

УДК 334.021

Бормотова Виктория Ринатовна,
Академия ФСИН России, преподаватель
e-mail: vikylik7777@mail.ru

Bormotova Victoria Rinatovna,
Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, lecturer
e-mail: vikylik7777@mail.ru

Аннотация: в статье представлены результаты обоснования методических основ обеспечения экономической безопасности интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе уголовно-исполнительной системы на основе нейтрализации внутрикорпоративных конфликтов. Проанализированы проблемы обеспечения экономической безопасности интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе уголовно-исполнительной системы

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, экономическая безопасность, производственная деятельность, корпоративный конфликт

Abstract: the article presents the results of substantiation of methodological bases for ensuring economic security of integrated organizational and economic structures in the production sector of the penal system based on the neutralization of intra-corporate conflicts. The problems of ensuring economic security of integrated organizational and economic structures in the production sector of the penal system are analyzed

Keywords: penal system, economic security, production activity, corporate conflict

Методические основы обеспечения экономической безопасности интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе УИС на основе нейтрализации внутрикорпоративных конфликтов

Methodological bases for ensuring economic security of integrated organizational and economic structures in the production sector of the penal system based on the neutralization of intra-corporate conflicts

Современные хозяйственные структуры, сформированные в результате интеграции и кооперации (в т.ч. отдельных подразделений, обладающей определенным уровнем хозяйственной самостоятельности), часто имеют сложные иерархии, включают множество подразделений, работают в различных организационно-экономических рамках (в зависимости от своего статуса: казенная организация, унитарное предприятие, государственная корпорация, хозяйственное общество с государственным участием или полностью частная хозяйственная структура), а также используют гибридные модели взаимодействия (легальные формы дробления бизнеса, аутсорсинг,

формализованное выделение стратегических зон хозяйствования). Это увеличивает вероятность конфликтов интересов и конкуренции между подразделениями.

Следует также учитывать принципиально отличающиеся интересы субъектов интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе уголовно-исполнительной системы (далее – УИС). Для производственных подразделений УИС основными показателями, концентрирующими их интересы, являются уровень трудоустройства контингента осужденных (выполнение норм уголовно-исполнительного законодательства), уровень исправительного воздействия труда, уровень соблюдения норм режима и внутреннего распорядка, выполнение установленных в законодательстве норм экономической эффективности хозяйственной деятельности. Для частных корпоративных структур, являющихся субъектом взаимодействия в рамках интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе УИС, приоритетными показателями является прибыль и темпы ее роста. Любые другие факторы, оказывающие отрицательное влияние на эти два показателя, следует определить, как неприемлемые проявления, являющиеся источником угроз экономической безопасности данных структур. Очевидно, что возникновение такого рода конфликтов влияет и на уровень экономической безопасности интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе УИС.

Проблематика обеспечения экономической безопасности интегрированных организационно-экономических структур на основе нейтрализации внутрикорпоративных конфликтов получила развитие в трудах таких авторов, как Дадаева У.С., Шихшабекова У.А. [1], Хомяков Ю.В., Ургалкин Ю.А. [2], Гайдаенко О.В. [3], Маменкова А.А. [4], Луценко С.И. [5], Овчинников М.П. [6], Щукина Л.Г. [7], Пепанян Л.С. [8], Цветкова Е.А. [9], Израелян Г.С. [10], Сухорукова М.Г. [11], Хамзина М.М., Ковшова Т.П. [12], Изюмцева Н., Шевченко В., Тарусина А.Н. [13], Буравова А.А. [14].

Внутрикорпоративные конфликты могут представлять значительные угрозы экономической безопасности любой хозяйственной структуры. Эти угрозы влияют как на финансовую устойчивость, так и репутацию, показатели эффективности работы, а также и перспективы долгосрочного развития. Прежде всего следует отметить угрозы снижения производительности труда. Конфликты между сотрудниками производственных служб учреждения УИС, с одной стороны, и руководством, подразделениями, аутсорсерами или отдельными специалистами частного подрядчика, могут приводить к падению производительности и увеличению времени выполнения задач. Это напрямую отражается на доходах интегрированных организационно-экономических структур в производственном секторе УИС.

Потенциально это практически сразу влияет на увеличение затрат, которые могут включать юридические расходы, связанные с трудовыми спорами, компенсации за увольнение сотрудников или затраты на медиацию.

Косвенные издержки включают снижение эффективности бизнес-процессов и упущенную выгоду.

Конфликтная атмосфера часто приводит к уходу квалифицированных специалистов, что требует дополнительных расходов на поиск, наём и адаптацию новых сотрудников. Основные угрозы потенциально могут спровоцировать сбой в операционных процессах. Конфликты могут нарушить координацию между подразделениями, замедлить реализацию проектов или парализовать принятие решений. На первом этапе это результируется в снижение качества продукции или услуг.

Следует учитывать и тот факт, что конфликтные ситуации могут провоцировать внутренние утечки информации. Конфликтующие стороны могут преднамеренно распространять конфиденциальные данные или нежелательные к распространению сведения, что потенциально приводит к репутационным потерям и юридическим последствиям.

Конфликты, выходящие в публичное поле, например через СМИ или социальные сети, могут подорвать доверие к любому из субъектов интегрированной организационно-экономической структуры со стороны клиентов, партнёров и инвесторов. Более того это может иметь далеко идущие и отложенные во времени последствия, связанные со снижением привлекательности потенциального интеграционного взаимодействия с другими, не связанными с конфликтом структурами, обладающими схожими организационно-экономическими характеристиками.

Исследуемый тип внутрикорпоративных конфликтов может способствовать возникновению ситуации, когда казенному учреждению будет затруднительно выполнять регуляторные или нормативные требования (в т.ч. связанные с безопасностью, соблюдением режима и т.д.), что потенциально может привести к прекращению функционирования интегрированных организационно-экономических структур еще до достижения проектных результатов работы.

Все вышеперечисленное имеет влияние на формирование стратегических рисков. Частные корпоративные структуры, являющиеся участниками интеграционного объединения прежде всего с целью получения новых конкурентных преимуществ, рискуют утратить ранее существовавшие. В условиях внутрикорпоративного конфликта частный партнер может утратить способность быстро реагировать на изменения в рыночной среде, что ослабит его позиции на базовых потребительских рынках.

Следует также учитывать деструктивный потенциал подрыва корпоративной культуры частного партнера, а также перетока кадров казенного учреждения в штат партнера по интеграционному взаимодействию. Конфликты наносят ущерб доверительным отношениям внутри любой хозяйственной структуры, что снижает её способность адаптироваться к вызовам и внедрять инновации.

Нейтрализация угроз экономической безопасности интегрированных организационно-экономических структур прежде всего требует

осуществления эффективного управления конфликтами. Потенциально действенной является разработка корпоративных программ медиации и обучения сотрудников разрешению конфликтов. Отметим также очевидную необходимость повышения прозрачности корпоративных процедур в рамках интегрированных организационно-экономических структур, которые основаны на регулярном мониторинге и диагностике. Превентивные меры и своевременное управление конфликтами помогают не только минимизировать риски, но и купировать конфликты в точке их роста, улучшая внутренние процессы и повышая экономическую безопасность интегрированных организационно-экономических структур.

Литература

1. Дадаева У.С., Шихшабекова У.А. Управление конфликтами в рамках корпоративной системы управления проектами // Экономика и предпринимательство. 2021. № 4 (129). С. 703-705
2. Хомяков Ю.В., Ургалкин Ю.А. Корпоративная культура как основной инструмент управления конфликтами в организации // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2023. № 1-2. С. 204-207
3. Гайдаенко О.В. Управление конфликтом и корпоративная культура предприятия // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. 2021. № 38 (43). С. 83-89
4. Маменкова А.А. Конфликт интересов стейкхолдеров в корпоративном управлении в современных условиях // Экономика и управление. 2022. Т. 28. № 5. С. 502-510
5. Луценко С.И. Роль корпоративного управления в разрешении агентского конфликта // Экономические стратегии. 2020. Т. 22. № 6 (172). С. 116-121
6. Овчинников М.П. Проблемы и конфликты в управлении транзакционными издержками в корпоративных системах: институциональный аспект // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014. № 2. С. 190-195
7. Щукина Л.Г. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность управления и стоимость компании: обзор теории и эмпирических свидетельств // Корпоративные финансы. 2009. Т. 3. № 4 (12). С. 116-99.
8. Пепанян Л.С. Корпоративная культура вуза в управлении конфликтами инновационного развития // Социально-гуманитарные знания. 2016. № 11. С. 218-226
9. Цветкова Е.А. Концептуальная матрица управления корпоративными конфликтами // Труды НГТУ им. Р.Е. Алексеева. 2013. № 3 (100). С. 301-307
10. Исраелян Г.С. Корпоративные конфликты и методы управления ими // Транспортное дело России. 2009. № 7. С. 80-82

11. Сухорукова М.Г. Корпоративное управление в системе минимизации рисков внутренних конфликтов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 3-1 (23). С. 156-161
12. Хамзина М.М., Ковшова Т.П. К вопросу о принципах корпоративного управления в национальном управляющем холдинге // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 6 (48). С. 101-109
13. Изюмцева Н., Шевченко В., Тарусина А.Н. Корпоративный конфликт на предприятии: этапы, типы и меры предотвращения // Актуальные научные исследования в современном мире. 2017. № 12-10 (32). С. 5-10
14. Проблемы обеспечения экономической безопасности Российской Федерации на региональном и отраслевом уровнях : монография / А. А. Бурава [и др.] ; под ред. А. В. Родионова. – Рязань : Академия ФСИН России, 2024. – 233 с.