

ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Терешина Елена Александровна
К.пол.н., доцент каф. конфликтологии
Казанский (Приволжский)
федеральный университет

TYPES OF SOCIAL AND ECONOMIC CONFLICT IN ORGANIZATIONS

E. Tereshina

Annotation

The article deals with the essence and the basic types of socio-economic conflicts in modern society. Presents key approaches to the study of social and economic conflict, suggests that with the growth of social and economic conflict is brewing the need for their constructive management and resolution. Socio-economic conflict developing in the sphere of social production and distribution of social wealth among large social communities and institutions, accompanied by extreme tension and disorientation in society. The author concludes that the socio-economic conflicts often occur in practice, since they are connected with the individual quality of life support. Moreover, such conflicts can be transformed and take political overtones, thus develop into a large-scale clash of interests of entire social groups. Despite its conditional nature, typology of social and economic conflict contributes to the disclosure of the nature and content of socio-economic conflict (object, subject, subjects, etc.), As well as practical recommendations for effective management and risk management, conflicts in the sphere of socio-economic support.

Keywords: interest, the transformation of the economic system, the sphere of social production and distribution of social benefits, social and economic conflict, typology of social and economic conflicts.

Аннотация

В статье рассматриваются сущность и основные типы социально-экономических конфликтов в современном обществе. Приведены ключевые подходы к исследованию социально-экономического конфликта, позволяющие утверждать, что с ростом социально-экономических конфликтов назревает необходимость их конструктивного урегулирования и разрешения. Социально-экономический конфликт, развиваясь в сфере общественного производства и распределения социальных благ между большими социальными общностями и институтами, сопровождается крайней напряженностью и дезориентацией в обществе. Автор приходит к выводу, что социально-экономические конфликты часто встречаются на практике, так как связаны с качеством жизнеобеспечения индивида. Кроме того, такие конфликты способны трансформироваться и принять политическую окраску, тем самым перерасти в масштабные столкновения интересов целых социальных групп. Несмотря на свой условный характер, типология социально-экономических конфликтов способствует раскрытию сущности и содержания социально-экономического конфликта (объект, предмет, субъекты и пр.), а также выработке практических рекомендаций по эффективному управлению и регулированию рисков, конфликтов в сфере социально-экономического обеспечения.

Ключевые слова:

Интересы, трансформация экономической системы, сфера общественного производства и распределения социальных благ, социально-экономический конфликт, типология социально-экономических конфликтов.

В современном обществе наблюдается процесс сложного сочетания отношений экономического, социального, политического и иного характера. В основе социальных отношений на протяжении всей истории человечества лежат потребности и интересы людей. В случае невозможности полной реализации индивидами своих потребностей их интересы меняются, при столкновении интересов возникают конфликты. Практически любая деятельность человека, в том числе, экономическая связана с риском возникновения конфликтов. Конфликты могут возникать как в масштабах всего общества, так в пределах отдельно взятой организации.

Очевидно, что экономическая деятельность организаций тесно связана с системой социальных отношений. В случае возникновения экономических проблем на

уровне организации, формируются серьезные негативные последствия, в числе которых социальная незащищенность отдельных групп населения, низкий уровень доходов, безработица, кризис социальной инфраструктуры.

В России социально-экономические конфликты были инициированы руководством страны в процессе перехода народного хозяйства на рыночные рельсы. По замечаниям некоторых исследователей, трансформация экономической системы "повлекла за собой изменения общественно-политической системы, а также ментальности граждан и общества в целом" [18, с.59].

Вследствие названных процессов возникли конфликты за перераспределение собственности между различ-

ными социальными группами населения, нарушения хозяйственной деятельности ряда предприятий, обнищание широких групп населения.

В качестве теоретико-методологического ядра, позволяющего раскрыть сущность социально-экономического конфликта и его типологию, на наш взгляд, вполне подходят структурно-функциональный подход и субъектно-деятельностный подход.

Структурно-функциональный подход позволяет установить взаимосвязь функции и структуры объекта исследования, рассмотреть социально-экономический конфликт как целостное явление в его взаимосвязи со средой в процессе развития.

С помощью субъектно-деятельностного подхода социально-экономический конфликт осмысливается как острое столкновение социальных субъектов, относительно самостоятельных в своих устремлениях, целях и интересах. На основе осмысления интересов сторон возможно дальнейшее регулирование конфликта, разрешение противоречий, лежащих в основе взаимодействия сторон.

На современном этапе развития конфликтологической мысли наблюдается тенденция разработки данной проблематики в рамках смежных социальных дисциплин. Теоретическую основу изучения социально-экономических конфликтов составляют труды в области социологии конфликта (А.Г. Здравомыслов), психологии (М.А. Робер и Ф. Тильман), экономической социологии (А.В. Дорин), конфликтологии (А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов, А.К. Зайцев) [10, 19, 7, 8, 5]. Специфику и отдельные аспекты влияния социально-экономических конфликтов на социальное развитие рассматривают Л.Козер, Т. Парсонс, Л. Крисберг [13, 17, 16].

В последнее десятилетие делаются попытки теоретического переосмысления и практического применения знаний по данной проблематике. Это связано, с одной стороны, с ростом конфликтов в организациях, в том числе социально-экономических, с другой стороны, с необходимостью их конструктивного управления, что является необходимым для нормального существования организации.

Г.И. Козырев определяет социально-экономические конфликты как конфликты, протекающие "в сфере общественного производства и распределения социальных ресурсов (благ) между большими социальными общностями и институтами" [14, с. 57]. На наш взгляд, необходимо дополнить, что подобные конфликты сопровождаются крайней социальной напряженностью и дезориентацией в общественно-экономическом пространстве.

В качестве основных показателей напряженности в социальной среде выступает удовлетворенность человека в жилье, условиях труда и отдыха, в заработной плате. Степень удовлетворенности может способствовать благоприятному социально-экономическому климату либо, напротив, разрушить существующую систему отношений. В связи с этим, можно полагать, что в условиях социальной напряженности выражается потребность в обновлении действующей системы жизнеобеспечения, и конфликт становится способом такого изменения.

Между тем, социально-экономические конфликты пронизывают все сферы жизнедеятельности общества (наука, производство, торговля и др.) и тесно связаны с понятием "трудовой конфликт". Очевидно, что большинство противоречий, которые являются причиной социально-экономических и трудовых конфликтов, в конечном счете, обусловлены экономическими отношениями, существующими в обществе [12, с.9-10]. Однако социально-трудовой конфликт ограничивается только трудовыми отношениями. Напротив, понятие "социально-экономический конфликт" шире и по своему содержанию включает систему социально-экономических отношений.

Социально-экономические конфликты имеют свою специфику. В полной мере они раскрываются через типологию. Считаем необходимым выделить некоторые типы конфликтных явлений и соответствующие им фундаментальные основания социально-экономических конфликтов.

На этапе становления рыночной экономики в России являлся актуальным конфликт перераспределения предприятий частного сектора экономики. В качестве причин данного конфликта Абдуллаев Н.В. выделяют передел приватизированной частной собственности и сфер экономической власти, а также коренные изменения всех функций, жизненных циклов, структурных сдвигов бывших государственных предприятий [1, с.106].

Также выделяют финансовые конфликты, которые рождаются за счет споров по поводу регулирования финансовой системы. Например, конфликт между территориальными, коллективными или частными (индивидуальными) субъектами финансовых отношений.

Конфликты учета доходов и сбора налогов государством с предприятий и фирм возникают в результате фискального характера налоговой системы и налогового законодательства [2, с. 34]. Так, например, многие предприятия скрывают свою действительную прибыль, чтобы не отчислять большой налог. Или напротив, фирма, отдавая часть своей небольшой прибыли в виде налога в государственную казну, не имеет возможностей для собственного расширения и развития.

Конфликты "реального и мнимого банкротства предприятий" связаны с предыдущим типом социально-экономических конфликтов и имеют некоторые отличия. Например, большая доля нерентабельных предприятий и фирм, скрывает свою финансовую несостоятельность и предоставляет кредитору подложные данные для того, чтобы получить заем.

Конфликты "невыплаты долгов и нарушения договоренностей" являются частыми и, на наш взгляд, трудно прогнозируемыми [9, с. 43]. Они обусловлены низкой культурой деловых взаимоотношений среди владельцев предприятий, директоров и членов советов акционерных обществ.

Также в научной литературе можно встретить так называемый острый конфликт "неудовлетворительной оплаты труда занятых работников и инфляции". Основной причиной названного конфликта является низкий уровень стоимости рабочей силы, особенно бюджетных работников [2, с. 38].

Особенно интересен конфликт "профессионального экстремизма" и дестимулирующей уравнительности в оплате труда. В основе него лежат противоречия и недостатки в дифференциации заработной платы между работниками различных отраслей и тенденция к уравнительности [3, с. 63].

Частыми являются конфликты "длительной невыплаты и сокращенной оплаты труда", когда практикуются систематические задержки оплаты труда работников и непогашение общей задолженности по заработной плате работникам.

Конфликты "занятости и безработицы" возникают при сокращении занятости рабочей силы. Например, в связи со структурными сдвигами в экономике, переориентацией производства, закрытием предприятия [4, с. 173].

А.Л. Анисимова выделяет конфликты "нездоровых условий труда и производственного травматизма". Они формируются при неудовлетворительном обеспечении условий и охраны труда, здоровья работников. К примеру, несоблюдение санитарно-гигиенических условий, недостатки в организации и содержании рабочего места [3, с. 63–64].

Нередкими являются конфликты, связанные с падением уровня профессионализма, трудовой дисциплины и ценности труда на предприятиях, что является следствием кризисного состояния трудовой культуры и трудовой морали работников. Этот конфликт имеет место быть, например, в ситуации недостаточного признания заслуг коллектива, низкой мотивации к труду, монотонность.

Также существуют конфликты "нарушения трудового законодательства" в отношении работников. Они вызваны слабой социальной защищенностью работников от произвола владельца, предпринимателя и руководства предприятия. Например, дискриминация при приеме на работу по гендерному, возрастному, расовому признаку и др.

Вместе с тем, причинами возникновения конфликтов на производстве становятся упущения в технологическом процессе, такие как необеспеченность ресурсами и полномочиями для выполнения задания, некомпетентность, низкая квалификация кадров, снижение уровня трудовой и исполнительской дисциплины. В таких неблагоприятных условиях конфликт может послужить стимулом к переменам и толчком к прогрессу. Разрешение конструктивных конфликтов обычно приводит к оптимизации организации труда и стиля руководства [15, с. 132].

Хотя основу любой организации составляют общие цели повышения благосостояния общества, человек в любом случае преследует личные цели, в первую очередь, социально-экономические. В связи с этим, в основе социально-экономического конфликта лежит неустранимое противоречие (его в таком случае называют антагонистическим) между собственником предприятия (организации) и наемным работником [6, с. 107–115].

В.Ф. Картель определяет следующие основные причины возникновения конфликтов в данной области: задержка и невыплата зарплаты за произведенный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате труда; низкие заработки, не обеспечивающие удовлетворение жизненно важных потребностей членов организации и их семей; несовершенная система стимулирования, несправедливое распределение материальных благ и фондов оплаты труда; явные нарушения или просчеты со стороны руководства в финансово-экономической деятельности, повлекшие за собой ухудшение социально-экономических условий членов трудового коллектива; дисбаланс в распределении ресурсов и финансов между подразделениями; дисбаланс в распределении ресурсов и финансов между фондом развития и фондом заработной платы (конфликт по поводу присвоения результатов труда) [11, с. 21–29].

Последний пункт причин является определяющим для понимания главного противоречия между руководителем организации и наемными работниками. Работодатели заинтересованы в увеличении фонда накопления (возможно, собственной прибыли), а работники – в том, чтобы получаемая в ходе трудовой деятельности прибыль максимально использовалась в целях распределения и потребления.

Особенное значение имеет тот факт, что в процессе своего развития социально-экономический конфликт может трансформироваться в другой конфликт – политический [14, с. 54].

Например, забастовка работников крупного предприятия или сети предприятий, начавшаяся по социально-экономическим причинам, может перерасти в массовые беспорядки, социальный взрыв с политическими требованиями отдельных социальных групп о смене политического курса государства, вплоть до отставки правительства и главы государства.

Таким образом, возникает объективная важность эффективного управления и регулирования социальными рисками и конфликтами в сфере социально-экономического обеспечения. Это достигается, в том числе, при помощи знаний о фундаментальных причинах конфликтов данной области.

Анализ социально-экономического конфликта и его основных типов позволяет сделать следующие выводы.

Социально-экономические конфликты часто встречаются на практике, так как связаны с качеством жизнеобеспечения индивида и возникают в процессе общественного производства.

Кроме того, как отмечалось ранее, данный тип конфликта подвержен трансформации (например, из социально-экономического конфликта в политический), что несет в себе дополнительную угрозу для общества, так как может перерасти в масштабные столкновения интересов целых социальных групп.

Типология социально-экономических конфликтов носит условный характер и возможности ее расширения и дополнений оправданы. Вместе с тем типология позволяет в определенной мере раскрыть сущность и содержание социально-экономического конфликта (объект, предмет, субъекты и пр.). Также выявление конкретных типов социально-экономических конфликтов позволит выработать механизмы эффективного управления и регулирования рисков и конфликтов в сфере социально-экономического обеспечения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллаев Н. В. Конфликты в экономике: теория и методология анализа: дис. канд. экон. наук : 08.00.01 / Н. В. Абдуллаев; СПб., 2006. – 185 с.
2. Агапова Т.А. Макроэкономика / Т.А. Агапова // С.Ф. Серегина, Т.А. Агапова. – М.: "Дело и Сервис", 2004. – 447 с.
3. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. – М.: Юстицинформ, 2008. – 456 с.
4. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский; СПб.: Питер, 2009.
5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. –2013.–512 с.
6. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф // Социологические исследования. 1994. – №5. – С. 107–115.
7. Дорин А.В. Экономическая социология / А.В. Дорин – Мн.: ИП "Экоперспектива", 1997.– 289 с.
8. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии / А.К. Зайцева – Калуга, 1993. – 288 с.
9. Зайцев И. М. Сущность хозяйственных споров / И.М. Зайцев. – СПб: Питер, 2007. – 249 с.
10. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса / А.Г. Здравомыслов – М.: Наука, 1995. – 267 с.
11. Картель В.Ф. Конфликтологическая компетентность руководителя как фактор повышения эффективности управленческой деятельности / В.Ф. Картель // Проблемы управления. 2007. – №2. – С. 21 – 29.
12. Климова С. Трудовые конфликты на российских предприятиях / С. Климова //Кадры. 2007. – № 5. – С. 9–19.
13. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Пер. с англ. О. Назаровой; Под общ. ред. Л. Г. Ионина. – Москва: Дом интеллектуальной книги: Идея-пресс, 2000. – 295 с.
14. Козырев Г. И. Политическая конфликтология: учебное пособие / Г.И. Козырев. – М.: ИНФРА-М, 2008.– 432 с.
15. Кравченко А.И. Социология управления / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – М.:Академический Проект, 2005. – 359 с.
16. Крисберг Л. Конструктивный конфликт от эскалации к разрешению / Л. Крисберг. – М.: Идея-пресс, 2003. – 282 с.
17. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия. Функциональная теория изменения. Понятие общества / Т. Парсонс. – М.: Изд. Международного ун-та бизнеса и управления, 1996. – 525 с.
18. Перова М.Б., Перов Е.В. Социально-экономическая трансформация российского общества / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. С. 59. Выпуск № 4 / том 22 / 2012. – С.
19. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы / М.А. Робер, Ф. Тильман. – М.: ИНФРА-М, 1988. – 460 с.