

**Кузнецова Наталья Викторовна,**  
к.э.н., заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом,  
Байкальский государственный университет,  
e-mail: kuznetsovanv1@bgu.ru

**Озерникова Татьяна Георгиевна,**  
д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом,  
Байкальский государственный университет,  
e-mail: ozernikova@mail.ru

## **ФУНКЦИИ УГРОЗ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

**Kuznetsova N.V., Ozernikova T.G.**

## **FUNCTIONS OF THREATS IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS**

**Аннотация.** Угроза рассмотрена в качестве особого типа социально-трудовых отношений, выделены функции угроз (деструктивная, регулирующая).

**Ключевые слова:** угроза, социально-трудовые отношения, функции угроз.

**Abstract.** The threat is considered as a special type of social and labor relations, the functions of threats (destructive, regulatory) are highlighted.

**Keywords:** threat, social and labor relations, threat functions

Изучение сущности угроз [3, с. 28-34], [4, с. 48], представлений об их субъектах и объектах, механизме конструирования [1], [5, с. 51-56], [6] позволяет рассматривать угрозы как особый тип социально-трудовых отношений, при котором один из субъектов испытывает давление со стороны другого, осуществляемое им в целях реализации своих интересов. Угрозой в социально-трудовых отношениях можно назвать такое отношение, в основе которого лежит противоречие интересов субъекта и объекта угрозы. Результатом ее реализации является ущемление интересов одного из субъектов социально-трудовых отношений, и как следствие, вред (ущерб), наносимый объекту угрозы.

Изучение сущности и форм проявления угроз в социально-трудовых отношениях [5, с. 51-56] позволяет выделить следующие их функции:

1) Деструктивная. Угрозы вносят в социально-трудовые отношения деструктивность, поскольку связаны с потерями для их субъектов. Так, существование недобросовестных работодателей вынуждает государство применять механизмы контроля (например, путем проведения плановых проверок различными контрольно-надзорными органами) в отношении всех работодателей. Стремлением защититься от воров и мошенников, прочих неблагонадежных работников можно объяснить использование различных механизмов контроля со стороны работодателя и в отношении наемного персонала. В результате субъект социально-трудовых отношений несет затраты, стремясь противостоять угрозам, защитить свои интересы.

Дополнительные затраты могут быть связаны и с реализацией наказания за неисполнение требований субъекта социально-трудовых отношений, а также с необходимостью ликвидации последствий проявления угрозы.

2) Регулирующая – угрозы стимулируют желаемое поведение субъектов социально-трудовых отношений, сдерживают намерение причинения вреда.

На наличие у угрозы свойства «убедить другого захотеть то, чего он хочет» указывает Д. Биго: «угроза ... заменяет применение грубой силы...» [2, с. 266-306]. Такое понимание угроз позволяет объяснить случаи ее восприятия даже в отсутствии компонента намерения и дает основание предположить, что ее действие распространяется на субъектов социально-трудовых отношений даже в том случае, если отсутствует ситуация открытой конфронтации между ними. То есть угроза выполняет функцию превентивного регулирования социально-трудовых отношений. Она вынуждает субъектов социально-трудовых отношений менять свое поведение в соответствии с требованиями во избежание применения санкций. Тем самым достигается установленный порядок взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений между собой и обществом в целом.

Стоит отметить, что отсутствие реакции на угрозу может способствовать повышению уровня ее опасности (поскольку в этом случае поощряется деятельность субъектов угроз, направленная на причинение вреда), а также латентности масштабов и форм проявлений.

Поскольку угроза непосредственно связана с опасностью, необходимо, на наш взгляд, рассматривать, прежде всего, угрозы безопасности, возникающие в социально-трудовой сфере.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Алавердов А. Управление кадровой безопасностью организации. М.: МАРКЕТ-ДС, 2008. 170 с.
2. Биго Д. Проблема безопасности: теоретические дискуссии и институциональный контекст // Международные отношения: социологические подходы; под ред. П.А. Цыганкова. М.: Гардарика, 1998. С. 266-306.
3. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. 288 с.
4. Кузнецова Н.В., Носырева И.Г. Виды и структура угроз кадровой безопасности региона // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2013. № 2. С. 48-52.
5. Кузнецова Н.В. Угроза как разновидность социально-трудовых отношений // Актуальные вопросы развития социально-трудовой сферы. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2016. С. 51-57.
6. Лошаков А.С. Формирование механизмов обеспечения экономической безопасности организации. М.: Академия экономической безопасности МВД России, 2007. 118 с.