

УДК: 65.012.32

МОРОЗ О.В., д.е.н., проф., КАРАЧИНА Н.П., к.е.н, доц., ЛАЗАРЧУК О.В.

Вінницький національний технічний університет

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ФАКТОРИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ОБ'ЄКТУ УПРАВЛІННЯ

В статті представлено теоретичне узагальнення основних постулатів теорії конфліктів. Здійснено науково-прикладне вирішення питань оцінювання та управління потенціалом корпоративного конфлікту підприємства як стратегієутворюючого фактору.

Постановка проблеми. Питання побудови аналітичної моделі корпоративного конфлікту на сучасному підприємстві може, на думку авторів, бути віднесеним до пріоритетних, тому що його розв'язання одночасно є передумовою для формування принципово нової методології аналізу суті проблем та, відповідно, перспектив їх вирішення, у т.ч. обґрунтування на цій основі ефективних стратегій розвитку підприємства. Особливо актуальним дане завдання є для сільськогосподарських підприємств України, враховуючи переважно кризові і негативні тенденції їх розвитку впродовж ринкових реформ, а також наявний дисбаланс між існуючим науково-теоретичним базисом проведення реформ та реальним станом справ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі, присвяченій проблемам корпоративного управління та конфліктології у руслі забезпечення ефективності такого управління, питання визначення тенденцій та закономірностей динаміки трансформації підприємств в процесі приватизації залишається предметом активних дискусій, насамперед дослідників у Росії та Україні [1-4]. Як правило, ці питання обговорюються стосовно акціонерних товариств, представлених великими корпораціями, функціонування яких пов'язане із розподілом та альтернативами контролю над виключно потужними фінансо-

вими ресурсами макрорівня, наприклад [5-6]. Гострота обговорення зазначених питань обумовлена, на нашу думку, передусім браком інформації через недостатньо тривалий період розвитку ринкової економіки на пострадянському просторі, проблемністю отримання такої інформації через «непрозорість» ведення вітчизняного бізнесу як переважаючої тенденції, а також наявністю спірних моментів у загальній теорії корпоративного управління (на користь останнього свідчить різноманітність думок і серед зарубіжних вчених) [7-8]. Таким чином, не зважаючи на досить детальне вивчення сутності, ролі та видів корпоративних конфліктів, загальна теорія конфліктології залишається мало вивченим напрямком у сфері прикладного її застосування на рівні моделювання ефективності діяльності окремого підприємства.

Постановка завдання. Авторами статті передбачалося здійснити гносеологічний аналіз становлення основних постулатів сучасної теорії конфліктології та визначити відповідну авторську інтерпретацію.

Виклад основного матеріалу. При оцінюванні ролі корпоративного конфлікту слід виходити із того фундаментального твердження про те, що основою кожного конфлікту є існування протиріччя, яке приймає форму розбіжностей у поглядах. Отже, конфлікт можна визначити як відсутність згоди між двома та більше сторонами – особами або групами осіб, яка проявляється при спробі вирішити протиріччя, причому часто на фоні особистих емоційних переживань. Таким чином, корпоративний конфлікт – це водночас і економічний, і соціальний фактор.

На ефективність інституту підприємства безпосередньо чи опосередковано впливають аспекти його діяльності, обумовлені станом і проявами конфліктогенної взаємодії реципієнтних груп соціоекономічних агентів. Тому для обґрунтування моделі ефективності підприємства об'єктивно необхідно використовувати інструментарій теорії конфліктів.

Слід зазначити специфіку окремих концептуальних підходів в рамках загальної теорії конфлікту (рис. 1).

Фундатори	Назва етапу	Основна ідея
Т. Парсонс, Е. Дюркгеймер, Е. Мейо та ін.	концепція досягнення безконфліктного існу- вання організації	конфлікт – це відхилення від нормального стану системи
К.Маркс, Я. Варуфакіс, Р. Дарендорф	діалектична теорія конфлікту	конфлікт – це процес взаємодії організованих груп; соціальні конфлікти – спосіб існування економіки; конкуренція – форма конфлікту
Д.Хіршфайлер, Скотт Г. Джинні, Х. Корнеліус, Ш. Фейр та ін.	загальна теорія конфлікту	конфлікти трактувались як конкуренція за ресурси
Дж. Нейман, О. Моргенштейн та ін.	ігрова теорія конфлікту	конфлікт як концептуальна система про кон- фліктну поведінку в контексті розвитку по- ложень теорії ігор і тверджень економіко- соціально-психологічної теорії
Г. Зіммель, Л. Козер та ін.	функціоналістична теорія конфлікту	вперше акцентовано увагу на позитивних функціях конфлікту та його інтегративну роль конфлікту у формуванні суспільних структур і оновленні культури
К. Болдуінг, А. Рапопорт та ін.	системна теорія конфлікту	аналіз конфліктної поведінки в контексті ро- звитку положень теорії систем; конфлікт на підприємстві як підсистема соціального кон- флікту, оскільки останній локалізований в організації на мікросоціологічному рівні
А. Етціоні, Н. Грішина, М. Олемскої та ін.	соціоекономіка конфлікту	інтегрування різних методологій, взятих з економічної теорії і соціології. Представлена дослідженнями у таких сферах як трудові спори, внутрішньоорганізаційні конфлікти; конфлікти бізнесу та влади
В. Євтушевський, А. Радигін, В.Барінов, А.Педько та ін.	корпоративне управління / управління на засадах конфліктності	дослідження сутності корпоративного управ- ління на засадах конфліктності; вивчення ок- ремих видів корпоративних конфліктів, що надало більш повне уявлення про особливос- ті і технології регулювання
Авторська концепція	теорія потенціалу конфлікту	гіпотеза про можливість використання поте- нціалу конфлікту та економічну формаліза- цію фактору корпоративного конфлікту

Рис. 1. Ретроспектива методологічних основ формування теорії конфліктів

Таке ретроспективне відображення дозволило згрупувати 3 основні підходи щодо розгляду конфлікту: 1) як небажане, аномальне явище; 2) як об'єктивної складової інституту організації / підприємства; 3) як аналітичні підходи до оцінювання конфлікту з використанням різноманітного інструментарію. В рамках другого підходу сформульовано і авторську концепцію, сутність якої передбачає можливість оцінювання потенціалу конфлікту, а також формування стратегії розвитку підприємства на основі такого потенціалу, тобто визнання позитивної ролі конфлікту та можливості їх використання.

Опис (математичний опис) суті зазначених концепцій повинен, на думку автора, будуватися за припущення, що ефективність функціонування (розвитку) підприємства ($Eф$), на відміну від традиційних трактувань, розглядається як результативний незалежно від різного трактування природи, впливу і ефектоутворюючих факторів конфлікту. Таким чином, опис повинен здійснюватися за формулою (1):

$$Eф = Eф. \text{ потенційна } f(K) , \quad (1)$$

де $Eф. \text{ потенційна}$ – максимально (потенційно) можливий стан ефективності організації;

$f(K)$ – функціональний вплив конфлікту.

Таким чином, концепція автора передбачає визнання об'єктивності поняття «потенціал конфлікту» як передумови для моделювання розвитку підприємства. Авторами категорія «потенціал корпоративного конфлікту» трактується як перспективи підприємства щодо переведення внутрішньоорганізаційного конфлікту у більш конструктивні форми, що супроводжується відповідним істотним позитивним соціоекономічним ефектом. Принциповою є теза про можливість врахування і використання конфлікту, про два можливі альтернативні сценарії розвитку підприємства з врахуванням конфлікту – конструктивного і деструктивного, а також розгляд зазначених факторів як стратегієутворюючих для підприємства. При цьому конструктивність трактується як стан системи/підприємства, коли інтереси відповідних учасників корпоративних відносин

є більш узгодженими порівняно із попереднім станом. Все це є змістовним підґрунтям для формулювання основ управління конфліктом, а також підприємством в цілому з врахуванням ролі конфлікту. В технологічному змісту управління корпоративним конфліктом представляє собою сукупність методів і прийомів управлінського впливу на основні системні елементи діяльності підприємства та його економічні, виробничі і соціальні функції, наслідком чого є якісна видозміна характеристик конфлікту.

Методологічна база дослідження даних процесів повинна враховувати як універсальні закономірності реалізації конфліктів, так і особливості їх прояву і видозміни на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах. Рівень конфліктності як фактор, що визначає характер еволюції підприємств на сучасному етапі реформ, обумовлений: 1) системністю, мірою завершеності та результативністю реформування аграрного сектору; 2) глибиною і гостротою соціальних протиріч; 3) ступенем ефективності економічних механізмів та соціальних інститутів аграрного соціуму; 4) рівнем соціального оптимізму, довіри до влади, сприйняттям реформ та зміни пріоритетів на ринкові; 5) сформованістю структури підприємства нового типу, яке здійснювало б ефективні виробничі та соціально-економічні функції. Доведено можливість управління розвитком підприємства на основі цілеспрямованого використання потенціалу корпоративного конфлікту та його видозміні з деструктивної до конструктивної форми.

Водночас авторами виділено три принципові підходи до управління корпоративним конфліктом на підприємстві, а саме:

1. Нормативний, коли учасники конфлікту звертаються до законодавчих чи етичних норм. Дана стратегія орієнтована на досягнення статусу задовільного співіснування за певними правилами. Здебільшого, такий підхід описує поточну ситуацію вирішення проблем організації без будь-яких принципових змін ні щодо характеру управління, ні щодо причин конфлікту. Як свідчить практика вітчизняних підприємств у постприватизаційний (трансформаційний) етап розвитку економіки, нормативний – або законодавчий – підхід не вирішує суті

проблем, а звідси не може розглядатися як стратегієутворюючий фактор розвитку підприємства.

2. Реалістичний, за яким на підприємстві здійснюється цілеспрямоване управління конфліктною ситуацією, маючи за мету досягти статусу «урегулювання конфлікту» за умови визнання такого статусу всіма або переважною більшістю учасників конфлікту (ставка на перемир'я). Таким чином, мова йде про тактичні заходи регулювання конфлікту, тобто такі, що не передбачають принципової зміни ситуації. З математичної точки зору такий підхід асоціюється як гра з нульовим вигрешем, тобто коли вигреш одних є рівнозначним програшу інших. На практиці такий підхід спостерігається на значній частині підприємств, менеджмент яких намагається досягти позитивного ефекту за рахунок мінімізації наслідків конфлікту без зміни стратегії розвитку підприємства.

3. Ідеалістична стратегія. Даний підхід передбачає відхід від старих цінностей, практики управління, загалом стану підприємства щодо ключових його елементів та перехід до траєкторії досягнення нових цілей. З цих позицій таке управління конфліктом та організацією в цілому трактується як гра з позитивною сумою вигрешу, коли із ситуації, де всі гравці на даний час програють, необхідно перейти до стану, де всі потенційно можуть виграти. Чисельність цілей і засобів вирішення конфлікту дозволяє отримати позитивний результат за умови ієрархічного узгодження потреб всіх учасників конфлікту.

Висновки

Таким чином, управління конфліктом може бути здійснено за рахунок усунення чи мінімізації до певних прийнятних меж причин конфлікту, зміни умов, в яких даний конфлікт має місце, пошук компромісного варіанту, видозміна конфлікту і т.п. В ідеальному варіанті ефективна технологія регулювання конфліктами повинна реалізовуватися у напрямку переходу до нового стану економічної системи, який визначався б можливістю набуття ознак саморегуляції.

Список використаних джерел

1. Дженсен М.К., Меклинг У.Х. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. – 2004. – № 4. – С. 118-191.
2. Мендрул О. Природа корпоративних конфліктів // Ринок цінних паперів. – 2002. – № 7-8. – С. 27-33.
3. Тарасенко О.В. Конфлікти у корпоративному управлінні та трансакційні витрати // Научные труды ДонНТУ. Выпуск 103-2. – 2006. – С. 221-226.
4. Шершньова З.Є. Ідентифікація суб'єктивних чинників впровадження корпоративного управління в Україні // Зеркало недели. – 2004. – № 18-19 (493-494). – С.16.
5. Гафтанюк А. Конфлікти у сфері корпоративного управління // Ринок цінних паперів. – 2002. – № 7-8. – С. 17-25.
6. Сизов Ю.С. Корпоративный конфликт // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. – 2003. – №3. – С.4-8.
7. Солов'єнко К. Культура безвластия // Менеджмент и менеджер. – 2006. – № 1. – С.27-33.
8. Сафронова О.М. Методи регулювання корпоративних відносин та особливості їх упровадження в Україні // Фінанси України. – 2006. – №6. – С.11-14.

Theoretical generalization of basic postulates of theory of conflicts is represented in the article. The scientifically-applied decision of questions of evaluation and management by potential of corporate conflict of enterprise is carried out as a strategic factor.

В статье представлено теоретическое обобщение основных постулатов теории конфликтов. Представлено научно-прикладное решение вопросов оценивания и управления потенциалом корпоративного конфликта на предприятии как стратегиеобразующего фактора.