DOI 10.58351/2949-2041.2024.11.6.010

Бердник Владислав Сергеевич,
Магистрант, СПБГЭУ, Санкт-Петербург

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫМИ РИСКАМИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОЦЕДУРЫ БАНКРОТСТВА

Аннотация: В статье рассматриваются рекомендации по уменьшению влияния социальных рисков на сотрудников при прохождении организацией процедуры банкротства.

Abstract: The article discusses recommendations to reduce the impact of social risks on employees when an organization goes through bankruptcy proceedings.

Ключевые слова: банкротство организации, социальные риски, кадровая политика.

Keywords: bankruptcy of the organization, social risks, personnel policy.

В современной социологии социальные риски имеют множество классификаций, по виду субъективно-объективных характеристик, по условиям возникновения, и по содержанию. Среди основных можно отметить:

– экономические (безработица);

– физиологические (временная утрата трудоспособности, связанная со здоровьем);

– производственные (профессиональные заболевания, связанные с предприятием риски);

– демографические (невозможность обеспечения многодетных семей, неполные семьи).

Стратегии управления социальными рисками делятся на три категории: стратегии профилактики, стратегии смягчения последствий и стратегии преодоления возникших последствий.

К стратегиям профилактики, смягчения и преодоления последствий можно отнести: помощь в переселении, когда регион проживания подвержен серьезному риску в результате чрезвычайных ситуаций (здесь речь идет об угрозе стихийных бедствий, экологических и техногенных катастроф); оказание гуманитарной и медицинской помощи людям в зоне риска; организация мероприятий по гигиене и других мерах профилактики заболеваний (при угрозе эпидемий); обучение навыкам для снижения риска безработицы и неполной занятости; повышение финансовой грамотности населения; оптимизация макроэкономической политики для уменьшения экономических потрясений, таких как скачки цен, непредсказуемые движения рынка валют и др.; улучшение стандартов организации труда, защита уязвимых групп населения; профилактика пандемических заболеваний путем реализации программ вакцинации и образования в области общественного здравоохранения; совершенствование систем социального страхования и механизмов компенсации ущерба.

В процедурах банкротства, предусмотренных ТК РФ, увольнение работника в связи с сокращением штата может иметь место в двух ситуациях: отказе от работы по совместительству и при сокращении штата. Метод увольнения личного состава в связи с сокращением численности требует большого ручного труда. Чтобы избежать трудоемких и дорогостоящих процессов, работодатель может предложить работнику возможность расторгнуть трудовой договор при условии, что стороны согласятся выплатить разумную компенсацию или другие взаимовыгодные условия.

Как ранее было отмечено, социальные риски с которыми сталкиваются сотрудники при банкротстве организации не имеют четких методов регулирования. Банкротство организации имеет серьезные последствия для сотрудников. Непосредственную роль по снижению рисков играет руководитель организации.

Основными задачами руководителя в период банкротства организации являются формирование устойчивого морально-психологического климата внутри коллектива и материальная обеспеченность рабочих. В качестве меры по уменьшению воздействия социальных рисков на сотрудников, автор предлагает стратегию, состоящую из двух этапов.

Первый этап включает в себя защиту интересов работников. Первым делом, сотрудникам организации необходимо наблюдать следующие показатели: управление изменениями в руководстве и другие признаки финансовых трудностей, возможные задержки выплаты заработной платы и мониторинг финансовых показателей компании. Все это важные факторы, о которых сотрудники должны знать и работать над предотвращением проблем до их возникновения. Сотрудники должны разработать методы общения с руководством и повысить прозрачность для выявления проблем и быстрого их решения.

Во-вторых, необходимо проводить консультации с профсоюзами для поиска информации о правах работников в случае банкротства и подготовки исков против работодателей. Важно отметить, что работники могут участвовать в процедуре банкротства в качестве кредиторов, обеспечивая защиту своих интересов и требуя выплаты заработной платы. Это может включать представление свидетельских показаний или документов, подтверждающих обвинения рабочих.

В случае банкротства компании работники могут начать поиск нового места работы до того, как вакансия в компании станет востребованной, что обеспечит финансовую защиту в случае потери работы. Руководство компании должно общаться с сотрудниками прозрачно и честно, не смотря на возможность увольнения. Защита сотрудников предполагает ведение диалога, обсуждение с ними их прав и возможностей и обеспечение заботы о них. Сотрудники могут получить юридическую консультацию и поддержку от экспертов для защиты своих прав и интересов в случае банкротства компании. Очень важно чтобы работодатель позаботился о создании резервного фонда или альтернативного механизма финансовой поддержки, он также может предоставить работникам временный источник финансовой стабильности в случае банкротства.

Второй этап включает в себя меры поддержки, оказываемые работодателем своим сотрудникам при прохождении процедуры банкротства. Среди таких можно выделить:

– обеспечение прозрачной коммуникации;
– создание программы консультаций;
– создание рекомендаций по финансовому планированию для сотрудников;
– организация семинаров и вебинаров по поиску работы;
– курсы по написанию резюме;
– содействие в получении компенсации;
– развитие новых навыков, помощь в переподготовке кадров.

Вместе, эти мероприятия будут содействовать снижению социальных рисков у сотрудников организации, повышению лояльности компании, уменьшению стресса и улучшению общего рабочего климата.

Список литературы:

1. Методология оценки социальных долговых [Электронный ресурс] // www.acra-ratings.ru – Режим доступа: https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/e32/mwrxsckdnoojff3dquif1qq81gw377re/20220217_acra_methodology_sb-and-sdb.pdf, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 12.05.2024)

2. Методы оценки риска банкротства предприятия [Электронный ресурс] // core.ac.uk – Режим доступа: https://core.ac.uk/download/pdf/197419117.pdf, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 11.04.2024)

3. Модели управления рисками на производстве [Электронный ресурс] // hazop-expert.ru – Режим доступа: https://hazop-expert.ru/modeli-upravleniya-riskami, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 11.04.2024)

4. Оценка и управление профессиональными рисками – ЕИСОТ [Электронный ресурс] // eisot.rosmintrud.ru – Режим доступа: https://eisot.rosmintrud.ru/otsenka-i-upravlenie-professionalnymi-riskami, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 30.05.2024)

5. Оценка и управление социальными рисками [Электронный ресурс] // elar.urfu.ru – Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52572/1/um_2002_3_004.pdf, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 12.05.2024)