

Б.И.Тихомиров

УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ИСТОЧНИК ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ

Обоснована необходимость изменения взглядов, касающихся источников производственных конфликтов, так как, по мнению автора, в связи с внедрением элементов рынка в настоящее время доминирующее мнение о производственном конфликте как о сугубо психологическом противостоянии сменяется пониманием экономических интересов и условий труда как наиболее значимых источников такого рода конфликтов. Описывается примерный алгоритм производственного конфликта.

Ключевые слова: экономические интересы; мотивация; статусная ценность денег; разворачивание производственного конфликта.

We prove the need to change the point of view concerning the sources of industrial conflicts as we believe that due to the introduction of market elements the idea of an industrial conflict as of a purely psychological clash is being replaced by considering economic interests and working conditions to be the most likely sources of conflicts. We describe an approximate algorithm of industrial conflict.

Keywords: economic interests; motivation; status value of money; development of industrial conflict.

Одной из форм столкновения экономических интересов является производственный конфликт. Непосредственной причиной возникновения таких конфликтов является изменение отношения работников к труду. Экономическое вознаграждение и отношения по поводу оплаты труда имеют значение как для отдельного работника, так и для общества. В XIX – начале XX в. в экономической теории господствовало мнение о том, что денежное вознаграждение является непосредственным прямым стимулом, то есть работника интересует прежде всего заработная плата. Основоположник классической политической экономии А. Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатств народов» писал: «Человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом и его заработная плата должна, по меньшей мере, быть достаточной для его существования. Она даже в большинстве случаев должна несколько превышать этот уровень; в противном случае ему было бы невозможно содержать семью, и раса этих рабочих вымерла бы после первого поколения» [8]. В дальнейшем ряд исследований показали, что

экономическое вознаграждение опосредуется социальными установками работников, а значит, его стимулирующее воздействие носит косвенный характер.

Признание статусной ценности денег позволяет по-иному взглянуть на возможные причины трудовых конфликтов. Одно и то же повышение заработной платы может оказать диаметрально противоположное воздействие на самооценку сотрудников: одни ощущают дополнительную уверенность, в то время как другие считают, что их положение в фирме пошатнулось. Стремящиеся к достижению определенных целей сотрудники мысленно составляют своеобразный рейтинг, позволяющий сопоставлять размеры оплаты собственного труда и сравнивать их с «показателями» других людей. В данном случае деньги выступают как мера успеха индивида (принадлежность к определенной группе, обладание властью). Чтобы денежное вознаграждение могло рассматриваться как сильный мотивирующий фактор, работник должен желать все большего количества денег (валентность), должен верить, что его направленные на достижение желаемого результата усилия бу-

дуг успешными (ожидания), а за более высокими результатами последует адекватное поощрение (инструментальность) [3].

В обществе изобилия прямая ценность денег имеет тенденцию к снижению, поскольку они удовлетворяют преимущественно потребности более низкого порядка. Благодаря вариативности социальной ценности денег работники могут стремиться к увеличению денежного вознаграждения в силу его социального значения (мера общественного положения и оценки) даже в тех случаях, когда их экономическая ценность имеет низкую валентность.

Успешно функционирующие системы стимулирования положительно оцениваются работниками и менеджерами, вероятно потому, что они обеспечивают участника процесса труда психологическим и экономическим вознаграждением. Работники получают удовлетворение от хорошо сделанной работы, что насыщает потребность в достижениях, стремление к компетентности, повышает их самооценку [7].

1. Заработная плата – это то, что представляет интерес для каждого человека – и как работника, и как члена семьи. В условиях, когда в целом по стране уровень заработной платы невелик, для наемного работника именно она представляет главный интерес и служит основным показателем привлекательности работы. В то же время работодатель заинтересован в том, чтобы зарплата работника соответствовала его квалификации, качеству и количеству результатов труда, и оказывала стимулирующее воздействие.

2. По содержанию работы и ее качественному наполнению занятия людей различаются в гораздо большей степени, чем по уровню заработной платы [10]. Престижность работы и зарплата не всегда соседствуют при выборе профессии. Во-первых, это связано с инерционностью общественного мнения. Несмотря на то, что у нас имеется избыток по некоторым специальностям, соответствующие им профессии все еще считаются престижными, вне зависимости от конкретной должности и соответствующей зарплаты.

Вместе с тем существует довольно распространенное мнение, что престижной работой может быть работа с относительно небольшой зарплатой, но с большими возможностями получения дополнительных доходов (доплаты, льготы, заграничные командировки и др.) [4]. В остальном срабатывает стереотип: престижная работа связана с умственным трудом высокой квалификации, а не престижная – с физическим трудом. В России большой объем занимают как раз работы, требующие значительных затрат физических усилий, в весьма неблагоприятных условиях, негативно отражающихся на состоянии здоровья. Вряд ли можно считать случайностью, что, например, отрасли добывающей промышленности отличаются высокой степенью социальной напряженности. Поэтому характеристика условий и содержания труда особенно важна для понимания производственных конфликтов.

3. От слаженности команды зависит эффективность труда отдельного работника и организации в целом. И наоборот, небрежность одного человека, в особенности, если он занимает руководящий пост, приводит к тому, что усилия многих могут оказаться напрасными. Основной проблемой социально-психологического анализа взаимодействия людей в процессе совместной работы является установление здорового морального климата в трудовом коллективе. С экономической точки зрения на первый план выходит проблема справедливого материального вознаграждения в соответствии с долевым участием каждого работника в результатах деятельности отдельного подразделения и фирмы в целом.

4. Важный компонент мотивации связан с пониманием работником смысла и назначения производственной деятельности, в которой он участвует. Ради заработка работает человек или его труд имеет какое-то значение с точки зрения более широких ценностей? Это вопрос мировоззренческого плана. Далек не каждый работник задается данным вопросом, получая порой высокий заработок за работу, смысл которой ему самому далеко не ясен. С экономических позиций смысл произ-

водственной деятельности отдельного работника и всей организации вполне укладывается в понятия внутренней и народнохозяйственной эффективности. Предприятие может быть экономически самодостаточно, если оно имеет массу заказов, его работники получают высокую заработную плату, и в то же время оно показывает незначительную прибыль [1]. В этом случае можно считать, что данное предприятие преследует цели максимизации внутрифирменной экономической эффективности и минимизации народнохозяйственной. Это недальновидная экономическая политика. Рано или поздно такие предприятия начинают испытывать трудности во взаимодействии с местной властью и давление со стороны общественного мнения. Ведущие позиции на рынке уже сейчас занимают бюджетобразующие предприятия, создающие новые рабочие места и оказывающие социальную поддержку по месту их расположения.

Производственный конфликт относится к одному из самых острых видов столкновений, способных привести к серьезным социальным и политическим потрясениям. Развертывание производственного конфликта проходит ряд последовательных этапов – от первого проявления недовольства до крайней формы – забастовки.

1. Конфликт, как правило, начинается с недовольства, источник которого может быть вначале неясен, а может быть и вполне понятным. Причин недовольства множество – задержка зарплаты, изменение режима работы и пр. Причины могут иметь экзогенный характер – срыв поставок, изменение законодательства и т.д., а также эндогенное происхождение – перерасход энергии, сокращение штатов или наоборот – расширение производства. Следует заметить, что начальный этап развития конфликта – лучшее время для его разрешения. Дальнейшее развитие событий зависит от степени оперативности реагирования администрации и полноты разъяснения причин [1; 5].

2. Если работник не получил исчерпывающего объяснения, то он высказывает явное несогласие с аргументами адми-

нистрации. Конфликт развивается, если администрация выражает несогласие с работником и не дает исчерпывающих объяснений. В этом случае недовольство отдельного работника начинает приобретать характер доминирующей тенденции общественного мнения.

3. Менеджмент организации, как правило, объясняет источник этого недовольства либо как нетипичный частный случай, выходящий за рамки компетенции администрации, либо как результат одиозности поведения конкретного работника, высказывающего неоправданные притязания [2]. Таких работников администрация пытается дискредитировать. Если недовольный – новичок, то его претензии могут и не иметь серьезных последствий. Другое дело – публичное заявление опытного рабочего данного предприятия или цеха, мнение которого зачастую является определяющим.

4. Следующий этап конфликта – реакция работников на аргументы администрации предприятия. Если конфликт не имеет сам по себе глубоких оснований, то все может ограничиться недовольством, с одной стороны, и реакцией администрации, с другой [2]. Кстати, администрация не всегда должна настаивать на своем особом мнении. Иногда лучше признать критику, не превращая спорную ситуацию в серьезный конфликт.

5. Если каждая из сторон остается при своем мнении, то взаимное недовольство будет накапливаться и может привести к инциденту. Это могут быть проявления грубости с обеих сторон, отказ от выполнения каких-то требований со стороны администрации, нарушение производственной или трудовой дисциплины. Последнее совершается «назло» руководителям, в которых простые работники видят «нахлебников».

6. На фоне основного конфликта может проявиться накопившееся раздражение рабочих к инженерно-техническим работникам. В то же время администрация считает, что не может оставить без последствий проявления грубости, отказ от работы или демонстративное нарушение дисциплины, поскольку это может

подорвать ее авторитет.

7. Следующий этап – санкция со стороны администрации: приказ о снижении заработка, перевод на работу с худшими условиями под предлогом производственной необходимости. На этом этапе еще есть возможность прекращения конфликта, обращение его в обыкновенную ссору. Эта возможность зависит от степени неудовлетворенности деятельностью администрации.

8. Если общее неприятие ситуации для данного коллектива достаточно высоко, в результате воздействия самых разнообразных причин, то вполне естественно, что возникший инцидент становится важной темой для обсуждения и формирования общественного мнения коллектива на работе и дома [9]. Переход от конфликта к забастовке происходит именно на этом этапе. Дискуссии приводят к расколу позиций. Одни говорят, что нужно об этом забыть, другие – что этого так оставлять нельзя. Если в конфликт от администрации вовлечено конкретное лицо, то выясняется биография этого лица с упором на то, чем оно занималось раньше. Таким образом, в этот момент формируется определенная политическая мотивация в конфликте, которая может приобрести самодовлеющее значение. На стороне администрации в этот момент также происходит расщепление мнений. Одни призывают к примирению, другие настаивают на том, чтобы не уступать противоборствующей стороне, чтобы не создавать прецедента. Расщепление мнений в обеих группах становится основанием для групповой солидарности и групповой оппозиции [6. С. 90].

9. Требования рабочих приобретают форму коллективного заявления, а враждебность к противоположной стороне становится ведущим мотивом их деятельности, которая, однако, не декларируется, а сохраняется в качестве латентной мотивации. Доминирующим же понятием становятся понятия справедливости и несправедливости, понятные каждому и способные собрать под знамена формирующейся группы все большее число людей. За требованием справедливости обычно скрывается множество жизненных

впечатлений.

10. В результате реализации итогового этапа в организации выдвигаются новые лидеры и возникают предпосылки для обеспечения рабочего контроля деятельности администрации. После того как забастовка состоялась, она становится важнейшим событием в жизни данного коллектива. Она заставляет радикально изменить методы управления и административной работы и стимулирует администрацию к тому, чтобы не допускать в дальнейшем подобных конфликтов [6. С. 92].

ЛИТЕРАТУРА

1. *Деньгов В.В., Мельникова Е.* Экспериментальная проверка моделей нежелательного отбора // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5: Экономика. 2011. Вып. 3. С. 31–41.

2. *Здравомыслов А.Г.* Социология конфликта. М.: Аспект-Пресс, 1996. 317 с.

3. *Ньюстром Д.В., Дэвис К.* Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. СПб.: Питер-Юг, 2000. 448 с.

4. *Паикус В.Ю., Ляпунова Г.П.* Ценностно-ориентированное управление в условиях глобализации // Вестник ИН-ЖЭКОНа. Серия «Экономика». 2010. Вып. 6. С. 196–200.

5. *Паикус Н.А.* Дельта 2(Q)-распределение: свойства и приложения в задачах моделирования: автореф. дис. ... канд. физ.-мат. наук. СПб., 1998.

6. *Пискунова Л.П.* Экономическая конфликтология. Екатеринбург, 2007. 150 с.

7. *Рыбаков Ф.Ф.* Промышленность Санкт-Петербурга: первые уроки кризиса // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 24. С. 2–5.

8. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатств народов. М.: Эксмо, 2007.

9. *Тихомиров Б.И.* Теоретические основы экономической конфликтологии. СПб.: ОЦЭиМ, 2004. 76 с.

10. *Чекмарев О.П.* Блажен кто трудится. Факторы удовлетворенности от работы // Креативная экономика. 2008. № 5. С. 60–64.