

УДК 316.3

ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ КАК ФАКТОР ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

© 2013 г.

А.В. Соболева

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

ana1508@yandex.ru

Поступила в редакцию 23.06.2013

Рассматриваются некоторые стороны трудовых конфликтов, включая их причинно-следственные связи с генезисом девиантного поведения участников как внутри организаций и предприятий, так и за пределами данных структур. Анализируются общие направления социологического обеспечения решения управленческой задачи минимизации девиантных проявлений как внутри российских организаций и предприятий, так и вне их границ, то есть в социальной среде.

Ключевые слова: конфликт, трудовой конфликт, девиантное поведение.

Современная российская социальная практика характеризуется наличием разнообразных проблем и острых противоречий во всех сферах общественной жизни, в том числе и в сфере экономики. Это обусловило широкое распространение такого вида социального конфликта, как столкновение интересов различных групп организованных участников в сфере социально-трудовых отношений. Данное конфликтное взаимодействие детерминирует разнообразные социальные последствия как в границах отечественных организаций и предприятий, так и за их пределами – в масштабах всего российского общества.

Сразу же отметим, что рамки данной статьи объективно не позволяют автору осуществить анализ всех аспектов обозначенной в заголовке темы, поэтому нами будут достаточно лаконично рассмотрены: во-первых, некоторые стороны трудовых конфликтов, включая показ их причинно-следственных связей с генезисом девиантного поведения участников как внутри организаций и предприятий, так и за пределами данных структур; во-вторых, общие направления социологического обеспечения решения управленческой задачи минимизации этих девиантных проявлений как внутри российских организаций и предприятий, так и вне их границ.

Исследование содержания выделенной автором проблемы необходимо начать с констатации того очевидного факта, что сегодня в отечественной социологической науке и в социальной практике явление конфликта в сфере трудовых отношений чаще всего обозначается понятием «трудовой конфликт»¹.

Содержание этого понятия, например, определяется как «предельный вариант обострения

экономических, организационно-управленческих и психологических противоречий, выражающихся в противоборстве субъектов трудовых отношений, обусловленных противоположностью или существенным различием их интересов, ценностей, целей, мотивов и т.д. и предполагающих активные действия, направленные каждым из оппонентов на достижение своих притязаний или намерений» [1, с. 12–13].

Современные тенденции развития трудовых конфликтов, включая разнообразные проявления их последствий на всех уровнях жизни российского общества, в том числе формирование разнообразных моделей девиантного поведения их участников, поставили учёных-теоретиков и специалистов-практиков перед объективной необходимостью решения сложной триединой задачи. Её составными частями являются: во-первых, осуществление системного и комплексного социологического исследования генезиса социально-трудовых конфликтов; во-вторых, разработка эффективных механизмов управления конфликтами в сфере трудовых отношений на основе полученных результатов социологических исследований; в-третьих, организация и осуществление постоянного мониторинга разнообразных проявлений трудовых конфликтов и учёта полученных результатов в интересах совершенствования механизмов управления ими в условиях изменения внешней и внутренней социальной среды их генезиса.

Всестороннее изучение особенностей трудового конфликта предполагает прежде всего изучение различных характеристик участвующих в нём сторон. По сути, это характеристики субъективных факторов, влияющих на генезис трудовых конфликтов. Они включают: а) статусно-

ролевые позиции конфликтующих субъектов; б) их промежуточные цели и стратегические интересы; в) наличие того или иного количества и качества ресурсов, которыми обладают участники конфликта, что определяет возможности их использования в конфликте; г) способы и средства противоборствующих сторон применять ресурсы, которыми они располагают, в процессе конфликта.

Трудовому конфликту, подобно любому социально организованному конфликту, присуща сложная и противоречивая система его участников, состоящая как из непосредственно противоборствующих групп, так и сил, опосредованно влияющих на конфликтное взаимодействие. Изучение системы субъектов трудовых конфликтов не обделено исследовательским вниманием отечественных и зарубежных учёных [1–7].

Например, выдающийся канадский специалист в области менеджмента Г. Минтцберг выделяет группы внешнего, опосредованного влияния на трудовой конфликт, а также группы непосредственного участия в нём и отмечает, что для выявления возможностей названных групп влиять на возникновение и развитие трудового конфликта необходимо определить: во-первых, симметричный или асимметричный характер имеет взаимодействие между ними; во-вторых, характер и тип лидерства этих групп в конфликте и внутри каждой из групп; в-третьих, наиболее весомые интересы и наиболее желанные цели всех конфликтующих групп; в-четвёртых, желания и возможности каждой из групп создавать коалиции; в-пятых, объём ресурсов, находящихся в распоряжении этих групп [8, с. 26–29].

Отечественные учёные также внимательно изучают характер участников трудовых конфликтов, поскольку их состав и особенности конфликтной деятельности отражают специфику российской действительности в сфере трудовых отношений. «Субъекты трудовых отношений, – отмечает С.Г. Климова, – это не личности, а представители социально-профессиональных групп как носители различных интересов: отдельные группы работников, работодатели (государство, администрация предприятий). Хорошие межличностные отношения вовсе не влекут автоматически хороших отношений между группами работников, занимающими разные позиции и имеющими разные интересы» [4].

Например, в некоторых российских источниках можно найти описание следующих групп субъектов, прямо или опосредованно участвующих в современных трудовых конфликтах на российских предприятиях и в организациях:

1. *Работодатель*, если он владелец предприятия или организации, то участвует в конфликте непосредственно и опосредованно, если он наёмный управляющий и представитель собственника: государства, акционерного общества или какого-либо другого юридического лица.

2. *Наёмные работники* участвуют в конфликте непосредственно в случае отсутствия организации, представляющей их интересы, или опосредованно, через своих представителей – профсоюзные, рабочие или стачечные комитеты.

3. *Политические партии и движения*, разнообразные общественные организации участвуют прямо или опосредованно через своих лидеров или эмиссаров.

4. *Государственные властные структуры различного уровня* в лице своих представителей – участвуют через судебные, надзорные, контролирующие органы.

5. *Отдельные личности* – эксперты, юристы, журналисты, другие люди без специальных знаний, но признанные авторитетные носители нормативных социальных ценностей – гуманизма, прав человека, высокой нравственности, готовности бескорыстно прийти на помощь другим.

6. *Органы местного самоуправления*, обязательное участие которых в современной российской практике управления конфликтами в социально-трудовой сфере обусловлено требованиями статьи 407 «Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров» Трудового кодекса Российской Федерации. В указанной статье обозначено, что органы местного самоуправления обязаны участвовать как в формировании данной Службы, так и в разрешении трудовых споров².

Каждый из участников трудового конфликта, имея собственные осознанные долговременные стратегические и текущие, промежуточные цели и интересы, в соответствии с ними определяют стратегию и тактику своей деятельности в процессе конфликтного противоборства.

Стратегические цели сторон конфликтного взаимодействия никогда не совпадают. Собственно конфликт и есть проявление принципиального несовпадения, острого противоречия стратегических целей, осознаваемых участниками конфликта как создание определённых условий реализации их базовых интересов в процессе осуществления трудовых отношений. Исходя из лимитированного объёма нашей статьи, рассмотрим эту презумпцию лишь на примере соотношения стратегических интересов основных и непосредственных участников тру-

довых конфликтов – работодателей (собственников) и наёмных работников.

Стратегическая цель работодателя – как можно меньше заплатить за труд и в долгосрочной перспективе не допустить возможного объединения наёмных работников в борьбе за повышение оплаты труда. Результаты социологических исследований социально-экономического положения наёмных работников свидетельствуют, что эта цель российскими работодателями достигается достаточно успешно. Например, в 2012 г. оклады рядовых работников выросли в среднем на 11%, а высших руководителей организаций и предприятий – на 18%. Специалисты отмечают, что в России и без того отличие уровня зарплат высшего менеджмента от всех остальных категорий работников превзошло всякие разумные пределы. По разным данным, «децильный коэффициент» (разница между окладами 10% самых высокооплачиваемых работников и 10% самых низкооплачиваемых) достигает 27, 34 и даже 45. В Европе этот показатель держится на уровне 7–9 [9].

Системное и комплексное изучение трудовых конфликтов невозможно без выявления и исследования реализуемых ими функций. Научно-теоретический анализ практики конфликтов в социально-трудовой сфере общества убедительно показал логичность деления конфликтных функций на две группы. Основанием для этого деления служат: во-первых, качественное содержание этих функций и, во-вторых, разнообразные последствия для участников конфликта, обусловленные реализацией данных функций.

Функции трудовых конфликтов, как и любых других социальных конфликтов, подразделяются на две группы: 1) конструктивные, позитивные функции; 2) деструктивно-разрушительные, негативные функции.

К конструктивным функциям обычно относят: информационно-сигнальную функцию, содержание которой составляет поиск и обработка информации об участниках трудового конфликта и осуществление коммуникации между этими участниками, а также получение и обработка сигналов об отклонениях в деятельности организации или предприятия и их работников; интегративную функцию, включающую сплочение всех сил, желающих быстрее разрешения конфликта, а также обеспечивающую интеграцию их усилий по конструктивному использованию результатов реализации информационно-сигнальной функции; инновационную функцию, в содержании которой выделяются процессы стимулирования инновационного разви-

тия трудовых отношений и поведения субъектов этих отношений, а также снятие синдрома покорности и безынициативности у участников трудового конфликта.

В группу деструктивно-разрушительных функций включены: функция дезинтеграции механизмов жизнедеятельности организации или предприятия, то есть кооперации и координации деятельности участников трудовых отношений; антикоммуникационная функция, препятствующая обмену информацией между всеми участниками трудового конфликта; функция негативных регрессивных изменений морально-психологического климата в коллективе организации или предприятия; непроизводственно-затратная функция потребления материальных и морально-психологических ресурсов в процессе трудового конфликта, не связанного с производством товаров или услуг; флуктуационная функция, вызывающая отклонения от нормы личностно-психологических качеств участников трудового конфликта и нарушающая устойчивость этих качеств, что, в результате, ведёт к фрустрации личности конфликтующих субъектов и возникновению у них стрессовых состояний.

Говоря о классификации трудовых конфликтов на основе содержания и последствий реализуемых ими функций, необходимо упомянуть ещё об одной негативно-деструктивной их разновидности, а именно дискриминационных трудовых конфликтах. Как правило, они возникают в результате незаконных действий работодателей или органов власти и направлены либо против наёмных работников или их организаций по поводу организационно-трудовых вопросов, либо против отдельного работника по признаку вероисповедания, политических взглядов, национального или социального происхождения, расы, цвета кожи, пола, членства в профсоюзе или других организациях.

Дискриминационные трудовые конфликты особенно сильно влияют на формирование фрустрационных и стрессовых состояний тех участников, которые оказались вовлечёнными в данное столкновение помимо своей воли, обладая при этом гораздо меньшими материальными, физическими, психическими и другими ресурсами в сравнении с инициаторами конфликта.

Российские учёные неоднократно подчёркивали, что работники отечественных предприятий и организаций чаще всего демонстрируют приоритет личностно-психологических причин своего недовольства деятельностью управляющих структур, что значительно чаще выливалось в конфликт в сравнении с протестами про-

тив нарушения руководителями правовых норм трудовых отношений. Наиболее явно эта особенность проявляется в устойчивом стремлении значительной части работников строить свои отношения с работодателем как неформально-межличностные, а не как системные и формально-нормативные.

Известно, что одной из характерных особенностей трудового конфликта является наличие в нём, среди прочих других, двух взаимосвязанных аспектов – рационального и эмоционально-психического. Указанная недооценка субъектами социально-трудовых отношений теоретических рекомендаций по управлению поведением участников трудовых конфликтов обуславливает снижение роли рациональных основ их конфликтных поведенческих моделей и возрастание определяющего значения эмоционально-психического аспекта конфликта.

Нарушение рационального баланса между личностно-психологическими причинами трудовых конфликтов и возможностями управления ими с помощью нормативно-правовых средств обуславливает возникновение негативных последствий для всех возможных участников конфликтного противостояния не только внутри организации или предприятия, но и во внешней среде – в обществе.

Зачастую в процессе разрешения трудовых конфликтов работники не в состоянии реализовать свои интересы, проигрывая это конфликтное противоборство работодателям (собственникам), которые, как правило, располагают превосходящим ресурсным потенциалом. Конфликт как явление сам по себе отличается чрезмерной эмоциональностью и наличием острых психических состояний его участников. Эти эмоции и состояния особенно обостряются и приобретают негативное значение у тех его участников, которые потерпели поражение в конфликте. В этом случае их поведенческие модели, как правило, развиваются по схеме: трудовой конфликт – фрустрация – стресс – девиантное поведение (вплоть до делинквентного).

Необходимо учитывать, что другие участники трудового конфликта обычно не очень активно спешат оказать помощь проигравшим и те остаются один на один со своими негативными эмоциями, острыми состояниями и нереализованными интересами. В результате сформировавшиеся фрустрационные и стрессовые состояния выливаются в девиантные проявления в поведении проигравших участников трудового конфликта.

Таким образом, на основе всего вышеизложенного вполне можно утверждать, что трудовые конфликты дискриминационного характера либо деструктивные конфликты, в которых преобладают функции разрушительного характера, и даже конструктивные трудовые конфликты могут играть роль определяющих факторов генезиса девиантного поведения участников, потерпевших поражение во всех этих разнообразных конфликтных разновидностях.

Логика подсказывает, что решение аналитической задачи исследования механизма воздействия трудовых конфликтов на формирование, функционирование и развитие девиантного поведения их участников надо начинать с рассмотрения содержания понятий, используемых для обозначения элементов этого механизма.

Итак, прежде всего обратимся к содержанию понятия «фактор». В отечественной науке принято определять фактор, с одной стороны, как движущую силу, причину какого-либо процесса или явления, а с другой – как момент, существенное обстоятельство в каком-нибудь процессе или явлении. Безусловно, трудовой конфликт является движущей силой, причиной возникновения тех эмоционально-психических состояний и поведенческих моделей, которые возникают в условиях конфликта и продолжают после его урегулирования или разрешения. Здесь мы видим отчётливую причинно-следственную связь, в которой трудовой конфликт выступает причиной определённого следствия – конкретного девиантного поведения. Отсюда следует, что для процесса формирования, функционирования и развития девиантного поведения трудовой конфликт действительно является существенным и определяющим обстоятельством.

Содержание понятия фрустрации можно рассматривать в различных смыслах. Обычно фрустрация характеризуется как психическое состояние, обусловленное социальными обстоятельствами, характеризуемыми непреодолимыми трудностями на пути к решению задачи, а также переживанием неудачи.

Другими словами, фрустрацию можно рассматривать как состояние внутреннего психического дискомфорта, связанного с ощущениями проигравших участников трудового конфликта мнимой или реальной утраты социальной перспективы по «вине» победившей стороны. При этом поведение носителей фрустрационного состояния может определяться либо их эмоциональной подавленностью и безразличием, либо раздражением и злостью, которые зачастую пе-

реходят в гнев и агрессию против реальных или мнимых победителей в трудовом конфликте.

Фундаментальные основы изучения агрессивного поведения, вызванного фрустрацией и ведущего к конфликту, заложили учёные США Дж. Доллард, Н. Миллер, Л. Берковитц. Например, в их работах можно найти обоснование и анализ взаимосвязи фрустрации и конфликта, иллюстрированной следующей схемой: фрустрация – возникновение чувства гнева – открытая агрессия – конфликт [10; 11; 12].

В интересах нашего исследования мы условно объединим их в одну группу под также условными названиями «проигравшие участники конфликта» или «проигравшая сторона конфликта». Как мы уже отмечали, поведение этих носителей фрустрационного состояния может определяться либо их эмоциональной подавленностью и безразличием – депрессией, либо раздражением и злостью, которые зачастую переходят в гнев и агрессию, направляемые ими на несколько объектов.

Во-первых, гнев и агрессия могут быть направлены каждым из участников проигравшей стороны либо на самих себя, формируя внутриличностный и внутриролевой конфликт, либо внутрь группы и начать внутригрупповой конфликт, выясняя, кто виноват в проигрыше конфликтного противоборства. Чаще всего мы видим единство этих двух внутренних направлений агрессии.

Во-вторых, агрессивность, вызванная фрустрацией от поражения в конфликте, может быть направлена проигравшей стороной против победителей реальных или мнимых. Здесь необходимо заметить, что этот вектор агрессии контрпродуктивен для людей, проигравших конфликт, поскольку они не могут в полной мере реализовать агрессию из-за своей слабости, из-за опасения столкнуться с ответной, более обеспеченной ресурсами и эффективной агрессией. Понимание этого заставляет проигравших участников конфликта скрывать свою агрессивность, переводя её в латентное состояние. Это вызывает у них ещё большую фрустрацию, вплоть до стресса, поскольку они вынуждены бороться с токсичностью внутреннего эмоционального напряжения, отравляющего психическое существование их личности.

В-третьих, что логически вытекает из первых двух позиций, осуществить свою эмоциональную разрядку и снизить психическое напряжение побеждённые участники конфликта могут через проявления своих фрустрационных состояний в условиях возникновения конфликтной ситуации на предконфликтном этапе

нового конфликтного взаимодействия. По сути, в условиях начала нового конфликтного цикла.

В интересах решения исследовательской задачи, поставленной в нашей статье, обратимся к первым двум векторам проявления фрустрационных состояний. Заметим, что результаты этих проявлений схожи – острые психические состояния и ограниченные возможности разрядки внутреннего эмоционального напряжения.

Любой социальный конфликт, как мы уже отмечали, представляет собой сложное и остропротиворечивое взаимодействие его сторон. Это взаимодействие характеризуется сильными эмоциональными и нервными затратами его участников, поэтому участие в трудовом конфликте объективно ведёт к разовому или хроническому стрессу.

Стресс тесно связан с определёнными потребностями и интересами участников трудового конфликта, а именно с невозможностью реализовать их. Мы имеем в виду причины, обусловившие эту невозможность. Во-первых, это возникновение фрустрации у сторон острого противоречия интересов в ходе его возникновения и развития на предконфликтном этапе; во-вторых, невозможность реализации некоторыми участниками своих интересов в процессе конфликта, по поводу которых они и вступили в конфликтное противоборство; в-третьих, чрезвычайно болезненный процесс фрустрационных состояний в постконфликтный период и трудности в реализации потребности по их преодолению.

В контексте темы нашей статьи девиантное поведение можно рассматривать как своеобразный способ удовлетворения проигравшими участниками трудового конфликта своей насущной потребности в преодолении фрустрационных и стрессовых состояний посредством отхода от общепринятых поведенческих норм и ценностей.

Американские конфликтологи В. Зигерт и Л. Ланг замечали по этому поводу, что распознать участника конфликта в сфере социально-трудовых отношений можно по ряду отклонений от обычного нормального поведения работника. К этим поведенческим девиантным проявлениям в трудовом процессе они отнесли: заметное снижение заинтересованности в результатах своей деятельности всегда трудолюбивого, инициативного работника, он начинает нарушать установленные сроки выполнения заданий, делает свою работу кое-как; работник становится чрезмерно критически настроенным (ворчливым, «занудным») по отношению ко всему и всем, включая себя, проявляет неудовлетворённость во всём и

всеми, наблюдаются резкие перепады в его поведении и настроении; повышается уровень его агрессивных реакций на те или иные события, на тех или иных людей: он защищается даже тогда, когда его никто не атакует, что зачастую приводит к нарушению норм межличностного взаимодействия в организации; работник часто пребывает в плохом настроении, по сравнению с недавним прошлым становится пассивным и тихим, погружённым в себя, замыкается, отказываясь от общения с коллегами, чем нарушает свои коммуникации с руководителями и другими работниками; он совершает гораздо больше мелких ошибок, чем обычно, становится рассеянным и невнимательным, теряет способность к сосредоточению; испытывает затруднения в поисках вербальных форм выражения своих мыслей и избегает публичных высказываний; появляется нетрезвым на работе, тайно или открыто употребляет алкогольные напитки в рабочее время, появляются признаки употребления наркотиков; сотрудник начинает в больших количествах принимать лекарственные препараты, особенно антидепрессанты; учащаются случаи его отсутствия на работе, прежде всего по болезни [13, с. 39–43].

Как правило, разнообразные проявления девиантного поведения участников конфликтующих групп в организации или предприятии продолжают, проецируются во внешнюю среду, проявляясь в их обыденно-повседневной социальной деятельности.

Этот факт объясняется следующими причинами. Во-первых, чем сильнее и интенсивнее, разнообразнее воздействие деструктивных функций трудовых конфликтов на их участников, чем больше возникает трудовых конфликтов дискриминационного характера, тем интенсивнее и масштабнее «выбросы» девиантных поведенческих моделей за пределы сферы трудовых отношений в социальную среду из-за сознательного или неосознанного протеста их участников.

Во-вторых, активное и жёсткое противодействие руководителей и коллективов организаций или предприятий различным моделям девиантного поведения участников трудового конфликта осуществляется либо путём его подавления в рамках организации, либо путём активного и жёсткого вытеснения его носителей, которые не могут по тем или иным причинам отказать от осуществления девиантного поведения, за границы организации, во внешнюю среду. Говоря другими словами, второй путь борьбы с девиантным поведением предполагает увольнение его носителей из организации или предприятия.

Потеряв работу, утратив привычный социальный статус и социальную роль, обусловленные трудовой деятельностью, не испытывая ограничений организационных норм и ценностей, оказавшись в условиях «открытого социального моря», где отношение к выполнению социальных норм и правил гораздо более либеральное, чем в организации, бывшие работники – участники трудового конфликта, как правило, более интенсивно демонстрируют своё девиантное поведение. К этим отклоняющимся поведенческим проявлениям могут быть отнесены пьянство и алкоголизм, наркомания, тунеядство, бродяжничество и др.

Возрастание интенсивности девиантных проявлений обусловлено повышением активности и остроты функционирования системы их предпосылок. Эти предпосылки подразделяются на две основные группы: во-первых, предпосылки психофизиологического характера и, во-вторых, группу социальных предпосылок. К психофизиологическим предпосылкам девиантного поведения относятся прежде всего фрустрация и стресс, другие психофизиологические нагрузки и недостаточный уровень устойчивости к ним. Социальные предпосылки девиантного поведения в обществе включают патологию социальных потребностей, недостаточные возможности по удовлетворению потребительских потребностей, низкий прожиточный уровень участников трудовых конфликтов и их семей, участие в социальных конфликтах, дефекты в воспитании и образовании, то есть в социализации наёмных работников и др.

Социальный опыт свидетельствует, а об этом надо напомнить особо, что субъекты девиантного поведения, роль которых исполняют бывшие участники трудовых конфликтов, нередко осуществляют переход к реализации моделей делинквентного поведения, то есть криминального, уголовно караемого поведения. Этот переход весьма вероятен при условии, если не будет осуществляться постоянное и разнообразное управленческое воздействие на указанные предпосылки девиантного поведения.

В качестве резюме нашей статьи предложим: во-первых, несколько теоретических выводов и обобщений и, во-вторых, некоторые практические рекомендации, направленные на ослабление роли трудового конфликта как фактора формирования девиантного поведения его участников.

В качестве теоретических выводов и обобщений отметим следующее:

– трудовые конфликты были, есть и будут атрибутом трудовых отношений, сравнитель-

ный анализ которых необходимо постоянно осуществлять для выявления новых тенденций и развития и определения наиболее эффективных средств и методов управления ими;

– трудовые конфликты, воздействуя как сильный социальный и организационный фактор на всех своих участников, а в особенности на тех из них, кто проиграл конфликт, определяют развитие их поведенческих моделей по схеме: трудовой конфликт – фрустрация – стресс – девиантное поведение;

– необходимо постоянно осуществлять систему мер профилактики и противодействия отклоняющемуся поведению участников трудового конфликта, начиная от социологических исследований данного явления и до разнообразных форм недопущения перехода от девиантного к делинквентному поведению;

– субъекты девиантного и делинквентного поведения постоянно рекрутируются в группы риска, дестабилизируя не только организации и предприятия, но и общество в целом.

Безусловно, помимо трудовых конфликтов существуют и другие мощные факторы формирования девиантного поведения в нашей стране. Тем не менее минимизация действия хотя бы одного из этих факторов, имея в виду воздействие трудовых конфликтов, облегчит задачу противодействия социальным девиантным проявлениям, повысит эффективность этого противодействия.

Мы предлагаем для решения и реализации некоторые следующие задачи и направления в контексте исследования проблемы, которой посвящена наша статья.

1. Осуществлять постоянный мониторинг причин трудовых конфликтов для выявления новых тенденций в их генезисе.

2. Разнообразными средствами и методами повышать уровень социализации и рационализации настоящих и потенциальных участников трудовых конфликтов.

3. Развивать конструктивные и минимизировать деструктивные функции трудовых конфликтов.

4. Организовывать, то есть осуществлять профилактику дискриминационных трудовых конфликтов.

5. Добиваться повседневной реализации внутриорганизационной, межорганизационной и социальной справедливости.

6. Сформировать службу социологических и психологических исследований (социально-психологических исследований) в структуре службы занятости или социальной защиты населения.

7. Добиваться пропорциональности в соотношении нормативно-правовых формальных и неформальных элементов во взаимодействии работников в организации и в обществе.

8. Выявлять реальных и потенциальных субъектов девиантного поведения и участников групп риска не только в обществе, но уже по месту профессиональной деятельности и осуществлять работу с ними специалистам службы социальной защиты населения и руководства организации или предприятия.

9. Министерство труда и социальной защиты РФ, администрации субъектов РФ, органы местной и муниципальной власти, инспекции по труду должны разработать и реализовать программы по изучению трудовых конфликтов, обобщению полученных результатов и их внедрению в организационную и социальную практику.

10. На всех уровнях власти отработать правовые нормы и инструменты регулирования поведения участников трудовых конфликтов, используя реальный опыт экономически развитых стран.

Примечания

1. Заметим, что в Трудовом кодексе Российской Федерации не содержится понятие «трудовой конфликт». В данном нормативно-правовом акте используются понятия индивидуального и коллективного трудового спора. // Трудовой кодекс Российской Федерации. Глава 60, ст. 381 и глава 61, ст. 398 соответственно. URL: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava60 (дата обращения 30.07.2013).

2. В указанной статье обозначено, что органы местного самоуправления обязаны участвовать как в формировании данной Службы, так и в разрешении трудовых споров // Трудовой кодекс Российской Федерации. Глава 61, ст. 407. URL: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava61/tk_st407.html (дата обращения 07.08.2013).

Список литературы

1. Таскаев Г.С. Социально-трудовой конфликт на предприятии: экономико-социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. 22.00.03. М.: МГУ, 2008. 28 с.

2. См.: Андрееенкова Н.В., Воронченкова Г.А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // Социологические исследования. 1993. № 8. С. 24–31.

3. Зайцев А.К. Социально-трудовой конфликт – это норма // Социологические исследования. 1993. № 8. С. 21–23.

4. Климова С.Г. Стратегии сторон трудовых конфликтов // Общественные науки и современность. 1997. № 2. С. 61–64.

5. Соловьёв А.В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в

современной России // Диссертация доктора экономических наук. М.: МГУ, 2009. 361 с.

6. Теоретические проблемы социально-трудовых конфликтов (обсуждение за «круглым столом») // Социологические исследования. 1991. № 12. С. 39–47.

7. Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление: Монография. М.: ИНФРА-М, 2008. 321 с.

8. См.: Mintzberg H. Power in and around organization. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1983. P. 26–29.

9. Дмитриев А. Всё для себя любимого: зарплаты быстро растут у тех, кто их устанавливает // Труд. 2012. 3 октября.

10. См.: Dollard J. Frustration and aggression. New Haven, 1939.

11. См.: Miller N., Dollard J. Social learning and imitation. New Haven, 1941.

12. Berkowitz L. Aggression: a social psychological analysis. New York, 1962.

13. См.: Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер с нем. М.: Прогресс, 1990. 336 с.

LABOR CONFLICT AS A FACTOR OF DEVIANT BEHAVIOR

A.V. Soboleva

The article discusses some sides of labor conflicts, including the display of their causal genesis of deviant behavior of their members both within organizations and enterprises, and outside these structures. There is an analysis the overall directions of the sociological address the management problems of minimization of deviant phenomena both within Russian organizations and enterprises, and out of their borders, i.e. in the social environment.

Keywords: conflict, labor conflict, deviant behavior.