

Если конфликтная ситуация все же возникла между равными по статусу сотрудниками, целью руководителя должен стать перевод деструктивного противостояния в конструктивное русло. Основным методом — организация переговоров и поиск компромиссного решения, приемлемого для всех сторон.

Полное исключение конфликтов в женском коллективе невозможно в силу объективных психологических причин. Однако системная профилактическая работа, сочетающая структурные, межличностные и персональные методы, позволяет минимизировать их деструктивное воздействие. Ключевая роль в этом процессе принадлежит руководителю, который выступает в роли арбитра и модератора, создающего прозрачные, справедливые и психологически безопасные условия труда. Своевременное предупреждение и грамотное разрешение конфликтных ситуаций способствует поддержанию здорового микроклимата, повышает производительность труда и обеспечивает устойчивое развитие организации.

Д. В. Сенюто, Д. А. Зносинко

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — О. В. Толкач

ESG КАК НОВАЯ ПАРАДИГМА КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В условиях глобальных изменений, роста экологических рисков и усиления общественного контроля ESG-подход (Environmental, Social, Governance) формирует новую модель корпоративного менеджмента. Согласно данным консалтинговой компании PwC более 80 % инвесторов считают принципы ESG ключевыми при принятии решений о вложениях, а компании с высокой оценкой устойчивости демонстрируют большую стабильность в условиях кризисов [1]. Это свидетельствует о трансформации корпоративных приоритетов: устойчивое развитие становится не дополнительной инициативой, а стратегической необходимостью.

Современные организации сталкиваются с растущими требованиями к экологической ответственности. Ведущие мировые компании внедряют системы снижения углеродного следа, переходят на возобновляемые источники энергии, оптимизируют цепочки поставок и стремятся минимизировать негативное воздействие на окружающую среду. Согласно исследованиям консалтинговой компании Deloitte компании, инвестирующие в экологические инициативы, в среднем увеличивают операционную эффективность на 14 % вследствие оптимизации ресурсов и сокращения издержек [2].

Не менее важным элементом ESG является социальная составляющая, включающая создание благоприятных условий труда, развитие человеческого капитала, обеспечение безопасности и равных возможностей. Корпоративные практики, направленные на поддержку персонала, существенно повышают вовлеченность сотрудников и улучшают показатели удержания кадров. Так, аналитики Gallup отмечают, что компании, активно развивающие социальные программы, фиксируют рост продуктивности сотрудников на 21 % [3].

Компонент Governance отражает качество управленческих процессов, уровень прозрачности бизнеса, соблюдение этических норм и антикоррупционных стандартов. Метаанализ 2007–2025 гг. показывает, что организации с высоким уровнем корпоративного управления имеют более высокий инвестиционный рейтинг и демонстрируют устойчивый рост на протяжении долгосрочного периода [4]. Прозрачность, подотчетность и ответственность руководства становятся ключевыми факторами доверия со стороны заинтересованных сторон.

Таким образом, ESG-подход формирует новую парадигму корпоративного менеджмента, в которой экологические, социальные и управленческие аспекты становятся фундаментальной частью стратегического планирования. Компании, интегрирующие ESG-принципы в свою деятельность, получают не только экономические преимущества, но и устойчивое конкурентное положение, укрепляют доверие потребителей, инвесторов и общества, а также создают условия для долгосрочного развития.

Источники

1. Global investor survey 2023 // PwC. — URL: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/c-suite-insights/global-investor-survey-2023.html> (date of access: 17.11.2025).
2. Sustainability and performance report 2024 // Deloitte. — URL: <https://www.deloitte.com/us/en/services/audit-assurance/articles/esg-survey.html> (date of access: 17.11.2025).
3. State of the global workplace report 2024 // Gallup. — URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> (date of access: 17.11.2025).
4. Gupta, G. K. The influence of corporate governance on firm sustainability and long-term performance: a bibliometric analysis / G. K. Gupta, P. Verma // Journal of Marketing & Social Research. — 2025. — Vol. 2, iss. 5. — P. 305–312. — URL: <https://jmsr-online.com/article/the-influence-of-corporate-governance-on-firm-sustainability-and-long-term-performance-a-bibliometric-analysis-277> (date of access: 17.11.2025).