

3. 3. Хаксевер К. Управление и организация в сфере услуг.- К. Хаксевер, Б. Рендер, Р. Рассел, Р. Мердик. – 2-е изд. – Питер, 2006. – 679 с.
4. Бальсевич А. А., Подколзина Е. А., Юдкевич М. М. Курс институциональной экономики: часть 3: Трансакционные издержки. – Издательский дом ГУ ВШЭ., 2009. – 209 с.

УДК 37.014.542

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ КОНФЛИКТОВ

Найденов Николай Дмитриевич, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита, доктор экономических наук, профессор
*Коми филиала Вятской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Сыктывкар, Республика Коми, Россия
nd.naidenov@mail.ru*

В статье дана математическая трактовка конфликтов, определены особенности регулирования конфликтов в США, Западной и России в начале XXI столетия.

Ключевые слова: конфликты; менеджмент; математическое представление конфликтов.

THE MATHEMATICAL THEORY OF CONFLICTS

Naidonov Nikolay Dmitrievich, the managing chair of book keeping, the analysis and audit, The Doctor of Economics, the professor
*Komi branch of Viatka state agricultural academy, Syktывkar, Republic Komi, Russia
nd.naidenov@mail.ru*

In article the mathematical treatment of conflicts is given, features of regulation of conflicts in the USA, Western and Russia in beginning XXI of century are defined.

Keywords: conflicts; management; mathematical representation of conflicts.

Математическое представление о конфликтах в организации имеет в своей основе экономическое представление взаимоотношений между работодателем и сотрудниками организации. В марксизме экономическое отношение между капиталистом и наемным рабочим строится на представлении, что рабочий продает свой труд как рабочую силу. Поэтому он получает необходимый продукт, но производит стоимость, состоящую из стоимости, равной стоимости необходимого продукта, и стоимости прибавочного продукта. Общего основания для сотрудничества здесь нет. То, прибавляется к прибавочному продукту, это же отнимается из необходимого. И наоборот.

В математических символах антагонизм отношений между работодателем и работников описывается формулой

$$C = CHT + СПТ,$$

где C – добавленная стоимость; CHT – стоимость необходимого продукта; $СПТ$ – стоимость прибавочного продукта.

Под воздействием повышения удельного веса стоимости средств производства, противоречие между капиталистами и рабочими имеет тенденцию к обострению. Конфликт разрешается путем формирования собственности рабочих на средства производства.

Начиная с 1960 года в различных странах возникла практика «социального партнерства», когда развивается гибкое взаимодействие между работниками и работодателями в процессе заключения индивидуальных и коллективных договоров, направленная на предупреждение конфликтов.

Целью производства становится получение излишка потребителя или добавленная стоимость вместе с положительными внешними эффектами. Добавленная стоимость централизуется и должна быть распределена между рабочими и собственниками в интересах последующего роста общественного и индивидуального благосостояния. Поэтому на первый план выступает разработка и осуществление оптимальной стратегии в самых разнообразных видах сотрудничества.

Разнообразие видов взаимодействия между работниками и работодателями хорошо иллюстрирует игровая модель «дилемма заключенного» [См.: 1].

Предположим. Что у работников и работодателей имеются две полярные стратегии сотрудничества (C) и конфронтации (K). Результаты сочетания этих стратегия представим в идее матрицы исходов игры.

Таблица 1

Матрица исходов стратегий сотрудничество/конфронтация между работодателем и сотрудниками организации

Работодатель	Сотрудник		
		сотрудничать	конфликтовать
	сотрудничать	$A_1 B_1$	$A_1 B_2$
	конфликтовать	$A_2 B_1$	$A_2 B_2$

Параметры A_1 , A_2 , B_1 , B_2 , показывают выигрыш ($A_1 B_1$) и проигрыши ($A_2 B_2$) сторон при выборе той или иной стратегии поведения.

Исход $A_1 B_1$ характеризует принцип социального партнерства. Исход $A_2 B_2$ в его экстремальной форме приводит к революции, в менее жестких формах к забастовкам, отлыниванию со стороны рабочих (shirking), оппортунистическому поведению управленческого персонала. Стратегия $A_2 B_2$ - двусторонний конфликт, ведет к непроизводительному расходованию ресурсов. Например, порождает необходимость в издержках контроля за поведением сотрудников на рабочем месте. Эта стратегия дает нестабильный результат, поскольку каждая из сторон лишена преимуществ сотрудничества: экономия на масштабах производства, экономия на организации транзакций, экономия на масштабах потребления. Если $A_1 B_1 > A_2 B_1 > A_1 B_2 > A_2 B_2$, то стратегия сотрудничества становится доминирующей.

Графическое представление исходов стратегий сотрудничество/конфликты представлено на рисунке.

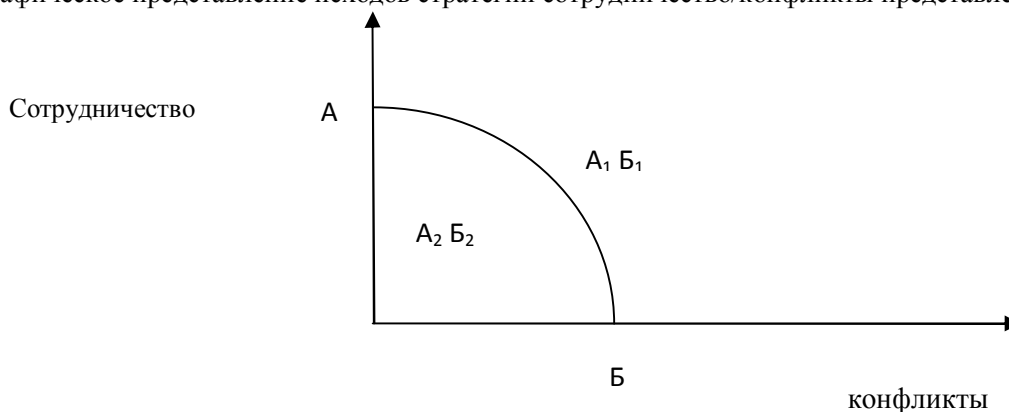


Рис. 1. Геометрическое представление оптимальности стратегий сотрудничества и конфликтов

На рисунке 1 по оси абсцисс откладывается уровень конфликтности, а по оси ординат - уровень сотрудничества. Линия АВ показывает линию производственных возможностей. Чем она правее и выше, тем больше масштабы производства. Стратегия сотрудничества $A_1 B_1$ дает достижение линии производственных возможностей. Стратегии $A_1 B_2$; $A_2 B_1$; $A_2 B_2$ дают точки внутри линии производственных возможностей. Стратегия $A_2 B_2$ - двусторонний конфликт порождает необходимость в издержках дополнительных ограничений на рабочих местах и предотвращению оппортунистического поведения сотрудников. Если исходить из неравенства $A_1 B_1 > A_2 B_1 > A_1 B_2 > A_2 B_2$, то стратегия сотрудничества является доминирующей.

Одноразовые взаимодействия увеличивают склонность к конфликтности. Наоборот, долгосрочные контракты и взаимодействия будут способствовать сотрудничеству. При равной длительности периодов взаимодействия в пользу сотрудничества играет повышение так называемого фактора дисконтирования. Формализуем сравнение сотрудничества и конфликтности [См. 1].

Стратегию сотрудничества можно выразить в виде формулы:

$$A_1 B_1 + A_1 B_1 \delta + A_1 B_1 \delta^2 + \dots = \frac{A_1 B_1}{1 - \delta},$$

где

A_1 - выигрыш стороны А при стратегии сотрудничества; B_1 - выигрыш стороны Б при стратегии сотрудничества; δ - коэффициент дисконтирования.

Стратегию конфликта можно формализовать в виде формулы:

$$A_2 B_2 + A_2 B_2 \delta + A_2 B_2 \delta^2 + \dots = \frac{A_2 B_2}{1 - \delta},$$

где A_2 - проигрыш стороны А при стратегии конфликта; B_2 - проигрыш стороны Б при стратегии конфликта; δ - коэффициент дисконтирования.

Коэффициент дисконтирования отражает временные предпочтения сторон. Чем в большей степени стороны нацелены на продолжение отношений в будущем, тем большее значение имеет фактор дисконтирования.

Предположим, что в случае двустороннего конфликта его приносит нулевой выигрыш для каждой из сторон ($A_2B_2=0$). Тогда получаем пограничное значение фактора дисконтирования для выбора стратегии сотрудничества:

$$\delta = \frac{A_2B_1 - A_2B_2}{A_2B_1}.$$

При определенном значении фактора дисконтирования взаимодействие сторон в форме долгосрочного сотрудничества дает сторонам большие преимущества, чем сотрудничество в кратковременном периоде или конфликты.

Этика имеет прямое отношение к конфликтам и совместному действию сотрудников организации. Примерно 70-80 % своего времени руководитель находится в среде скрытых и явных противоречий между членами своего коллектива. Игнорирование этих противоречий просто исключено. Участие в конфликтных ситуациях занимает до 20 %; рабочего времени менеджера.

В.Р. Веснин считает, что конфликт состоит в определенном поведении, действии одного лица, нарушающих интересы других. [См.: 2, с.125]. Мы не возражаем против этого определения. Однако мы предлагаем более удобное для анализа определение конфликта. Конфликт это поведение, диаметрально противоположное кооперации, любви, совместному действию, сотрудничеству.

Л.Г. Зайцев и М.И. Соколова выделяют следующие причины конфликтов [3, с.319-326]

- индивидуальные характеристики человека;
- ситуационные условия;
- структурные факторы.

Наоборот, Ж. Бодрийяр причиной конфликтов считает существование в современном обществе двух типов морали и этики: аристократической и пуританской трудовой морали. Пуританская мораль требует, чтобы любая вещь, предмет, человек были функциональными. Функции – смысл существования вещей и человека. Вещи, как и индивиды не должны быть праздными. Аристократическая мораль требует, чтобы вещи и работы обладали бы статусом чистого знака престижа, основанного на демонстративности траты.

Результат компромисса между аристократической и пуританской моралью заключается в чистой произвольности под прикрытием функциональности. Все предметы становятся предметами труда и наделяются социальным смыслом. В аристократическом определении все предметы должны подчиняться весьма устойчивому консенсусу демократической морали усилия дела и заслуги. Вместе с тем, производя, люди создают не только потребительские стоимости, но и постоянное и осязаемое доказательство социальной значимости производителя и потребителя. Важно повсюду по ту сторону предметной очевидности предметов и сквозь самоочевидную спонтанность поведения людей прочитывать социальное принуждение: мораль демонстративного потребления. Исходя из двух типов морали Ж. Бодрийяр формулирует моральные ценности рабов: наслаждение, безнравственность, безответственность, и мораль господ: ответственность, власть. Мораль рабов – брать и не отдавать, мораль господ - давать и не брать взамен [4, с.16-18, 65]. По мнению Ж. Бодрийяра этика включается в самый экономический базис общества.

Существенное значение в исследовательской работе П. Сорокина принадлежит конфликтам. П. Сорокин исходит из положения, что люди имеют высокую степень агрессивности и вражды, которые и выражаются, в частности, через конфликты в организациях. В результате своих исследований ученый пришел к выводу, что лучшим средством преодоления конфликтов и агрессивности людей является альтруистичная любовь и альтруистичное поведение. По мнению П.Сорокина распространение бескорыстной любви среди людей есть необходимое условие и снижения необычайно высокой межличностной и межгрупповой вражды. [5, с.226]. Для преодоления конфликтов П. Сорокин рекомендует применять метод «добрых дел» - предпринимать дружественные действия по отношению к своему партнеру. Определенный характер обмена, так ярко представленный во взглядах Ж. Бодрийяра об этике и морали, в работах П.Сорокина не подчеркнуты. Но, по сути, рекомендация предпринимать дружественные действия по отношению к своему партнеру в терминах Ж. Бодрийяра означает быть дающим и одновременно берущим, то есть состоять в равноправном и равновыгодном обмене через дар.

Р. Уотермен обращает внимание на то, что при формировании рабочих групп необходимо исходить, прежде всего, из совокупности нравственных и моральных ценностей членов и общества. Зачастую для создания рабочих групп прибегают к использованию силы, хитрости и обмана. Иногда это приводит к успеху. Но более правильный путь состоит в том, чтобы действовать на основе нравственных ценностей.

Р. Уотермен, опираясь на работы историка Макгрегора Бернса, считает, что существуют два типа менеджмента. Один основан на обмене между лидером и последователями, другой – на работе лидера по обучению, наставлению и тренировкам членов группы.

Обменный тип менеджмента предполагает осознание коллективной цели лидера и его последователей. Последователи в чем-то нуждаются, лидерство удовлетворяет их потребности, а последователи передают власть лидерам. Это обменный тип лидерства, при котором характерно взаимодействие между лидером и последователем «путем обмена выгодами на политическом рынке». Здесь является сделка, обусловленная индивидуальными интересами лиц или групп, преследующие цели.

В отличие от обменного менеджмента преобразующий менеджмент опирается на возвышении запросов последователей (на даре от руководителя – Н.Н). Интересам группы могут служить оба типа лидеров. Оба руководствуются определенными наборами ценностей. Ценностями лидера обменного типа являются «Средства: честность, ответственность, справедливость, выполнение обязательств». Лидеры преобразующего типа возвышают запросы последователей путем их обучения, наставления и тренировки. Их больше интересуют конечные ценности – «свобода, справедливость, равенство». Свойства лидера преобразующего типа: он руководствуется лозунгом «вот, что необходимо организации, и я буду этому способствовать»; послужной список достижений – человек действительно способствовал изменениям; выявлял лучшие качества в других; честен [6; с.200-236]. Лидерство преобразующего типа распространено значительно шире, чем признается (например, в некоммерческих организациях).

Многие акты, рекламируемые в качестве примеров лидерства – выступления ораторов, политическое маневрирование, откровенный карьеризм, грубое насилие, авторитарность – не являются примерами лидерства. Многие формальные лидеры ловки и талантливы. Они в основном добиваются более высокого положения. Другие также хотят продвинуться. Но они готовы освободить место, признают ограниченность своих возможностей и важность поддержки всей организации, имеют четкую цель и имеют представление о том, как далеко они склонны зайти, чтобы добиться этой цели. Крупной в корпоративном бизнесе проблемой является то, что во многих организациях формальное лидерство принадлежит ловким и талантливым руководителям, заинтересованным в самих себе здесь и сейчас.

В современном обществе реализуются два возможных подхода к решению проблемы обеспечения бесконфликтного взаимодействия и достижения Парето-оптимального состояния путем сотрудничества. Первый: государственное регулирование рынка труда с целью предотвращения развития ситуации в конфликтном направлении. Этот подход характерен для Европы. Второй: частное решение конфликтов выражается через управление персоналом, мотивацию, достижение взаимных уступок и договоренностей. Второй подход получил распространение в США начиная с 196-1970 годов.

В России общество разделено на узкие пласты, страты, мало озабоченных взаимными взаимодействиями и проблемами адаптации общества к новым вызовам. Здесь распространено подавление одной из конфликтующих сторон внутри предприятий и часто безуспешные попытки урегулировать трудовые конфликты на основе закона. Но эффективность государственного регулирования трудовых отношений на основе Трудового кодекса повышается. Актуальной задачей является выравнивание заработных плат руководителей и персонала компаний и государственных учреждений. Ситуация развивается в сторону усиления государственного регулирования как фактора, способствующего институтам сотрудничества.

Литература

1. Розанова, Н. К вопросу о марксистской теории отношений труда и капитала: современный подход. Н.Розанова, А. Назаренко // Вопросы экономики. – 2004. – № 12. – С.131-140.
2. Бодрийяр, Ж. К критике политической экономии знака. – М.: Академический проект, 2007. – 335 с.
3. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник. – М.: ТВ «Элит-2000», 2003. – 546 с.
4. Зайцев, Л.Г. Организационное поведение: учебник /Зайцева М. И., Соколова. – М.: Экономист, 2005. – 665с.
5. Розанова, Н. К вопросу о марксистской теории отношений труда и капитала: современный подход. Н.Розанова, А. Назаренко // Вопросы экономики. 2004. – № 12. – С.131-140.
6. Сорокин, П. Долгий путь. Автобиографический роман. – Сыктывкар: СЖ Коми ССР, МП «Шыпас», 1991. – 304 с.
7. Уотермен, Р.Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. – М.: «Прогресс», 1988. – 363с.