

ШАРАНОВА Диана Николаевна,  
Елабужский институт,  
Казанский (Приволжский) федеральный университет,  
г. Елабуга, Россия  
diana-sher@list.ru

Diana N. SHARANOVA,  
Elabuga Institute,  
Kazan (Volga Region) Federal University,  
Elabuga, Russia  
diana-sher@list.ru

**СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В  
ИСТОРИИ: К ВОПРОСУ О  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОНФЛИКТАХ В  
РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ ВТОРОЙ  
ПОЛОВИНЫ XIX – НАЧАЛА XX ВЕКОВ**

**WAYS OF THE RESOLUTION OF  
CONFLICTS IN THE HISTORY: TO THE  
QUESTION OF PRODUCTION CONFLICTS IN  
THE RUSSIAN EMPIRE OF THE SECOND  
HALF XIX – THE BEGINNINGS OF THE XX  
CENTURIES**

В данной научной статье рассмотрены способы разрешения конфликтов в истории, непосредственно производственных конфликтов в Российской империи второй половины XIX – начала XX вв. В рамках понятия «конфликт» рассматривается методология социального конфликта, выделена классификация конфликтов в организациях на межличностные, внутриличностные и межгрупповые, между личностью и группой. Изучение социального конфликта в истории выделяет понятие «историческая конфликтология». Для определения сущности конфликта в организации автор рассматривает причины конфликта. Во второй половине XIX в. в Российской империи происходит переход к капитализму. Одной из особенностей экономики страны стало появление крупных промышленных предприятий, на которых трудилось рабочее население страны. Большую часть своего времени рабочие проводили на производстве, где соответственно формировалось мировоззрение. В качестве предмета анализа рассмотрены конфликты на предприятиях в Казанской и Вятской губерниях. Производственные и трудовые конфликты этих губерний характеризуют условия работы и уровень производства рассматриваемого периода. В данной работе приведен тщательный анализ статей периодической печати «Казанский телеграф» и «Вятская речь», где зафиксированы конфликтные противостояния на промышленных предприятиях между работодателями и рабочими. Эти противоречия касались продолжительности рабочего времени, оплаты труда, медицинской помощи и т.д. Но в основе любого конфликта лежали материальные ресурсы или средства производства. В большинстве случаев конфликтные ситуации, которые происходили на промышленных предприятиях, заканчивались в пользу рабочего населения. Это, несомненно, вело к развитию трудового законодательства.

**Ключевые слова:** историческая конфликтология, социальный конфликт, предприятие, производственный конфликт, Российская империя, трудовой конфликт, ресурс, Казанская губерния, Вятская губерния, рабочие, работодатель.

In this scientific article ways of a resolution of conflicts in the history, directly production conflicts in the Russian Empire of the second half by XIX – the beginnings of the XX centuries are considered. Within concept the conflict is considered methodology of the social conflict, classification of the conflicts in the organization on interpersonal, intra personal and intergroup, between the personality and group is allocated. Studying of the social conflict in the history allocates concept historical conflictology. For definition of essence of the conflict in the organization the author considers the causes of conflict. In the second half of the XIX century in the Russian Empire there is a transition to capitalism. Emergence of the large industrial enterprises at which worked the working population of the country became one of features of national economy. Workers spent the most part of the time on production where the outlook was respectively formed. As a subject of the analysis the conflicts at the enterprise in the Kazan and Vyatka provinces are considered. The production and labor conflicts of these provinces characterize working conditions and level of production of the considered period. The careful analysis of articles of periodicals «Kazan telegraph» and «The Vyatka speech» is provided in this work. In periodicals of the considered period conflict oppositions at the industrial enterprises between employers and workers are recorded. These contradictions concerned duration of working hours, compensation, medical care, etc. But material resources or means of production were the cornerstone of any conflict. In most cases conflict situations which occurred at the industrial enterprises, came to an end in favor of the working population. It is undoubtedly, conducted to development of the labor legislation.

**Keywords:** historical conflictology, social conflict, enterprise, production conflict, Russian Empire, labor conflict, resource, Kazan province, Vyatka province, workers, employer

В современном обществе все более актуальной становится проблема конфликтов, так как за свою историю человечество накопило немалый опыт ненасильственного разрешения социальных конфликтов. Это означает, что конфликт как противостояние и противоборство интересов играл важную роль в процессе исторического развития. Изучение социальных конфликтов в обществе выделило такую науку, как историческая конфликтология, по данному вопросу имеются работы И.В. Масловой [1, с. 3-9]. Для того чтобы понять суть исторической конфликтологии как метода изучения исторических процессов, необходимо рассмотреть теоретико-методологическую основу социального конфликта.

Социальный конфликт может быть определен как процесс противодействия социальных субъектов, направленный на разрешение противоречий в их интересах и целей [2, с. 196]. Производственное предприятие включает людей в систему экономических, политических, социальных и духовных отношений. Но на предприятии присутствуют не только солидарные отношения, но и конфликтные. Как утверждает Л. Понди, «конфликт есть сама сущность того, что есть организация». Если конфликт не происходит, то организация не имеет причины быть.

Конфликт в организации – это сложная многоуровневая система, открытая система взаимодействий, основанных на актуализированном противоречии в интересах, целях, ценностях, субъектами которого выступают индивиды или группы, занимающие различные ролевые позиции в организации. В большинстве случаев эти противоречия возникают вследствие ограниченности ресурсов, выступающих для них в качестве важных и актуальных потребностей. Существует несколько типологий конфликтов в организации. Например, В.П. Ратников выделяет следующие типы конфликтов в организации: организационные, производственные, трудовые и инновационные [3, с. 234, 236]. Все эти конфликты взаимосвязаны, и порой трудно заметить разницу между ними.

Но все конфликты можно подразделить в зависимости от сторон и направленности на внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые.

Для раскрытия причин конфликтов необходим универсальный анализ действий, позиций, психологических особенностей его участников, обстоятельств, возникающих в ситуации их взаимодействия. Существует несколько школ и авторов по решению этой задачи. По мнению Н.В. Гришиной, причинами конфликтов являются:

- 1) ограниченность ресурсов — их качественная и количественная сторона;
- 2) различные аспекты взаимозависимости
- 3) различия в целях;
- 4) различия в представлениях и ценностях;
- 5) различия в манере поведения и жизненном опыте;
- 6) неудовлетворительные коммуникации;
- 7) личностные особенности участников столкновений [4].

В России скачок к капиталистическому производству произошел в XIX в. В первые пореформенные десятилетия экономика пережила болезненный процесс смены старого, традиционного, основанного на крепостном труде производства новым, буржуазным по своему характеру. Особенностью производства было появление в России – прежде всего в новых промышленных районах – крупных, хорошо оборудованных предприятий, на которых работали тысячи рабочих. Крупные промышленные предприятия становятся базой, от которой зависит не только экономика страны, но и благополучие рабочих и всего общества. Коммуникативные контакты владельцев предприятий и рабочих нередко заканчивались конфликтами. В качестве предмета анализа нами выбраны конфликты на предприятиях Казанской и Вятской губерний.

Для Казанской и Вятской губерний конца XIX–XX вв. характерны производственные и трудовые конфликты. Производственные конфликты – это конфликты, которые возникают в организации ввиду противоречий в производственных отношениях трудового коллектива. Обычно производственные конфликты связывают с человеческими ресурсами, оборудованием, капитальными затратами, издержками, техническими решениями, личными взаимоотношениями. Е.И. Степанов определяет трудовые конфликты как противоречия, возникающие между участниками производства в процессе их взаимодействия по поводу организации труда, его условий, занятости в нем, вознаграждения за него [5, с. 236, 237].

Почему же возникали конфликты на предприятиях, которые стали основным методом в развитии трудовых отношений? Потому как именно в организациях действует высокая степень взаимодействия управленческого аппарата и подчиненных. Особое место среди всех конфликтов занимают конфликты на производственных предприятиях. Так как рабочий в период капиталистической модернизации большую часть своей жизни проводил на предприятии, то именно производственные отношения координировали поведение людей. При этом рабочие не только включались в единый трудовой процесс, не только решали производственные задачи, но и попадали в среду, которая создавала условия для их развития. Здесь в среде непосредственного общения закладывались первоначальные представления людей, формировались мнения, закреплялись привычки работников.

Субъектами этих конфликтов на предприятии являются работодатель и рабочий. В основе конфликта закладывался какой-либо ресурс, то есть денежные средства, ценности, запасы, возможности, источники средств, доходов. Часто ресурсы работодателя и рабочего не совпадали, вследствие чего возникали конфликты. Эти противоречия были по поводу условий работы и заработной платы.

В Казанской и Вятской губерниях конца XIX – начала XX вв. в условиях складывания капиталистических отношений формируются трудовые отношения на промышленных предприятиях. Этими предприятиями руководили купцы-промышленники, либо предприятия были государственными. От материально-технической базы предприятия зависели условия работы. В Вятской губернии одними из самых известных предпринимателей была династия Ушковых, которая владела заводами по производству химической продукции. По данным журнала «Вятская речь», на таких заводах трудилось огромное количество рабочих, среди которых были женщины и дети. Описываются жалобы рабочих на руководство завода: «В 1910 году в первых числах

декабря по заводу прошел слух, что в нынешнем году в праздники всем рабочим будет выдана награда. У рабочих было столько радости, надежд и ожиданий. После рабочего дня все выстроились в очередь и ждали награды, награду действительно выдали, но не рабочим, а служащим предприятия. Недовольные они пошли к управляющему, но управляющий просто пообещал в следующий раз наградить их тоже» [6]. Конечно, рабочие были недовольны: «И теперь странно возмущены, тем более, что для конторских служащих, к услугам все: и удобные квартиры, и лошади, рабочие же ются в каких-то грязных и полуразвалившихся казармах, как например, на берегу Камы. Казармы эти не имеют даже двойных рам, а про грязь нечего и говорить» [7]. Ко всему этому рабочие нередко даже были лишены бесплатной медицинской помощи, когда доктор куда-нибудь отлучался. Этот межличностный конфликт произошел на предприятии по поводу трудовых отношений между работодателем и рабочими. Поводом конфликта стала невыплата обещанной премии за работу, что послужило развитию конфликтной ситуации. Как оказалось, на предприятии отсутствовали комфортные условия для рабочих, и они были вынуждены работать, для того чтобы прокормить свою семью. Именно потребности в материальных благах способствовали развитию трудовых отношений с помощью конфликта.

В периодической печати того времени помимо конфликтных ситуаций существует и большое количество различных проектов, постановлений о развитии трудовых отношений на промышленных предприятиях. Например, в статье «К обеспечению врачебной помощью рабочих» говорится о проекте положения об обеспечении врачебной помощью рабочих промышленных предприятий. Если предприятие имеет свыше 100 рабочих, то оно обязано за свой счет содержать врача и небольшую больничку для амбулаторного и коечного лечения. По проекту это обязательство для промышленных предприятий значительно облегчается. Владельцы таких предприятий могут отказаться от содержания врача и больницы и передать эту обязанность городским и земским учреждениям «за плату, установленную губернским присутствием», которая может продолжаться в течение 20 лет [8]. Безусловно, такой проект возник на предприятии в ходе противоречий по поводу условий труда, а конкретно по поводу оказания медицинской помощи рабочим. На основании этого было принято решение относительно владельцев предприятий.

Особую роль на предприятии занимают конфликты по поводу продолжительности рабочего времени, а также способы решения этих конфликтов. На Алафузовском заводе существовала система рабочего времени для взрослых и детей. Администрацией завода был уменьшен рабочий день с 11 часов до 10, а в праздничные – до 9 часов. Для мальчиков рабочее время было положено 5 часов. Выход с завода рабочих в главные ворота стал без обыска, что прежде не допускалось. Улучшалась и система пособий по уходу за ребенком. «Так, роженицам, служащим более года, будут выдавать за неделю до родов и в продолжение трех недель после родов по 8 рублей из заводских сумм. Роженицам, служащим менее года – пособие в меньшем размере» [9]. Составляющие условия труда можно назвать бытом рабочих, так как они проводили большую часть своего времени на работе, поэтому владельцам предприятий было необходимо улучшать эти условия, чтобы удовлетворить потребности рабочих.

Межличностные конфликты на крупных предприятиях стали толчком к созданию совещаний на местах для выяснения и удовлетворения по возможности местных нужд рабочего населения. В Казанской губернии министерство финансов признало необходимым привлечь фабрикантов и заводчиков к участию в трудах комиссии статс-секретаря В.Н. Коковцева. По мнению министерства, при участии промышленников и чинов инспекций такие совещания могли бы не только дать полезный материал для правильного разрешения намеченных уже законопроектов, но также, что представляется особенно важным, определить те местные меры, которые промышленники могли бы и согласны были принять сообща и безотлагательно для возможного улучшения быта рабочих. «В разосланном по этому поводу министерством циркуляре на имя председателей по фабричным делам указывается на то, что подобные совещания явились бы средством для промышленников доказать, что они со своей стороны добровольно, по собственному почину сделали в мере возможного, все от них зависящее к скорейшему успокоению рабочих. Циркуляр предлагает совещаниям принимать в соображение только те из высказываемых рабочими требований, которые имеют исключительно экономический характер и не касаются вообще доступных при современном положении промышленности улучшений нами их быта. По дошедшем до нас слухам во многих губерниях такие совещания уже приступают к работе» [10].

Таким образом, рассматривая конфликт на предприятии, надо отметить, что сущностью конфликта на предприятии является система взаимодействия между работодателем и рабочим по поводу условий труда: заработной платы, рабочего времени, пособия, медицинской помощи и т.д. Конфликты на предприятии следует классифицировать как производственные и трудовые, между которыми трудно различить разницу, однако в основе всех этих конфликтов лежат материальные ресурсы и средства производства. В Казанской и Вятской губерниях в конце XIX

– начале ХХ вв. происходили конфликты на предприятиях между владельцами предприятий и рабочими. Наиболее часто эти конфликтные ситуации заканчивались в пользу рабочих, принятием решений об улучшении условий труда. Создавались проекты для промышленных предприятий, которые совершенствовали трудовое законодательство государства.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. *Маслова И.В. Историческая конфликтология: интердисциплинарные взаимодействия истории и психологии // Всеобщая история. – 2013. – № 3. – С. 3-9.*
2. *Нагайцев В.В. Методология диагностического исследования социальных конфликтов // Философия, социология и культурология. – 2010. – № 1-2. – С. 195-198.*
3. *Магомедов Г.М. Конфликты в организации: сущность и особенности // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 8. – С. 233-239.*
4. Причины межличностных конфликтов [Электронный ресурс] <http://psyera.ru/prichiny-mezhlichnostnyh-konfliktov-1781.htm> (дата обращения 11.01.2016).
5. Бондюзский завод // Вятская речь. – 1910. – 13 февраля.
6. Бондюзский завод // Вятская речь. – 1910. – 21 февраля.
7. К обеспечению врачебной помощью рабочих // Казанский телеграф. – 1905. – 6 марта.
8. К облегчению быта рабочих на Алафузовском заводе // Казанский телеграф. – 1905. – 23 февраля.
9. По рабочему вопросу // Казанский телеграф. – 1905. – 15 марта.

### REFERENCES

1. *Maslova I.V. Historical Conflictology: interdisciplinary interaction in the psychology. [Istoricheskaja konfliktologija: interdisciplinarnye vzaimodejstvija istorii i psihologii]. General history. 2013. no. 3. pp. 3-9.*
2. *Nagaitsev V.V. Methodology of Diagnostic Research of Social Conflicts. [Metodologija diagnosticheskogo issledovanija social'nyh konfliktov]. Philosophy, sociology and cultural studies 2010. pp. 195-198.*
3. *Magomedov G.M. The conflicts in the organization: essence and features. [Konflikty v organizacii: sushhnost' i osobennosti]. Fundamental research. 2010. no. 2. pp. 233-239.*
4. Causes of interpersonal conflicts. [Prichiny mezhlichnostnyh konfliktov] <http://psyera.ru/prichiny-mezhlichnostnyh-konfliktov-1781.htm>
5. Bondyuzhsky plant. [Bondyuzhskij zavod]. The Vyatka speech. 1910. The 13<sup>th</sup> of February.
6. Bondyuzhsky plant. [Bondyuzhskij zavod]. The Vyatka speech. 1910. The 21th of February.
7. To providing workers with medical assistance. [K obespecheniju vrachebnoj pomoshh'ju rabochih]. Kazan telegraph. 1905. The 6<sup>th</sup> of March.
8. To simplification of life of workers at Alafuzovsky plant. [K oblegcheniju byta rabochih na Alafuzovskom zavode]. Kazan telegraph. 1905. The 23th of February.
9. On a working question. [Po rabochemu voprosu]. Kazan telegraph. 1905.

### Информация об авторе

Шаранова Диана Николаевна, аспирант, кафедра всеобщей и отечественной истории, Елабужский институт, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Елабуга, Россия  
diana-sher@list.ru

Получена: 15.03.2016

Для цитирования статьи: Шаранова Д.Н. Способы разрешения конфликтов в истории: к вопросу о производственных конфликтах в Российской империи второй половины XIX – начала XX веков. Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том 8. № 3. Часть 1. с. 85-88  
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-3/1-85-88

### Information about the author

Diana N. Sharanova, Postgraduate Student, General and National History Department, Elabuga Institute, Kazan (Volga Region) Federal University, Elabuga, Russia  
diana-sher@list.ru

Received: 15.03.2016

For article citation: Sharanova D.N. Ways of the resolution of conflicts in the history: to the question of production conflicts in the Russian Empire of the second half XIX – the beginnings of the XX centuries. [Sposoby razresheniya konfliktov v istorii: k voprosu o proizvodstvennykh konfliktakh v Rossiyiskoy imperii vtoroy poloviny XIX – nachala XX vekov]. Krasnodar. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysль= Historical and Social Educational Ideas. 2016. Vol. 8. no. 3. Part. 1 Pp. 85-88  
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-3/1-85-88