

ХАРАКТЕР КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Н.О. Байстрюченко, к.е.н., ст. викладач

Сумський державний університет

Робота присвячена аналізу характеру конфліктів інтересів між зацікавленими особами. Особливу увагу приділено з'ясуванню залежності та видів конфлікту інтересів між основними носіями інтересів. На основі проведеного аналізу, запропонована узагальнююча характеристика конфліктів інтересів, яка враховує наявність носів інтересів, вид зв'язку між ними та тип конфлікту інтересів

Ефективне функціонування та розвиток підприємства можливий лише за умови, якщо це не суперечить інтересам особи (декількох осіб або відповідного органу), що має можливість впливати на його результати. На початкових стадіях розвитку економіки, коли фірми були незначними за розміром, все залежало від господаря, тобто власника фірми. Поява різних видів організаційно-правових форм бізнесу передбачає передачу владних функцій по управлінню бізнесом від власників (акціонерів) до найманих професійних управлінців (менеджерам), які, по суті, управляють фірмою, причому, не обов'язково керуючись лише інтересами власників.

Разом з тим, ефективність функціонування та наявність зацікавлених осіб у кінцевих результатах його діяльності визначається характером розгалуженості структури капітала підприємства. Так, наявність власного, інвестованого та позикового капітала підприємства передбачає існування щонайменше чотирьох груп носіїв інтересів: менеджери, акціонери, держава та кредитор. Дослідження в галузі визначення характеру зацікавленості кожної групи носіїв інтересів свідчить про різну їх природу мотивації (рис. 1). Тобто, наймані менеджери підприємства зацікавлені перш за все у збільшенні власного добробуту та схильні до прийняття проектів з високим ступенем ризику. Акціонери та держава (яка також може бути акціонером) зацікавлені у збільшенні ринкової вартості активів підприємства та не схильні до ризику. Кредитор також не схильний до ризику, але зацікавлений у збільшенні доходу (поверненні позикових коштів).

Таким чином, втручання у відносини, які виникають з приводу ефективного управління підприємством третіх осіб, здатне справляти серйозний вплив на кінцевий результат функціонування підприємства, та є підґрунтям для виникнення конфлікту інтересів груп зацікавлених осіб.

Конфлікт інтересів визначається: необхідністю підвищення статусу, влади менеджерів підприємства, наявністю особистої зацікавленості окремих груп носіїв інтересів, а також, можливістю порушення законних інтересів окремих груп зацікавлених осіб.

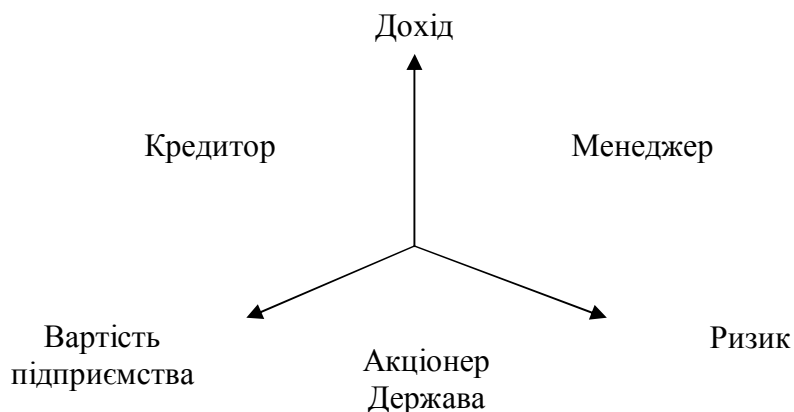


Рисунок 1 – Мотивація зацікавлених осіб у результатах діяльності підприємства

З метою визначення характеру конфлікту інтересів, нами пропонується розрізнити економічний конфлікт та публічний.

Економічні конфлікти є широким спектром конфліктів, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих осіб, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності тощо. Вказані види конфліктів поширені на різних рівнях управління. Публічний інтерес визначається як інтерес, який має суттєве значення для необмеженого кола осіб. Чим ширше коло зацікавлених осіб, тим більше уваги необхідно приділяти проблемі неприпустимості конфлікту інтересів.

Таким чином, використовуючи виявлені нами групи носіїв інтересів та види конфліктів між ними, нами запропонована схема взаємодії між основними групами зацікавлених осіб (рис. 2).

Аналізуючи рисунок 2, нами виділені такі групи конфліктів інтересів: управлінський, кредиторський та корпоративний. Управлінський конфлікт інтересів властивий управлінським відносинам між заінтересованими особами, з'являється на різних етапах розробки ухвалення і реалізації управлінських рішень. Кредиторський виникає між кредитором і менеджером, або між кредитором і акціонером або державою з приводу результатів фінансово-економічної діяльності підприємства. Інший, корпоративний, характеризує відносини між менеджерами та акціонерами чи державою з приводу економічного розвитку та використання вільних грошових ресурсів підприємства.

Будь-який з вказаних типів конфлікту може бути як горизонтальним, так і вертикальним. Не виключається одночасне поєднання тієї і іншої типологічної ознаки. У

вертикальних конфліктах об'єм влади зменшується по вертикалі зверху вниз, що і визначає різні стартові умови для учасників конфлікту. У горизонтальних конфліктах відбувається взаємодія рівноцінних за об'ємом наявної влади або ієрархічним рівнем носіїв інтересів.

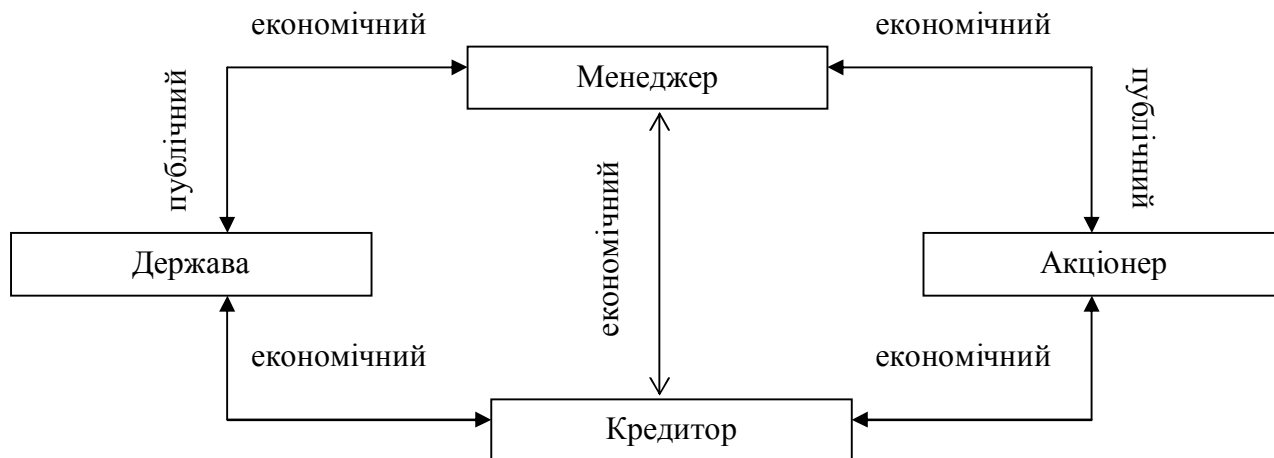


Рисунок 2 – Види конфлікту інтересів між групами зацікавлених сторін

На основі проведеного аналізу, нами запропонована узагальнююча характеристика конфліктів інтересів, яка враховує наявність носіїв інтересів, вид зв'язку між ними та тип конфлікту інтересів (табл. 1).

Таблиця 1 – Узагальнююча характеристика конфлікту інтересів між зацікавленими особами

Рівень конфлікту інтересів / Типологічна ознака	Горизонтальний	Вертикальний
Управлінський	Конфлікт інтересів служб та відомств, які контролюють діяльність підприємства, керують державною власністю	Конфлікт інтересів служб та відомств, які задіяні в управлінні державними пакетами акцій та знаходяться на різних ієрархічних рівнях
Кредиторський	-	- Конфлікт інтересів кредиторів та менеджерів, які задіяні у прийнятті управлінських рішень щодо розподілу та використання прибутку - Конфлікт інтересів кредиторів та акціонерів, які приймають участь у розвитку та розширенні діяльності підприємства
Корпоративний	- Конфлікт інтересів акціонерів, які знаходяться на різних рівнях - Конфлікт інтересів акціонерів, які мають рівні частки - Конфлікт інтересів держави та інших акціонерів	- Конфлікт між особистими та службовими інтересами менеджерів - Конфлікт інтересів акціонера та ради директорів

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ворожейкин И.Е. Конфликтология: Учебник / И.Е. Ворожейкин , А Я. Кибанов , Д.К. Захаров. – Издательство: М.: ИНФРА-М, 2004. – 240 с.
2. Дедов Д.И. Конфликт интересов / Д.И. Дедов. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – 288 с.
3. Розанова В., Беседина Н. Психологические особенности конфликтов / В. Розанова , Н. Беседина // Управление персоналом, 2004. - № 3.