

# **ФАКТОР КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛИКТА В УПРАВЛЕНИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

**Мороз О.В., д.э.н., проф., Карачина Н.П., к.э.н., доц.**

Винницкий национальный аграрный университет, г. Винница, Украина

Предприятия АПК традиционно занимают особенное место в экономике Украины. При этом функционирование сельскохозяйственных предприятий всегда будет иметь особую роль в жизни крестьянства, формируя местные бюджеты, занятость, качество жизни. Изменения, обусловленные рыночной моделью, одновременно как расширили возможности данного сектора экономики, так и обострили ряд проблем отрясли, прежде всего организационно-экономические, управленческие, социальные. К таким можно отнести, в числе других, и проблемы корпоративного управления, которые и отображают по сути глубину и неоднозначность рыночных реформ. В связи с этим обоснование модели эффективности современного сельскохозяйственного предприятия требует поиска новых путей решения. Одним из таких, как считаем, является парадигма использования (управления) потенциала корпоративного (организационного) конфликта.

Конфликтологический подход можно отнести к относительно мало изученным. Теория конфликтов исторически базируется на различных подходах к сущности и роли конфликтов в функционировании социально-экономических систем. Такими подходами стали концепция конфликта как отклонения от нормального состояния Т.Парсонса, Е.Дюркгеймера, Е.Мейо и др.; точка зрения К.Маркса, Я. Варуфакиса, М.Вебера, В.Паретто, Р.Дарендорфа, Г.Зиммеля и др. о том, что конфликт является необходимым фактором социально-экономических объектов, что нашло своё отражение в диалектической и функциональной теориях конфликта. Создание общей теории конфликта связано с деятельностью таких учёных как Т. Шелинг, К.Болдуинг, Д.Хиршфайлер,

Скотт Г. Джинни, Х. Корнелиус, Ш. Фейр и др., которые рассматривали конфликты прежде всего как конкуренцию за ресурсы [1-3]. В более поздние периоды конфликтология стала предметом исследования в рамках современной теории корпоративного управления [4-6]; отдельно в этом плане следует отметить работы российских ученых А. Радыгина и С.Архипова.

Теоретический и эмпирический материал, представленный в публикациях упомянутых авторов, свидетельствует о завершенности осмысления концепции реформ на постсоветском пространстве с точки зрения конфликтологической парадигмы. При этом активные и сложные трансформационные процессы, которые происходят на украинских предприятиях, требуют дополнения существующей концепции корпоративного конфликта с точки зрения реальных процессов. В научной литературе вопросы моделирования эффективности управления корпоративными конфликтами практически не рассматриваются. Всё это свидетельствует об актуальности данного научного направления.

Целью данных исследований являлось обоснование рекомендаций по повышению эффективности управления предприятиями на основе реализации потенциала корпоративных конфликтов. Решение задачи требует создать методологию изучения природы конфликтов на современных предприятиях, уточнить ряд категорий и основных положений общей теории конфликтов, проанализировать особенности корпоративных конфликтов в сельскохозяйственных предприятиях Украины, разработать методологические и, соответственно, методические подходы к оцениванию таких конфликтов, создать аналитические и эконометрические модели влияния конфликтов на эффективность функционирования отдельных предприятий.

Эмпирическая база исследований базировалась на данных о: 1) состоянии более чем 60 сельскохозяйственных предприятий Винницкой и Киевской областей Украины различных организационных форм; 2) их эволюции в течение всего периода реформирования (с начала 90-х гг. и до сегодня); 3) движущих силах и особенностях уникальной в каждом случае траектории развития, а так-

же зависимости экономических показателей от указанного; 4) конфликтности на данных предприятиях. В целом всё упомянутое является фундаментом для составления моделей эффективности исследуемых предприятий в зависимости от указанных факторов. Результаты исследований в самом общем отображении могут быть сведенными к следующим положениям.

1. Конфликт (*организационный, корпоративный конфликт*) является объективным и исключительно важным социально-экономическим фактором, который непосредственно влияет на его эффективность предприятия. Сущность соответствующих эффектов составляет потенциал конфликта. Но главный аспект функциональной роли конфликта на эффективность заключается в бифуркационной природе возможности такого влияния, которое в различных условиях может иметь как негативное, так и положительное влияние. Управление конфликтом, соответственно, является возможностью увеличения положительной и уменьшения отрицательной функции, а также трансформации конфликта в каждом отдельном случае из деструктивного в конструктивный. При этом корпоративные характеристики по сути любого организационного конфликта заключаются в том, что он формируется и реализуется под влиянием интересов отдельных групп агентов предприятия.

2. Реформирование аграрного сектора экономики Украины, имея непосредственный и определяющее влияние прежде всего на сельскохозяйственные предприятия, реализовывалось через видоизменение механизма корпоративного управления, что обуславливало специфику генезиса, проявления, реализации и регулирования соответствующего конфликтогенного потенциала. Очевидно, преобладающей тенденцией следует считать устойчивое обострение конфликтов в АПК, что в преобладающем количестве случаев сопровождалось дисбалансами структуры экономической власти на предприятиях, деформацией мотиваций почти всех агентов предприятий. Отмечено трансформацию конфликтов от организационно-экономических к социально-культурным.

3. Системообразующими факторами рыночных трансформаций в аграрном секторе стали концентрация корпоративной собственности, а также формирование на этой основе целого спектра соответствующих моделей распределения экономической власти на предприятиях. Это сопровождалось увеличением роли собственников значительных корпоративных активов и уменьшением власти других участников корпоративных отношений, увеличением роли перераспределительных при одновременном сокращении социально-интегративных и – в ряде случаев – непосредственно производственных функций. Исходя из объективности и взаимозависимости одновременно как производственных, так и социальных функций отдельного предприятия и влияния конфликта на обе функции, а также непосредственную зависимость между предприятием и крестьянской общиной, общая функция, характеризующая влияние конфликта, может быть представлена в виде изменения таких показателей (табл. 1).

Таблица 1

**Критерии оценивания роли организационных конфликтов на показатели сельскохозяйственных предприятий**

Критерии	Показатели
Показатели, характеризующие состояние предприятия	
Экономические	Прибыльность, рентабельность производства, затраты на 1 га
Социально-экономические	Количество работающих (на постоянной основе), доля оплаты труда в общих затратах, мотивирующая доля оплаты труда, доля персонала высокой квалификации, текучесть кадров
Показатели, характеризующие состояние крестьянскую общину	
Социально-экономические	Количество альтернативных рабочих мест (без основного сельскохозяйственного предприятия, бюджетных организаций и подсобных хозяйств), количество малых предприятий, доля населения, осуществляющих предпринимательскую деятельность

5. Методологическая база исследований динамики конфликтов должна учитывать как универсальные закономерности реализации конфликтов, так и особенности их проявления в каждом отдельном случае анализируемого предприятия. Уровень конфликтности как фактор, определяющий характер эволюции предприятий на современном этапе реформ, обусловлен: 1) системностью, завершённостью и результативностью реформирования; 2) глубиной и остротой социальных противоречий; 3) степенью эффективности экономических механизмов регуляции и социальных институтов, имеющий отношение к регулированию конфликтов; 4) уровнем социального оптимизма, доверия к власти и реформам; 5) совершенством структуры предприятия нового типа, в первую очередь его социально-производственных функций. На ряде конкретных примеров предприятий нами доказана возможность и экономическая целесообразность управления развитием предприятием на основе целенаправленного использования потенциала корпоративного конфликта и его видоизменения в сторону конструктивных функций.

Концептуальная авторская модель идентификации (оценивания, моделирования, прогнозирования) корпоративного конфликта строилась на одной из ключевых гипотез теории игр и оптимума Паретто о возможности выбора альтернативы, при которой возможная максимизация выигрыша *всех* участников конфликта будет иметь место при наличии соответствующей целевой системы управления всеми подсистемами предприятия при условии использования потенциала конфликта и одновременной нейтрализации его негативных последствий. В теоретическом контексте это может иметь место лишь при адаптации траектории развития предприятия к принципиально новому – идеальному - его состоянию, которое, по результатам наблюдений, преимущественно имело место при ярко выраженной модели инновационного развития предприятия. Такое состояние может быть оценено по комплексным показателям, которые отображают состояние производственных и социальных функций предприятия; экономическая сущность подобных изменений отображена в табл. 2.

Таблица 2

**Динамика социально-экономических показателей  
деятельности ООО «Рапсодия»**

Показатели	2000 г.	2003 г.	2010 г.
Показатели ООО «Рапсодия»			
Количество работающих, чел. (на постоянной основе)	87	81	34
Административный аппарат, чел.	19	16	6
Рентабельность производства, %*	-37	-4	25
Прибыльность, грн. на 1 га с.-х. угодий	-	-	2180
Общие затраты, грн. на 1 га с.-х. угодий	710	1920	8720
Доля оплаты труда в общих расходах, %	8	11	29
Мотивирующая доля оплаты труда, %	-	4	40
Доля персонала высокой квалификации, %	21	30	87
Текучесть кадров, %	90	170	7
Показатели состояния крестьянской общины			
Количество рабочих мест (без основного сельскохозяйственного предприятия, бюджетных организаций и подсобных хозяйств)	21	17	19
количество малых предприятий	2	4	5
доля населения, осуществляющая предпринимательскую деятельность (в знаменателе – вместе с членами семей)	<u>0,3</u> 8,0	<u>0,5</u> 10,0	<u>0,7</u> 11,0

\* - отношение чистой прибыли к сумме активов

Источник: собственные исследования по данным ООО «Рапсодия»

6. Стратегия управления корпоративными конфликтами на современном этапе развития сельскохозяйственных предприятий требует изменения роли ряда основных институтов аграрного социума. Для регуляции таких конфликтов необходимо взвешенно переходить от доминирования краткосрочных, чаще всего несогласованных целей (с точки зрения отдельных ключевых групп аген-

тов предприятий) к наиболее приемлемому сценарию долгосрочного развития. Обоснована необходимость видоизменения функции государства. Основой этого должна стать преобладающая медиаторная (посредническая) роль разрешение противоречий между корпоративными владельцами предприятий нового типа, сельскими советами, персоналом предприятий и т.д.; в этом же контексте новой должна быть функция сельских советов относительно защиты интересов крестьян и обществ, что требует разработки новых по сути контрактных условий. Практическое решение проблемы заключается в совершенствовании контрактных отношений в системе: сельскохозяйственное предприятие – сельский совет – мажоритарные акционеры – миноритарные акционеры (крестьяне – владельцы земельных паев). Одновременно рекомендуемое требует разработки новых механизмов и способов контроля за бизнесом, что предусматривает определенную фиксацию соотношения части прибыли на потребление, воспроизводство, развитие бизнеса, а также социальную инфраструктуру украинского села.

#### Список использованной литературы

1. Etzioni A. A. Comparative Analysis of Complex Organizations / Etzioni A. A — N.Y. — 1961. — 569 p .
2. Томас Шеллинг Стратегия конфликта / Т. Шеллинг. — Москва : ИРИСЭН, 2007. — 376 с. — ISBN: 978-5-91066-004-9, ISBN: 0-674-84031-3.
3. Boulding K. E. Conflict and defense : a general theory. — Lanham, MD : University Press of America, 1988. — 349 p.
4. Масахико А. Корпоративное управление в переходных экономиках: инсайдерский контроль и роль банков / Масахико Аоки, Хьюнг Ки Кима; [пер. с англ. Д. Л. Волкова, В. С. Каткало, Т. Н. Клеминой]. — СПб. : Лениздат, 1997. — 558 с. — ISBN: 5-289-01959-6.
5. Мороз О. В. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління: монографія / О. В. Мороз, Н. П. Карачина. — Вінниця : Універсум, 2005. — 176 с. — ISBN: 966-641-153-9.
6. Здравомыслов А. Г. Социология конфликтов / А. Г. Здравомыслов — М. : Аспект-Пресс, 1996.— 317 с. — ISBN: 5-7567-0112-5/.