

Остапенко І.О.

*студентка 4 курсу
напряму підготовки «Менеджмент»*

Ширяєва Н. Ю.

*к.т.н., доцент кафедри менеджменту та управління проектами
Одеської державної академії будівництва та архітектури
м. Одеса, Україна*

ЗАСОБИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ КОНФЛІКТАМИ В БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Анотація. Розглянуто сутність корпоративних конфліктів та їх вплив на будівельну організацію. Приведені засоби управління корпоративними конфліктами в будівельних організаціях.

Ключові слова: корпоративний конфлікт, способи управління конфліктами, переговори, медіація, мирова угода, медіатор, судовий процес.

Вступ. Корпоративні конфлікти стали частіше відбуватися в організаціях, тому актуальною проблемою на сьогоднішній день стає пошук та використання альтернативних засобів для управління ними на сучасних будівельних організаціях.

Постановка завдання. Корпоративне управління в сучасних умовах розвитку будівельних компаній відіграє особливу роль, якщо воно здійснюється належним чином. Проте за роки незалежності України процес формування корпоративного сектору часто призводив до виникнення корпоративних конфліктів. За даними експертів, корпоративні конфлікти в будівельних організаціях відбуваються досить часто, проте їхня кількість може збільшитися у найближчі роки через процес перерозподілу власності в країні. Перед власниками будівельних організацій постає завдання у вирішення конфліктів з метою не допущення їх повторної появи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корпоративні конфлікти є одним з видів конфлікту інтересів. Проте ці поняття не тотожні. Корпоративні інтереси, на відміну від конфлікту інтересів, виникають лише

між суб'єктами корпоративних відносин як носіїв корпоративних інтересів і не можуть виникати серед безпосередніх або опосередкованих учасників. Поняття корпоративні конфлікти означає суперечки між учасниками корпорації або між зовнішнім середовищем і самою корпорацією щодо питань управління корпорацією або фінансово-господарської діяльності, що призводять до змін в діяльності самої корпорації. Учасниками корпоративного конфлікту можуть бути: акціонери, робітники організації, топ-менеджмент, конкуренти, місцеве населення, а також іноді в корпоративний конфлікт вступає держава. Зміни, які зазнає будівельна організація після корпоративного конфлікту носять подвійний та суперечливий характер.

Існує думка, що корпоративні конфлікти можуть позитивно впливати на середовище будівельної організації. Користь виявляється в тому, корпоративний конфлікт відіграє роль своєрідного механізму відбору, після якого грамотний керівник зможе продовжити свою діяльність та зберегти організацію, а слабший повинен залишити підприємницьку справу. Також після завершення корпоративного конфлікту члени організації більш схильються до взаємодії, конфлікт сприяє рішенню проблем і спільному організаційному розвитку. Проте частіше всього корпоративні конфлікти мають деструктивний характер, який виражається в розлагодженості колективу, складному відновленні ділових стосунків та великих емоційних витратах, погіршенні фінансового та інвестиційного стану будівельної організації. В результаті корпоративного конфлікту, зменшується інвестиційна привабливість будівельного підприємства в очах майбутніх та потенційних інвесторів, відбувається падіння обсягів виробництва і у найбільш критичних випадках – банкрутство будівельної організації. Використовуючи світовий досвід будівельних підприємств, можна стверджувати, що корпоративні конфлікти є неминучим злом для організації. Отже, будівельна організація повинна знайти прийоми управління ним для зменшення негативних наслідків.

Управління корпоративними конфліктами можна розглядати як застосування осмислених дій на поведінку суб'єктів конфлікту для усунення протиборства між конфліктуючими сторонами без заподіяння шкоди організації.

Виділяють такі найпоширеніші засоби управління корпоративним конфліктом в будівельних організаціях:

1)переговори, які передбачають вирішення безпосередніми учасниками конфлікту своїх суперечок без залучення третьої незалежної сторони. Недоліком такого способу управління корпоративним конфліктом являється те, що сторони можуть говорити, проте не розуміти один одного або просто не хотіти йти на поступки. Тому такий спосіб управління конфліктом не приносить користі для організації.

2)медіація - це неформалізований, конфіденційний процес переговорів для врегулювання суперечки, який дозволяє розглянути предмет спору під різним кутом і виявити важливі для обох сторін питання, досягнути компромісу та відновити чи зберегти ділові відносини між ними [2].

3)мирова угода – добровільний акт конфліктуючих сторін для вирішення конфлікту. У мировій угоді сторони письмово підтверджують відсутність або наявність матеріальних правовідносин, визначають свої права та обов'язки.

4)передача корпоративного конфлікту на судовий розгляд. Дуже часто будівельні організації не в змозі управляти конфліктом своїми силами. Виходом з цієї ситуації є звернення до суду, яке проходить на добровільній основі і обов'язково за згодою обох сторін. Суд розглядає корпоративний конфлікт і виносить рішення на користь однієї із сторони. Проте головними недоліками звернення до суду в Україні є недосконалість законодавства в сфері корпоративних відносин та висока ступінь корупції.

Одним із засобів управління корпоративним конфліктом є створення команди управління кризою, яка здійснює координацію дій організації і ефективний контроль в момент кризи [4].

Найпоширенішим альтернативним способом управління корпоративним конфліктом є медіація, що передбачає залучення для розгляду корпоративного конфлікту незалежну фізичну особу, яка виступає в ролі посередника в управлінні конфліктом і сприяє виробленню сторонами адекватного рішення, яке буде задовольняти обидві сторони. Цей спосіб управління конфліктом законодавчо закріплений у багатьох європейських країнах, але в Україні він ще знаходиться тільки на стадії формування і використовується лише за бажанням організації. У ролі медіатора, тобто посередника, може виступати лише нейтральна особа, яка не зацікавлена у вирішенні конфлікту на користь однієї із сторін. Його вибирають сторони конфлікту за спільною згодою. Медіатор, на відміну від адвокату, не шукає винну сторону, а намагається допомогти обом сторонам подивитися у майбутнє і зрозуміти які наслідки може мати корпоративний конфлікт. У ході медіації конфліктуючі сторони активно обговорюють конфліктну ситуацію і пропонують свої варіанти для її вирішення. Медіатор не приймає участь у вирішенні корпоративного конфлікту, а лише допомагає вести конструктивний діалог і сприяє подальшій співпраці конфліктуючих сторін за допомогою психологічних і юридичних засобів. Своє власне рішення конфлікту медіатор не має права нав'язувати, він лише може пропонувати певні способи, а учасники конфлікту вже самі вирішують прислуховуватися до такої пропозиції чи ні. На будь-якому з етапів медіації конфліктуючі сторони можуть відмовитися від послуг медіатора. Процедура медіації конфіденційна, жодна із сторін не має права розголошувати інформацію, яка обговорюється. Після досягнення компромісного рішення у відношенні корпоративного конфлікту медіатор оформлює письмову угоду, у якій зазначається план дій для розв'язання конфлікту і час для його вирішення. Після підписання угоди корпоративний конфлікт вважається вирішеним.

Перевагами медіації перед судовим процесом є те, що процедура медіації займає набагато менше часу і грошова вартість послуг медіатора нижча, ніж витрати на супроводження судового процесу, або послуги медіатора можуть надавати зовсім безкоштовно певними громадськими організаціями. Медіація сприяє профілактиці виникненню схожих корпоративних конфліктів у майбутньому.

Висновки. Корпоративний сектор України зможе розвиватися за умови зниження рівня корпоративних конфліктів, особливо у будівельних організаціях. Проте проблема корпоративних конфліктів на сучасних підприємствах майже не вирішується. Ефективне управління корпоративними відносинами вимагає активне правове регулювання усіх процесів, які відбуваються у сфері корпоративного управління, а також систематичний контроль за дотриманням законодавства.

Список літератури:

1. *Мозгова Л. О. Оцінка та удосконалення якості корпоративного управління підприємством / Л. О. Мозгова / Автореферат на здобуття наукового ступеня к. е. н. за спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видам економічної діяльності). – ХНЕУ, Харків, 2011. – 21 с*
2. *Бобак О.І. Медіація, як альтернативний спосіб вирішення корпоративних спорів. – 2012. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2012/mediatsiya-yak-efektyvnyj-sposib-vyrishennya-korporatyvnyh-sporiv/>*
3. *Ширяєва Н.Ю. Управління розвитком виробничо-господарської діяльності будівельної організації. Технологічний аудит та резерви виробництва. - 2012. - №4(26). - С.11-12. «Наукова періодика слов'янських країн в умовах глобалізації». Частина 1, том. Економіка. Охорона паці та екологія.: Матер. міжн.наук.конф., Київ, 2012.-С.11-12.*
4. *Ширяєва Н.Ю., Остапенко І. І. Команда управління проектом. Управління проектами в умовах транзитивної економіки: Матеріали IV міжн. наук.-практ.конф. магістрантів, аспірантів та науковців, Одеса, 2013. - С. 199-201.*

