

2. Винтовкина Н.С. Совершенствование высвобождения персонала // Цели и пути устойчивого экономического развития: Сборник научных статей по материалам II Международной научно-практической конференции. – Уфа: ООО "Научно-издательский центр "Вестник науки", 2020. – С. 110 – EDN HNRFAQ.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024). Официальный текст: Текст Кодекса приводится по состоянию на 13.03.2025. Справочная система Консультант плюс.
4. Шатунова В.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя // Вестник МИЭП. 2017. №2 (27) – С. 18.
5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // Правовая система Консультант плюс.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРЕССОВ В ЦЕЛЯХ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

А.Е. Попов

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Формирование здоровой социально-психологической атмосферы в организационной среде образовательных организаций требует пристального внимания к двум ключевым задачам конфликтменеджмента: выявлению скрытых деструктивных конфликтов между субъектами образовательного процесса, оценке уровня профессионального стресса и синдрома профессионального выгорания педагогических работников. Хронический профессиональный стресс педагогических работников часто служит причиной возникновения организационных и межличностных конфликтов, так как снижает способность всех субъектов образовательного процесса конструктивно взаимодействовать и приводит к формированию синдрома эмоционального истощения преподавателей вуза. Современные методы конфликтменеджмента и стрессменеджмента позволяют решать эти проблемы комплексно: своевременно находить скрытые разногласия в трудовом коллективе и оценивать уровень стрессовой нагрузки на персонал в организационной среде вуза [1,2].

Целью данного исследования является теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы профилактики конфликтов и профессиональных стрессов для минимизации кадровых рисков образовательных организаций. В контексте разработки практических рекомендаций стратегическое значение имеет системный

анализ и оценка профиля кадровых рисков образовательной организации. Кадровые риски представляют собой потенциальные угрозы стабильности университетской системы и способны нарушить эффективное взаимодействие между администрацией и сотрудниками вуза. В условиях академической среды образовательной организации кадровые риски обладают специфическими характеристиками. Речь идет о комплексных угрозах, возникающих на стыке организационных, социально-психологических и профессиональных факторов. Особую актуальность приобретают риски, связанные с межпоколенческими различиями в трудовом коллективе, а также профессиональной деформацией и эмоциональным выгоранием педагогических работников. Финансово-экономические аспекты проявляются в потенциальных потерях, вызванных оттоком высококвалифицированных специалистов и затратами на профессиональную адаптацию новых сотрудников. Критическими являются кадровые риски, способные повлиять на имидж вуза и качество образовательных услуг. Особенностью управления рисками в университетской среде является необходимость учета двойственной природы академической деятельности, сочетающей традиционные и инновационные методы. Перспективным направлением стратегии минимизации кадровых рисков является развитие системы профилактики деструктивных конфликтов на основе регулярного мониторинга социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

В рамках настоящего исследования для анализа кадровых рисков, обусловленных профессиональным стрессом педагогических работников и конфликтными ситуациями в системе высшего образования, применили методику А.Е. Митрофановой [3]. Результаты экспертной оценки послужили основой для построения комплексного профиля кадровых рисков, отражающего как текущее состояние кадровой безопасности организации, так и потенциальные угрозы ее устойчивому развитию. Профиль кадровых рисков образовательной организации представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Профиль кадровых рисков образовательной организации

№ риска	Возможные риски/Критерии классификации	Оценка значимости риска	Оценка частоты проявления	Итоговая оценка риска
2.1.8.	Уход высококвалифицированных специалистов	0,92	0,58	0,75
2.1.10.	Ненормированность рабочего времени	0,83	0,58	0,71
2.1.12.	Конфликты при внедрении организационных изменений	0,83	0,50	0,67
2.1.13.	Дисбаланс педагогической и научной нагрузки	0,67	0,58	0,63
2.1.6.	Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе	1,00	0,25	0,63
2.1.7.	Наличие конфликтов, трудовых споров	0,65	0,55	0,6
2.1.5.	Недостаточная разъяснительная работа с персоналом	0,92	0,25	0,59
2.1.9.	Оценка работника не по результатам деятельности, а по личным качествам	0,58	0,58	0,58

2.1.11.	Неэффективное функциональное распределение ответственности и обязанностей по управлению персоналом	0,42	0,67	0,55
2.1.4.	Зависимость от бюджетного финансирования	0,67	0,42	0,55
2.1.15.	Отсутствие локальных нормативных актов, регламентирующих отдельные процессы управления персоналом	0,75	0,33	0,54
2.1.16.	Несвоевременное и некачественное обеспечение полной и достоверной информации, необходимой для выполнения трудовых обязанностей	0,50	0,50	0,50
1.3.	Действующее законодательство	0,50	0,42	0,46
1.4.	Рынок труда региона	0,42	0,50	0,46
2.1.1.	Ошибки в кадровом планировании	0,58	0,33	0,46
2.1.2.	Отсутствие мониторинга угроз жизненно важным интересам организации, направленного на обеспечение кадровой безопасности	0,58	0,33	0,46
2.1.3.	Отсутствие выделения должностей, со стороны которых могут исходить наиболее опасные угрозы безопасности	0,58	0,25	0,42
1.1.	Демографические сдвиги	0,33	0,42	0,38
2.1.14.	Нарушение трудового законодательства	0,50	0,17	0,38
2.1.17.	Утечка информации	0,35	0,17	0,26
2.2.2.	Личностные риски	0,25	0,25	0,25
2.2.3.	Профессионально-квалификационные риски	0,28	0,17	0,23
2.2.4.	Риски девиантного поведения, влекущие невозможность продолжения работы в образовательной организации высшего образования	0,17	0,17	0,17
2.2.1.	Психофизиологические риски	0,17	0,17	0,17

В зону высокого уровня проявления попали следующие риски: уход высококвалифицированных специалистов; ненормированность рабочего времени; конфликты при внедрении организационных изменений; дисбаланс педагогической и научной нагрузки; неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе. Данные риски напрямую или косвенно связаны с риском повышения уровня профессионального стресса педагогических работников вуза.

Список использованных источников

1. Соловова, Н. В. Управление профессиональными стрессами персонала на уровне организации / Н. В. Соловова, О. Ю. Калмыкова, Е. П. Тупоносова // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2024. – Т. 15, № 2. – С. 230-248.
2. Калмыкова, О. Ю. Профилактика профессионального стресса работников организации / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, К. А. Правдина // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 8(130). – С. 122-130.
3. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Электронный журнал «Вестник Московского государственного областного университета» – М.: МГОУ, 2013 - №2.