующих деятельность кадрового обеспечения	Разработать предложения и поправки в руководящие документы	Урегулирование вопросов разрешения социально-трудовых конфликтов
Недостаточная укомплектованность личного состава подразделений, что приводит к увеличению нагрузки	1. Размещать информацию о приеме на службу в ФПС на различных Интернет-ресурсах, сделать рекламу по набору вакансий более доступной для потенциальных сотрудников. 2. Проводить агитационную работу среди учащихся образовательных учреждений.	Снижение некомплекта и более эффективное выполнение задач по предназначению, равномерное распределение нагрузки между сотрудниками, как следствие – оптимизация работы и повышение результативности УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве
Недостаточный уровень квалификации руководящего состава в вопросе разрешения социально-трудовых конфликтов	Разработать предложения для прохождения повышения квалификации и переподготовки в учебном центре ФПС и образовательных учреждениях МЧС России	Снижение социально-трудовых конфликтов, своевременное их обнаружение и разрешения благоприятными исходами
Перегруженность рутинными задачами руководителей	1. Разработка предложений и внесение изменений в должностные инструкции сотрудников 2. Формирование отдельного подразделения по решению социально-трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве.	Эффективное выполнение задач по предназначению, равномерное распределение нагрузки между сотрудниками, как следствие – оптимизация работы и повышение результативности Управления.

Как видно из сведений в таблице 3, проблема 1 реализуется за счет функционала Департамента кадровой политики МЧС России УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве, Управления кадров и воспитательной работы.

Решение проблемы 2 возлагается на начальника УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве и начальников подразделений управления, а также на Управление кадров и воспитательной работы.

За решение 3-й и 4-й проблем предлагается возложить ответственность на начальника УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве и начальников подразделений Управления организации службы и подготовки.

Следует отметить, что проблема 3 требует привлечения средств из федерального бюджета, за счет экономии фонда оплаты труда – 74 380 000 руб. Тогда как решение проблем 1, 2, 4 не требует привлечения дополнительных средств.

При обработке полученных сведений учитывалась обоснованность выводов российского ученого Е. И. Пахомовой, согласно которым та или иная форма занятости сотрудников государственного управления существенно влияет на широкий набор социальных индикаторов, среди которых – оценка ситуации на рабочем месте и оценка возможности самореализации в выбранной профессии [14, С. 119]. Имея в виду апробированность предложенной выше аргументации, к аналогичным выводам можно прийти относительно анализа механизмов разрешения трудовых конфликтов и необходимости формирования индикаторов оценки их результативности.

Для оценки эффективности сформулированных рекомендаций в период с 8 по 15 апреля 2024 г. были привлечены эксперты – сотрудники Управления кадров и воспитательной работы, Управления организации службы и подготовки и отдела медицинского и психологического обеспечения ГУ МЧС России по г. Москве ($n = 5$).

Экспертам необходимо было оценить эффективность предложенных разработанных мер по совершенствованию социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве. Бланк опроса был отправлен экспертам на электронную почту.

Подсчет результатов велся по каждой строке. Ответы «неэффективно» считались как -2, «скорее неэффективно» – как -1, ответы «скорее эффективно» – как +1, «эффективно» считались как +2, ответы «и да и нет» считались как ноль и учитывались отдельно. Результаты примененного метода экспертных оценок приведены в таблице 4.

В целях определения согласованности мнений экспертов был проведен расчет значения рангового коэффициента конкордации Кендалла (W). Для этого использовалась формула:

$$W = \frac{12 \cdot S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (1)$$

где W – коэффициент конкордации Кендалла;

S – сумма квадратов разностей рангов (отклонений от среднего);

m – число экспертов в группе;

n – число объектов.

$$S = 152 - 202/5 = 158 - 80 = 78$$

$$W = 78 \cdot 12/52 \cdot (53 - 5) = 936/25 \cdot 120 = 936/3000 = 0,31$$

Отмеченный коэффициент составил при этом 0,31, что говорит о низкой степени согласованности экспертов, но внутри группы существуют коалиции с высокой согласованностью мнений, однако обобщенные мнения коалиций противоположны.

Таблица 4 – Экспертная оценка эффективности рекомендаций по совершенствованию управленческо-правового механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве

Рекомендации по совершенствованию управленческо- правового механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве	Экспертные оценки						Комментарии эксперта
	Эффективная мера	Скорее эффективная	Затруднилось ответить	Скорее неэффективная	Неэффективная	Среднее значение	
	+2	+1	0	-1	-2		
1.Подготовка и направление предложений о внесении изменений в нормативно-правовые документы (приказы, распоряжения, должностные инструкции)	2	1	1	0	1	3	
2.Проведение агитационной работы среди учащихся образовательных учреждений для уменьшения некомплекта в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве	4	1	0	0	0	9	
3.Повышение уровня профессиональной подготовки и квалификации руководящего состава УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве	3	1	1	0	0	7	
4.Формирование отдельного подразделения по решению трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве	2	2	0	1	0	5	

Наибольшее количество баллов набрали 2-я и 3-я рекомендации. Это говорит о том, что функционирование социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов будет более результативно, если предусмотреть различные методы уменьшения некомплекта в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве и организовать обучение руководящего состава по разрешению трудовых конфликтов [16, С. 84].

Следует отметить, что, несмотря на распространенность и длительный срок практического использования рассмотренных механизмов, проведенное исследование выявило актуальные проблемы и дефекты в их практической реализации на уровне конкретных подразделений МЧС России, в связи с чем становится необходимым выделение в качестве приоритетных предложений по разрешению трудовых споров.

Также отметим, инвариантные особенности социально-трудовых конфликтов, характеризуются разными социально-психологическими конфигурациями. В основе которых находятся коммуникации, риски и особенности «связанности акторов, социальных действий и социального контента» [19. С.65].

В целом разработанные рекомендации по совершенствованию социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве получили высокие оценки привлеченных экспертов. Результаты проведенного исследования предлагаются к применению в системе МЧС России в целях повышения результативности функционирования механизма кадрового обеспечения ГУ МЧС России по г. Москве. Помимо этого, что следует разработать программу социально-психологической адаптации персонала направленную на совершенствование организационного взаимодействия сорудников на основе уже существующих методик [20].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проделанной работы были выработаны конкретные меры, реализация которых способна повлиять на оптимизацию применения социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов в УЗАО ГУ МЧС России по г. Москве.

Во-первых, авторами был проведен нарративный анализ и мониторинг оценки существующих проблем урегулирования трудовых споров и конфликтов в конкретном подразделении МЧС России, на основании чего предложены критерии оценки и индикаторы интенсивности протекания конфликтов подобного характера.

Выявлено, что в современных условиях инвариантными особенностями социально-трудовых конфликтов, имеющих разные социально-психологические конфигурации, являются коммуникации, риски и конфликты.

Во-вторых, сформулированы авторские рекомендации по разрешению выявленных проблем применения социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов: внесение поправок в руководящие документы, информационное сопровождение процесса приема на службу в МЧС с использованием интернет-ресурсов, обеспечение открытости сведений о существующих вакансиях, совершенствование проектов прохождения повышения квалификации и переподготовки в учебных центрах и образовательных учреждениях МЧС России, формирование отдельных подразделений по решению трудовых конфликтов в ГУ МЧС России по г. Москве.

В-третьих, предложена авторская система оценки эффективности внесенных предложений на основе шкалы Лайкерта¹

В-четвертых, для систематизации согласованности мнений экспертов был проведен расчет значения рангового коэффициента конкордации Кендалла, что позволило выявить приоритетность предложенных рекомендаций с точки зрения практикующих экспертов системы МЧС России.

Следовательно, проведенное исследование расширяет исследовательское поле социологии управления и позволяет применять предлагаемые рекомендации в совершенствования социально-управленческого механизма разрешения трудовых конфликтов.

Список литературы:

1. Аг А. Введение в теорию конфликтов. Мир политика. – М., 1992. – С. 46.
2. Ан Ю.Н. Современные научные подходы к сущности понятия «Трудовой конфликт» // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2013. – № 2 (6). – С. 3–7.
3. Бухвалова Т.С., Бугаева М.В. Особенности управления персоналом в подразделениях МЧС России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – №Т. 24. – С. 15–18.
4. Социально-трудовые конфликты». Бюллетень проекта. 20–26 июля 2020 г. // Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов. – URL: <https://sakhprof.ru/site/getfile/8567/W30-2020.pdf> (дата обращения: 25.06.2024).
5. Волкова О.В. Правовой статус кадрового состава МЧС России, вопросы о прохождении службы, разрешение и рассмотрение служебных споров // Актуальные проблемы развития российского законодательства и практика его применения. Сборник

¹ Примечание Шкала Лайкерта — это психометрическая шкала, названная в честь её изобретателя, американского социального психолога Ренсиса Лайкерта. Она используется в социологических опросах для измерения мнения или отношения к проблеме. Источник: Чеджемов, Г. А. Построение однородных итоговых рейтинговых шкал типа Лайкерта в соответствии с классической теорией измерения / Г. А. Чеджемов, Д. И. Ганеева // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 3(164). – С. 297-300. – DOI 10.34925/EIP.2024.164.3.054. – EDN GZYL PY.

научных статей по результатам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Ижевск, 2022. – С. 293–300.

6. Воробьева, С. А. Анализ содержания цифрового взаимодействия граждан с Управой района Куркино г. Москвы / С. А. Воробьева, А. С. Сушанский // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2023. – № 2(44). – С. 1-11. – EDN JEZLCW.

7. Дарендорф Ральф. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы; Пер. с нем. Л. Ю. Пантиной. – Москва: РОССПЭН, 2002 (ГУП ИПК Ульяновский дом печати). – 284 с.

8. Добренков В.И., Кравченко А.И. Социология: в 3 т. Т. 3: Социальные институты и процессы. – М., 2000. – С. 123–125.

9. Кацва, А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности / А. М. Кацва; Отв. ред. П. М. Кудюкин; Рос. акад. наук. Ин-т сравн. политологии. – Москва; СПб: Летний сад, 2002. – 194 с.

10. Кирпиченко А.М. Механизм социального управления // Экономика. Социология. Право. – 2021. – № 4 (24). – С. 86–107.

11. Конфликт и социальный порядок. Сборник статей / Под ред. В. Д. Виноградова, Ю. Н. Пахомова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2002. – 212 с.

12. Макаров Е.И., Лобок Д.В. Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга: учеб. пособие. – СПб: СПбГУП, 2014. – 220 с.

13. Нахатакян, В. А. Исследование мотивации сотрудников Управления по обеспечению деятельности мировых судей Московской области / В. А. Нахатакян, А. С. Сушанский // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2023. – № 1(43). – С. 149-157. – EDN NJUXUS.

14. Пахомова Е.И. Конфликтный потенциал современных социально-трудовых отношений // Вестник Института социологии. – 2022. – Том 13. – № 2S. – С. 115–127. – DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820. – EDN: HCXYBX.

15. Салихова, И. С., Каримов А. О. Управленческий механизм развития доверия как фактора повышения качества интеллектуального капитала предприятия // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 4(23). – С. 97-106. – DOI 10.21777/2587-9472-2017-4-97-106. – EDN YOQFLW.

16. Семенова Ю.А., Сушанский А.С. Самоанализ состояния профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы в процессе анкетирования. [Электр. ресурс] // ГосРег. Электронный научный журнал. – 2024. – № 1. – URL: <https://gosreg.amchs.ru/pdf/44number/art/Vorobyeva-ARSU-44.pdf> (дата обращения: 26.06.2024).

17. Соловьев, В. Н. Трудовые споры в цифрах: анализ в учебном процессе / В. Н. Соловьев // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2019. – № 11(63). – С. 167-174. – DOI 10.17803/2311-5998.2019.63.11.167-174. – EDN JEFMYK.

18. Чеджемов, Г. А. Построение однородных итоговых рейтинговых шкал типа Лайкерта в соответствии с классической теорией измерения / Г. А. Чеджемов, Д. И. Ганеева // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 3(164). – С. 297-300. – DOI 10.34925/EIP.2024.164.3.054. – EDN GZYLPU.

19. Хорольцева, Е. Б. Уникальные и инвариантные особенности современности: риски, конфликты и коммуникации / Е. Б. Хорольцева, А. В. Федорова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2019. – Т. 14, № 1. – С. 59-71. – DOI 10.22394/2071-2367-2019-14-1-59-71. – EDN ZABGZN.

20. Астафичева, Е. Ю. Социально-психологическая адаптация персонала как фактор эффективности организационного взаимодействия / Е. Ю. Астафичева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2020. – Т. 15, № 6. – С. 201-216. – DOI 10.22394/2071-2367-2020-15-6-201-216. – EDN XTESDR.

Сведения об авторах:

Сушанский Артур Сергеевич¹, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра государственного и муниципального управления, e-mail: arsu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5043-9930>, SPIN-код: 2143-7277, Author ID: 446600.

Каренышева Анастасия Алексеевна¹, главный специалист-эксперт отдела гражданской защиты Управления по ЗАО Главного управления МЧС России по г. Москве, e-mail: karenyshevaanastasia@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-2593-4366>.

¹Академия гражданской защиты МЧС России имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика, 141435, Россия, Московская область, г. Химки, мкр. Новогорск, ул. Соколовская, стр. 1А
121609, Россия, г. Москва, ул. Осенняя, д. 21.

**IMPROVEMENT OF THE SOCIAL AND MANAGERIAL MECHANISM FOR RESOLVING
LABOR CONFLICTS IN THE RUSSIAN MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS.**

The authors:

Artur S. Sushansky¹, *Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of State and Municipal Management, e-mail: arsu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5043-9930>, SPIN-код: 2143-7277, Author ID: 446600.*

Anastasia A. Karenysheva¹, *Chief Specialist-expert of the Department of Civil Protection of the Directorate for CJSC of the Main Directorate of the Ministry of Emergency Situations of Russia in Moscow, e-mail: karenyshevaanastasia@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-2593-4366>.*

¹*Academy of Civil Protection of the Ministry of Emergency Situations of Russia named after Lieutenant General D.I. Mikhaylik, Russian Federation, Moscow*

The purpose of the article is to substantiate the need to change the current social and management mechanism for resolving social conflicts in the system of the Ministry of Emergency Situations of the Russian Federation and to develop recommendations for its improvement.

Using a comprehensive sociological analysis, a narrative description of the assessment of the social process of a labor conflict and conducting sociological and expert surveys, the specifics of the social and management mechanism for resolving labor conflicts in the UZAO Main Directorate of the Ministry of Emergency Situations of Russia for the city of Moscow were determined.

The processes that determine the understanding of the concept of "labor conflict" by employees are considered. Invariant features of social and labor conflicts are characterized by different socio-psychological configurations based on communications, risks and features of employee interactions.

Recommendations are presented for amending the current social and management mechanism for resolving social conflicts and labor disputes in the institutions of the Ministry of Emergency Situations and recommendations for their practical testing are developed.

As a result, it is argued that the implementation of the author's recommendations can increase the effectiveness of the application of social and management technologies for resolving social conflicts in the Directorate for ZAO Main Directorate of the Ministry of Emergency Situations of Russia for the city of Moscow. Keywords: Main Directorate; Western Administrative District; EMERCOM of Russia; legal mechanism; official dispute; social and managerial mechanism; labor conflict; labor dispute

Keywords: Main Directorate; city of Moscow; Western Administrative District; management mechanism; Ministry of Emergency Situations of Russia; legal mechanism; service dispute; social and managerial mechanism; labor conflict; labor dispute; Federal Fire Service

Funding information: This research was done without external funding.

References:

1. Ag, A. (1992) *Vvedenie v teoriyu konfliktov*. Mir politika. M., P. 46. (In Russ.)
2. An, Iu.N. (2013) *Sovremennye nauchnye podkhody k sushchnosti poniatii «Trudovoi konflikt»*. *Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnologii*. № 2 (6). P. 3–7.
3. Bukhvalova, T.S. and Bugaeva M.V. (2017) *Osobennosti upravleniia personalom v podrazdeleniiakh MChS Rossii*. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»*. T. 24. P. 15–18. (In Russ.)
4. *Sotsial'no-trudovye konflikty. Biulleten' proekta. 20–26 iuliia 2020 g.* Sankt-Peterburgskii Gumanitarnyi Universitet Profsoiuzov. – URL: https://sakhprof.ru/site_get_file/8567/W30-2020.pdf (data obrashcheniia: 25.06.2024). (In Russ.)
5. Volkova, O.V. (2022) *Pravovoi status kadrovogo sostava MChS Rossii, voprosy o prokhozhenii sluzhby, razreshenie i rassmotrenie sluzhebnykh sporov. Aktual'nye problemy razvitiia rossiiskogo zakonodatel'stva i praktika ego primeneniia. Sbornik nauchnykh statei po rezul'tatam Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem*. Izhevsk, P. 293–300. (In Russ.)
6. Vorob'eva, S. A. and Sushanskii, A. S. (2023) *Analiz sodержaniia tsifrovogo vzaimodeistviia grazhdan s Upravoi raiona Kurkino g. Moskvy. GosReg: gosudarstvennoe regulirovanie obshchestvennykh otnoshenii*. № 2(44). P. 1-11. – EDN JEZLCW. (In Russ.)
7. Darendorf, Ral'f. (2002) *Sovremennyi sotsial'nyi konflikt. Ocherk politiki svobody*; Per. s nem. L. Iu. Pantinoi. Moskva: ROSSPEN, 2002 (GUP IPK Ul'ianovskii dom pechati). 284 p.
8. Dobren'kov V.I., Kravchenko A.I. *Sotsiologiya: v 3 t. T. 3: Sotsial'nye instituty i protsessy*. M., 2000. P. 123–125. (In Russ.)
9. Katsva, A.M. (2002) *Sotsial'no-trudovye konflikty v sovremennoi Rossii: istoki, problemy i osobennosti*. Otv. red. P. M. Kudiukin; Ros. akad. nauk. In-t sravn. politologii. Moskva; SPb: Letnii sad, 2002. – 194 p. (In Russ.)
10. Kirpichenko, A.M. (2021) *Mekhanizm sotsial'nogo upravleniia. Ekonomika. Sotsiologiya. Pravo*. № 4 (24). P. 86–107. (In Russ.)
11. *Konflikt i sotsial'nyi poriadok*. (2002) *Sbornik statei / Pod red. V. D. Vinogradova, Iu. N. Pakhomova*. SPb.: Izd-vo SpbGU, 2002. – 212 p. (In Russ.)
12. Makarov, E.I., Lobok D.V. (2014) *Trudovye konflikty: istoriia, teoriia, metody monitoringa: ucheb. posobie*. SPb: SPbGUP, 220 p. (In Russ.)
13. Nakhatakan, V. A. and Sushanskii A. S. (2023) *Issledovanie motivatsii sotrudnikov Upravleniia po obespecheniiu deiatel'nosti mirovykh sudei Moskovskoi oblasti. GosReg: gosudarstvennoe regulirovanie obshchestvennykh otnoshenii*. № 1(43). P. 149-157. EDN NJUXUS. (In Russ.)
14. Pakhomova, E.I. (2022) *Konfliktnyi potentsial sovremennykh sotsial'no-trudovykh otnoshenii. Vestnik Instituta sotsiologii*. Tom 13. № 2S. C. 115–127. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2S.820. – EDN: HCXYBX. (In Russ.)
15. Salikhova, I. S., Karimov A. O. (2017) *Upravlencheskii mekhanizm razvitiia doveriia kak faktora povysheniia kachestva intellektual'nogo kapitala predpriatiia. Vestnik Moskovskogo universiteta im. S.Iu. Vitte. Seriia 1: Ekonomika i upravlenie*. № 4(23). P. 97-106. DOI 10.21777/2587-9472-2017-4-97-106. – EDN YOQFLW. (In Russ.)
16. Semenova, Iu.A., Sushanskii, A.S. (2024) *Samoanaliz sostoiianiia professional'nykh kompetentsii sotrudnikov GU MChS Rossii po SZAO goroda Moskvy v protsesse anketirovaniia*.

GosReg. *Elektronnyi nauchnyi zhurnal*. №1. – URL: <https://gosreg.amchs.ru/pdf/44number/art/Vorobyeva-ARSU-44.pdf> (data obrashcheniia: 26.06.2024). (In Russ.)

17. Solov'ev, V. N. (2019) Trudovye spory v tsifrakh: analiz v uchebnom protsesse. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGIuA)*. № 11(63). P. 167-174. – DOI 10.17803/2311-5998.2019.63.11.167-174. – EDN JEFMYK. (In Russ.)

18. Chedzhemov, G. A. and Ganeeva, D. I. (2024) Postroenie odnorodnykh itogovykh reitingovykh shkal tipa Laikerta v sootvetstvii s klassicheskoi teoriei izmereniia. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. № 3(164). P. 297-300. – DOI 10.34925/EIP.2024.164.3.054. – EDN GZYLPU.

19. Khorol'tseva, E. B. and Fedorova A. V. (2019) Unikal'nye i invariantnye osobennosti sovremennosti: riski, konflikty i kommunikatsii. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk*. T. 14, № 1. P. 59-71. – DOI 10.22394/2071-2367-2019-14-1-59-71. – EDN ZABGZN. (In Russ.)

20. Astaficheva, E. Iu. Sotsial'no-psikhologicheskaiia adaptatsiia personala kak faktor effektivnosti organizatsionnogo vzaimodeistviia / E. Iu. Astaficheva // *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk*. – 2020. – T. 15, № 6. – P. 201-216. – DOI 10.22394/2071-2367-2020-15-6-201-216. – EDN XTESDR. (In Russ.)

Received 27.06.2024

Revised 21.09.2024

Accepted 21.10.2024

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и/или публикации данной статьи.

Conflict of interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

© Сушанский А.С., Каренышева А.А., 2024.

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)