

Вольфсон Эдуард Николаевич
к.ф.н., доцент кафедры ГиМУ
E-mail: ven.gimu@kuzstu.ru
Иванова Елизавета Александровна,
E-mail: lisa152002@gmail.com
Шахрай Елизавета Владимировна
E-mail: ivaveta2008@gmail.com
Студенты группы МУБ-201
КузГТУ им. Т. Ф. Горбачева,
(г. Кемерово, Российская Федерация).

Управление этическими нормами как фактор разрешений конфликтных ситуаций в организации

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы по управлению этическими нормами, конфликтами. Роль этических норм в трудовом коллективе.

Ключевые слова: конфликт, этические нормы, дисциплина труда.

В условиях постоянной мобилизации общества вопрос о взаимоотношениях в трудовом коллективе всегда остаётся актуален и требует особого внимания в том числе, и применительно к подготовке служащих для сферы государственного и муниципального управления [1, 2].

Взаимоотношения в каждом трудовом коллективе уникальны. Не имеет значения в какой сфере работает человек, он неминуемо попадает в конфликтные ситуации, которые возникают как на вертикальном, так и на горизонтальном уровнях. Зачастую эти конфликтные ситуации носят субъективный характер, возникают из-за неадекватной оценки человеком всех факторов. Например, на вертикальном уровне руководству может казаться, что сотрудники не ответственно относятся к своим обязанностям, поэтому непродуктивно трудятся, а работники считают, что руководство их недооценивает, но при этом заставляет трудиться сверхурочно, при этом неадекватно материально их стимулируют.

В условиях общей социальной напряженности, которая сложилась во многих странах, в том числе и в нашей, из-за пандемии коронавируса, учащаются также и горизонтальные конфликты (конфликты между сотрудниками). Здесь также можно отметить, что возникают так называемые мнимые (нереальные) конфликты, то есть те, которые образно говоря, человек придумывает сам. Членам одного коллектива зачастую может казаться, что их коллеги менее профессиональны, работают менее качественно, а в зарплатной ведомости напротив их фамилии цифры по какой-то причине более приличные, чем у них [6, с.56-68].

Стоит отметить в этой связи важный и интересный факт. Во многих современных организациях не принято разглашать размер собственной зарплаты – это даже отражается в контракте, в котором за подобный поступок за это положен крупный штраф и другие виды порицания. И одной из важнейших причин этого является стремление руководства избежать горизонтальных конфликтов в штате сотрудников. Таким образом, такой метод помогает избежать возможные конфликтные ситуации в трудовом коллективе. Горизонтальные конфликты часто возникают без особых на то причин. Начало такого конфликта может стать банальным – один сотрудник не так посмотрел на другого, не поздоровался или проигнорировал вопрос коллеги. После этого неприязнь постепенно нарастает, сотрудники могут начать распускать сплетни друг о друге, тем самым создавая ложное представление о человеке. Подобные ситуации часто ведут к конфронтации не только между двумя людьми, но и между небольшими группами, сплотившимися вокруг них. Таким образом, конфликт перерастает из личного в групповой. Поскольку это негативно может отражаться на качестве работы, в решении подобных ситуаций должно участвовать непосредственно руководство [5, с.12].

Если конфликт нельзя предотвратить, остаётся воспользоваться некоторыми механизмами управления конфликтом, то есть, его определенного разрешения:

1. Сотрудничество. Предполагает урегулирование спора и касающихся его проблем совместными усилиями самих конфликтантов. Главное в этом механизме заключается в том, что люди направляют свою энергию не друг против друга, а объединяют свои усилия против возникшей проблемы. Вместе разбираются в причинах, и ищут способ разрешить напряженную ситуацию. Именно поэтому сотрудничество является наиболее эффективным механизмом разрешения конфликта.

2. Приглашение третьего лица. В случае если каждая сторона не желает идти на уступки, пойти на встречу другой, остается при своем мнении, применяется механизм обращения к третьей стороне. Это, как правило, организация, группа или индивид, пользующихся авторитетом у конфликтующих, и к мнению которых прислушиваются оба конфликтанта. Важным здесь является объективность третьей стороны, равноудаленность ее от конфликтующих. Высокий уровень независимости, а поэтому авторитетности для конфликтантов. Именно поэтому её мнение будет являться объективным и уважаемым обеими конфликтующими сторонами.

3. Сглаживание (иногда этот механизм называют уступкой). Стороны (или хотя бы одна из сторон) выражают свое согласие с выдвинутыми претензиями (требованиями, просьбами) в связи со сложившимися обострениями отношений. При этом используют такие инструменты сглаживания ситуации как извинения, согласие на выполнение обязательств для разрешения проблемы, обещания не допускать впредь доведения до конфликтной ситуации.

4. Уклонение (избегание). Одна из сторон противостояния или обе стороны пытаются избежать непосредственного столкновения. Если оно все-таки произошло, тогда конфликтанты (оба или один) будут не предпринимать активных действий (не идти на переговоры, не соглашаться на обсуждения) в надежде полностью избежать конфликта или отсрочить его начало, к примеру, чтобы выиграть время для более тщательного анализа сложившейся ситуации.

5. Компромисс (от лат. *compromissum*). данный механизм считается способом разрешения некой конфликтной ситуации на основе взаимных уступок с целью разрешения конфликта. Единственным недостатком этого механизма является то обстоятельство, что каждая сторона будет озабочена тем, как бы больше она не уступила в удовлетворении своих потребностей (стремлений/, желаний и т. п.)

Наиболее часто в последнее время сторонами конфликта выступают работодатель и наемные работники. Чтобы не возникало конфликтов, на законодательном уровне установлены права и обязанности работодателя и работников.

Так, в частности, работодатель должен обеспечить:

безопасность работников при выполнении работниками своей трудовой функции;

обеспечить использование средств индивидуальной и коллективной защиты, которые обязательно сертифицированы;

создавать условия труда на каждом рабочем месте, отвечающие требованиям охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

обеспечение специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами работников, выполняющих свои обязанности во вредных условиях труда;

обучение безопасным методам работы и умение оказывать первую помощь травмированным рабочим;

недопуск к работе лиц, не прошедших специальное обучение или инструктаж по охране труда;

непременная аттестация рабочих мест с учетом соблюдения мер по охране труда;

обязательное информирование сотрудников о рисках для здоровья, условиях и охране труда на рабочем месте и о причитающихся компенсациях;

обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, а также от профессиональных заболеваний;

обязательное ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

наличие пакета нормативных актов, содержащего требования по соблюдению охраны труда в соответствии с проводимыми мероприятиями.

Работодатель, согласно Трудовому Кодексу РФ, обязан обеспечить: «Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, реализации технологических процессов, а также используемых при производстве инструменты, сырье и материалы» [2, Ст. 212].

Основные обязанности работодателя – обеспечить своим сотрудникам безопасные условия труда. Эти обязанности лежат в основе разработки таких нормативных актов, как коллективные договоры и соглашения, внутренние правила, инструкции по технике безопасности и так далее.

Статьи Уголовного Кодекса РФ содержат перечень основных обязательств работодателя в области охраны труда, которые дополняются как статьями 213, 221, 222 УК РФ, так и другие законы и правовые акты [3. Ст. 22; 213; 221; 222].

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов должны соответствовать требованиям охраны труда, это касается машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов.

При осуществлении работ с вредными и (или) опасными условиями труда все работники обязательно должны быть обеспечены необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также уметь их использовать.

- Дисциплинарные санкции

Трудовой кодекс прямо налагает на работодателя обязанность обеспечивать необходимые условия для дисциплины на работе [2. Ст. 189]. Это включает в себя обязанность иметь отдельную письменную дисциплинарную политику или положения о дисциплинарных вопросах во внутренних рабочих правилах.

Дисциплинарная система должна предусматривать как вознаграждения, так и штрафы в соответствии с законом. Они варьируются от письменного объявления благодарности до предупреждения, выговора или увольнения.

По Трудовому Кодексу работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания [2. Ст.192]:

Предупреждение;

Выговор

Увольнение.

Трудовой кодекс прямо налагает на работодателя обязанность обеспечивать необходимые условия для дисциплины на работе [2. Ст. 189]. Это включает в себя обязанность иметь отдельную письменную дисциплинарную политику или положения о дисциплинарных вопросах во внутренних рабочих правилах.

Удержание заработной платы или ее части (удержания) в виде дисциплинарного взыскания не допускается. Однако можно сделать выплату поощрений и премий в зависимости от надлежащего поведения сотрудника.

Применение любых дисциплинарных мер строго контролируется в отношении трудового договора, должностной инструкции и других соответствующих документов. Перед применением дисциплинарных мер работодатель должен доказать, что работник нарушил свои обязанности.

Перед принятием решения о вынесении дисциплинарного взыскания в обязательном порядке требуется от работника письменное объяснение. Если работник отказывается дать объяснение в течение 2 дней, составляется соответствующий письменный документ [12, Ст. 193].

За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарные меры также ограничены по форме. Они должны быть составлены в письменной форме (оформлены приказом об увольнении) и предъявлены сотруднику под расписку в течение трех дней с момента их выдачи.

Хотя Трудовой кодекс больше не требует, чтобы работодатель при принятии решения о применении дисциплинарных взысканий принимал во внимание серьезность нарушения и сопутствующие обстоятельства, а также его предыдущее поведение и «отношение к работе», Верховный суд настаивает, что эти требования остаются в силе (Постановление от 17 марта 2004 г., п. 53) [4]. Таким образом, работодатель должен доказать, что эти факты были действительно учтены при принятии решения.

Работник может обжаловать меры дисциплинарного воздействия в Государственную инспекцию труда, Комиссию по трудовым спорам или в суды для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Срок действия наложенных дисциплинарных взысканий ограничен одним годом [7]. Если в течение года с даты наложения дисциплинарного взыскания к работнику не будет применено новое дисциплинарное взыскание, считается, что его записи свободны от любых таких санкций.

Работодатель может также добровольно снять с работника дисциплинарное взыскание ранее [2, Ст. 194].

Запрет на работу

Работодатель имеет не только право, но и обязан отказать работнику в допуске к месту работы в определенных случаях ненадлежащего поведения, бездействия и подобных обстоятельств [2, Ст. 76].

Отстранение от работы может быть наложено при следующих обстоятельствах:

- Сотрудник приходит на работу в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения.

- Сотрудник не прошел необходимое обучение и тесты по технике безопасности.

- Сотрудник не проходил обязательного медицинского осмотра и обязательного психиатрического осмотра.

- Сотрудник не пригоден к работе по состоянию здоровья согласно справке от врача.

-Сотрудник теряет (на срок до двух месяцев) особое право (водительское удостоверение и т. д.), Необходимое для выполнения им своих должностных обязанностей[8].

-По запросу соответствующих органов охраны труда.

В период отстранения от работы (за некоторыми исключениями) заработная плата работнику не выплачивается.

Случаи, когда может возникнуть полная материальная ответственность:

- когда на работника возлагается полная ответственность за ущерб, причиненный работодателю при исполнении его трудовых обязанностей:

- при умышленном повреждении инвентаря или имущества;

- при причинении вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения;

- ущерб, причиненный в связи с административным или уголовным правонарушением;

- при нарушении положений о конфиденциальности;

- при недостатке ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного соглашения или полученных им по разовым документам.

Список использованных источников

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Уголовный Кодекс российской Федерации "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 08.12.2020)

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257

5. Данилова Л. С., Плотников М. В. Механизмы социального взаимодействия. Москва-Нижний Новгород, «Высшая школа экономики» 2017.

<http://elibrary.ru/ID:32644083>

6. Иванов М.А. Субъект и объект как социальные роли в управленческом консультативном взаимодействии. М: МГУ им. М.В. Ломоносова // Организационная психология. 2020 Том 10. № 3

<https://elibrary.ru/item.asp?id=44391181>

7. Кисляков М.М., Востриков К.В. Состояние и перспективы функционирования этических кодексов государственных гражданских служащих в Сибирском федеральном округе: теория и практика. Вестник Кеме-

ровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2020. Т. 5. № 3 (17). С. 287-295.

8. Матвеева Е.В., Востриков К.В. Применение этических кодексов государственных гражданских служащих как условие повышения эффективности управления (на примере Сибирского федерального округа). Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 26. № 5. С. 27-36.