

## **Конфликт интересов: кто прав?**

**Мельцас Е.О.**, руководитель отдела, ОАО «ИТКОР»

**Аннотация.** Люди – основа деятельности любой организации, но только... если их интересы совпадают.

**Ключевые слова:** персонал, оплаты труда, организация, взаимодействие, заработную плату.

## **Conflict of interest: who is right?**

**Meltsas E.O.**, department head, Institute ITKOR

**Annotation.** People – the foundation of any organization, but ... if their interests coincide.

**Keywords:** staff, remuneration, organization, interaction, wages.

Всем известно, что взаимодействие руководителя и сотрудника – это непрекращающийся конфликт интересов. Каждый из них, думая, что он прав, пытается отстоять свою точку зрения, приводя различные доводы и мнения. Но случаи, когда обе стороны приходят к единому выводу, который устраивает всех, единичны. Решение вопроса возможно только если один из них в чем-то уступит другому, конечно, в большинстве случаев, это бывает обязан делать подчиненный, что, правда, не всегда приводит к положительным результатам или к результатам, которые могли бы быть лучше, в случае если бы на уступки пошел руководитель.

Как эффективно управлять персоналом? Очередная тема для внеочередных разговоров журналистов или это немаловажный вопрос, требующий по-настоящему глубокого осмысления? Чтобы разобраться в этом, побудем ненадолго в разных ролях и обратим внимание на свое поведение в

противоположных должностях: почувствуем себя сотрудником и его руководителем.

Для подчиненных кажется, что руководство только и занимается тем, что «водит руками». А достаточно ли такого умения для реалий конкурентного рынка? В это самое время руководитель уверен в том, что сотрудники проявляют недостаточно активности на рабочем месте, пытаются увильнуть от работы. Давайте разберемся, на чьей стороне правда?

Каждый человек имеет право на мнение и если его предложения будут доступны другим, то это в большинстве случаев принесет положительный результат. «Люди бывают особенно довольны и счастливы, когда их признают умными и способными рассуждать о самых важных предметах, и искренно признательны к тем, кто им доставил такое счастье<sup>1</sup>».

Заинтересованность в результатах – вот немаловажный двигатель, который должен быть присущ не только руководителю, но и сотрудникам. Успешным предприятие будет, если сотрудники будут заинтересованы как в результатах работы, так в активном проявлении своих навыков и способностей в общественной деятельности предприятия. Очевидно, что люди предпочитают наиболее перспективную деятельность. Работа может показаться интересной для сотрудника, если он увидит в дальнейшем возможности своего карьерного роста.

И здесь история опередила современный прогрессивный мир. Еще Петр I не только сам ездил за границу для того, чтобы отточить свое мастерство в корабельном деле, но отправлял туда своих ближайших соратников.

Конфликт обостряется в вопросах оплаты труда. Для сотрудника перед началом работы важно знать, что он получит после ее окончания, другими словами, насколько усилия оправдывают результат. Сотрудник более заинтересован в результате и оперативности работы, если будет знать, какое вознаграждение он получит по итогам своей деятельности. Здесь речь идет как

---

<sup>1</sup> Ключевский В. О. Исторические портреты. Деятели исторической мысли. / Сост., вступ. и примеч. В. А. Александрова. – М.: Правда, 1991. С. 331.

о дополнительных функциях кадров, так и о возникновении незапланированных ситуаций на предприятии. Например, при поиске работника при возникновении внештатной ситуации в торговой точке в случае отсутствия продавца, руководство предлагает обучить персонал работе на кассе и заплатить премию, не озвучивая при этом сумму вознаграждения, что снижает шансы на согласие работников заменить отсутствующего продавца. Более интересным им покажется данное предложение, если они будут знать размер оплаты своего труда в денежном выражении.

Конфликт интересов достигает своего предела при начислении штрафных санкций. Во многих крупных компаниях считается, что введение штрафных санкций, снижающих заработную плату сотрудников за их проступки или, как принято говорить «в целях улучшения качества обслуживания», повышает производительность труда.

Например, опоздание на работу, которое может быть связано с незапланированной пробкой на дороге или задержкой общественного транспорта не по вине сотрудника, при помощи автоматической системы штрафов снизит заработную плату сотрудника, хотя никак не повлияет на увеличение его производительности, окажется он на рабочем месте раньше минут на пятнадцать. А лишь раздует конфликт интересов.

Что выиграет от этого штрафа руководитель? Рассудив логически, понятно, что вычитая из заработной платы рубли, он не получит миллионных сумм. Величина прибыли будет незначительной в сравнении с получаемыми им доходами в рамках всего предприятия. Если это утверждение ложно, то отсутствует смысл в функционировании всей компании.

Если данная система вводится в торговой точке, то здесь речь идет, например, о таких нарушениях как подсчет числа вошедших или вышедших покупателей, которые не совершили покупки. При применении системы штрафных санкций в этом случае вычитается «штраф» из заработной платы продавца за каждого покупателя, не осуществившего покупку, несмотря на то, что первый в этом абсолютно не виновен. Как известно в психологии

менеджмента в совершении покупки играет роль не навязчивость продавца, которую ждут от него руководители магазина, оценивая выход покупателя без покупок как неэффективную работу сотрудника, а, например, наличие аналогичной вещи, например, телефона у коллег покупателя или его друзей.

Итак, во-первых, кадры нужно обязательно поддерживать и развивать. Важен интерес сотрудников к своей деятельности, профессии, когда работник не замечает времени и готов посвящать рабочему процессу как элементу совершенствования значительную часть своего времени.

Во-вторых, бывают случаи, когда работник предприятия хочет задать вопрос только главному руководству, минуя промежуточные подразделения. На предприятии должна быть организована данная система, позволяющая сотруднику напрямую иметь связь с руководством компании.

В-третьих, снижение заработной платы сотрудников, за небольшие профессиональные нарушения, безосновательны.

И наконец, решение любого конфликта, в том числе интересов, всегда можно избежать, нужно лишь повернуться к оппоненту лицом, а не слушать его спиной, проявить незначительные уступки в процессе переговоров или совместной деятельности и результат не заставит себя ждать.

### **Библиография**

1. Ключевский В. О. Исторические портреты. Деятели исторической мысли. / Сост., вступ. и примеч. В. А. Александрова. – М.: Правда, 1991. 624 с.
2. Мельцас Е.О. Санкционный спор: роль личности в истории // Новая парадигма развития РФ в современных условиях / под общей редакцией Н.А. Адамова. – М.: ООО «ЭКЦ «Профессор», 2015. – 304 с. – С. 34-39.
3. Мельцас Е.О. Управление персоналом как возможность повышения финансовой устойчивости в современных условиях // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция». – 2011. – № 1. – С. 580-584.