

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

В даній статті визначено та охарактеризовано основні причини виникнення корпоративних конфліктів. Досліджено вплив конфліктів на фінансовий стан корпорації, її імідж, інвестиційну привабливість тощо.

Ключові слова: *конфлікт, корпоративний конфлікт, кадрова безпека, внутрішньополітичний конфлікт, внутрішньо-особистісний конфлікт.*

This article defines and characterizes the major causes of corporate conflicts. It was investigated the effect of conflicts on the financial condition of the corporation, its image, investment attractiveness, etc.

Key words: *conflict, corporate conflict, personnel security, internal political conflict, intrapersonal conflict.*

Корпоративні конфлікти є складним феноменом, які постійно супроводжують життєдіяльність підприємства та потребують теоретичного і практичного вивчення з метою управління ними на всіх стадіях їх розвитку, особливо це актуально у періоди кризи підприємства або його трансформації. Дослідження причин виникнення корпоративного конфлікту є неодмінною передумовою його розв'язання, оскільки дає змогу пізнати його глибину, складність, позиції сторін тощо.

Постановка завдання. Основною метою статті є визначення основних причин виникнення корпоративних конфліктів, а також дослідження їх впливу на результати діяльності корпорації (на фінансово-економічний стан, рентабельність, імідж корпорації, інвестиційну привабливість тощо).

Результати. На основі вивчення наукових праць вітчизняних та зарубіжних експертів з конфліктології та корпоративного управління [1—6], автором запропоновано наступну класифікацію основних причин виникнення корпоративних конфліктів (рис. 1):

На нашу думку така класифікація причин виникнення корпоративних конфліктів дозволить більш повно охопити всі фактори, що впливають на діяльність корпорації та можуть спричинити корпоративний конфлікт.

Юридичні (правничі) конфлікти є одними з найбільш поширених причин виникнення корпоративного конфлікту. І посідають чи не найперше місце за кількістю таких конфліктів і величиною збитків від них.

Отже, автором визначено наступні юридичні причини виникнення корпоративного конфлікту:

- маніпулювання через судові рішення;
- порушення корпорацією вимог чинного законодавства (у тому числі порушення прав мажоритарних та міноритарних акціонерів);

До основних засобів маніпулювання через судові рішення можна віднести наступні:

- позови міноритарія проти інших акціонерів корпорації, органу управління або члену ради директорів в захист компанії;
- позови компанії проти члену ради директорів;
- оскарження рішень органу членом органу управління;
- судові заборони прийняття та виконання рішень органу управління;
- судове зобов'язання органу управління виконати корпоративні дії.

Використання судових технологій — найбільш ефективний та дуже поширений клас механізмів легального (в деяких випадках «псевдо легального») досягнення і закріп-

лення необхідного атакуючому боку корпоративного конфлікту результату. Спеціалісти нараховують більше 50 методів менш реалістичних з позицій зрозумілої правової позиції у відповідному позові або скарзі схем судового тиску на власників корпорації, членів органів управління корпорацією, або органу управління в цілому [5].

Судові позови міноритарних акціонерів є не дуже поширеним засобом маніпулювання корпорацією, але вони займають певну частку в системі причин виникнення корпоративних конфліктів в корпораціях авіаційної галузі. Так, у березні 2010 року виник корпоративний конфлікт між ЗАТ «Міжнародні авіалінії України» («МАУ») та її міноритарним акціонером, через незаконний, на думку міноритарія, продаж компанією 32 500 власних акцій.

Близько 70 % позовів складають оскарження рішень органу членом органу управління та судові заборони прийняття та виконання рішень органу управління.

В результаті дослідження проблеми порушень корпорацією вимог чинного законодавства, виявлено близько 45 000 правопорушень вітчизняними корпораціями в період з 2003 по 2009 роки (рис. 2).

Вільш детально проаналізовано структуру правопорушень в період з 2007 по 2009 роки. Виявлено основні їх види, а саме:

- нерозміщення в загальнодоступній інформаційній базі даних регулярної інформації емітента;
- неподання емітентом інформації про зміну складу посадових осіб;
- незаконні призначення на посаду та професійна невідповідність особи посаді, яку вона займає;
- невідповідність статуту акціонерного товариства та іншої документації вимогам чинного законодавства;
- порушення прав уповноважених осіб мати доступ до законодавчо визначеного переліку документації акціонерного товариства;
- порушення під час організації та проведення загальних зборів;
- порушення прав акціонерів на отримання акцій;
- порушення прав учасників товариства щодо участі у розподілі прибутку товариства і одержувати його частину (дивіденди);
- правопорушення в процесі продажу та переходу права власності на акції.

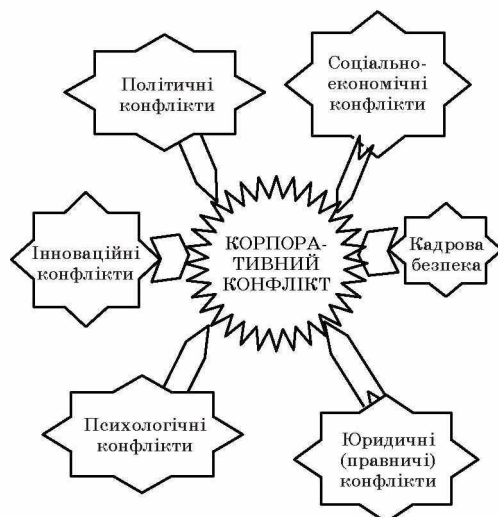


Рис. 1. Причини виникнення корпоративних конфліктів

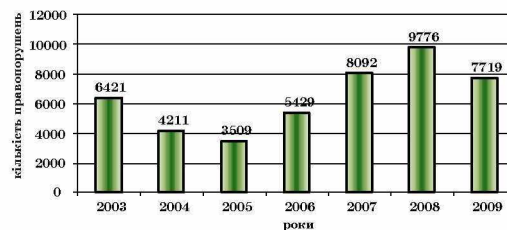


Рис.2. Обсяги правопорушень вітчизняними корпораціями в період з 2003 по 2009 рр.

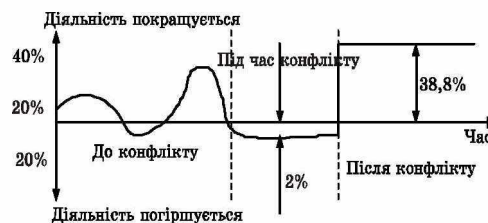


Рис. 3. Вплив інноваційного конфлікту на якість діяльності колективу

Визначено, що порушення тих чи інших законодавчих або нормативно-правових актів впливає на рентабельність корпорації (через значні витрати на сплату штрафних санкцій, накладених державою за правопорушення), на імідж корпорації на вітчизняному та міжнародному ринку (може вплинути на ринкову вартість корпорації, зменшити привабливість корпорації для потенційних інвесторів), або на рентабельність або імідж корпорації одночасно.

Так, порушення корпорацією порядку організації професійної підготовки фахівців з питань фінансового моніторингу професійних учасників ринку цінних паперів або рішення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про затвердження Професійних вимог до головних бухгалтерів професійних учасників ринку цінних паперів» не впливає на фінансово-господарський стан корпорації, але може сформулювати негативний імідж корпорації щодо непрофесійності її кадрів.

Порушення Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок», Закону України «Про національну депозитарну систему та особливості електронного обігу цінних паперів в Україні», Положення про порядок збільшення (зменшення) розміру статутного капіталу акціонерного товариства, Положення про порядок ведення реєстрів власників іменних цінних паперів, Положення про порядок реєстрації випуску акцій, Положення про вимоги до сертифікатів цінних паперів документарної форми існування напроти мають незначний вплив на формування іміджу компанії, але в той же час впливають на рівень рентабельності корпорації через значні суми накладених штрафних санкцій. Визначено, що в період з 2007-го року по 2009 рік загальна сума накладених державою штрафних санкцій склала близько 96 млн грн.

Одночасний вплив на імідж та рентабельність корпорацій мають порушення таких законодавчих актів, як Цивільний кодекс України, Закон України «Про господарські товариства», Закон України «Про акціонерні товариства» та Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів. По-перше, такі правопорушення ведуть за собою накладення значних штрафних санкцій з боку держави, і, по-друге, мають негативний вплив на формування іміджу корпорації та інвестиційної привабливості через порушення прав акціонерів корпорацій, які передбачені зазначеними законодавчими актами, а також нерозміщення інформації про результати діяльності корпорації, що може розцінюватися як навмисне ухилення органів управління від оприлюднення фінансово-економічного стану корпорації через наявні проблеми в корпорації або свідоме маніпулювання дирекцією фінансовою звітністю корпорації (тіньовий розподіл доходів тощо).

Отже, юридичні конфлікти мають великий вплив на діяльність корпорацій, і можуть значно впливати як на ефективність діяльності корпорацій, так і на її імідж та інвестиційну привабливість.

Наступними причинами виникнення корпоративного конфлікту є соціально-економічні та політичні конфлікти.

До основних соціально-економічних причин виникнення корпоративного конфлікту можна віднести наступні:

- соціальні конфлікти;
- корпоративний конфлікт, як інструмент конкурентної боротьби;
- прагнення придбати права власності на основні активи корпорації;
- забезпечення участі в тіньовому розподілі доходу компанії;
- свідоме маніпулювання дирекцією фінансовою звітністю компанії.

Політичні конфлікти — це зіткнення протилежних суспільних сил, обумовлене різноспрямованими політичними цілями та інтересами [2]. Політичні конфлікти діляться на: зовнішньополітичні (міждержавні) та внутрішньополітичні. Причинами виникнення корпоративного конфлікту є внутрішньополітичні конфлікти держави.

До основних видів внутрішньополітичних конфліктів, що призводять до виникнення корпоративних конфліктів, відносяться наступні:

- Класові внутрішньополітичні конфлікти — носять антагоністичний характер, розглядаються як конфлікти «з нульовою сумою».

– Конфлікти між політичними партіями (суспільно-політичними рухами). З розвитком демократичних форм правління боротьба з питань про шляхи розвитку суспільства змістилася в площину діяльності партій і рухів.

– Конфлікти між різними угрупованнями за лідерство в державі, партії тощо. Ці угруповання, як правило, офіційно не оформлені в об'єднання, однак їх інтереси завжди пов'язані з боротьбою за владу.

Інноваційні конфлікти. В умовах ринкової економіки на рівні організацій (підприємств) відбувається радикальна перебудова. Володіючи економічною самостійністю, відповідаючи повністю за результати своєї господарської діяльності, організації прагнуть використовувати різні фактори, які забезпечили б їм високу ефективність роботи, конкурентоспроможність і стійкість [1]. Оскільки інновації відкривають нові перспективи зміни гнучкості на зміну попиту і пропозиції, тобто йде заміна старого — новим, це об'єктивно породжує соціальні суперечності. Перетворення, як правило, зачіпають інтереси людей, їх плани, очікування. Чим радикальніші та масштабніші проведені зміни, тим частіше вони викликають суперечності і конфлікти, внаслідок боротьби старого і нового.

В результаті можуть виникнути такі суперечності, як:

– соціальний ефект може мати протилежний «знак» по відношенню до економічного;

– одні й ті ж результати і наслідки нововведень можуть по-різному оцінюватися членами колективу організації;

– конфлікти, які виникають в результаті нововведень в організації, як і всі інші, можуть носити частково конструктивний, а частково деструктивний характер.

На рис. 3 зображений вплив інноваційного конфлікту на якість діяльності колективу [2].

Наступною причиною виникнення корпоративного конфлікту може стати неефективна система кадрової безпеки. Кадрова безпека — це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.

В результаті дослідження ролі кадрової безпеки в діяльності корпорації, неефективна кадрова безпека може призводити до виникнення як внутрішніх (наприклад, між трудовим колективом та керівництвом), так і зовнішніх (наприклад, грінмейл) корпоративних конфліктів.

Останніми в запропонованій класифікації причин виникнення конфліктів є психологічні конфлікти. До основних психологічних джерел виникнення корпоративного конфлікту можна віднести несумісність темпераментів та внутрішньоособистісні конфлікти.

Психологічні рекомендації щодо вироблення психологічної сумісності в команді можна будувати на основі різних типологій. Визначено, що в сучасному менеджменті робляться спроби побудови систем ефективною неконфліктної команди навіть на основі астрологічних та іменних типологій, особливостей зовнішності людей, їх почерку і біоритмів.

Але, на нашу думку, доцільніше використовувати ті типології та методи визначення сумісності команди, що визнані в психологічній науці і ретельно перевірені на великих вибірках і величезному статистичному матеріалі. Зокрема, на основі визначення сумісності темпераментів.

Щодо внутрішньоособистісного конфлікту, то тут необхідно зазначити, що особливо активно дану проблему досліджували і досліджують зарубіжні науковці (західні та російські зокрема) [3—6]. На основі аналізу поглядів на особистість та теорію внутрішньоособистісних конфліктів різних науковців, визначено, що в більшості теорій внутрішньоособистісного конфлікту основу складає категорія протиріччя, внутрішньої боротьби і поняття психологічного захисту (подолання конфлікту). Отже, внутрішньоособистісний конфлікт — це гостре негативне хвилювання, яке виникло через боротьбу у внутрішньому світі особистості, і що відображає суперечливі зв'язки із соціальним середовищем і затримує прийняття рішення.

Висновки. В результаті проведеного дослідження причин виникнення корпоративних конфліктів в корпоративному секторі України, в тому числі в корпораціях авіаційної галузі, можна зробити висновок, що кожні з запропонованих причин виникнення корпоративних конфліктів мають вагомий вплив на структуру корпоративного конфлікту. В більшості випадків, корпоративний конфлікт виникає через поєднання декількох причин, але саме та причина, частка якої переважає, зумовлює його вид та форму прояву.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Анцупов А.Я., Прошанов С.Л.* Российская конфликтология: Аналитический обзор 607 диссертаций. XX век. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 704с.
2. *Анцупов А.Я., Баклановский С.В.* Конфликтология в схемах и комментариях. — СПб.: Питер, 2007. — 288 с.:ил.
3. *Власов П.К., Липницкий А.В., Луцихина И.М., Макишанов С.И., Маничев С.А.* Психология менеджмента / Г.С. Никифоров (ред.). — 3-е изд. — Х.: Гуманитарный центр, 2007. — 510 с. — Библиогр.: с. 504—510.
4. *Гольфельд Я.А.* Универсальность в разрешении конфликта: Практико-ориентированная методика по курсу «Конфликтология» / Международная научная школа универсологии. — Луганск, 2003. — 164 с. — (Серия «От конфл—икта к гармонии»; Кн.1). — Библиогр.: с. 162—163.
5. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. — М.: Омега-Л, 2009. — 455 с.
6. *Pearce John A.* Strategic management: formulation, impiementation, and control / John A.Pearce, II, Richard B.Robinson, Jr. — alternate case ed.- USA: IRWIN, 2003. — 396 p.

Новак В.О. — novak.nau@mail.ru

Надійшла до редколегії 15.04.2010 р.

*Стаття рекомендована до друку
д-ром екон. наук, проф. Мостенською Т.Л.*