

Функции, стадии и методы диагностики корпоративных конфликтов в организации

Аннотация. Актуальность проведенного исследования обусловлена тем, что в условиях нестабильного финансового положения российских субъектов экономики происходит возрастание количества различных корпоративных конфликтов. Тематика корпоративных конфликтов на протяжении многих десятилетий привлекала интерес научного сообщества. Статья посвящена изучению корпоративных конфликтов, с которыми сталкиваются организации. В работе описаны типы возможных участников корпоративного конфликта. Рассматриваются основные последствия корпоративных конфликтов и предлагаются методы их диагностики. В работе описываются конструктивные и деструктивные функции корпоративных конфликтов, а также определяется их социальная значимость. Определены основные стадии корпоративных конфликтов. Также изучены основные методы противостояния корпоративным агрессорам, которые можно разделить на следующие группы: методы профилактики и предотвращения конфликтов и методы разрешения конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, корпоративный конфликт, функции, стадии, участники, методы диагностики

Bakhtiozina Renata Shamilyevna
Dagestan State University

Functions, stages and methods of diagnosing corporate conflicts in an organization

Annotation. The relevance of the study is due to the fact that in the conditions of unstable financial situation of Russian economic entities, there is an increase in the number of various corporate conflicts. The topic of corporate conflicts has attracted the interest of the scientific community for many decades. The article is devoted to the study of corporate conflicts faced by organizations. The paper describes the types of possible participants in a corporate conflict. The main consequences of corporate conflicts are considered and methods of their diagnosis are proposed. The paper describes the constructive and destructive functions of corporate conflicts, as well as their social significance. The main stages of corporate conflicts have been identified. The main methods of countering corporate aggressors have also been studied, which can be divided into the following groups: methods of conflict prevention and prevention and methods of conflict resolution.

Keywords: conflict, corporate conflict, functions, stages, participants, diagnostic methods

Корпоративные конфликты являются одной из главных проблем, с которыми сталкиваются предприниматели и руководители компаний. Они могут привести к серьезным негативным последствиям для бизнеса, включая финансовые потери, утрату репутации, а также потерю ключевых сотрудников и партнеров.

Участники корпоративных конфликтов могут быть разделены на несколько групп:

– акционеры: это владельцы компании, которые имеют право на долю в ее активах и доходах. Они могут участвовать в корпоративных конфликтах, связанных с распределением прибыли, выкупом акций, изменением структуры управления и т.д.

– менеджмент: это лица, ответственные за управление компанией и реализацию ее стратегии. Они могут стать участниками корпоративных конфликтов, связанных с принятием решений, конфликтами с акционерами или другими сотрудниками.

– сотрудники: это все работники компании, включая руководителей различных уровней. Они могут быть участниками трудовых споров, конфликтов по вопросам оплаты труда, условий труда и т.п.

– кредиторы: это банки, инвесторы и другие лица, предоставляющие компании кредиты или инвестиции. Они могут выступать в качестве участников корпоративных конфликтов при невыполнении обязательств со стороны компании.

– поставщики и покупатели: это компании, с которыми компания-участник конфликта имеет деловые отношения. Они могут становиться участниками конфликтов по поводу нарушения условий контрактов, неплатежей и т.д. [1]

Корпоративные конфликты играют важную роль в развитии компании. Они помогают выявить слабые места в управлении, улучшить коммуникации между сотрудниками и определить направления для дальнейшего роста. Кроме того, корпоративные конфликты могут стать источником новых идей и возможностей для развития бизнеса.

Функции корпоративного конфликта включают в себя (табл. 1).

Таблица 1

Функции корпоративного конфликта

Разрешение противоречий	Корпоративные конфликты позволяют выявить и разрешить существующие противоречия, которые могут мешать нормальному функционированию компании.
Стимулирование изменений	В результате корпоративного конфликта могут быть инициированы изменения внутри компании, направленные на улучшение ее работы и повышение эффективности.
Защита прав и интересов	Корпоративный конфликт может служить средством защиты прав и законных интересов сторон, вовлеченных в него.
Урегулирование споров	Корпоративный конфликт можно урегулировать через переговоры, арбитраж или другие формы разрешения споров.
Повышение корпоративной культуры	В некоторых случаях корпоративный конфликт может стать стимулом для повышения корпоративной культуры, улучшения коммуникации внутри компании и между заинтересованными сторонами.
Инновации	Корпоративный конфликт иногда может стимулировать инновации и новые идеи, которые могут улучшить работу компании или предотвратить ее разрушение.
Анализ и обучение	Корпоративный конфликт дает возможность провести анализ причин и последствий, а также использовать полученный опыт для предотвращения подобных ситуаций в будущем.
Снижение риска	Корпоративный конфликт позволяет выявить и устранить потенциальные риски, которые могут негативно повлиять на деятельность компании.
Улучшение управления	В результате корпоративного конфликта может быть проведена реорганизация управления компанией, направленная на повышение его эффективности.

Источник: составлена автором

В целом, корпоративные конфликты выполняют важные функции, такие как разрешение противоречий, стимулирование изменений, защита прав и интересов сторон и другие. Однако, эти функции могут быть реализованы только в том случае, если конфликты разрешаются конструктивно и своевременно, с использованием эффективных методов урегулирования споров.

Конфликт не вспыхивает внезапно, как любое социальное явление, он возникает закономерно, проходя определенные этапы в своем развитии. Это касается и

корпоративного конфликта, который возникает, развивается и подходит к завершению, то есть он не статичен, а имеет свою динамику. Динамика отражает последовательный процесс развития событий, изменений под влиянием внутренних и внешних факторов.

Подробно рассмотрим стадии корпоративных конфликтов. Стадии корпоративных конфликтов:

Первая стадия – это возникновение корпоративного конфликта. На этой стадии стороны обнаруживают разногласия, которые могут привести к конфликту. Это может произойти из-за противоречий в интересах, целях или подходах к управлению компанией.

Выявление и анализ конфликта являются второй стадией, где стороны собирают информацию о конфликте, определяют его причины и пытаются оценить возможные последствия. На этом этапе важно определить, является ли конфликт предметом юридического разбирательства или его можно разрешить без суда.

Третья стадия: разработка стратегии и тактики: стороны разрабатывают планы действий для разрешения конфликта. Это включает в себя определение возможных путей урегулирования спора, таких как переговоры, медиация, арбитраж или судебное разбирательство.

Четвертая стадия включает в себя переговоры, то есть стороны пытаются найти компромиссное решение или договориться о мирном разрешении конфликта. Переговоры могут быть прямыми (между сторонами) или опосредованными (с помощью посредника).

Пятая стадия: медиация-это процесс посредничества, при котором нейтральная сторона помогает сторонам выработать решение. Медиатор не принимает решений, но помогает сторонам лучше понять свои интересы и предложить возможные решения.

Шестая стадия – это арбитраж, если стороны не могут прийти к соглашению, они могут обратиться к арбитражному суду. Арбитр решает спор на основе представленных доказательств и законодательства. Арбитражное решение является окончательным и обязательным для сторон.

Седьмая стадия – судебное разбирательство, если стороны не смогли разрешить спор с помощью переговоров, медиации или арбитража, они могут обратиться в суд. Суд рассмотрит все представленные доказательства и вынесет решение [5].

Заключительная стадия-исполнение решения: после вынесения решения суда или арбитражного решения, стороны обязаны его выполнить. Если одна из сторон не выполняет решение, другая сторона может обратиться к судебным приставам для принудительного исполнения решения.

Рассмотрим деструктивные функции корпоративных конфликтов:

– масштабный внутренний корпоративный конфликт дестабилизирует деятельность компании. Существенные затруднения в работе организации обычно возникают вследствие:

1) осуществления «конкурирующей деятельности») одним из участников компании и/или его исполнительным органом;

2) немотивированного или сознательно агрессивного уклонения одним или несколькими инвесторами от участия в управлении;

3) прямых вредоносных действий участников или скрытого корпоративного саботажа;

4) отказа от исполнения особых обязательств по поддержке компании в кризисной ситуации;

5) эксплуатации материально-вещественных и трудовых ресурсов контролируемой или управляемой компании в личных интересах одного из участников конфликта; [2]

б) ухода из компании ее руководителей и специалистов и др.

– корпоративный конфликт порождает новые корпоративные конфликты; [3]

– корпоративный конфликт, ставший достоянием гласности, нередко влечет негативные репутационные последствия для компании. Обобщение корпоративной практики, в свою очередь, позволяет сделать следующие выводы. Репутационный ущерб

компания вследствие эскалации масштабного корпоративного конфликта формируется по следующим причинам:

1) имиджевый урон чреват «конвертацией» в материальный ввиду отказа потенциальной и при этом значимой для компании клиентуры «иметь дело со скандальной структурой» и быть тем самым косвенно «запятнанной»;

2) компании – значимые игроки соответствующего рынка обычно участвуют в разного рода рейтингах, устроители и эксперты которых квалифицируют внутрифирменную конфликтность как один из «минусов» применяемых ими методик;

3) корпоративные баталии воспринимаются как универсальный риск при их системной оценке компетентными службами компании или независимыми специалистами в порядке аутсорсинга;

4) при прочих равных обстоятельствах «конфликтную компанию» предпочтут обойти стороной профессионально ориентированные независимые директора (потенциальные члены советов директоров), а также топ-менеджеры, располагающие собственной должной репутацией;

5) ведущие специалисты и действующие в условиях конфликта члены органов управления также, высоко вероятно, при наличии профессиональных альтернатив будут склонны распрощаться с организацией, где имеется длительный конфликт собственников; [4]

– корпоративный конфликт ведущих участников компании, состязающихся за обретение контроля над ней, сулит впечатляющий цикл больших неприятностей для миноритарных партнеров, не участвующих в конфликте;

– определенные корпоративные конфликты в недрах российской компании, осуществляющей свою деятельность за рубежом, могут стать основанием для применения к ней тех или иных санкций по законам стран, обращенных к экстерриториальному применению;

- длительные корпоративные конфликты дестабилизируют социально-психологическую атмосферу в трудовых коллективах компаний, и даже могут стать почвой и причиной панических настроений, естественно, способствуя тем самым снижению эффективности работы персонала.

В литературе существует множество методов противостояния корпоративным агрессорам, которые можно разделить на следующие группы:

1. методы профилактики и предотвращения конфликтов;
2. методы разрешения конфликтов.

Методы профилактики и предотвращения конфликтов. Множество корпоративных конфликтов возникают из-за намеренного или непредумышленного нарушения акционерным обществом и его менеджерами действующего законодательства и прав инвесторов. Например, конфликты, связанные с несоответствием учредительных документов Закону «Об акционерных обществах» и другим нормативным актам, нарушениями в процедуре созыва и проведения общего собрания акционеров. Предотвратить подобные конфликты сравнительно несложно, если предприятие стремится к ведению чистого и прозрачного бизнеса и хочет застраховать себя от возможных акционерных кризисов.

Методы разрешения корпоративных конфликтов. В случае, когда предотвратить конфликт невозможно и атака на компанию уже началась, не стоит расстраиваться. Даже на стадии развития конфликта могут быть применены некоторые методы, которые относятся профилактическими («противоакульи поправки», «слияние с белым рыцарем»). Помимо этого, существуют и другие технологии защиты [1].

Перейдем к рассмотрению последствий корпоративных конфликтов. Корпоративные конфликты влекут за собой:

– снижение производительности и эффективности работы компании: в условиях корпоративного конфликта сотрудники могут отвлекаться на внутренние споры и

разногласия, что негативно скажется на их способности выполнять свои рабочие обязанности.

– утечка кадров: в результате недовольства корпоративной культурой или руководством, сотрудники могут начать искать новые места работы, что приведет к текучке кадров и дополнительным затратам на рекрутинг и адаптацию новых сотрудников.

– потери в доходах и снижение инвестиционной привлекательности: корпоративные конфликты могут негативно сказаться на репутации компании, что в свою очередь может отпугнуть потенциальных инвесторов и партнеров.

– слияние или поглощение компании: внешние силы могут воспользоваться ситуацией корпоративного конфликта для приобретения контроля над компанией или ее поглощения.

– судебные иски: участники конфликта могут начать судебные процессы друг против друга, что может привести к дополнительным финансовым затратам и негативным последствиям для репутации.

– проблемы с контрагентами: контрагенты компании могут испытывать трудности в работе с компанией, находящейся в состоянии корпоративного конфликта, что может негативно отразиться на выполнении обязательств перед ними.

– ухудшение психологического климата в коллективе: корпоративный конфликт может привести к ухудшению взаимоотношений между сотрудниками, снижению их мотивации и удовлетворенности работой.

– ущерб для бренда и имиджа компании: корпоративный конфликт может негативно сказаться на восприятии компании потребителями и партнерами, что приведет к снижению продаж и потере клиентов.

– усиление конкуренции: в условиях ослабления компании из-за корпоративного конфликта другие игроки на рынке могут усилить свою активность и попытаться занять освободившиеся ниши.

– финансовые потери: корпоративный конфликт часто требует значительных финансовых затрат на его разрешение, а также может привести к штрафам и компенсациям для участников конфликта.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что последствия корпоративных конфликтов могут быть весьма серьезными, включая финансовые потери, ухудшение репутации компании, снижение мотивации сотрудников и даже увольнение ключевых сотрудников. Поэтому важно принимать меры для предотвращения и разрешения корпоративных конфликтов на ранней стадии, чтобы минимизировать их негативное влияние.

В заключении, можно сказать, что корпоративные конфликты являются сложными и многообразными явлениями, которые могут возникнуть в любой организации.

Список источников

1. Акобян А.А. Корпоративные конфликты: причины, виды и способы их разрешения // Рефлексия. 2024. № 1. С. 32-35.
2. Алавердов А. Р., Алавердова Т. П. Социально ориентированная кадровая стратегия как дополнительное конкурентное преимущество современной организации // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 1 (77).
3. Осипенко О. В. Деструктивные функции корпоративного конфликта // Современная конкуренция. 2022. Т. 16. № 3. С. 105-118.
4. Осипенко О.В. Новые схемы инвестиционных альянсов // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 2. С. 72-76.
5. Сыкалова С.В. Корпоративные конфликты и способы их предотвращения // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 46. С. 327-331.

6. Цуканова Е.Ю., Селивра М.Н. Корпоративный конфликт: проблемы современного понимания // Право и практика. 2020. С. 156-158.

7. Знаменщикова С.А., Карпова М.В., Никулина С.Н., Рознина Н.В. Управление конфликтами в организации// Актуальные вопросы современной экономики. 2022.- №2. С.375-379

Информация об авторе

Бахтиозина Рената Шамильевна, магистр 3-го года обучения, кафедра экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Научный руководитель

Алиева Патимат Руслановна, к.э.н., доц. кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Bakhtiozina Renata Shamilyevna, Master's degree in 3rd year of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Scientific supervisor

Alieva Patimat Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia