

УДК 339.882

Н. Корж

*Вінницький торговельно-
економічний інститут*

М. Буковинська

*Національний університет
харчових технологій*

КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ: ВИТОКИ ТА УПРАВЛІННЯ

Розглянуто корпоративні конфлікти, причини їх виникнення та можливості управління корпоративними конфліктами. Представлені учасники конфліктів та визначені їх характеристики. Визначено, що основною причиною конфліктів виступає невідповідність цілей конфліктуючих сторін.

Ключові слова: *корпорація, корпоративні конфлікти, управління конфліктами, міноритарні акціонери, мажоритарні акціонери, менеджмент.*

Збільшення кількості конфліктів в останні роки стало причиною появи значної кількості публікацій, що вимагає з'ясування причин виникнення конфліктів та можливостей їх подолання або згладжування.

Основною причиною виникнення корпоративних конфліктів у більшості літературних джерел називають недосконалу нормативно-правову базу здійснення діяльності корпораціями. Проте існують проблеми не лише правового характеру, якими неможна нехтувати.

Дослідження витоків конфліктів, їх сутності та змісту дозволяє визначити механізм та можливості управління конфліктами, визначити можливість попередження конфліктів, а в разі виникнення — шляхи їх погашення.

Попри значну кількість публікацій на сьогодні залишаються недостатньо вивченими питання ефективного подолання корпоративних конфліктів. Недостатньо вивченими науковцями залишаються питання зародження конфліктів, типології корпоративних конфліктів, форми та методи їх попередження.

Корпоративне управління можна розглядати як різновид соціального управління, сутність якого полягає у визначенні та впорядкуванні специфіки корпоративних відносин. Часто корпоративне управління розглядається як інструмент захисту корпоративних прав та корпоративної власності, використання якого спрямоване на збільшення вартості корпорації.

Корпоративне управління можна розглядати у широкому та вузькому розумінні.

У вузькому розумінні корпоративне управління — це вплив на корпорацію як організовану систему, яке здійснюється спеціально створеними органами управління, які діють у межах своєї компетенції.

У широкому розумінні управління корпорацією можна розглядати як взаємовідносини корпорації із зовнішнім середовищем, тобто це система взаємовідносин між органами управління та посадовцями емітенту, власниками цінних паперів та іншими зацікавленими особами.

Корпоративні конфлікти можуть викликатись в результаті порушення прав однієї із груп зацікавлених осіб.

У будь-якому разі управління корпорацією зводиться до пошуку балансу інтересів між різними учасниками корпорацій, до яких віднесено: співробітників, менеджмент, різних груп власників, постачальників, споживачів, місцеву владу, державу. Причиною виникнення корпоративних конфліктів може стати розбалансованість інтересів учасників корпоративних відносин.

© Н. Корж, М. Буковинська, 2012

Крім того, управління корпорацією можна визначити як дотримання певних стандартів поведінки або корпоративних норм. Порушення цих норм викликає появу корпоративних конфліктів.

Корпорацію можна розглядати як організм, який працює для досягнення корпоративної мети, що передбачає значну кількість взаємозв'язків між окремими структурними підрозділами корпораціями, окремими виконавцями та керівниками. Порушення системи взаємозв'язків може також стати причиною корпоративного конфлікту.

Частіше за все корпоративні конфлікти виникають як результат неузгодженості інтересів власників та менеджменту, різних груп власників. Полягає ця неузгодженість, в першу чергу, у різниці сприйняття та орієнтації на стратегічні та оперативні корпоративні цілі.

Так, власники орієнтовані на розвиток корпорації у довгостроковій перспективі, тобто на досягнення стратегічних цілей. Натомість менеджмент сконцентрований на оперативному управлінні та досягненні поточних (оперативних або тактичних) цілей.

Власники дрібних пакетів акцій (міноритарні акціонери) також орієнтовані, здебільшого на отримання поточної вигоди, на відміну від власників крупного пакету акцій (мажоритарні акціонери).

Таким чином можна стверджувати, що різноспрямованість цілей означених груп — учасників корпоративного управління є однією із причин корпоративних конфліктів.

Корпоративні конфлікти можна розглядати як конфлікти між органами управління акціонерного товариства та акціонерами, між акціонерами, якщо такий конфлікт зачіпає інтереси товариства, та між менеджментом та співробітниками. Таким чином корпоративні конфлікти можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми [1].

Корпоративний конфлікт можна визначити, як спори між акціонерами (інвесторами) і менеджерами товариства у зв'язку із порушенням прав акціонерів, які призводять або можуть призвести до позовів до товариства, контролюючому акціонеру або керуючим по сутності рішень, які ними приймаються, достроковому припиненню повноважень органів управління, суттєвим змінам у складі акціонерів [2, с. 11].

Часто плутають або отождожують визначення «корпоративний конфлікт» та «конфлікт інтересів». Конфлікт інтересів визначається як ситуація вибору управлінського рішення, коли суб'єкт управління або особа, що приймає управлінське рішення, має протиріччя між благом компанії та власним інтересом [3, с. 19].

Існує точка зору, відповідно до якої учасників корпоративних конфліктів поділяють на крупних акціонерів, міноритарних акціонерів, директорів та менеджмент [1].

На нашу думку однією із причин конфліктів можуть бути стосунки між менеджментом та працівниками корпорацій, тому до числа учасників корпоративних конфліктів необхідно включати іще і працюючих в корпораціях, тим більше, що протікання конфлікту та його результати безпосередньо відбиваються на стані працюючих в корпорації.

Причинами конфліктів можуть бути:

1. Намагання внести зміни у структуру власників та розподіл власності (маніпуляції з реєстром акціонерів, скупка акцій, подрібнення крупних пакетів акцій, блокування пакетів акцій, надання неправдивої інформації про власників корпорації у засобах масової інформації);

2. Намагання змінити органи управління корпорації (дискредитація членів правління корпорації, створення паралельних органів управління в корпорації, винесення неправдивої інформації про діяльність корпорації у засоби масової інформації тощо);

3. Неспівпадіння цілей учасників корпорації (власників, менеджменту, співробітників) та ін.;

4. Зміна вартості активів за рахунок міноритарних власників (перенесення фінансових проблем на міноритаріїв при реорганізації та переводі прибуткового бізнесу

у нові компанії, виведення активів в афільовані компанії без врахування думки міноритарних акціонерів, порушення прав акціонерів на участь в управлінні компанією, у тому числі і участі у загальних зборах, скупка акцій дрібних власників менеджментом за номінальною ціною — концентрація пакетів акцій, розміщення додаткової емісії через закриту підписку за номінальною ціною — розмивка або концентрація пакетів акцій).

5. Проблеми власності (розподіл прав власності між власниками корпорації, право власності на акції підприємства, відчуження частки);

6. Порушення прав акціонерів (невиплата дивідендів, рейдерські захоплення, недружні поглинання);

7. Корпоративний шантаж з боку міноритарних акціонерів;

8. Проблеми взаєморозуміння між акціонерами та виконавчим органом організації.

Незалежно від причин конфліктів корпоративні конфлікти псують репутацію корпорації і створюють передумови недовіри до її діяльності та продукції, яку вона випускає.

Керівники та власники корпорацій повинні намагатись уникати корпоративних конфліктів, оскільки негативні наслідки корпоративних конфліктів проявляються в наступному:

1. Погіршення або втрата ділової репутації корпорації та її ринкового іміджу;

2. Зміна власника корпорації в цілому або контрольного пакету акцій;

3. Зменшення рівня продаж;

4. Зниження довіри кредиторів;

5. Ускладнення розрахунків з дебіторами;

6. Зниження доходності корпорації.

Корпоративний конфлікт — це явище, якого намагаються уникнути керівники всіх органа цій, незалежно від їх організаційної форми власності та розмірів економічної діяльності. Досить часто конфлікт всередині організації розвивається дуже стрімко, ставлячи під удар систему менеджменту та доходність підприємства в цілому [4].

Корпоративний конфлікт — це спір між учасниками корпорації, або між учасником (ами) корпорації та корпорацією, об'єктом котрого є корпоративні правовідносини, а також інші правовідносини, пов'язані з діяльністю корпорації, або з вимогами, що висуваються в інтересах корпорації, а також спор між учасником (ами) корпорації або корпорацією, утримувач реєстру власників цінних паперів, депозитарій, зовнішній інвестор), з іншої сторони, якщо він зачіпає або може зачепити відносини всередині корпорації, зумовлений протилежними цілями сторін конфлікту у зв'язку з бажанням контролювати і спрямовувати поведінку іншої сторони, або змінити свій статус і юридичне становище [5].

Законодавчі акти, які діють в економічно розвинутих країнах з тривалою в часі історією розвитку корпорацій, захищають права міноритарних власників, тому розвиток корпоративних конфліктів в основному відбувається в цих країнах як конфлікти, що виникають між власниками та менеджментом компанії, власниками та найманими директорами, менеджментом та найманими директорами.

Останнім часом з'являються публікації щодо розвитку у світовій практиці корпоративного менеджменту корпоративного шантажу — грінмейлу (green mail).

Спочатку грінмейлом називали ситуацію, в якій певний пакет акцій акціонерного товариства знаходився у власності недружньої по відношенню до даного акціонерного товариства компанії або групи осіб, що примушувало компанію викупити акції зі значною премією — за ціною, що значно перевищувала поточну ринкову вартість акцій. Таку ситуацію називали корпоративним шантажем.

Корпоративний шантаж також стає передумовою виникнення корпоративних конфліктів, оскільки грінмейл можна розглядати як сукупність способів тиску з боку

ной возникновения конфликтов выступает несогласованность целей конфликтующих сторон.

Ключевые слова: корпорация, корпоративные конфликты, управление конфликтами, миноритарные акционеры, мажоритарные акционеры, менеджмент.

N. Korzh, M. Bukovinska

Corporate conflicts: sources and direction

In these article corporate conflicts, their causes and possible management of corporate conflicts are considered. Represented races attended conflicts and determine their characteristics. Determined that the main cause of the conflict are the inconsistency of goals of the conflicting parties.

Key words: corporation, corporate conflicts, conflict management, minority shareholders, majority shareholders and management

e-mail: jimp@ukr.net

Надійшла до редколегії 18.04.2012 р.