

4. *Майорова Т. В.* Інвестиційна діяльність. — К.: ЦУЛ, 2003. — 376 с.
5. *Пересада А.А.* Управління інвестиційним процесом. — К.: «ТОВ Лібра», 2002. — 320 с.
6. *Хобта В.М.* Управління інвестиціями. — Донецьк: ДонНТУ, 2005. — 394 с.
7. *Дюркгейм Е.* Социология и социальные науки // Философия и социальная мысль. — 1992. — № 5. — С. 113—126.
8. *Маркс К.* К критике политической экономии. Предисловие // К.Маркс, Ф.Энгельс. Соч. т. 13, с. 1—167.
9. *Маркс К.* Письмо к П.В. Аненкову, 28 дек. 1846 г. // К.Маркс, Ф.Энгельс. Соч. т. 27, с. 401—412.
10. *Энгельс Ф.* Письма 90-х годов: И. Блоху 21(22) сент. 1890 г., К. Шмидту 27 окт. 1890 г., В. Боргиусу 25 января 1891 г. // К.Маркс, Ф.Энгельс. Соч. т. 37, 39.
11. *Якуба Е.А.* Социология. — Харьков: Изд.«Константа», 1996. — 192 с.
12. *Пономаренко В.С., Ястремская Е.Н., Луцковский В.М.* и др. Механизм управления предприятием: социальный аспект. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. — 256с.
13. *Дюркгейм Е.* О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Наука, 1991.
14. *Смелзер Н.* Девиация и социальный контроль // Социологические исследования. — 1992. — № 1.
15. *Р. Мертон.* Социальная структура и аномия // Социальные исследования. — 1992. — № 3, 4.
16. *Ястремська О.М.* Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади: монографія. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2004. — 472 с.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2010 р.

Г.В. Назарова, д-р екон. наук, професор,
Харківський національний економічний університет

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ АГЕНТСЬКИХ КОНФЛІКТІВ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто корпоративне управління як складна система агентських відносин між її власниками (принципалами) і менеджерами (агентами). Проведено аналіз агентських конфліктів, уточнено класифікацію конфліктів, визначено структурні елементи, причини появи конфліктів, передумови попередження конфліктів та умови, форми і методи їх розв'язання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Корпоративне управління, конфлікти, попередження конфліктів, розв'язання конфліктів

Ключовим елементом системи корпоративного управління є відносини між інвесторами, акціонерами й вищими менеджерами. У цьому зв'язку можна стверджувати, що корпоративне управління — це складна система агентських відносин між її власниками (принципалами) і менеджерами (агентами), які діють і в інтересах компанії, і у своїх інтересах. Теорія агентських відносин вивчає ситуації, у яких одна особа (принципал) доручає іншій особі (агентові) виконати деякі завдання в інтересах принципала, при цьому рішення цих завдань не завжди перебуває в рамках інтересів агента. Принципал може досягти цього результату за допомогою морального переконання або соціально-матеріального стимулювання агента [1].

Теоретичним і методологічним фундаментом агентських відносин є інституціональний підхід. У неокласичній економічній теорії поведінка індивіда передбачається економічно раціональною, неінституціональна теорія замість моделі «людини економічної» пропонує модель «людини соціальної», для якої важливою є реакція інших людей на її дії. Класик інституціоналізму О. Уильямсон стверджує, що неокласична теорія передбачає миттєвий обмін і обов'язкове виконання укладених контрактів [2]. На відміну від цього нова інституціональна теорія на перший план висуває процес взаємодії між економічними агентами та витрати, що супроводжують цю взаємодію [3—6].

Особливості інституціонального підходу в системі корпоративного управління проявляються в множинності принципалів і множинності завдань агентських відносин. Множинність принципалів полягає в існуванні більш одного власника компанії, кожний з яких має свої інтереси, при цьому ефект від витрат на здійснення контролю над менеджерами з боку окремо взятого акціонера розпорошується. Крім того, власники доручають менеджерам вирішувати безліч завдань, багато з яких потенційно можуть конкурувати один з одним. Той факт, що власники фірми (акціонери) надають менеджерам право прийняття рішень, створює потенційний конфлікт інтересів, який розглядається в рамках теорії агентських відносин як агентський конфлікт. Потенційний агентський конфлікт виникає у всіх тих випадках, коли менеджер фірми володіє менш ніж 100 % акцій.

Своєчасне розуміння виникнення конфлікту та передбачення його поширення ще не дає можливості розв'язання проблеми. Для цього необхідно знати, які типи конфліктів можуть виникати в системі та методи ефективного управління ними. Аналіз існуючих наукових джерел з досліджуваної проблеми свідчить про на-

явність значних внесків в розв'язання проблеми управління конфліктами. Насамперед необхідно виділити роботи таких вітчизняних авторів, як: А. Анцупова, Н. Грішина, С. Єріна, А. Ковальова, Н. Леонова, Є. Олександрова, П.Сорокіна. Серед зарубіжних авторів значний внесок зробили К. Боулдінг, І. Галтуїнг, Р. Дарендорф, М. Дойч, Л. Козер, Д. Марч, М. Спенсер. В даних наукових публікаціях автори визначають структуру, функції і процес конфліктів, розкривають специфіку конфліктної свідомості, наводять методи управління конфліктами, але не відображають особливості управління конфліктами в системі агентських угод.

Цілями статті є визначити теоретичні основи управління конфліктами, провести аналіз змісту поняття «агентський конфлікт», уточнити класифікацію конфліктів, виявити передумови попередження конфліктів та умови їх розв'язання.

В процесі взаємодії економічних агентів постійно виникають розбіжності і протиріччя різних сторін, які нерідко переростають у конфлікти. В зв'язку з цим виникає необхідність відповідного управління цим процесом, задачею якого повинно бути попередження виникнення небажаних конфліктів та надання цим конфліктним ситуаціям конструктивного характеру.

Конфлікти є невід'ємною частиною соціально-економічного життя, що обумовлює пильну увагу вчених до дослідження природи і сутності конфліктів. Конфлікт завжди пов'язаний з суб'єктивним усвідомленням людьми суперечності своїх інтересів як членів тих або інших груп. Західними фахівцями конфлікти визнаються найважливішими чинниками соціального та економічного розвитку. Англійський учений М. Спенсер вважав конфлікт «неминучим явищем в історії людського суспільства і стимулом соціального розвитку». Німецький соціолог Р. Дарендорф в основу конфліктів поклав політичні чинники: боротьбу за владу, престиж, авторитет. Конфлікт, на його думку, — це наслідок соціальної нерівності. Основу соціальних конфліктів, згідно з марксизмом, складає боротьба за власність. Американський соціолог Л. Козер визначає конфлікт як ідеологічне явище, яке відображає устремління й почуття соціальних груп чи індивідів у боротьбі за об'єктивні цілі: владу, зміну статусу, перерозподіл доходів, переоцінку цінностей тощо [7, с. 93—95]. Сучасні теоретики і практики управління все частіше схиляються до тієї точки зору, що деякі конфлікти не тільки можливі, але й бажані. Роль конфліктів та їх регулювання в сучасному суспільстві настільки велика, що наприкінці ХХ ст. виділилася спеціальна область знань — конфліктологія.

В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає або суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, або різнорідні інтереси, бажання, прагнення опонентів. Якщо до того ж ситуація є загрозою для досягнення поставленої мети хоча б одному з учасників взаємодії, то виникає конфліктна ситуація. Конфліктна ситуація — це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення, неспівпадання інтересів, бажань тощо [8].

Щоб конфлікт почав розростатися, необхідний інцидент (мотив), коли одна із сторін починає діяти, ущемляючи інтереси іншої сторони. Інцидент (мотив) — це початковий етап у динаміці відкритого конфлікту, який характеризується прямим протиборством сторін [9]. Інцидент призводить до конфлікту тільки при наявності протиріч, що чекають свого вирішення. Таким чином, конфлікт утворюється при взаємодії конфліктної ситуації та інциденту.

Н. Грішина виділяє в конфлікті також 5 структурних елементів, однак розуміє їх по-іншому:

- сторони (учасники) конфлікту;

- умови конфлікту (включають умови його виникнення й умови його протікання);

- предмет конфлікту;

- дії учасників конфлікту;

- результат конфлікту [10, с. 39].

У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі відсутній єдиний підхід щодо розуміння сутності причин появи конфліктів та їх класифікації. А це ускладнює безпосередньо їх діагностику та аналіз. Спроба систематизації існуючі підходи до конфліктів дає можливість запропонувати узагальнену класифікацію агентських конфліктів, яка представлена на рис. 1.

Можна виділити 3 основні групи конфліктів: залежно від їх поширення, в залежності від причин, що зумовлюють їх, та в залежності від рівня виникнення та вирішення конфліктів.

Закритий конфлікт буває найчастіше несприятливим. Він характеризується тим, що одна із сторін не знає про існування конфлікту, а також деструктивним впливом на систему відносин. Зовнішніми проявами схованих агентських конфліктів є, як правило, бажання власників «усіх звільнити», відсутність чітких зон відповідальності менеджерів, відсутність контрактів із ключовими менеджерами, невдалі спроби впровадження системи мотивації та правил трудової дисципліни.

До позитивних функцій належать:

- інтеграційна функція, яка полягає в посиленні згуртованості зацікавлених осіб у ході конфлікту, об'єднанні їх на основі усвідомлення спільності інтересів і цілей;
- сигналізаційна функція, яка реалізується у виявленні несприятливих умов договірної процесу;
- інноваційна функція, завдяки якій у ході конфлікту оновлюються цілі та завдання взаємодії;

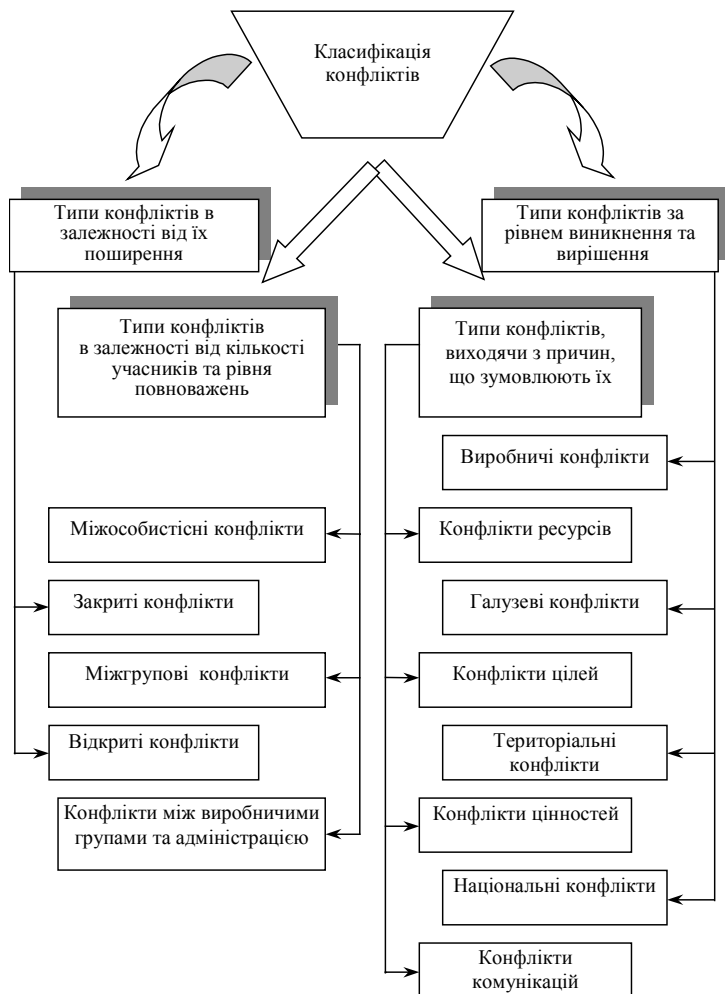


Рис. 1. Узагальнена класифікація конфліктів

— інформаційна функція, яка полягає в необхідності для обох сторін забезпечити повну й достовірну інформацію;

— стабілізаційна функція, яка полягає в урегулюванні незначного конфлікту, що дає змогу запобігти більш серйозного конфлікту.

Конфлікти ресурсів — їх причина полягає в об'єктивній обмеженості будь-яких ресурсів на всіх рівнях, зокрема й на рівні держави.

Конфлікти цілей — це найтипівіший різновид позиційних конфліктів, що походять з різних цілей учасників корпоративних відносин в ході вирішення спільних завдань.

Конфлікти цінностей походять із розходжень суб'єктивних бачень опонентів набору цінностей, які можуть стосуватися світогляду, моралі, релігійних поглядів та інше.

Конфлікти комунікацій — виникають за браком інформації в процесі взаємодії. А також виділяють виробничі, галузеві, територіальні та національні конфлікти.

Взаємодія суб'єктів агентського конфлікту реалізується в його функціях, які можна поділити на позитивні й негативні.

До негативних функцій агентського конфлікту належать:

посилення ворожості, збільшення кількості недоброзичливих висловлювань і взаємних оцінок;

згортання ділових контактів усупереч функціональній необхідності, крайня формалізація спілкування, відмова від відкритих комунікацій;

погіршення взаєморозуміння і настановні розбіжності щодо дріб'язкових питань у взаємодіях та переговорах;

навмисний спротив бажанням, діям і думкам інших, навіть якщо в цьому немає необхідності і змісту; демонстративна бездіяльність, невиконання, недотримання взаємних зобов'язань, домовленості;

навмисна і цілеспрямовано деструктивна поведінка, тобто установка на руйнування й підривання певних загальних зв'язків;

фактичні втрати часу, невикористання сприятливої ситуації.

Актуальним питанням у вивченні конфліктних взаємодій між сторонами агентських відносин є аналіз та визначення причин конфліктів, тому що причина є тим пунктом, навколо якого розвертається конфліктна ситуація. В сучасній науці проблема визначення причин конфліктів посідає значне місце. Слід відзначити роботи таких авторів, як М. Альберт, А. Анцупов [10], Р. Дарендорф, М. Мескон, Ф. Хедоурі, які наводять класифікацію загальних причин конфліктів. В основі аналізу причин виникнен-

ня конфліктів лежить методологічний принцип причинності. Відповідно до цього принципу між двома подіями існує причинний зв'язок у тому разі, якщо перша подія є достатньою умовою для здійснення наступної події. Згідно з таким розумінням, до причин, що зумовлюють агентські конфлікти, належать ті явища й події, внаслідок здійснення яких виникають конфлікти.

Причиною конфлікту між власниками й менеджерами є відмінність їх цілей — перші орієнтовані на отримання доходу від власності й пов'язаного з ним набору споживчих благ, другі — на забезпечення стійкості й конкурентоспроможності компанії як сфери реалізації своїх кар'єрних інтересів. На думку багатьох економістів, одним з механізмів запобігання агентської проблеми є залучення зовнішніх посередників до процесу прийняття рішень. У якості зовнішніх посередників можна розглядати державу, фінансові й товарні ринки. Не меншого значення для успішного рішення агентської проблеми має організація системи контролю та механізму регулювання трудових відносин. До інструментів, використання яких успішно застосовується для рішення подібних завдань, відносять складання трудового контракту, побудова системи оплати праці менеджерів, покладання контролю над діяльністю менеджерів корпорації на наглядову раду.

Успішне вирішення трудових конфліктів вимагає володіння сукупністю засобів, форм і методів вирішення, уміння поєднувати їх різновиди відповідно до реальних умов. Під вирішенням конфлікту розуміють процес управлінського впливу на перебіг конфлікту з метою зняття причин його виникнення та негативних наслідків. Такий погляд не заперечує можливості вирішення конфлікту природним шляхом, оскільки «управлінський» вплив факторів на перебіг конфлікту в цьому разі матиме випадковий характер.

Вирішення не розглядається як деякий незалежний процес, що стоїть над конфліктом. Це — власне завершальна стадія конфліктного процесу. Воно здійснюється або через зміну об'єктивної ситуації, або ціною психологічної перебудови суб'єктивного образу ситуації, що склався у ворогуючих сторін.

Розрізняють організаційні та адміністративно-вольові форми вирішення конфліктів.

До організаційних відносяться наступні:

компроміс — являє собою такий спосіб вирішення проблеми, коли опоненти реалізують свої інтереси шляхом взаємних поступок: або поступок слабшій стороні, або тій, котра зуміла довести обґрунтованість своїх вимог тому, хто добровільно відмовився

від частини своїх домагань. Таке трапляється рідко, найчастіше компроміси здобуваються внаслідок важких ділових переговорів;

переговори — специфічний тип регулювання інституціалізованого конфлікту. У вузькому значенні слова — це механізм регулювання відносин між суб'єктами, заснований на одночасному існуванні взаємозалежності й розбіжності інтересів;

інформування, тобто соціально-психологічна регуляція, спрямована на перебудову образу ситуації у свідомості сторін, досягнення правильного погляду на конфлікт, пропаганда примирення й вигоди від цього;

відволікання — це перенесення уваги сторін, які конфліктують, на інші проблеми чи позитивні аспекти їхніх відносин; орієнтація уваги сторін на що-небудь загальне, що сприяє об'єднанню;

відступ — ще один спосіб вирішення конфліктів, де сили супротивників явно нерівні чи позиція однієї зі сторін має переконливіший вигляд;

трансформація, тобто переведення конфлікту зі стану марної ворожнечі в стан переговорів;

ігнорування — навмисне нехтування конфліктом для того, щоб він розв'язався сам по собі або щоб акцентування уваги на конфлікті не сприяло його загостренню.

Адміністративно-вольові способи вирішення конфліктів включають:

придушення інтересів — це ситуація, за якої причини конфлікту не усуваються, але будь-яка конфліктна поведінка забороняється під загрозою адміністративних санкцій для однієї чи обох сторін;

роз'яснення конфліктів;

вирішення спору за рішенням суду;

комфортна перевага — це рішення на користь більшості, задоволення інтересів більш сильної сторони;

Форми вирішення конфліктів представлені на рис. 2.

Найчастіше вирішення конфліктів, спричинених об'єктивними суперечностями, передбачає своєчасний і точний діагноз, спільний пошук шляхів їх подолання. Для цього треба звільнитися від стереотипів боротьби, що накопичилися, ворожості й недовіри. Досягається це на основі мети, значущої для кожної групи й водночас такої, що об'єднує опонентів на більш широкій платформі. Крім того, мету, засновану на взаємовигідних інтересах, можна реалізувати лише спільними зусиллями.

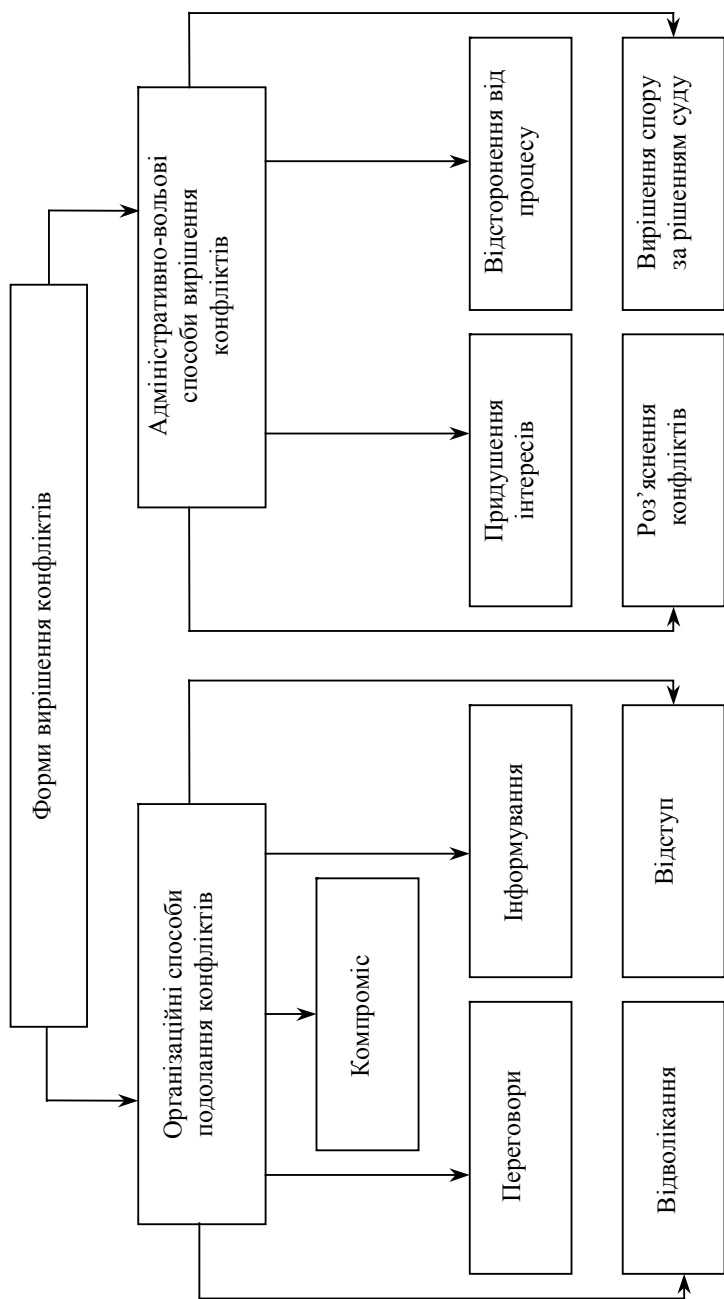


Рис. 2. Форми вирішення трудових конфліктів

Можна зробити висновок, що сучасна практика корпоративного управління характеризується, з одного боку, надзвичайною актуальністю агентських відносин, з іншого боку м безліччю проблем, пов'язаних з їхнім різноманіттям і багатофакторністю. Теорія агентських відносин досліджує найважливіші аспекти ефективності діяльності компанії як на мікроекономічному рівні, так і у взаємодії із зовнішнім макроекономічним середовищем. Одним з невирішених питань є врахування конфліктів у взаємодії економічних агентів із визначенням їх структурних елементів, причин появу, позитивних і негативних функцій та засобів, форм і методів вирішення.

Література

1. Попов Е., Симонова В. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала-агента» // Вопросы экономики. — 2005. — №3. — С. 118—130.
2. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. — СПб.: Лениздат, 1996. — 702 с.
3. Капелюшников Р.И. Новая институциональная теория // история экономических учений: (современный этап). / Под общ. Ред. А.Г.Худокормова. — М.: Инфра-М, 1998. — 733 с.
4. Нуреев Р.М. Институционализм: прошлое, настоящее, будущее // Вопросы экономики. — 1999. — № 1. — С. 125—131.
5. Дементьев В.В. Экономика как система власти / ДонНТУ. — Донецк: Изд-во «Каштан», 2003. — 404 с.
6. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. — 345 с.
7. Гончарова С. Ю., Отенко І. П. Соціальна політика. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 200 с.
8. Курбатов В.И., Конфликтология — Ростов н/Д: Феникс, 2005. — 445 с.
9. Моргунов Е.Н., Рязанова Н.А. Бизнес-конфликтология // Управление персоналом. — 2005. — №16. — 82 с.
10. Гришина Н.В. Психология конфликта.— СПб.: Питер, 2000. — 256 с.
11. Ануцов А.Я., Баклановский С.В., Конфликтология в схемах и комментариях. — СПб.: Питер, 2005. — 288 с.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2010 р.

Н. В. Юргель,

Гродненский государственный университет
им. Я. Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИРМЫ В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

АННОТАЦИЯ. В условиях трансформационной экономики в процессе становления и развития фирма проходит три этапа: 1. «деинституционализация», целью является упразднение устаревших институтов