

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии регионов

**ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ТЕОРИЯ И  
РЕАЛЬНОСТЬ**

(автореферат магистерской работы)

студентки 2 курса 264 группы  
направления 39.04.01 - Социология,  
профиль «Социология конфликта»  
Социологического факультета  
Бегининой Александры Алексеевны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ Я.А.Никифоров

Зав. кафедрой

кандидат философских наук, профессор \_\_\_\_\_ И.А. Бегинина

подпись, дата

Саратов 2017

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Социальный конфликт, отражающий осознание индивидами, группами, институтами специфики и противоречий своих интересов (в сравнении с другими акторами), всегда присутствует в любом социуме. В полной мере это относится и к такой его разновидности как трудовой конфликт, который в той или иной степени присущ всем предприятиям, организациям, трудовым коллективам, являясь частью их повседневной жизнедеятельности.

Современный трудовой коллектив – это совокупность индивидов, объединенных общей целью деятельности предприятия, но различающихся по своим профессиональным функциям, социально-демографическим, личностным характеристикам, по нормативно-ценностной структуре и отношению к работе. Эти различия порой перерастают в противоречия, а затем и в межличностные и групповые горизонтальные и вертикальные трудовые конфликты. Более того, нередко руководители сами сознательно провоцируют конкуренцию, соревновательность между работниками, чтобы с помощью конфликтных ситуаций повысить эффективность их работы.

В структуре любого предприятия, организации присутствуют формальные или неформальные группы. Каждая из них имеет собственные профессиональные и личные потребности, интересы, ожидания. Их несовпадение потенциально является постоянным источником трудовых конфликтов конструктивного или деструктивного характера. В первом случае - это способствует появлению инноваций, развитию предприятия. Во - втором - фактором снижения производительности труда. Это означает, что трудовых конфликтов практически невозможно, а порой и не нужно избегать, но важно их отслеживать и «держат под контролем». В противном случае есть риск разрастания конфликтов, их перехода из межличностных - в групповые, из внутриорганизационных – в общеорганизационные и даже направленные во вне предприятия. В подобных случаях конструктивные последствия трудовых конфликтов сводятся на нет, их значительно перевешивают разрушительные последствия, вплоть до развала предприятия.

Современная российская экономика реформировалась достаточно стихийно, непоследовательно. Это породило целый ряд специфических проблем и противоречий как в самих экономических институциональных структурах, в характеристиках трудовых отношений, так и в процессе государственного регулирования данными сферами жизни общества. В современных условиях ролевое поведение работников в процессе труда радикально изменяется. Важно уточнить, чем обусловлены серьезные сдвиги в поведении работников, что провоцирует трудовые конфликты, как эффективно управлять их разрешением.

Сегодняшний этап экономического кризиса жизни, сопровождаемый ростом трудовых протестов, забастовок, актуализирует потребность социума в своевременном диагностировании трудовых конфликтов и управлении ими.

**Степень научной разработанности проблемы.** Изучение конфликта – важное и традиционное направление развития социологической науки. Его предтечами были китайские, античные мыслители, видевшие в борьбе противоположностей источник всего сущего. Позже Н. Макиавелли отмечал позитивную функцию конфликтных ситуаций в развитии общества и государства. Вслед за А. Смитом, Г. Гегелем, К. Маркс в рамках позитивизма отмечал классовую природу социальных конфликтов, связанную с имущественным и социальным неравенством. Л. Гумплович, М. Вебер, Г. Зиммель не только фиксировали неизбежность реальных конфликтов, но и отмечали их важную роль как стимула развития социума. Т. Парсонс видел в конфликтах болезнь общества. Питирим Сорокин увязывал уровень конфликтности со степенью удовлетворения потребностей индивидов и социальных общностей. В рамках социологического направления, сформировавшегося в XX веке К. Боулдинг, Р. Дарендорф, Л. Козер, а вслед за ними Л. Ланг, К. Левин, В. Зигерт анализировали биполярность структуры конфликтов, их динамику и функции в обществе, в экономике. Ряд исследователей (З. Фрейд, Т. Адорно) акцентировали внимание на субъективной природе конфликтов. А. Тэшфел, М. Шериф, напротив, видели источник конфликтов в условиях и характере взаимодействия групп.

Непосредственно трудовые конфликты затрагивались в ходе изучения факторов производительности труда (Э. Мэйо), его мотивации (К.Алдерфер, Ф. Герцберг, А. Маслоу), а также организационное поведение работников (Ф. Гильберта, Х. Лэйси, У. Мастенбрук, М. Мескон, Ф.Тейлора, А. Файоля, А. фон Хертель, Г. Эмерсона).

Впервые в России проблему трудовых конфликтов затрагивали П.Б. Струве и М.И. Туган-Барановский, связывающие их с промышленными кризисами. Позже - С.Г. Струмилин анализировал эти проблемы в контексте организации труда. В некоторой степени в рамках социологии конфликта трудовой сферы касались многие советские и российские исследователи (А.Анцупов, Ф. Бородкин, А. Зайцев, А. Здравомыслов, Ю. Запрудский, А.Петухова, Л. Цой, А. Шипилов и другие). Многие исследователи (В.Авксентьев, Г.Гриценко, А.Дмитриев, А. Пырин Г. Сменцарев) разрабатывали проблему региональных конфликтов.

Динамика конфликта в рамках социологии организаций представлена в работах Т. Кабаченко, А. Пригожина. В контексте антикризисного управления персоналом трудовых конфликтов касались Э. Коротков, Н.Кротова, Г. Любимова, В. Светлов. Немало работ посвящено специфике корпоративных конфликтов (работы М. Авдыева, В. Плигина, А.Поповой). Анализ проблем отдельных предприятий содержится в публикациях А.Готлиб, Г. Зеленцовой, Г. Исаева, Г. Колбина. Особенности производственных конфликтов рассматривали И.Козина, В.Шаленко.

Способам управления конфликтами посвящена работа А.Воронова, Е.Гвоздевой, А.Муратовой, Ю.Рязанцевой. Однако, не смотря на высокую степень изученности, в силу своей изменчивости трудовые конфликты требуют постоянного социологического мониторинга. Потребность дополнительного изучения трудовых конфликтов определила выбор темы исследования, формулировку цели, задач, объекта и предмета.

**Объектом исследования** является трудовой конфликт, как поле социального взаимодействия работников. **Предмет исследования** – причины, типология, формы протекания, последствия и способы разрешения трудовых конфликтов.

**Цель исследования** – уточнение источников, социальных форм и последствий трудовых конфликтов в России и регионе.

**Задачи исследования:**

1. систематизировать критерии и предложить авторскую интерпретацию типологии трудовых конфликтов исходя из их многоуровневой природы;
2. уточнить социальные функции трудовых конфликтов;
3. рассмотреть динамику трудового конфликта и выделить его основные этапы;
4. определить факторы и тенденции развития трудовых конфликтов в современной России;
5. выявить уровень конфликтности саратовского региона в трудовой сфере и раскрыть особенности их протекания.

**Научная новизна исследования:**

1. Систематизация маркеров трудовых конфликтов показала, что его тип можно определить по девяти основным критериям, определяющим его характер. В зависимости от среды развития трудовой конфликт будет внутриорганизационным, межорганизационным или смешанным. По направлению они могут быть моновекторным и поливекторные. По уровням взаимодействия среди них выделяют горизонтальные, вертикальные и смешанные трудовые конфликты. По направлению взаимодействия - восходящими, нисходящими либо смешанными. В зависимости от количества вовлечённых в трудовой конфликт членов коллектива можно выделить локальные и общеорганизационные. По предмету трудовые конфликты могут делиться на организационные и мотивационные (конфликты угрозы безопасности, ресурсные, инновационные, позиционные). По времени существования конфликты могут быть краткосрочными и затяжными. По типу вовлеченных субъектов и способу завершения трудового конфликта выделяют такие его разновидности, как стихийный, институционализированный, трансформационный. Динамика развития и многоуровневая природа трудового конфликта предполагает его трансформацию и диверсификацию в процессе развития;

2. Конкретизированы и раскрыты социальные функции трудового конфликта - интегративная, дифференцирующая, диагностическая, коммуникативная, сигнальная, социализирующая, адаптационная;

3. Уточнен генезис развития трудового конфликта с выделением четырёх этапов - появление конфликтной ситуации, возникновение инцидента, кризис отношений и разрешение конфликта;

4. Выявлено, что нарастание негативных тенденций в экономике России в ситуации углубляющегося кризиса (спад производства, инфляция, снижение реальной заработной платы работников, рост цен и прочее) провоцирует эскалацию трудовых конфликтов, особенно – в российских регионах. В них активно начинают включаться работники бюджетных сфер. Однако акции трудового протеста в регионах носят фрагментарный характер.

5. По результатам социологического опроса установлено, что в саратовском регионе уровень распространенности трудовых конфликтов относительно невелик – около 20% работников сталкивались с ними. Только 11,7% опрошенных принимали участие в групповых трудовых конфликтах (митингах, забастовках, демонстрациях). Причем преимущественно – те, у кого были трудовые конфликты. Среди тех, кто наблюдал такие конфликты у коллег, таковых – только 7,7%. По предмету среди трудовых конфликтов саратовцев чаще встречаются мотивационные (66,8%), реже - организационные (35%) и межличностные (15,8%). Самым распространенным и эффективным способом решения конфликтных ситуаций является самостоятельное решение проблем. На втором месте по эффективности – подключение коллег и перевод трудового конфликта из индивидуального – в групповой. Перевод конфликта на институциональный уровень путем подключения профсоюза занимает третье место по эффективности. Перевод на институциональный внешний уровень (за рамки предприятия) через подключение судебных органов оказалось наименее эффективным способом разрешения трудового конфликта в регионе. Чем старше работники, тем больше у них надежд на защиту со стороны федеральных властей, чем моложе они, тем больше ориентированы на поддержку региональных и муниципальных властей и руководство своим предприятием.

**Научная и практическая значимость работы.** Магистерская работа раскрывает теоретические и практические основания анализа трудовых конфликтов на предприятиях. Идеи этой работы способствуют развитию теории и методологии экономической социологии, социологии труда, социологии конфликта, расширению перспектив эмпирических исследований межгрупповых конфликтов в трудовых коллективах. Практическая

значимость проведенного исследования заключается в том, что предлагаемые теоретические и методологические подходы к социологическому исследованию трудовых конфликтов доведены до практических рекомендаций, направленных на оптимизацию анализа конфликтных ситуаций и управление данными конфликтами. Теоретические положения диссертации могут использоваться при чтении курсов «Экономическая социология», «Социология труда», «Социология организации», «Конфликтология», «Менеджмент», «Управление персоналом».

**Эмпирическую базу исследования** составил сравнительный анализ статистики<sup>1</sup>, вторичный анализ результатов всероссийских опросов<sup>2</sup>, опубликованных результатов исследований социальных процессов в трудовых коллективах<sup>3</sup>, авторского социологического опроса населения саратовской области «Трудовые конфликты и их последствия для жителей Саратовского региона» методом анкетирования. Объем вероятностной, квотно-стратифицированной выборки составил 439 респондентов – жителей г. Саратова, 6 районных центров, и жителей 8 сел Саратовской области, отобранных как наиболее типичных поселений. Критерии отбора – территория проживания (63,64 опрошенных проживают в крупных городах области – Саратов, 21,82 – в малых городах и районных центрах, 14,55 – в сельской местности), пол (53% женщин, 47% мужчин), возраст (30,50% – молодежи, 66,50% – представителей среднего поколения, 3,00% – представители старшего, пенсионного возраста).

**Апробация результатов исследования.** Теоретические положения, методологические подходы, основные выводы, практические результаты работы обсуждались на научно-исследовательских семинарах кафедры социологии регионов социологического факультета Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского, докладывались на ежегодных научных конференциях «Социальные проблемы региона глазами студентов» (Саратов, СГУ, 2016, 2017 гг.), на Международных научно – практических конференциях «Дыльновские чтения» (Саратов, СГУ, 2016,

---

<sup>1</sup> Демография организаций в июле 2016 года [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_01/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_01/Main.htm)  
Основные экономические и социальные показатели

[http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_01/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_01/Main.htm); Труд и занятость в России. 2015:

Стат.сб./Росстат. М., 2015. 274 с.; Социально-экономическое положение России – 2016.

Федеральная служба государственной статистики [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_01/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_01/Main.htm)

<sup>2</sup> Протестный потенциал. ВЦИОМ. <http://wciom.ru/index.php?id=177>; О работе. Россияне рассказывают, где работают и как относятся к работе. ФОМ. 24 Декабря 2015 <http://fom.ru/Rabota-i-dom/12717>; Работающие россияне о ситуации на своем предприятии. ФОМ. 16 Августа 2016 <http://fom.ru/posts/12808>.

<sup>3</sup> Карта социально-экономических горячих точек: результаты мониторинга за первый квартал 2016 года и первый рейтинг социально-экономической напряженности регионов (в сфере трудовых отношений) <http://cepr.su/wp-content/uploads/2016/04/1.pdf>; Мониторинг за первый квартал 2016 года. ЦЭПР. <http://cepr.su/wp-content/uploads/2016/04/1.pdf>; Мониторинг социально-экономической напряженности в трудовой сфере за II квартал: рейтинг регионов <http://cepr.su/2016/07/01/monitoring-socialno-ekonomicheskoi-napryazhennosti-v-trudovoj-sfere-za-ii-kvartal-rejting-regionov/>

2017 г.); на V Международной научной конференции «Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение» (Саратов, СГУ, 2016 г.), на Международной научно - практической конференции «Риски в социально-территориальном пространстве современной России» (Саратов, СГУ, 2016 г.), Всероссийской научно - практической конференции «Практики заботы в современном обществе» (Саратов, СГУ, 2016 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Современная формула заботы: консолидация идей и ресурсов» (Саратов, СГУ, 2015 г.).

**Структура работы.** Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав (первая глава состоит из трёх параграфов, вторая – из двух), заключения, списка использованной литературы и приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, методологическая основа и теоретические источники, научная новизна исследования, выявляется научная и практическая значимость исследования.

**В первой главе «Концептуализация современного трудового конфликта»** анализируются теоретические конструкции и их потенциал для изучения трудовых конфликтов.

*В первом параграфе «Методологические аспекты исследования трудовых конфликтов в социологии»* анализируются различные методологические подходы к анализу социальных конфликтов и их разновидности – трудовых конфликтов. Уточняется вклад марксизма, функционализма, структурализма и нормативно-ценностного подхода Э. Дюркгейма, М.Вебера, Т. Парсонса и их последователей в интерпретацию конфликта как значимого социального явления. Опора на методологию изучения конфликта Р. Дарендорфа, Л. Козера позволила показать природу конфликта, которая в значительной степени определяется неравным доступом к власти и ограниченным ресурсам для достижения социальных целей развития индивидов, групп. При этом власть рассматривается как комплекс социальных (статусных) позиций, которые позволяют одним индивидам или группам распрягаться деятельностью или ресурсами других. Именно здесь, в иерархии «руководитель-подчинённый» кроется потенциальный конфликт общественных отношений, особенно экономических, организационных и трудовых.

Немалую роль играет здесь и внешние средовые условия трудовой деятельности. Однако для того, чтобы проблемы и изменения в сфере экономики, производства спровоцировали трудовые конфликты требуется их осознание, оценка, их превращение в осознанные интересы. Постоянным потенциальным источником конфликтов является соединение в экономике

объективных закономерностей и субъективных целей, интересов, потребностей, а также настроений, предпочтений, мнений работников, которые выступают мотиваторами в трудовой деятельности. Поэтому в работе подчеркивается, что основными субъектами (актерами) трудового конфликта являются работники, среди которых выделяются первичные (инициаторы), присоединившихся и социально-средовые наблюдатели.

Это позволяет определить трудовой конфликт как осознанное острое противоречие в трудовых отношениях, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников, имеющих взаимно исключаяющие интересы и потребности, позиции по поводу организации трудового процесса, или распределения имеющихся на предприятии ресурсов. Он латентно присутствует на любом предприятии, может проявляться на различных уровнях субъектности и иметь сложную структуру.

Во втором параграфе «Типология трудовых конфликтов в современных коллективах» разрабатываются маркеры, по которым целесообразно отличать трудовые конфликты и предлагается авторская интерпретация их типологии, исходя из многоуровневой природы трудового конфликта, предполагающая его трансформацию из одного типа в другой. Так, по степени проявления и возможности внешней фиксированности признаков различают открытый и закрытый (потенциальный, латентный) трудовые конфликты. Трудовые конфликты могут быть внутриорганизационными и межорганизационными, когда, в целях разрешения внутреннего конфликта, привлекаются другие институты (судебные государственные, административные органы и прочее). По длительности эти конфликты могут быть краткосрочными (локальными) и долгосрочными (затяжными).

По субъектности можно выделить среди трудовых конфликтов - внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт. Они тесно взаимосвязаны и способны на кумулятивный эффект. Многоуровневая структура любого предприятия означает присутствие и реализацию как вертикальных (отношения подчинения) так и горизонтальных (между бригадами, отделами) трудовых отношений. Исходя из этого, трудовые конфликты могут быть вертикальными, горизонтальными и смешанными. Тот факт, что трудовой конфликт – это разнонаправленный процесс трансформации трудовых отношений, предоставляет возможность и необходимость его типологизации по критерию отправной точки зарождения конфликтной ситуации. Конфликт может быть нисходящим, если зародился в среде работников с высоким должностным статусом и потом распространился на подчиненных. Конфликт может быть восходящим, если возник в среде рядовых работников, а затем распространился на руководящие кадры. В зависимости от направления конфликтного отношения можно выделить моновекторные, когда они направлены против одного субъекта, и поливекторные, когда конфликт



направлен против нескольких субъектов различного уровня.

Отталкиваясь от трех наиболее распространенных концепций социальных потребностей К. Алдерфера, Ф. Герцберга, А. Маслоу в работе по предмету спора трудовые конфликты подразделяются на организационные и мотивационные. Внутри последних выделяются конфликты по поводу угроз безопасности работников, распределения ресурсов и выплат денежных вознаграждений (заработной платы), по поводу нововведений, и статусно - ролевые конфликты, связанные со степенью удовлетворенности социально трудовыми позициями работников на предприятии.

*В третьем параграфе «Генезис развития трудовых конфликтов и их социальные функции»* внимание нацелено на анализ трудового конфликта как процесса, что предполагает уточнение этапов или фаз в его развитии. Авторская трактовка процесса возникновения и разворачивания трудового конфликта предполагает выделение четырех этапов его развития - возникновение конфликтной ситуации, возникновение инцидента, кризис отношений и разрешение конфликта. Возникновение конфликтной ситуации может быть латентным, скрытым или явным для всех или отдельных работников и протекать в форме недовольства, накопления скрытых противоречий. На этом этапе осознается причина конфликта, его предмет и происходит поляризация мнений по этому поводу, нарушается баланс интересов различных групп работников. Инцидентом называется объективный или субъективный повод, активизирующий открытое противостояние, столкновение противоборствующих сторон, когда происходит навязывание субъектами своего мнения и сопротивление этому в мягкой или жесткой форме. Процесс ужесточения, обострения инцидента называется его регрессией.

Следующий этап генезиса трудового конфликта – его перерастание в открытый (спор, ссоры, агрессивные действия, митинги, протесты, забастовки), или латентный (враждебность, интриги) кризис трудовых отношений. Трудовой конфликт может развиваться до тех пор, пока не найдено компромиссного или иного способа его разрешения, или до полной победы одной из сторон. С утверждением и принятием большинством условий и действий по разрешению конфликта, он может перейти на постконфликтную стадию. Однако, если не все удовлетворены принятыми решениями, то можно сказать, что эта стадия чревата недовольством работников принятыми мерами, аккумуляцией этого недовольства, перегруппировкой субъектов и риском возобновления, трансформации конфликта, его эскалацией. В своём развитии конфликт не обязательно последовательно проходит все этапы. При определённых обстоятельствах наблюдается регрессия, и конфликт возвращается на ступень назад, а при грамотном управлении конфликт может разрешиться на начальных стадиях своего развития.

Процесс трудового конфликта можно определить, как

функционирование конфликта и логично, что конфликт выполняет определённые функции, соотносимые с этапами развития. Функции конфликта, как и он сам, не могут быть позитивными или негативными. Таковыми могут быть лишь его последствия. Среди функций трудового конфликта автор выделяет и рассматривает интегративные (группосоздающая, спланивающая, выработка групповых норм и действий); дифференцирующие (поляризация мнений по поводу конфликта, способов его разрешения и прочее); диагностические (выработка и оценка мнений по поводу конфликта, условий и способов его разрешения, ситуации и последствий конфликта, расстановки позиций); коммуникативные (обмен информацией, мнениями, эмоциями по поводу конфликта, или его причин); сигнальные (определение спектра символов неблагополучия, рисков, признаков победы или поражения в трудовом конфликте); а также социализирующие, адаптационные, связанные с восприятием и адаптацией работников к новым, изменяющимся в ходе конфликта ситуациям.

**Во второй главе «Трудовые конфликты в современной России и регионах»** анализируются реально происходящие конфликтные ситуации и их отражение в общественном мнении работников, выявляются факторы, способы разрешения и социальные последствия этого явления.

*В первом параграфе «Динамика трудовых конфликтов в России»* прослеживается рост трудовых конфликтов, особенно – в регионах. Самыми распространёнными поводами к этому являются уменьшения, задержки зарплат, перевод на неполную рабочую неделю, отправление работников в неоплачиваемый отпуск, и особенно - увольнения по сокращению штата. При росте трудовых конфликтов, вызванных объективными социально-экономическими условиями труда, снизилась доля причин, связанных с нарушением условий труда; низким уровнем оплаты труда. Кроме того, увеличилось количество требований работников, связанных с усилением роли государства в регулировании социально-трудовых отношений.

Анализ статистических данных показал, что трудовые конфликты проходят в форме протестов, митингов, пикетов, забастовок, угрозы забастовки, голодовок, подписание коллективных писем и обращений, а также в форме итальянских забастовок «по всем правилам». Средняя вовлечённость работников составила 20%. Большая часть социально-экономических протестов возникает стихийно. Периодически организаторами выступают профсоюзы.

Наиболее эффективными способами разрешения конфликтов в России в первом полугодии 2015 года стали обращения в суд и прокуратуру, сопровождающиеся действиями государственных органов различных уровней. При этом изменилась структура обращений работников. По сравнению с 2013-2014 годами они стали меньше обращаться к администрации (собственникам) предприятий, но больше - в местные органы власти, Рострудинспекцию, Правительство РФ, к Президенту РФ. Иными

словами, участники трудовых конфликтов нацелены на диалог с властью и перевод трудовых конфликтов в организационно-институциональную форму.

Большинство трудовых конфликтов завершилось полным или частичным удовлетворением требований работников (особенно по части невыплат заработной платы). Однако за 2016 год наметился рост (в 3 раза) трудовых конфликтов, завершившихся отказом от удовлетворения требований работников. Особенно тех, поводом для которых стали (банкротство, ликвидация, сокращение работников на предприятиях). В этом случае представители государства склонны полагаться на силовые методы решения вопросов и создание искусственных препятствий, рассчитывая на бездействие большинства населения. Также используется и метод блокады в СМИ. Вместе с тем, акции трудового протеста в регионах носят фрагментарный характер и не смогут объединить большее количество областей и людей, масштабироваться и политизироваться.

*Во втором параграфе «Трудовые конфликты в общественном мнении саратовцев»* по результатам авторского социологического исследования раскрывается социально-трудовая ситуация на саратовских предприятиях. Выявленное неравномерное распределение социальных льгот, по мнению автора, является латентным достаточно весомым источником трудовых конфликтов. Во многом этому способствует тот факт, что социальная политики на предприятии, по мнению большинства опрошенных работников (58,2%) чаще всего разрабатывается и реализуется только на уровне руководства. Мотивационные ориентации работников саратовских предприятий концентрируются вокруг материальных стимулов, социально-личностных и организационно-производственных.

Проведенный анализ показывает, что в целом в саратовском регионе уровень распространенности трудовых конфликтов относительно невелик – около 20% работников сталкивались с ними. При этом личные трудовые конфликты чаще случались у мужчин. Однако на конфликты коллег в 2 раза чаще отзывались женщины. Чем выше уровень дохода, тем чаще работник оказывается вовлеченным в трудовой конфликт. Чаще других конфликтуют те, у кого квалификация соответствует их работе. Чем меньше населенный пункт, тем реже происходят такие конфликты. Исключение – сельские жители, где чаще происходят межличностные конфликты.

Опрос показал, что по предмету трудовые конфликты саратовцев можно разделить на 3 группы: мотивационные (66,8%), связанные с ущемлением интересов и потребностей работников, с задержкой или невыплатой заработной платы, отпускных, командировочных, и прочее; организационные (35%), которые связаны с несоблюдением распорядка трудового дня, переводом на другую должность без согласия работника, увольнением, делегированием части обязанностей начальства на подчиненных, ограничением доступа к информации о рабочих нормативах и прочее); межличностные (15,8%), которые вызваны оценочными суждениями самих работников или их руководства (оскорблениями, угрозами и т.д.)

Проведенный анализ выявил, что чем выше должностной статус, лучше отношение к работе, выше уровень доходов работника, тем менее потенциально конфликтным является взаимоотношение с непосредственным начальством. Больше всего руководство ценит в работниках исполнительность (63,5%), ответственность (48,6%), результативность (31,1%). Инициативность и творческая активность оказались в самом низу рейтинга ценимых личностных качеств. Это ставит под сомнение практическую реализацию позитивной, инновационной функции трудовых конфликтов.

В ситуации, когда сотрудник конфликтует с начальством, по мнению большинства опрошенных, «принято поддерживать друг друга». Однако сравнение оценок взаимоотношений с руководителями и коллегами показало, что взаимоотношения с коллегами сотрудники склонны характеризовать почти в 2 раза менее позитивно. Чем ниже статус работника на предприятии, тем менее доверчив он не только к начальству, но и к своим коллегам. Поэтому в случае трудовых конфликтов к коллегам обращаются только 18,5% опрошенных. Что касается реальных конфликтов между рядовыми сотрудниками и руководством, то, по данным опроса, в 20% случаев работники помалкивают и ни во что не вмешиваются. Для 40% респондентов характерна ситуация, когда они молчат, открыто не возмущаются, но постепенно снижают показатели производительности труда. Только 11,7% опрошенных принимали участие в митингах, забастовках, демонстрациях. Причем преимущественно – те, у кого были трудовые конфликты. Среди тех, кто наблюдал такие конфликты у коллег, таковых – только 7,7%.

Самым предпочитаемым методом решения трудовых конфликтов является правовой метод. На втором месте - метод разрешения противоречий с присутствием нейтрального лица, на третьем – организационный. На практике самым распространенным и эффективным способом решения конфликтных ситуаций является самостоятельное решение проблем. На втором месте по эффективности – подключение коллег и перевод трудового конфликта из индивидуального – в групповой. Перевод конфликта на институциональный уровень путем подключения профсоюза занимает третье место по эффективности. Перевод на институциональный внешний уровень (за рамки предприятия) через подключение судебных органов оказалось наименее эффективным способом разрешения трудового конфликта в регионе. Чем старше работники, тем больше у них надежд на защиту со стороны федеральных властей, чем моложе они, тем больше ориентированы на поддержку региональных и муниципальных властей и свое предприятие.

Проведенный анализ зафиксировал, что чем ниже уровень конфликтности в трудовых отношениях, тем выше уровень удовлетворенности работников своим трудом. Чем меньше работник сталкивается с трудовыми конфликтами, тем выше он оценивает реализацию своего права на свободное распоряжение своей способностью к труду.

**В заключении** излагаются наиболее важные теоретические выводы и обобщения, формулируются основные итоги исследования, вырабатываются практические рекомендации по более эффективному управлению трудовыми конфликтами.

**В приложении** представлен инструментарий исследования (анкеты, таблицы и графики по теме исследования).

**Основное содержание работы** изложено в следующих публикациях автора:

**1. Бегина А.А.** Мотивы миграции сельского населения в город (на примере с. Сухой Карабулак Базарно - Карабулакского района саратовской области): опыт социологической диагностики // Проблемы моделирования социальных процессов: Россия и страны АТР: материалы Второй всерос. научно-практич. конф. с междунар. участием, Владивосток, 7 – 8 декабря 2016 г. / [отв. ред. И.Г. Кузина] – Владивосток: Дальневост. федерал. ун-т, 2016. – 780 с. (С.51-54). ISBN 978-5-7444-3666-7 (*Бегина И.А., Козлов В.А.*)

**2. Бегина А.А.** Экологические, травматологические риски молодежи в городской среде // Материалы научно-практической конференции «Риски в социально- территориальном пространстве современной России»: - Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2016. – С.131. ISBN 978-5-91879-662-7 (*Бегин В.И.*)

**3. Бегина А.А.** Трудовые конфликты в Саратовском регионе в контексте экономических реформ // Регион глазами студентов: Межвуз. сб. науч. работ студентов. Саратов: Изд-во «Научная книга», 2016. - Вып.16. - С.29-33. ISSN 1682-5578

**4. Бегина А.А.** Гендерные различия в студенческой интерпритации государственной безопасности в России // Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение: Материалы V Международной научной конференции. Саратов, 8 апреля 2016 года / Ю.О. Бронниковой, Л. В. Мясниковой, Т.Г.Фирсовой (отв. ред.) – М.: Издательство «Перо», 2016. – 976 с. (С. 80-86) [Электронное издание] ISBN 978-5-906883-04-9

**5. Бегина А.А.** Специфика супружеских конфликтов среднего поколения сельских семей // Регион глазами студентов: Межвуз. сб. науч. работ студентов. Саратов: Изд-во «Научная книга», 2015. - Вып.15. - С.32-37. ISSN 1682-5578