

КОНФЛІКТИ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ: ОСНОВНІ СТАДІЇ ТА СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ

Матат В.В.,

магістрантка, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: matatv@krok.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6487-7125>

Корпоративні конфлікти є однією із гальмівних сил економічного розвитку. Відсутність налагодженої роботи між ТОП-менеджментом компанії заважає повноцінному використанню усіх наявних ресурсів, у тому числі інтелектуальних, адже конфліктність та саботаж співпраці призводять до зниження ефективності робочого процесу. Корпоративний конфлікт являє собою соціальне явище, результат дій, які виникають унаслідок загострення протиріч між суб'єктами суспільних відносин, які мають різні інтереси та ресурси, за умови, що одночасне задоволення інтересів сторін є неможливим [1, с. 14].

Конфлікти виникають у системі корпоративного управління, яка являє собою організаційну модель, що включає верхній рівень (власники корпорації та ТОП-менеджмент) та нижній рівень (лінійні керівники і трудовий колектив). Дана система дозволяє сформувати структуру завдань, способів їх реалізації та відстеження результати їх виконання [2, с. 90]. Якщо сформована система корпоративного управління не відповідає викликам та потребам сучасності, між підрозділами та посадовими особами можливі приховані конфлікти або навіть відкриті конфронтації.

До учасників корпоративних конфліктів відносяться: засновники, контролюючі акціонери, міноритарні акціонери, особи, що займають посади в органах управління компанії (директори та ТОП-менеджери), особи, чий інтереси порушені (кредитори, працівники товариства, споживачі і т.п.). Конфлікти можуть виникати між ТОМ-менеджментом, між менеджерами і акціонерами, між контролюючими і міноритарними акціонерами, між компанією (акціонерами як групою) і зовнішніми групами, такими, як кредитори і наймані працівники.

В основі корпоративного конфлікту лежить конфлікт інтересів. Існують такі стадії конфлікту:

- передконфліктна ситуація (виникає реальна вірогідність виникнення конфлікту);
- інцидент (розкриття позицій сторін, ініціація конфлікту);
- ескалація (відбувається загострення протиріч між учасниками конфлікту, використовуються всі можливості для перемоги);
- кульмінація (може виражатися в конкретній зміні цінностей сторонами конфлікту, появи можливостей його припинення або зовнішніх сил, здатних це зробити);
- завершення конфлікту (вирішення конфлікту, усунення конфлікту, згасання конфлікту, переростання конфлікту в інший конфлікт);
- постконфліктна ситуація (напружені відносини між сторонами конфлікту).

Конфлікту може передувати так звана латентна, або прихована стадія, якій характерні всі елементи конфлікту, за винятком зовнішніх дій. Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», конфлікт інтересів впливає із суперечності між приватними інтересами осіб та їх робочими повноваженнями, у зв'язку з чим може бути порушена об'єктивність прийняття рішень [3]. Сутність конфлікту інтересів полягає не в самому факті порушення інтересів, а в можливості виникнення ситуації, коли ці інтереси можуть бути порушені, тому на ефективність діяльності має значний вплив також потенційний конфлікт інтересів. Корпоративний конфлікт починається тоді, коли відбувається порушення прав чи законних інтересів учасників у результаті вчинення неправомірних дій з боку інших учасників або менеджменту суспільства.

Каталізатором конфлікту може стати порушення не правових, а моральних норм. У переважній більшості таких випадків визначити, хто правий, а хто винен у конфлікті, вкрай важко. За досить невеликий проміжок часу сварка між партнерами може обрости великою кількістю позовів та заяв, поданих до компетентних органів.

В науковій літературі існують такі правові способи вирішення корпоративних конфліктів, як:

- внутрішньо-корпоративні механізми (загальні збори акціонерів, наглядова рада, виконавчий орган тощо);
- розв'язання корпоративного конфлікту за участі корпоративного медіатора, який поєднує інтереси конфліктуючих сторін;
- розв'язання конфлікту компетентними державними органами (Національною комісією із цінних паперів та фондового ринку, антимонопольними органами та ін.);
- судові процедури, передбачені чинним законодавством, які застосовуються в разі неефективності чи неможливості використання вищезгаданих процедур за умови, що подібний спір може бути предметом судового розгляду [4, с. 6-7].

Отже, корпоративні конфлікти являють собою динамічний процес. У своєму розвитку корпоративний конфлікт проходить три основні стадії: передконфліктна ситуація; відкритий конфлікт, що включає в себе етапи початку, розвитку і завершення конфлікту; постконфліктний період. Корпоративний конфлікт може бути вирішеним за допомогою внутрішніх ресурсів організації, за участі незалежного посередника, компетентними державними органами або у судовому порядку.

Список використаних джерел:

1. Денис О.Б. Суть та специфіка корпоративних конфліктів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. № 17. С. 12-14.
2. Бесарабов В.О., Пальцун І.М. Медіація як ефективний засіб вирішення корпоративних конфліктів. *Міжнародний збірник наукових праць «Облік. Економіка. Менеджмент»*. 2014. № 1. С. 88-96.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 19.04.2020 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

4. Вінник О.М. Корпоративні конфлікти та зловживання корпоративними правами в акціонерних товариствах: традиційні та інноваційні способи попередження й розв'язання. Правовий механізм інноваційного розвитку. 2012. №2. С. 5-12.