

Чернишов Олександр Васильович

Chernyshov Oleksandr Vasylovych

здобувач другого «магістерського»

рівня вищої освіти, 2 року навчання,

спеціальність 073 Менеджмент,

освітня програма «Управління фінансово-економічною безпекою»,

ХНЕУ ім. С.Кузнеця,

chernyshov.vvv88@gmail.com

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. На основі аналізу літературних джерел, було визначено, що корпоративні конфлікти – це внутрішні суперечки суб’єктів корпоративних відносин з приводу використання ресурсів, розподілу прибутку, майнових прав, а також суперечки, що опосередковують відносини суб’єкта господарювання із зовнішнім середовищем. З’ясовано, що корпоративні конфлікти пов’язані з таким поняттям, як “корпоративні інтереси”. Корпоративні конфлікти викликають ризики, небезпеки, що в свою чергу, вимагає обґрунтування методів та інструментів забезпечення економічної безпеки шляхом попередження та врегулювання корпоративних конфліктів.

Abstract. Based on the analysis of literary sources, it was determined that corporate conflicts are internal disputes between subjects of corporate relations regarding the use of resources, distribution of profits, property rights, as well as disputes that mediate the relations of a business entity with the external environment. It was found that corporate conflicts are associated with such a concept as “corporate interests”. Corporate conflicts cause risks, dangers, which in turn requires substantiation of methods and tools for ensuring economic security through the prevention and resolution of corporate conflicts.

Корпоративні конфлікти протікають між їх суб'єктами з приводу певних об'єктів конфліктів. Суб'єкти корпоративних конфліктів – це учасники корпоративних конфліктів, які мають фінансовий інтерес, який пов'язаний з діяльністю підприємства [1].

Об'єктами корпоративних конфліктів є виплата дивідендів, розподіл прибутку, право власності на корпоративні ресурси, виплата заробітної плати працівникам, підвищення підзвітності менеджерів та інше.

Корпоративний конфлікт, на нашу думку, – це конфлікт інтересів між суб'єктами корпоративних відносин, що мають прямий вплив на бізнес, та зацікавленими особами, які мають опосередкований вплив на бізнес. Роль цих учасників буде різною в корпоративних конфліктах.

Склад учасників корпоративних конфліктів наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Склад учасників корпоративних конфліктів

Група учасників корпоративних конфліктів	Склад учасників корпоративних конфліктів	Вид економічної безпеки, рівень якої може бути знижений внаслідок впливу корпоративних конфліктів
Учасники корпоративного конфлікту, які мають прямий вплив на бізнес	Власники або акціонери	Фінансова, майнова, корпоративна
	Топ-менеджмент	Фінансова, технологічна, інформаційна, корпоративна
	Менеджери середньої і нижчої ланки управління	Технологічна, кадрова, інформаційна
	Персонал	Кадрова, соціальна, інформаційна
Зацікавлені особи, які мають опосередкований вплив на бізнес	Органи державної влади	Фінансова
	Клієнти	Фінансова
	Постачальники	Фінансова, технологічна
	Ділові партнери	Фінансова, інформаційна

Корпоративний конфлікт, в якій би формі він не виступав, завжди проходить певні стадії розвитку, що відрізняються між собою якісними характеристиками і можливостями для локалізації, вирішення (табл. 2).

Стадії корпоративного конфлікту

Стадії	Назва	Коротка характеристика
Перша стадія	Передуюча	Пов'язана з виникненням передумов, за яких може виникнути зіткнення інтересів
Друга стадія	Зародження конфлікту	Характерний такий розвиток передумов, за якого можливе зіткнення різних груп чи окремих людей
Третя стадія	Назрівання конфлікту	Якщо на попередній стадії зіткнення лише накреслюється, то на цій стадії воно стає неминучим. У конфліктуючих сторін починає формуватись конфліктогенна установка на дії в тому чи іншому напрямку чи відмова від них
Четверта стадія	Усвідомлення конфлікту	Якщо на попередній стадії суб'єкти конфліктних стосунків знаходились на рівні інтуїтивних очікувань, передчуття конфліктної ситуації, то на стадії усвідомлення вони починають аналізувати причини конфлікту, виробляти можливу лінію поведінки
П'ята стадія	“Сутичка” або “вибух”	Безсумнівний сам факт зіткнення інтересів в тій чи іншій формі: вербальній, дієвій, відкритій, прихованій. Але частіш за все конфлікт проявляється у різних формах одночасно
Шоста стадія	Пригасання конфлікту	Для неї характерні спад емоційно-психологічного і психофізіологічного напруження, оцінка наслідків конфлікту і вибір подальшої лінії поведінки.
Сьома стадія	вирішення конфлікту	На цій стадії проходить практична ліквідація суперечностей. Однак далеко не кожний конфлікт може знайти своє вирішення. Все залежить від ступеня зняття суперечностей і створення умов, що виключають їх нове зародження.

Тож, причинами виникнення корпоративних конфліктів є [2]:

1) розбіжності в інтересах власників або акціонерів з приводу розподілу прибутку, процедури виплат дивідендів, додаткової емісії акцій та відкритості інформації. Слід наголосити, що інтереси мажоритарних акціонерів спрямовані на мінімізацію виплати дивідендів міноритарним акціонерам, здійснення додаткової емісії акцій, оскільки їх діяльність орієнтована на довгостроковий період. З іншого боку, міноритарні акціонери є противниками інтересів мажоритарних акціонерів, тому що основні інтереси полягають в отриманні максимального розміру виплати дивідендів та відкритого доступу до інформації підприємства;

2) підвищення підзвітності менеджерів, контролю за діяльністю підприємства та оплати праці. Щодо інтересів топ-менеджерів, то вони полягають у підвищенні підзвітності працівників нижчої ланки та мінімізації асиметрії інформації, що надходить від працівників нижчої ланки управління;

3) низька поінформованість та розбіжності інтересів між підприємством і суб'єктами, які мають опосередкований вплив на бізнес. Органи державної влади, клієнти, постачальники зацікавлені в розширенні обсягів діяльності, зміцненні фінансового стану суб'єктів господарювання.

Основними причинами виникнення корпоративних конфліктів можна назвати інформаційну закритість компаній.

Отже, серед способів вирішення корпоративних конфліктів виділяють: 1) антагоністські (судові, адміністративні, правозахисні процедури); 2) примирення, переговори, посередництво, арбітраж. Бажаним є застосування компромісних способів врегулювання корпоративних конфліктів.

Перелік використаних джерел:

1. Лаговська О. А. Корпоративні конфлікти та інформаційна асиметрія: причини і шляхи подолання / О. А. Лаговська, І. І. Шайдецька // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярощук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2016. – Том 26. – № 1. – С. 170 – 178.

2. Мішин О. Ю. Моделювання системи експрес-моніторингу кадрової безпеки підприємства / О. Ю. Мішин, С. В. Мішина // Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем. Матеріали IX Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 7-8 квітня 2017 р. – Бердянськ : ФЛП Ткачук А. В. – 2017. – С. 53 – 55.

3. Потапук І. П. Теоретико-методологічні засади формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства / І. П. Потапук // Економічний форум. – 2020. – № 4. – С. 125 – 130.