

УДК 65.012.432

А. Є. Черпак, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КЛАСИФІКАЦІЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ В АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ

Стаття присвячена питанням класифікації конфліктів інтересів в акціонерних товариствах України. Автором виокремлено специфічні типи конфліктів інтересів за предметною ознакою, охарактеризовано їх сутність та надано авторське визначення конфлікту інтересів в акціонерному товаристві.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: корпоративне управління, акціонерне товариство, конфлікт інтересів.

Конфлікти інтересів є об'єктивно існуючим явищем в управлінні будь-яким акціонерним товариством (далі — АТ). Розбіжність інтересів закладено у саму природу господарського товариства, корпорації як форми організації бізнесу (рис. 1), у рамках якої власники капіталів об'єднуються для реалізації спільної підприємницької ідеї. Акціонери наймають менеджерів для управління товариством, а персонал — для виконання доручень менеджерів. І акціонери, і менеджери, і персонал мають різні інтереси й різне бачення шляхів їх реалізації, але кожна з цих груп реалізує їх у рамках АТ.

За результатами досліджень Міжнародної фінансової корпорації протягом року українські АТ у середньому стикаються із чотирма конфліктами, які можна віднести до категорії корпоративних, і тільки у половині випадків такі конфлікти значно не впливають на діяльність підприємств. Водночас, конфлікти істотно стримували поточну діяльність 11 % й повністю призупинили роботу 2 % підприємств — об'єктів дослідження. Розв'язання спорів на цих підприємствах від дня його виникнення до дня розв'язання в середньому тривало 239 днів [1]. Отже, дослідження проблематики конфліктів інтересів є актуальним для будь-якого акціонерного товариства України, кількість яких на 01.01.08 р. складала 31 993 (2,7 % у загальній кількості суб'єктів ЄДРПОУ), на 01.01.07 р. — 33 084 (2,92 %), на 01.01.06 р. — 33 976 (3,17 %) [2].

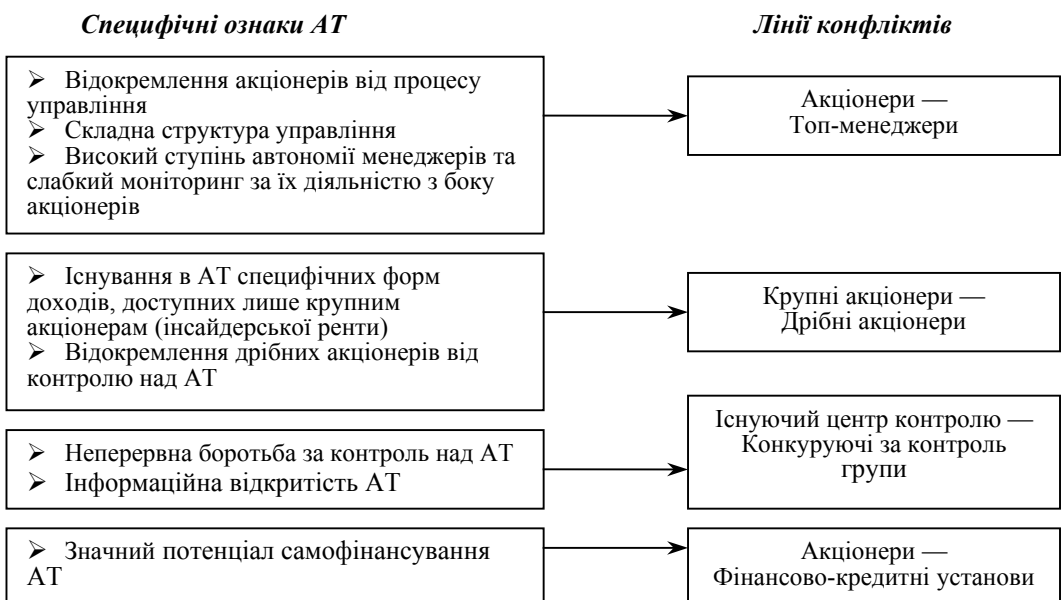


Рис. 1. Специфічні ознаки АТ як першоджерела конфліктів інтересів [3, с. 208]

Важливим етапом дослідження будь-якого явища є виокремлення спільних характеристик та властивостей об'єкту дослідження. Щодо проблематики конфліктів інтересів, важливим є проведення класифікації конфліктів інтересів на основі виявлення їх спільних ознак й особливостей прояву. Класифікації конфліктів інтересів наводяться у роботах багатьох російських та вітчизняних авторів, зокрема, А. Данельяна, В. Воловик, А. П. Шихвердієва, Н. В. Гусятнікова, И. В. Белікова, А. Мирошниченко, А. Д. Осинівського, О. Осипенка, А. Б. Педька, В. В. Самойленка, А. С. Семенова, С. Сизова, С. Хименка, А. Я. Кібанова, А. С. Карміна та ін. На нашу думку, до уваги слід брати саме роботи науковців, що працюють у країнах з трансформаційною економікою, оскільки особливості прояву конфліктів інтересів, інтереси учасників конфліктів мають тут свої особливості. Але попри наявність багатьох класифікацій конфліктів інтересів, жодна з них не претендує на завершеність, і, на нашу думку, з різною мірою повноти відображає окремі аспекти такого багатогранного явища, як конфлікт інтересів. Результати вивчення та узагальнення існуючих класифікацій доводять, що більшість з них не враховують предметну основу конфліктів інтересів, хоча саме цей підхід є найбільш прикладним й зрозумілим для користувачів такої інформації. З огляду на зазначене, метою даної статті є проведення класифікації конфліктів інтересів за предметом конфлікту й з'ясування природи цих явищ.

Причиною множинності форм прояву конфліктів інтересів є багатоманітність інтересів учасників корпоративних відносин та інструментів їх реалізації. Конфлікт інтересів — це такий стан взаємовідносин між стейкхолдерами, за якого відмічається зіткнення їх інтересів у окремих питаннях стратегічного й оперативного управління діяльністю АТ та корпоративного контролю. У юридичній літературі часто використовується термін «корпоративний конфлікт». Але ця категорія вужче описує явище конфлікту в АТ, приділяючи увагу лише правовим аспектам встановлення контролю над активами АТ та розподілу повноважень між органами управління товариства. Також одностороннім є підхід до розгляду виключно поведінкових конфліктів у корпораціях (це є характерним для дисциплін загального менеджменту, організаційної поведінки, психології організацій, управління персоналом, конфліктології та ін.), адже та множинність конфліктів, що виникають у акціонерному товаристві, не обмежується відносинами між особистостями: предметною основою більшості конфліктів у корпораціях є не міжособистісні відносини акціонерів, менеджерів, персоналу, а зіткнення їх інтересів у цілком матеріальних сферах.

Підходів до класифікації конфліктів інтересів є багато: різні ознаки беруться за основу таких узагальнень, але, на нашу думку, найбільш прикладним є підхід, зорієнтований на дослідження сутнісних характеристик конфліктів, їх предметної основи. Цікаво, що саме предметна основа конфліктів інтересів виступає ознакою класифікації у роботах авторів, що досліджують явище конфлікту у корпорації з точки зору різних дисциплін: корпоративного права, менеджменту, конфліктології (табл. 1). У цьому відображається й специфічність явища конфлікту інтересів — як міждисциплінарної категорії, яку можна чітко відокремити від достатньо поширеного підходу до дослідження соціально-психологічної природи конфліктів.

Як бачимо з табл. 1, у роботах окремих авторів застосовано як ознаку класифікації предметну основу конфлікту інтересів й виокремлено такі типи конфліктів, як організаційні, економічні, виробничі, стратегічні, екологічні, інноваційні, структурні. Попри це, вони не згруповані у окремих випадках (на нашу думку, структурні та реорганізаційні конфлікти є складовими більш широкого поняття організаційних конфліктів), а також наявні класифікації не у повній мірі відображають широке предметне поле конфліктів інтересів у корпораціях.

Таблиця 1

**АНАЛІЗ КЛАСИФІКАЦІЙ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ
(КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ) ЗА ПРЕДМЕТНОЮ ОЗНАКОЮ**

Тип конфлікту інтересів	Шихвердів А.П., Гусятников Н.В., Беліков И.В. [4, с. 24]	А.Мирошніченко [5]	А.Д.Осиновський [6, с. 43]	О.Осіпенко [7, с. 331-336]	В.В.Самійленко [8, с. 2-3]	С.М.Хименко [9]	А.С.Семенов, С.Сизов [10, с. 11-16]	А.А.Данельян [11, с. 104-112]	А.Я.Кібанов [12, с.54]	А.С.Кармін [13, с.143-155]
конфлікти корпоративного контролю		x	x	x			x	x		
конфлікти управління		x					x	x		
економічні					x	x	x		x	
виробничі						x			x	
організаційні	x				x		x			
функціональні						x				
структурні						x				x
реорганізаційні					x					
владні						x				
інформаційні						x				
адміністративні						x				
інноваційні										x
ресурсні						x				x
позиційні										x
екологічні						x				

З огляду на зазначене, на рис. 2 наведено сформовану нами класифікацію конфліктів інтересів у корпораціях. У ній враховано значну кількість розбіжностей інтересів стейкхолдерів, які призводять до різноманіття форм прояву конфліктів інтересів у корпораціях, що, зокрема, досліджено у роботах таких авторів, як В. Багацький, О. Воловик, О. Вінник, О. Мендрул, Г. Назарова, А. Пригожин, А. Педько, С. Хименко, З. Шершньова, В. Шеин та ін.

Коротко охарактеризуємо предметну основу показаних на рис. 2 конфліктів інтересів. Предметом інвестиційних конфліктів є розбіжності інтересів стейкхолдерів у питаннях формування джерел інвестицій та вибору інвестиційних об'єктів. До цього блоку також відносяться конфлікти, пов'язані із нормою прибутку на інвестований капітал, нормативами інвестиційних ризиків, які враховуються при розрахунках у рамках інвестиційних проєктів, що приймаються до виконання корпорацією. Предметом ресурсних конфліктів є розбіжності інтересів стейкхолдерів у питаннях нормативів розподілу завжди обмежених ресурсів корпорації.

Конфлікти у сфері управління витратами пов'язані із виникненням розбіжностей у позиції стейкхолдерів у питаннях формування витрат та їх розподілу (наприклад, між центрами витрат, тобто підприємствами, що входять до складу інтегрованої корпоративної структури і пов'язані між собою ланцюгом вартості). Також до цієї сфери відносяться конфлікти щодо принципів побудови у корпорації системи управління витратами на основі, наприклад, директ-костінгу чи таргет-костінгу. Крім того, до цієї категорії слід й відносити конфлікти інтересів пов'язані із прийняттям у корпораціях рішень щодо доцільності винесення виробничих підрозділів корпорації у країни (регіони) із меншими витратами на робочу силу.

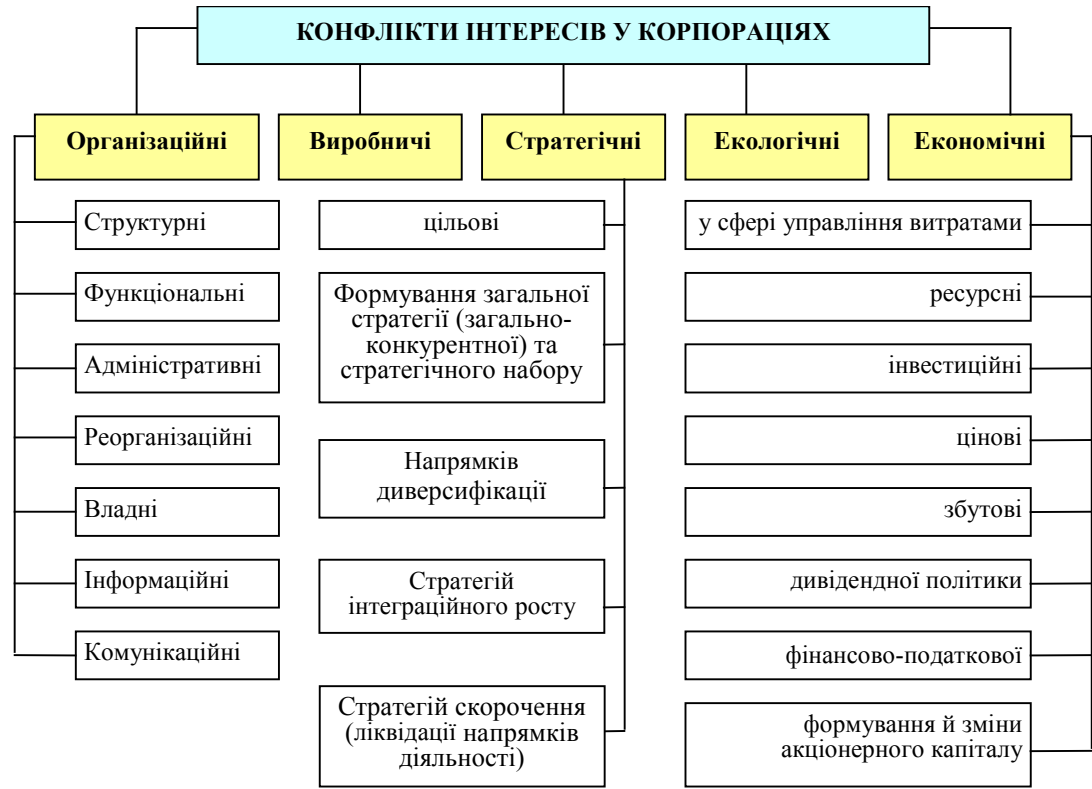


Рис. 2. Класифікація конфліктів інтересів у корпораціях

Предметом цінових конфліктів у корпорації є розбіжності позицій стейкхолдерів у питаннях формування цінової політики корпорації щодо готової продукції, а також трансфертних (внутрішніх) цін. При цьому, «цінові» трансфертні війни можуть достатньо сильно вплинути на ефективність діяльності корпорації, оскільки визначають ціну передачі продукції у ланцюгу вартості й, відповідно, як конкурентну позицію корпорації на ринку, так і її окремих бізнес-одиниць, які також мають бути конкурентоспроможними. Збутові конфлікти пов'язані з розбіжностями інтересів стейкхолдерів щодо вибору каналів розподілу продукції. Особливо яскраво такі конфлікти проявляються у взаємовідносинах АТ зі споживачами, оскільки вибір тих чи інших каналів розподілу визначає як швидкість та якість постачання продукції корпорації споживачам, так і вартість продукції для кінцевого споживача. Водночас, корпорація обирає канали розподілу й виходячи із принципів внутрішньої політики, пов'язаних із «зручністю для себе», міркувань скорочення витрат та ін. Конфлікти у сфері дивідендної політики пов'язані із формуванням чистого прибутку корпорації, як «дивідендної бази», а також встановленням у корпорації нормативів виплати дивідендів, строків та форми їх виплати.

Конфлікти у сфері фінансово-податкової політики пов'язані із різним баченням стейкхолдерами шляхів формування оборотного капіталу підприємства, залучення коротко- та довгострокових кредитів для розвитку, нормативів боргового фінансування, політики управління кредиторською та дебіторською заборгованістю, прогнозування ймовірності банкрутства, а також податкової й пов'язаною з нею амортизаційної політики. Податкова політика також включає прийняття важливого рішення щодо доцільності консолідації звітності у інтегрованих корпоративних структурах, а також розміщення підрозділів корпорації з урахуванням різних норм сплати податків на землю, можливих вигод від розміщення у вільних економічних зонах або територіях із спеціальним режимом оподаткування.

Конфлікти інтересів щодо шляхів формування й зміни акціонерного капіталу пов'язані із різним баченням стейкхолдерами напрямків й джерел формування ак-

ціонерного капіталу (емісія акцій, реінвестиція дивідендів, спрямування прибутку до статутного капіталу), а також його збільшення (зменшення) різними можливими способами (номінальної вартості акцій чи кількості акцій у обігу).

Предметом організаційних конфліктів інтересів є розбіжності у позиції стейкхолдерів щодо:

- бачення побудови організаційної структури корпорації (структурні конфлікти);
- розподілу управлінських функцій між різними підрозділами корпорації та посадовими особами, змістовного наповнення цих функцій (функціональні конфлікти);
- реорганізації системи управління корпорацією та акціонерного капіталу у формі злиття, поглинання, приєднання, поділу, виділення, перетворення (реорганізаційні конфлікти);
- концентрації влади й впливу у наглядовій раді чи правлінні корпорації (владні конфлікти);
- формування й наповнення інформаційних потоків між стейкхолдерами та корпорацією та між органами управління, структурними підрозділами та посадовими особами корпорації, подолання проблеми асиметричності інформації у корпорації й використання інсайдерської інформації посадовими особами на власну користь (інформаційні конфлікти);
- вибору комунікаційних форм здійснення зв'язків між стейкхолдерами, корпорацією, органами управління та посадовими особами корпорації (комунікаційні конфлікти).

Предметом стратегічних конфліктів у корпорації є відмінності у баченні стейкхолдерами:

- офіційних стратегічних цілей діяльності корпорації, що формуються у баченні стейкхолдерів на підставі оцінки можливостей реалізації власних інтересів у корпорації і потім набувають конкретного виразу у планових документах корпорації (цільові конфлікти);
- формулювання загально-конкурентної стратегії, критеріїв формування стратегічного набору корпорації й забезпечувальних стратегій (продуктово-товарних, функціональних і ресурсних); стейкхолдери корпорації мають власний погляд та чітко сформульовані цілі росту корпорації, але наявний виробничий потенціал корпорації накладає певні обмеження на можливість їх реалізації. Подолати цю невідповідність (стратегічну прогалину) можливо за рахунок формування відповідного встановленим цілям стратегічного набору, реалізації його забезпечувальних стратегій;
- напрямків диверсифікації діяльності корпорації, форм диверсифікації (центрованої, спорідненої, неспорідненої, конгломератної) і прийнятного рівня ризику диверсифікації;
- напрямків інтеграційного росту: зворотної інтеграції (придбання постачальників); прогресивної інтеграції (поглинання дистриб'юторів); горизонтальної інтеграції (придбання конкурентів);
- напрямків скорочення діяльності, ліквідації неприбуткових підрозділів, бізнес-одиниць, напрямків діяльності.

Предметом виробничих конфліктів є відмінності у позиції стейкхолдерів у питаннях, пов'язаних із освоєнням виробництва нових видів продукції (необхідності, термінів, використання нового/старого обладнання та ін.), введенням стандартів та підвищенням якості виробництва, впровадженням інноваційних технологій і підвищенням загального техніко-організаційного рівня виробництва та управління виробництвом. Екологічні конфлікти пов'язані із розбіжностями у позиції стейкхолдерів щодо форм участі корпорації у вирішенні екологічних проблем регіону, принципів турботи про навколишнє середовище при обранні продуктів для виробництва та обладнання для закупівлі, встановленням норм відрахувань корпорації на природоохоронні заходи, а також дотриманням норм екологічної безпеки виробництва та кінцевої продукції.

Таким чином, на підставі аналізу природи явища конфлікту у корпорації нами сформовано власний варіант класифікації конфліктів інтересів за предметною ознакою, охарактеризовано їх сутність. Науковою новизною даної статті є авторське визначення конфлікту інтересів в акціонерному товаристві, а також виокремлення стратегічного типу конфліктів інтересів й уточнення типології й сутності організаційних конфліктів інтересів. Перспективними напрямками наступних досліджень проблематики конфліктів інтересів у акціонерних товариствах, вважаємо, є розробка організаційно-економічних заходів спрямованих на мінімізацію негативного впливу конфліктів інтересів на діяльність акціонерного товариства з урахуванням предметної основи кожного конфлікту.

Література

1. Дослідження питань розв'язання господарських спорів в Україні: Опитування українських підприємств про господарські спори // Міжнародна фінансова корпорація. — К., 2007. — 75 с.
2. Інформація про кількість суб'єктів ЄДРПОУ за формами власності // Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Педько А. Б. Собственность, контроль и конфликт интересов в акционерных обществах: Монография. — Х.: ИД «ИНЖЕК», 2008. — 448 с.
4. Шихвердиев А. П., Гусятников Н. В., Беликов И. В. Корпоративное управление. — М.: Издательский Центр «Акционер», 2001. — 192 с.
5. Мирошниченко А. Атака на акционерные общества // <http://www.vegalex.ru>
6. Исиновский А. Д. Акционер против акционерного общества. — СПб.: Дело, 2004. — 384 с.
7. Осипенко О. Институциональные проблемы федерального нормотворчества и информента в сфере корпоративных отношений // Российский экономический журнал. — 2003. — № 11—12. — С. 3—25.
8. Самойленко В. В. Корпоративные конфликты в акционерных обществах: юридические решения практических ситуаций // Материалы практического семинара «Корпоративные конфликты: правовые аспекты» (Дни издательства «Юридическая практика»). — 13 марта 2006 года. — С. 1—45.
9. Хименко С. М. Конфлікти інтересів в акціонерних товариствах: (Антирейдер — Антирейд сьогодні) [Електронний ресурс] // Корпоративное управление. Антирейд. — 2007. — 18 червня. — Режим доступу: <http://www.antiraid.com.ua/science/p200706171.html>.
10. Семенов А. С., Сизов Ю. С. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления — М.: 2002, — 304 с.
11. Данельян А. А. Корпорация и корпоративные конфликты. — М.: Издательский дом «Камерон», 2007. — 192 с.
12. Кибанов А. Я., Ворожейкин И. Е., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 302 с.
13. Конфликтология / Под ред. А. С. Кармина. — СПб.: Издательство «Лань», 1999. — 448 с.

Стаття надійшла до редакції 15.07.2008 р.

УДК 004

В. М. Гужва, канд. екон. наук, доц.,
кафедра інформаційних систем в економіці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОНЦЕПЦІЇ ПОБУДОВИ ЕВОЛЮЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА ЇХ МУЛЬТИАГЕНТНА РЕАЛІЗАЦІЯ

В умовах ринкової економіки традиційні форми управління виробничими підприємствами є неефективними, оскільки ринок, що динамічно змінюється, вимагає швидкої і гнучкої реакції з боку систем управління такими підприємствами. На противагу таким формам управління пропонується ідея еволюційного управління. Можливими організацій-