

УДК 65.012.32

О. В. Лазарчук, асп.

## РЕТРОСПЕКТИВА ТА МАТЕМАТИЧНИЙ ОПИС ОСНОВНИХ КОНЦЕПЦІЙ ТЕОРІЇ КОНФЛІКТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Розглянуто ретроспективу та логічний алгоритм формування загальної теорії економічних конфліктів, обґрунтовано поняття «корпоративний конфлікт», охарактеризовані основні форми впливу економічних агентів-учасників конфлікту на прикладі сучасних підприємств.*

### Вступ

Формування ринкової моделі функціонування вітчизняних сільськогосподарських підприємств водночас як істотно розширило можливості розвитку даного сектора економіки, так і обумовило загострення цілої низки проблем організаційного-економічного, управлінського і соціального змісту. До таких слід віднести, разом з іншими, і проблеми корпоративного управління, які по суті відображають за своїм змістом глибину і неоднозначність ринкових трансформацій, а також особливості і закономірності діалектичних протиріч процесу становлення корпоративного сектора вітчизняної економіки. За цих умов формування моделі ефективності підприємств вимагає пошуку нових теоретико-методологічних підходів, одним з яких може бути парадигма використання потенціалу корпоративного конфлікту на підприємстві. Отже, постає завдання наукового обґрунтування шляхів забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств як з точки зору економічних, так і соціально-культурних пріоритетів розвитку.

### Стан вивченості проблеми

Теорія конфліктів історично базується на різних підходах до сутності і ролі конфлікту у функціонуванні соціально-економічних систем. Такими стали концепція про розгляд конфлікту як відхилення від нормального стану системи, сформульована Т. Парсонсом, Е. Дюркгеймером, Е. Мейо та ін.; точка зору таких дослідників як К. Маркс, Я. Варуфакіс, М. Вебер, В. Парето, Р. Дарендорф, Г. Зімбель та ін. щодо конфлікту як є необхідного елемента при поясненні природи соціально-економічних об'єктів. Систематичне дослідження ролі та шляхів вирішення конфліктів в економіці розпочалося у середині 60-х рр. ХХ ст. Апаратом моделювання конфліктів стала теорія ігор, яка історично сформувалася у працях Т. Шелінга [1], Дж. фон Неймана та О. Моргенштерна [2]. Загалом до питання управління конфліктами зверталось багато американських та європейських вчених, і впродовж ХХ ст. погляди на конфлікт як на негативне явище змінилися сприйняттям цього фактора як невід'ємного соціально-економічного елемента функціонування репрезентативної організації, що водночас потенційно є джерелом як негативного, так і позитивного змісту.

Зазначимо, що у радянський період економічної науки теорія конфліктів як така майже не розроблялась. Пояснити це можна з точки зору переважної на той час ідеологічної концепції про «безконфліктність» розвитку соціалістичної економічної системи за умов повної відповідності виробничих відносин щодо характеру виробничих сил. Окремі наукові пошуки були здебільшого присвячені питанням управління персоналом організацій та підприємств.

На сьогодні російськими дослідниками узагальнено накопичений у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі теоретичний, методологічний і методичний досвід з питань конфліктології. У цих роботах аналізується вітчизняна дійсність, зроблено спроби показати особливості генезису, прояву та вирішення конфліктів у перехідний етап економіки. В Україні дослідження корпоративних конфліктів в останні роки привертає значну увагу, причому як економістів, так правознавців і соціологів. Так, слід відмітити дослідження Мороза О. С. [3], Леонової Ю. А. [4], Педька А. Б. [5], та ін. Теоретичний та емпіричний матеріал, відображений у публікаціях зазначених авторів, свідчить про завершеність осмислення концепції реформ на пострадянському просторі з точки зору конфліктологічної парадигми. Проте питання використання потенціалу корпоративного конфлікту на підприємстві можна віднести до відносно мало вивчених. Крім того, саме поняття конфлікт у

науковій літературі є неоднозначним, а чітке трактування поняття «корпоративний конфлікт», як засвідчив аналіз літературних джерел, відсутнє. Традиційні дефініції у соціології та психології, на наш погляд, не охоплюють змістовного поля з точки зору економічних аспектів конфлікту як явища у сучасній системі соціально-економічних відносин. Проблема залишається маловивченою як з теоретико-методологічних і методичних позицій, так і з точки зору висвітлення реальних процесів.

### Результати досліджень

Нами було розглянуто питання еволюції теорії конфліктів на підприємствах, що дало можливість для формування авторської концепції економічного (корпоративного) конфлікту. Результати проведених досліджень схематично наведені на рис. 1.

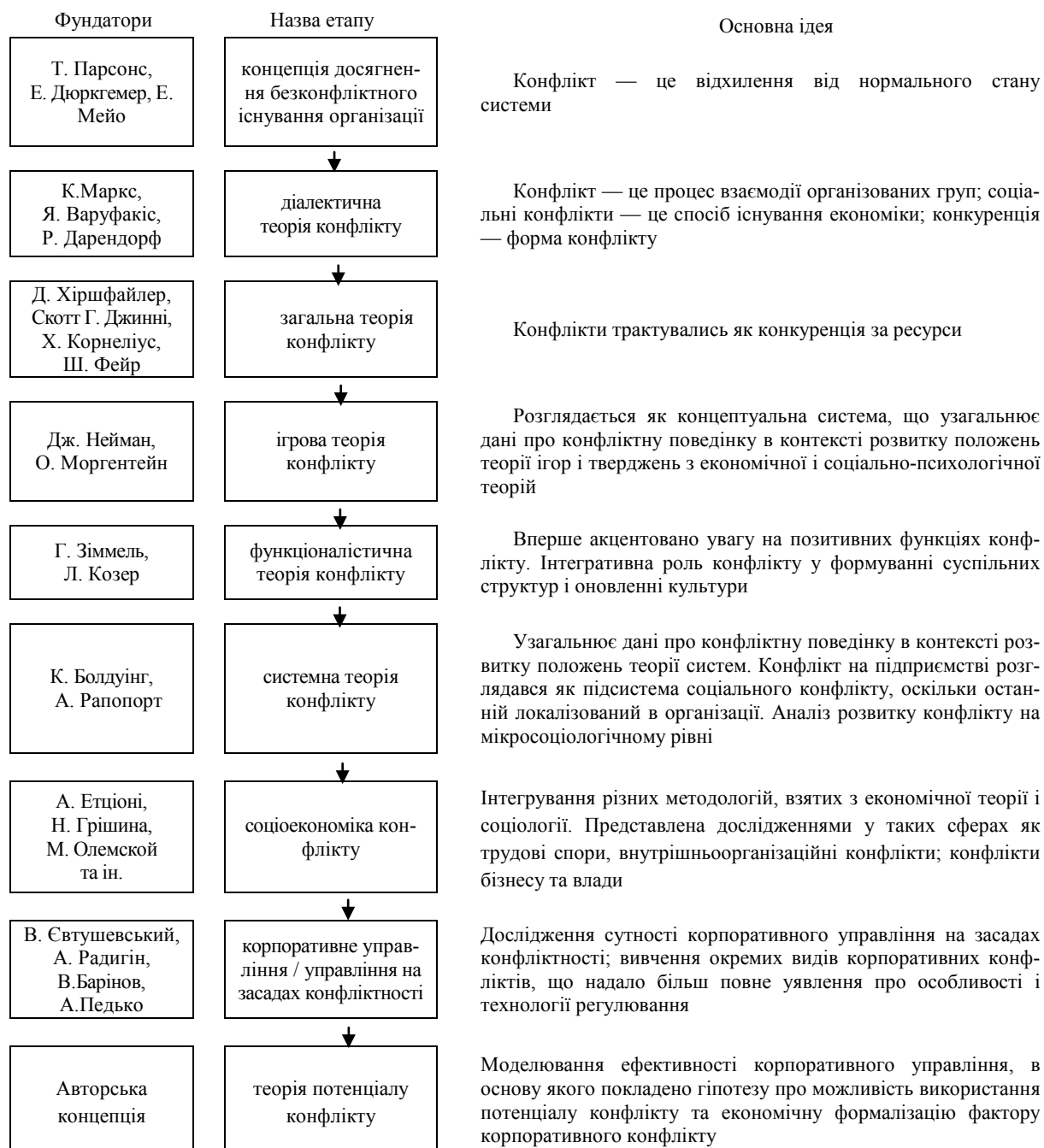


Рис. 1. Ретроспектива методологічних основ формування теорії конфліктів

Гіпотеза досліджень в даному разі будувалась на припущенні, що логіка цієї еволюції на теоретичному рівні здатна відобразити також і сутність проблеми на рівні окремого підприємства. Таке

ретроспективне відображення формування ідей в рамках загальної теорії конфліктів дозволило згрупувати три основні підходи за змістовною ознакою:

- 1 — підхід, за яким конфлікт розглядається як небажане, аномальне явище;
- 2 — розгляд конфлікту як об'єктивної складової інституту організації / підприємства;
- 3 — аналітичні підходи до оцінювання конфлікту з використанням різноманітного інструментарію (рис. 2.).

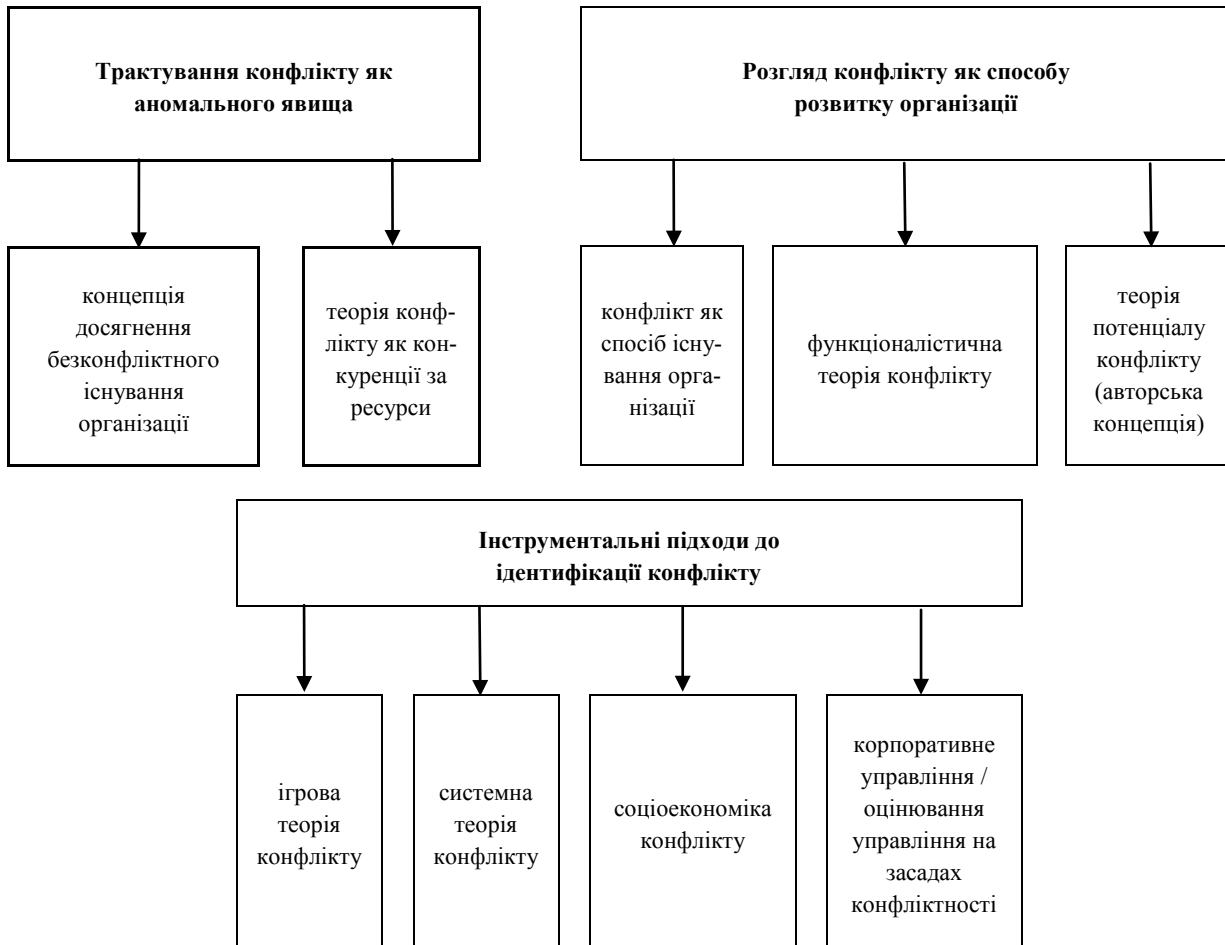


Рис. 2. Змістове трактування основних концептуальних підходів теорії конфліктів

В рамках другого підходу сформульовано і авторську концепцію, сутність якої передбачає можливість:

- оцінювання потенціалу конфлікту;
- формування стратегії розвитку підприємства на основі такого потенціалу, тобто визнання позитивної ролі конфлікту та можливості їх використання.

Опис (математичний опис) суті авторської концепції повинен, на думку автора, будуватися за припущення, що ефективність функціонування (розвитку) підприємства ( $E_f$ ), на відміну від традиційних трактувань, розглядається як результативний незалежно від різного трактування природи, впливу і ефектоутворювальних факторів конфлікту.

Концепція конфлікту як відхилення системи (організації) від нормального стану може бути описана формулою

$$E_f = E_f \cdot \text{потенційна } f(K), \quad (1)$$

де  $E_f$  потенційна — максимально (потенційно) можливий стан ефективності організації;  $f(K)$  — функціональний вплив конфлікту.

За такого підходу  $f(K)$  завжди розглядається як фактор негативного впливу, який обмежує потенційну ефективність організації. Виміряти  $f(K)$  можливо за відхиленням системи від нормально (потенційного або ідеального) стану ефективності.

Загальна теорія конфлікту може бути описана формулою

$$f(K) = f(\Phi P, TP, MP, IP), \tag{2}$$

де  $\Phi P$  — фінансові ресурси;  $TP$  — трудові ресурси;  $MP$  — матеріальні ресурси;  $IP$  — інтелектуально-інформаційні ресурси організації.

Звідси функція конфлікту обумовлена раціональністю використання різноманітних ресурсів підприємства. Концепція корпоративного управління (Еф.корп.упр.) будується на використанні функціональної ролі ефективності корпоративного управління на підприємстві. Слід чітко розмежувати категорії «ефективність» та «ефективність корпоративного управління». У свою чергу, друга частина рівняння, функціональність залежності обумовлена взаємодією учасників корпоративних відносин, об'єднаних у певні групи соціоекономічних агентів ( $A_1...A_2...A_{n+1}...$ ).

$$E\Phi = f(E\Phi.\text{корп.упр.}) = f(A_1, A_2, \dots, A_{n+1}), \tag{3}$$

Авторська концепція будувалася, зокрема, на таких положеннях:

- 1 — про існування фактору гостроти (ступеня) конфліктності в організації (Ст. конф.);
- 2 — про можливість визначення і оцінювання коефіцієнту синергії конфлікту ( $k$  син. конф.) який описує зростання / зменшення ефективності організації при реалізації функцій конфлікту, тобто функціональної взаємодії його складових;
- 3 — про наявність точки біфуркації у траєкторії розвитку організації, яка формується за загострення (зростання) ступеня конфліктності і визначає такі принципи альтернативи розвитку організації: конструктивний варіант (КВ) і деструктивний варіант (ДВ);
- 4 — про можливість формування стратегії розвитку організації на основі використання потенціал конфлікту та реалізації конструктивного варіанту розвитку організації.

Ступінь конфліктності запропоновано розраховувати так:

$$\text{Ст.конф.} = \frac{E\Phi}{R} M_{p.k.} E_{\text{упр.конф.}}, \tag{4}$$

де  $A_1...A_2...A_{n+1}$  — групи агентів-учасників конфлікту;  $R$  — стан конкуренції за ресурси;  $M_{p.k.}$  — внутрішньоорганізаційний механізм регулювання конфлікту;  $E_{\text{упр.конф.}}$  — ефективність управління конфліктами.

Відповідно стан конкуренції розраховується з формули

$$R = \frac{X \text{ конф. відн.}}{\text{Зрес.}}, \tag{5}$$

де  $\text{Зрес.}$  — забезпеченість ресурсами;  $X \text{ конф. відн.}$  — гострота конфліктних відносин в організації.

Залежність між ефективністю організації, ступенем конфліктності та альтернативами розвитку організації може бути описана алгоритмом

$$f(K) \begin{cases} \rightarrow E\Phi - ДВ_{\text{конфл.}} \\ \rightarrow E\Phi \pm КВ_{\text{конфл.}} \end{cases} ; \tag{6}$$

$$\text{Ст. конф. (за умови } \rightarrow \text{max)} \begin{cases} \rightarrow КВ \\ \rightarrow ДВ \end{cases} ; \tag{7}$$

$$КВ = +k_{\text{син.еф.конф.}} \begin{cases} f_{\text{вир}} \\ f_{\text{соц}} \end{cases} = \begin{cases} f_{\text{вир}} \rightarrow \text{max}; \\ f_{\text{соц}} \rightarrow \text{max}, \end{cases} \tag{8}$$

де  $\pm k_{\text{син.еф.конф.}}$  — коефіцієнт синергетичного ефекту конфлікту.

$$ДВ = -k_{\text{син.еф.конф.}} \begin{cases} f_{\text{вир}} \\ f_{\text{соц}} \end{cases} = \begin{cases} f_{\text{вир}} \rightarrow \text{min}; \\ f_{\text{соц}} \rightarrow \text{min}, \end{cases} \tag{9}$$

де  $f_{\text{вир}}$  — виробнича функція підприємства;  $f_{\text{соц}}$  — соціальна функція підприємства.

Відповідно потенціал конфлікту та його вплив на ефективність організації можуть бути описані таким чином:

$$П_{\text{конф.}} = \pm k_{\text{син.еф.конф.}} (\Delta f_{\text{вир}} \Delta f_{\text{соц}}) Ст. \text{конф.}; \quad (10)$$

$$Еф = f(f_{\text{вир}} f_{\text{соц}}) \pm П_{\text{конф.}} \quad (11)$$

Окремим питанням, як зазначалося, є чітке формулювання поняття «корпоративний конфлікт». На думку автора, в даному разі слід виходити з таких постулатів. Так, при ідентифікації моделі корпоративного конфлікту на підприємстві слід чітко виділити конфліктуючі сторони, які здатні до усвідомлення своєї позиції та позицій інших учасників конфлікту, планування своїх дій. Звідси конфліктуючі сторони обов'язково повинні мати суб'єктну формалізацію своєї поведінки. Таким чином, ключовим є визначення структури, своєрідного каркасу груп економічних агентів, які відбивають інтереси конфліктуючих сторін. Отже, економічний зміст корпоративного конфлікту, на нашу думку, обумовлений станом явної чи прихованої боротьби суб'єктів, які об'єднані за цією ознакою у відповідні групи агентів і переслідують при цьому свої інтереси, що носять економічний зміст.

Виходячи з цього, будь-який конфлікт на рівні підприємства в процесі аналізу повинен розглядатися як різновид корпоративного конфлікту. Ознака корпоративності у цьому разі обумовлена саме диференціацією учасників конфлікту на групи, об'єднані спільними інтересами (або наближеними до ознаки спільного). З цього приводу підкреслюємо значення визначення корпоративних ознак, виділених ще на початку ХХ ст. М. Вебером [6, с. 40], де корпоративні ознаки асоціювалися саме із таким об'єднанням за інтересами та подальшим закономірним встановленням певних бар'єрів, які створювалися як захист даної групи агентів. Таке трактування, звісно, значно розширює межі трактування ознак корпоративності. Звідси, наприклад, будь-яке підприємство, яке складається більше ніж з одного учасника (тобто без винятків), незалежно від форми організації та власності, має ознаки корпоративності. Тому будь-які конфлікти в рамках окремого взятого підприємства є корпоративними априорі.

Водночас загальним є той постулат, що система корпоративних відносин (яка, як згадувалося вище, є передумовою типізації і форми прояву корпоративного конфлікту на підприємстві) в основі своїй побудована на чітко визначених характеристиках прав, за якими групи агентів здійснюють вплив на підприємство. В результаті досліджень сучасних сільськогосподарських підприємств України можна виділити такі характеристики впливу:

1. Вплив, зумовлений правом власності на певні активи, які використовуються підприємством. Специфікою аграрного сектору України є те, що така власність обмовлена власністю на земельні та майнові паї.

2. Вплив, зумовлений економічною владою групи агентів, які визначають управління діяльністю підприємства. До такої групи агентів в першу чергу слід віднести вищий менеджмент, а також — значно меншою мірою — середній (фаховий) менеджмент сільськогосподарських підприємств. При цьому вплив останньої групи зумовлений скоріше можливістю визначати ефективність виробничих та інших технологічних процесів, тоді як вплив вищого менеджменту обумовлений більш формалізованою економічною владою, пов'язаною із впливом на розподіл ресурсів підприємства та стратегічний його розвиток.

3. Вплив, зумовлений інвесторами, які здійснюють інвестиції у достатньо значних обсягах. Підкреслюємо значення слова «значних», тому що інвесторами по суті є і інші групи агентів тією чи іншою мірою (так, власники паїв інвестують паї, що їм належать, менеджмент — організаторські, трудові зусилля, унікальні знання і т. д., персонал — працю і т. д.).

Носії цих прав, як показує практика, мають різні цілі та інтереси по відношенню до підприємства та до інших груп агентів. Економічні інтереси включають в себе всі матеріальні та нематеріальні цінності, які несуть економічну значимість, є обмеженими, представляють цінність та вимагають захисту. Різниця в інтересах учасників корпоративних відносин є основним підґрунтям конфлікту. Конфлікт інтересів можна трактувати як ситуацію вибору управлінського рішення серед можливих альтернатив, які тією чи іншою мірою, але суперечать між собою. Саме у разі порушення балансу інтересів учасників корпоративних відносин виникає корпоративний конфлікт.

## Висновки

За умов, що склалися на сучасному етапі розвитку інституту підприємства, об'єктивно і надалі зростатиме роль фактора ефективності корпоративного управління, основою чого є структурна відповідність корпоративних відносин на підприємствах. Авторська точка зору полягає у визначенні такого управління через механізм забезпечення захисту і врахування інтересів основних груп учасників корпоративних відносин, що зумовлює необхідність трактування категорії «корпоративне управління» через такі принципові універсальні елементи, як цілі управління, рівень конфліктності, взаємовідносини між різними групами учасників відносин, регламентація цих взаємовідносин як на рівні законодавчих і нормативних актів, так і на рівні конкретного господарського суб'єкта за рахунок внутрішніх нормативних актів. Подібний підхід визначає методологічні особливості при подальшій ідентифікації ролі фактору «корпоративного конфлікту» у загальній моделі ефективності підприємства.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Томас Шеллинг Стратегия конфликта / Т. Шеллинг. — ИРИСЭН, 2007. — 376 с.
2. Нейман Дж., фон Моргенштейн О. Теория игр и экономическое поведение / Нейман Дж., фон Моргенштейн О. — М : Наука, 1970 — 425 с.
3. Підвищення ефективності управлінської праці у корпоративних структурах, Автореф. дис... док. екон. наук: 08.09.01 / Мороз О. С; Інститут економіко-правових досліджень НАН України — Донецьк. — 2005. — 21 с.
4. Формування механізму стратегічного управління соціально-економічним розвитком акціонерного товариства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 / Леонова Ю. А. — Харків : Харківський національний економічний університет — 2005. — 19 с.
5. Обґрунтування економіко-організаційних передумов ефективного функціонування акціонерних товариств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 / А. Б. Педько ; Нац. металург. акад. України. — Д., 2004. — 19 с.
6. Вебер М. Хозяйство и общество / Вебер М. ; пер. с нем. ; под науч. ред. Л. Г. Ионина. — М. : ГУ ВШЭ, 2007. — 239 с.

Рекомендована кафедрою менеджменту та моделювання в економіці

Надійшла до редакції 11.05.09  
Рекомендована до друку 22.05.09

*Лазарчук Ольга Василівна* — аспірантка кафедри менеджменту та моделювання в економіці.

Вінницький національний технічний університет