

**М.А. Слюсарянский**

Пермский государственный технический университет

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Рассматриваются теоретические основания и методологические предпосылки исследования трудовых конфликтов, обосновывается специфика социологического подхода в рамках ресурсной концепции социально-трудовых конфликтов. Анализируются детерминанты и типологии трудовых конфликтов.

Ключевые слова: *социальный конфликт, ресурсная методология, теоретические модели конфликта, структура конфликта, конфликтологическое противоречие, конфликтотенциал организации.*

Отсутствие на нынешнем этапе развития российского общества концепции эффективного социального управления общественным производством, стратегической социальной доктрины и действенной социальной политики делает актуальной проблему регулирования социально-трудовых отношений, трансформирующихся в разнообразные трудовые конфликты. Сложилось явное, созревшее для конструктивного решения *противоречие*, порожденное разрывом между острой потребностью общественной практики в эффективной системе и механизмах управления процессами зарождения, функционирования и завершения трудовых конфликтов на предприятиях, с одной стороны, и отсутствием их адекватной научной концепции и самих механизмов – с другой. В этих условиях возникает потребность в формировании новой теоретической парадигмы – парадигмы *трудовой конфликтологии*. Без этой целостной системной аналитической основы невозможно осуществление комплексного управления трудовыми конфликтами, обеспечение действенного социального контроля за формами и уровнем интенсивности конфликтных трудовых отношений на производстве. Расширение теоретического арсенала и практического управленческого потенциала трудовой конфликтологии, необходимого для успешного решения этой стратегической задачи, может сыграть важную роль в достижении стабильности и оптимизации социально-трудовых отношений и одновременно их динамичности и гибкости за счет более полного освоения инновационных ресурсов и выявления скрытых резервов российских хозяйственных организаций.

Сложность разработки концепции ресурсного управления, способного поддерживать оптимальное состояние социальной организации предприятий и формирующих ее социальных отношений в сфере труда, обусловлена многофункциональностью системы социального управления трудовым конфликтом, междисциплинарный характер которого предполагает знание социологии, экономических, правовых, политических, психологических и других наук. Но,

в первую очередь, данная концепция построена в русле парадигмы современной конфликтологии, которая способна на основе фундаментальных знаний о закономерностях противоречивого функционирования и развития современного общества, используя специальные методы диагностики и прогнозирования, оценить реальное состояние, выявить динамику и тенденции развития конфликтных отношений на уровне предприятий и предложить социоинженерные технологии их рационализации.

Генеральным направлением исследований в рамках современной трудовой конфликтологии, на наш взгляд, является разработка концептуальной модели «ресурсная концепция» управления трудовыми конфликтами, позволяющая выявить специфику их детерминации, механизмов функционирования и эффективного использования различных экономических и социальных ресурсов на российских предприятиях в условиях реального трансформационного процесса.

Для реализации этой цели необходимо решить следующие конкретные задачи:

1) уточнить интерпретацию понятия «трудовой конфликт», основных его компонентов путем сравнительного научного анализа различных концептуальных взглядов;

2) выявить диалектическую природу трудового конфликта и концептуальную роль категорий «социальное противоречие», «социальная борьба», «ресурсы субъектов» в ее познании, построить эвристическую типологию экономических и трудовых конфликтов;

3) обосновать «ресурсную концепцию управления» трудовыми конфликтами на российских предприятиях, в том числе коллективными трудовыми забастовками;

4) выявить особенности, уровень, формы реализации управленческого воздействия на процессы функционирования трудовых конфликтов в разных типах организаций различных форм собственности.

В методологическом отношении исследование трудовых конфликтов должно опираться на системный и структурно-функциональный подход к анализу объектно-предметной области исследования, социологическое и конфликтологическое представление о трудовом конфликте как целостной, динамической, сложно дифференцированной системе социальных действий, отношений и процессов. При этом большое значение имеет многомерность конфликтологического анализа, принцип единства теоретического и эмпирического в познании сущности и формы развития конфликтных трудовых отношений, органическая взаимосвязь объекта и субъекта конфликтного противоборства, соответствие управляющей и управляемой систем в конкретном взаимодействии.

Согласно нашей позиции, специфика трудовых конфликтов в отличие от других видов социальных конфликтов заключается в том, что они носят *ресурсно-затратный* характер, определяемый наличием реальной или потенциальной угрозы потери значимого ресурса, которым распоряжается или на который пре-

тендует каждый из субъектов трудового спора. Ресурсной природе трудовых конфликтов в наибольшей степени соответствуют стратегии «ресурсного управления» – адаптационная, воспроизводственная, инновационная и стратегия социально-трудовых отношений.

Стабильная нехватка адаптационных, инновационных ресурсов работников, деструктивные противоречия между ними вызывают *аккумуляцию протестного потенциала* в сфере производства, общественно опасного для формирующейся рыночной экономики. И поэтому трудовые конфликты и коллективные забастовки есть следствие социально негативных тенденций в экономике, развивающихся в результате невосполняемой расточительной эксплуатации социальных ресурсов нормальной жизнедеятельности и труда работников. Происходящая вследствие этого трансформация потенциально позитивных локальных конфликтных ситуаций на предприятиях в негативное массовое протестное движение работников чревата опасностью необратимой деградации «человеческого капитала» российской экономики.

Методологическим инструментом, наиболее адекватным для эффективного решения комплекса проблем управления трудовыми конфликтами прежде всего на предприятиях, является *субъективно-деятельностный подход*. Он заключается в рассмотрении трудового конфликта как диалектически противоречивого процесса субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, что помогает адекватному пониманию конкретных типов, видов и форм конфликтов в экономической сфере общества, обладающих специфическими характеристиками, значимыми для реализации конкретных управленческих технологий (детерминантами и механизмами, ценностями и мотивацией субъектов противоборства, стратегиями и тактиками конфликтного поведения и т.п.).

В рамках субъективно-деятельностного подхода трудовые конфликты рассматриваются как один из видов *социальной борьбы* участников за необходимые им для удовлетворения жизненных потребностей ресурсы. Следовательно, трудовой конфликт есть не только «разрешаемое социальное противоречие», но и необходимая *конфликтная деятельность* участников противоборства по удовлетворению нереализованных потребностей и интересов работников. В связи с этим важную роль с позиции социального управления играет поведенческий аспект конфликтных трудовых отношений, а это предполагает изучение характерных качеств, черт сознания и психики людей, особенно ярко проявляемых в условиях напряженных и враждебных взаимоотношений между ними.

В качестве продуктивного методологического подхода к обоснованию и построению эффективной стратегии «ресурсного управления» различными элементами и механизмами трудового конфликта выступает концепция «ресурсной мобилизации». Она способствует более глубокому осмыслению генезиса и динамики конфликтных ситуаций, ибо соответствует специфике ресурсной природы трудового конфликта.

В ходе развертывающегося противоборства каждая сторона «внутри поля конфликта» расходует собственные ресурсы на истощение общего потенциала противника и сама несет определенные потери из-за ответных действий последнего. Вне «конфликтного поля» оппонент вербует сторонников для отражения атак противника и повышения эффективности своего нападения. Отсюда конструктивный подход к разрешению трудового спора посредством переговоров опирается на понимание того, что его ресурсно-затратный характер диктует участникам принципы «подсчета ресурсов», измерения «затратных выгод» на каждом этапе противоборства, принятия на себя взаимных обязательств по удовлетворению предъявляемых друг другу требований.

Понимание и использование возможностей функционирования *социально-го партнерства*, успешно применяемого в экономически развитых странах, могут стать эффективным средством для ликвидации острых социальных противоречий и ослабления напряженности и «сверхконфликтности» трудовых отношений на предприятии. Однако в настоящий момент не представляется возможным говорить о сложившейся системе развитого социального партнерства в сфере российской экономики. Юридически декларируемые нормы функционирования «социально-трудового диалога» государства, работодателей и наемных работников не соответствуют в полной мере реальным отношениям этих сторон как основных субъектов социального партнерства.

Российское государство, формально делегировав большинство функций работодателям и профсоюзам, освободило себя от обязанности оперативного регулирования и администрирования социально-трудовых отношений, в том числе трудовых споров и конфликтов. Однако оно не осознало в должной степени необходимость поддержки и усиления позиций этих социально-трудовых партнеров как реальных «носителей социальной ответственности» за нормальное производство и нормальную экономику. Сама по себе система социального партнерства, без сильных организаций работодателей и профсоюзов, защищенных в равной мере законодательством, не работает. Концепция «ресурсного управления» трудовыми конфликтами ориентирует субъекта их разрешения на использование недостаточно реализуемых ресурсов социального партнерства, к которым можно отнести: совершенствование системы, механизмов и процедур коллективно-договорных отношений, укрепление их правовой базы; развитие переговорного процесса как основного способа выявления учета и согласования интересов конфликтующих субъектов; улучшения кадрового, информационного финансового обеспечения работы по социальному партнерству.

В рамках обозначенного выше методологического подхода рассмотрим основные понятия «ресурсной концепции». Концепции социального конфликта представляют собой многообразные варианты теоретического осмысления причин и следствий, механизмов и взаимодействий социальных субъектов, их роли в общественной жизни. Все эти концепции можно разделить на три большие группы: 1) общесоциологические; 2) среднеуровневые; 3) специальные теории.

Общие теории социологического конфликта признают его нормой, естественным условием общественной жизни и прежде всего выделяют положительные функции и последствия. Среди этих теорий главную роль играют: 1) диалектическая теория конфликта (К. Маркс, Р. Дарендорф); 2) функционалистская теория (Г. Зиммель, Л. Козер); 3) интегративные теории, синтезирующие постулаты первых двух. Данные теоретические модели составляют содержание конфликтологического направления в социологии, или «социологии конфликта».

Авторы теорий «среднего уровня» концентрируются на изучении конфликта как специфического социального явления, причин его возникновения, механизмов протекания и способов управления. Разработка концепций этого уровня способствовала формированию современной конфликтологии как особой отрасли общественнознания.

Частные научные концепции направлены на изучение конкретных типов и видов социальных конфликтов: политических, экономических, семейных, экологических и др. В современных условиях усилилась потребность в обосновании таких концепций, имеющих не только научный характер, но и относительно автономный социологический смысл.

Существенный вклад в «общую теорию» конфликта внес К. Маркс, разработав диалектическое учение о противоречии и развив модель социального конфликта – классовая борьба пролетариата и буржуазии.

Американский социолог Д. Тернер, который справедливо считал К. Маркса одним из создателей «теории конфликта», на основе изучения его работ сформулировал следующие основные положения марксистского учения о конфликте:

1. Несмотря на то, что социальные отношения проявляют свойства системы, они все же содержат большое количество конфликтных *интересов*.
2. Это обстоятельство свидетельствует о том, что социальная система регулярно порождает конфликты.
3. Следовательно, конфликт является неизбежным и очень распространенным свойством социальных систем.
4. Подобные конфликты имеют тенденцию проявляться в избыточной противоположности интересов.
5. Конфликты чаще всего происходят из-за *недостаточности ресурсов* и особенно власти.
6. Конфликт – главный источник изменений социальных систем.
7. Любой конфликт имеет антагонистический характер [4].

На основании указанных выше постулатов Д. Тернер вывел не менее актуальные для современной социологии конфликта взаимосвязи между структурными элементами модели К. Маркса:

- 1) чем более неравномерно распределены в системе дефицитные *ресурсы*, тем глубже конфликт интересов между господствующими и подчиненными сегментами (социальными группами) системы;

2) чем глубже подчиненные группы начинают *осознавать свои интересы*, тем более вероятно, что они будут сомневаться в законности и справедливости существующей в настоящее время формы распределения дефицитных ресурсов;

3) чем больше подчиненные группы внутри системы сознают свои интересы, чем больше они сомневаются в законности распределения дефицитных ресурсов, тем более вероятно, что они должны будут сообща вступить в *открытый конфликт* с доминирующими группами системы;

4) чем сильнее *поляризация* господствующих и подчиненных, тем более насильственным будет конфликт;

5) чем более *насильственным* является конфликт, тем больше структурные изменения системы и перераспределение недостающих ресурсов.

Эти ключевые тезисы теории К. Маркса в интерпретации Д. Тернера поясняют причины и факторы конфликта и их влияние на особенности развития конфликта.

К. Маркс развивал теорию социального конфликта относительно современного ему капиталистического общества, но изложенные тезисы применимы и для теории социального конфликта социальной системы меньшего уровня – организации, предприятия, фирмы, учреждения. Так, согласно названным положениям конфликт – неизбежное и распространенное свойство развития организации. Одной из основных причин организационного конфликта является дефицит ресурсов, и в частности власти, а также неравномерное и несправедливое распределение этих ресурсов.

Более высокий уровень развития организации и, следовательно, более высокий уровень осознания наемными работниками своих групповых мотивационных компонентов (интересов, целей, ценностей) чаще способствуют позитивным, открытым конфликтным ситуациям. Усиление рассогласованности интересов подчиненных и руководства вызывает более насильственные формы конфликтов. Насильственные формы внутриорганизационных конфликтов влекут за собой более кардинальные организационные изменения и перераспределения ресурсов (в рамках мирных форм лучше урегулируются межличностные отношения, но не всегда кардинально устраняются истинные причины конфликта, а при урегулированных отношениях создается иллюзия устранения основ конфликта).

Подтверждение правильности названных интерпретаций теории К. Маркса применительно к производственной организации можно найти в современных исследованиях конфликта и описаниях практического опыта разрешения конфликтных ситуаций. Аналогично можно применить теории других классиков конфликтологии к условиям производственной организации.

«Социологию конфликта» Г. Зиммеля большинство исследователей относит к основам теоретической конфликтологии. Он считал, что конфликт в обществе неизбежен и неотвратим. Но если К. Маркс социальную структуру общества представлял в виде господствующих и подчиненных страт, по его мнению, конфликт вызревает в системе «капитал – наемный труд» и всегда ведет к социаль-

ным изменениям или разрушению, то Г. Зиммель социальную структуру общества представил в виде неразрывно связанных процессов «ассоциации» и «диссоциации» ее элементов. Конфликт, согласно Г. Зиммелю, является естественной составляющей этих процессов, а поскольку он присущ и тому и другому процессу, то необязательно приводит к разрушению системы или негативным социальным изменениям.

Г. Зиммель отмечает положительные последствия конфликтов: сохранение и укрепление социальной системы как целостности, сплочение и мобилизацию социального организма. В отличие от К. Маркса, который считал, что конфликт в конце концов обязательно усиливается, приобретая революционный характер, и приводит к структурным изменениям системы, Г. Зиммель анализировал менее интенсивные и острые конфликты, которые укрепляют прочность и интеграцию социальной системы [2].

Итак, К. Маркс представил социально-структурные причины конфликта, условия, которые могли бы устранить конфликт и подчеркнул антагонистический характер классового конфликта. Г. Зиммель описал условия изменения остроты конфликта и интегративные последствия конфликта.

В современной теории конфликта (начиная с 1960-х годов) сложилось два направления, в основе которых лежат либо положения концепции К. Маркса, либо Г. Зиммеля.

Р. Дарендорф прямо называет свою общесоциологическую концепцию «теорией конфликта». Он считает конфликт результатом сопротивления во всяком обществе отношениям «господства» и «подчинения», а причины конфликтов – неустраняемыми. Эти политические отношения, по его мнению, обуславливают разделение общества на классы. Если не подавлять конфликт, то начинается его обострение, но «рациональная» регуляция ведет к «контролируемой эволюции». Идеальное «современное» и «либеральное» общество может улаживать конфликты на уровне социальной и экономической конкуренции между индивидами, группами и классами. В целом же у исследователя конфликт оказывается не разрушительным, а способствующим поддержанию равновесия, тем более, что в любой системе, на его взгляд, существуют стабильность и изменения, интеграция и конфликт, функция и дисфункция [1].

Р. Дарендорф анализирует социальную организацию любого уровня, начиная с членов небольшой группы или учреждения и до общества в целом, которую он называет «императивно координированной ассоциацией». Для этой организации характерно четкое разделение ролей и статусов ее членов, а основными ролевыми позициями являются позиции, обусловленные дифференциацией властных отношений. Иначе говоря, в любой организации индивиды и группы выполняют определенные роли в зависимости от принадлежности к властным структурам. Особенности протекания конфликта зависят от того, каково отношение и принадлежность к власти и авторитету различных социально-ролевых групп и индивидов.

Р. Дарендорф отмечает, что в любой организации можно выделить два основных типа ролей – «правлящих» и «управляемых». Правящие субъекты заинтересованы в сохранении своего положения, а управляемые – в перераспределении власти и авторитета. При определенных условиях осознание этой противоположности интересов возрастает, и организация делится на две конфликтующие группы. Решение конфликта влечет за собой перераспределение ресурса власти, которое узаконивает новые группы «правлящих» и «управляемых» ролей, носители которых снова начинают конкурировать друг с другом. Таким образом, развитие социальной организации – это цепь повторяющихся конфликтов по поводу отношений власти.

Сравнительный анализ теоретических положений К. Маркса и Р. Дарендорфа, как создателей «диалектической теории» конфликта, показывает ряд различий между ними.

При всей схожести общих моделей возникновения и развития конфликта у них существенно различаются подходы к источникам конфликта. К. Маркс в качестве источника называет неравномерность распределения собственности и соответствующей доли экономической власти, т.е. в первую очередь экономические причины. Р. Дарендорф такими источниками считает социально-ролевые отношения и неравномерное распределение власти, вытекающее из ролевых позиций и не обязательное, как у Маркса, с долей собственности, т.е. фиксирует внутриорганизационные субкультурные причины. И наконец, при разных подходах к причинам конфликта отличаются и конкретные схемы возникновения конфликта.

Р. Дарендорф выдвинул три ключевых вопроса, на которые призвана была ответить его теория: «Каким образом в структуре общества возникают конфликтующие группы? Какие формы принимает их борьба? Как влияет групповой конфликт на изменение социальной структуры?». Пытаясь построить концептуальную модель конфликта, он выделил три типа переменных: «группа», «вид разногласий», «причина». Как правило, конфликт рассматривается им в рамках социального контекста, затрагивая при этом функциональные и нормативные аспекты, отражающие структуру ценностей. И поэтому «социальный контекст» и «ценности» выступают главными элементами в «теории конфликта».

Теория социального конфликта Л. Козера, получившая название «конфликтный функционализм», является не менее обширной, в ней рассматривается комплекс вопросов, а именно: причины конфликта, острота конфликта, длительность конфликта и функции конфликта. Определение «конфликта» и его функций Л. Козером во многом сходно с понятием «конфликта» у Г. Зиммеля. Он развил продуктивную теоретическую концепцию о функциях конфликта. Он акцентирует внимание «интегративные» и «адаптивные» функции в социальной системе [3]. Так же, как и Г. Зиммель, Л. Козер считает, что конфликт содействует сохранению устойчивости и жизнеспособности организации. Конфликт может содействовать более четкому разграничению между группами, способствовать централизации, усиливать социальный контроль внутри нее.



Раскрытие сущности трудовых конфликтов на предприятиях осуществляется на основе изложенных выше методологических принципов исследования социальных конфликтов.

Теоретическое осмысление трудового конфликта предполагает системный анализ объективных факторов и причин его зарождения, отражающий принцип детерминизма. В то же время конфликт следует рассматривать не только в статике, но и как динамически подвижное явление, а это требует изучения его генезиса и развертывания на последующих стадиях в соответствии с принципами развития. Несомненно также, что сущность и специфика социально-трудовых конфликтов может быть адекватно отражена лишь тогда, когда они исследуются в системе основных общественных отношений и взаимосвязи субъектов.

Таким образом, системный подход к трудовым конфликтам означает, что в дефиниции должна быть отражена взаимосвязь объективных и субъективных факторов, генерирующих появление и развитие конфликтных процессов в сфере трудовых отношений между основными агентами производства. Соответственно, определение понятия «трудовой конфликт» должно включать в себя следующие основные характеристики. Во-первых, обусловленность форм, механизмов и динамики конфликтных трудовых отношений прежде всего противоречиями социально-экономического характера. Во-вторых, наличие в качестве фундаментальной основы всех трудовых конфликтов противоречия интересов или антагонизма отношений между противоборствующими субъектами. В-третьих, возникновение реальных противодействий и напряженных психологических состояний как взаимосвязанных механизмов процесса трудового конфликта.

Для возникновения трудового конфликта необходимы определенная зрелость генерирующего его социального противоречия, появления противоположностей в нем, представленных в качестве самостоятельно действующих субъектов, а также расценивании сознательного противоборства соответствующими группами и индивидами как оптимального способа решения данного «конфликторожденного» противоречия. Вот почему сущность трудовых конфликтов заключается как в объективных противоречиях интересов работников предприятий и руководства, так и в целях, ценностях и нормах, социальных, психологических, этических качествах субъектов конфликтных трудовых отношений.

Происходящая трансформация российского общества обостряет трудовые конфликты, нередко переводя их из сферы экономических интересов в плоскость политической борьбы. Объяснение специфики трудовых конфликтов требует как обращения к традициям и практике российской деловой культуры, так и изучения механизмов становления рыночных отношений.

Социальная организация предприятия испытывает значительное влияние со стороны реформируемого российского общества. Внутри предприятия непрерывно возникают разнообразные (по качественным и количественным признакам) социальные ситуации, т.е. такие «пульсирующие сети отношений», в которых вызревают конфликтные явления. Сами социальные ситуации могут

ускорять и замедлять их развитие, находиться вне и внутри «поля конфликтного процесса», отличаться отсутствием или наличием механизмов разрешения конфликтов.

Исходя из вышеизложенного в конкретно-социологическом исследовании трудовых конфликтов в организации представляется необходимым, прежде всего, проанализировать социально-экономическую детерминацию трудовых конфликтов, выявить специфику новых экономических и социальных интересов субъектов трудовых отношений и соответствующих моделей конфликтного поведения, рассмотреть ценностно-нормативные регуляторы конфликтных трудовых отношений на предприятии, конфликтогенный потенциал института власти в организации, оценить тенденции трудовых конфликтов на фоне нынешнего состояния социальной сферы на российских предприятиях.

### **Список литературы**

1. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. – М., 2002. – 286 с.
2. Зиммель Г. Конфликт современной культуры // Современная культурология: антология. – М., 1995. – 473 с.
3. Козер Л. Функции социального конфликта: пер. с англ. / под общ. ред. Л.Г. Ионина. – М., 2000. – 205 с.
4. Тернер Д. Структура социологической теории. – М., 1985. – 471 с.

Получено 06.05.2011

**M.A. Slyusaryanskiy**

Perm state technical university

### **METHODOLOGICAL AND THEORETICAL PRINCIPLES OF RESEARCH ON LABOUR CONFLICTS**

The paper deals with theoretical reasons and methodological background of research on labour conflicts. It explains the specifics of the sociological approach within resource concept of social and labour disputes. The determinants and typologies of labour conflicts are analyzed.

**Keywords:** social conflict, resource methodology, theoretical conflict models, conflict structure, conflictological contradiction, conflictogenic potential of an enterprise.