

УДК: 65.012.32

ВПЛИВ ФАКТОРА КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛІКТУ НА РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА МІСЦЕВИХ ГРОМАД

Мороз О.В., д.е.н., професор,
Вінницький національний аграрний університет.
Лазарчук О.В., к.е.н.,
Вінницький національний технічний університет.

В статті розглянуто роль корпоративного конфлікту на сільськогосподарському підприємстві, обґрунтовано як аналітичний критерій «економічний індекс конфлікту», визначені індикатори ефективності управління конфліктом, розглянутий приклад моделювання процесів узгодження конфліктних питань у виробничих колективах та територіальних громадах.

Ключові слова: управління, ефективність, корпоративний конфлікт, корпоративне управління, сільськогосподарське підприємство.

Дослідження проблем ринкового реформування сільськогосподарських підприємств засвідчило радикальні зміни, зумовлені насамперед фактором конфліктного розвитку ситуації, причому як її об'єктивних (причиною яких є природна конфліктна функція будь-якої організації), так і суб'єктивних складових елементів. Український досвід реформ свідчить про суперечливість і непослідовність перехідного періоду, коли кожний з етапів трансформації підприємств мав власний конфліктогенний потенціал, основою якого передусім слугувало протиріччя між тривалими і короткостроковими цілями організаційного розвитку. В основі такої конфліктності полягають різна спрямованість мотивів, очікувань, сподівань, полюсів економічної влади груп економічних агентів, що визначають конфігурацію сучасного сільськогосподарського підприємства як насамперед підприємства корпоративного типу. Потрібно підкреслити, що питання управління конфліктами у будь-якій сфері є актуальним. Особливо це стосується підприємств АПК, які продовжують відчувати вплив кризових тенденцій, оскільки швидкість відновлення економічних процесів в аграрній сфері значною мірою залежить від того, наскільки досконаліми є зв'язки між учасниками економічних відносин.

Аналітична модель корпоративного конфлікту може бути відображеною на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях (табл. 1).

Саме в межах визначених елементів відповідно до зазначених рівнів і повинні визначатися фактори, критерії та показники оцінювання корпоративних конфліктів.

Прикладне значення конфліктологічного підходу зумовлене можливістю

ідентифікувати функціональну роль корпоративного конфлікту щодо економічних характеристик конкретного підприємства (територіально-виробничого комплексу), а саме: 1) адекватного оцінювання конфлікту; 2) моделювання можливих сценаріїв розвитку конфлікту; 3) прогнозування ролі та потужності впливу конфлікту. Таким чином, вищий менеджмент підприємства повинен мати відповідну інформацію про конфлікт у підприємстві, що вимагає створення відповідної системи моніторингу. Така інформація надасть уявлення про: по-перше, можливість досягти потенційної ефективності функціонування підприємства; по-друге, можливість управляти корпоративним конфліктом.

Таблиця 1

Елементи моделі конфлікту у підприємстві

Складові моделі конфлікту	Рівень підприємства		
	Індивідуальний	Груповий	Організаційний
Елементи, що визначають даний рівень	Особисті мотиви працівника, стимулювання праці, поведінка працівника	Групова динаміка, конфлікти	Корпоративна культура, загальні цілі, організаційний розвиток
Зовнішні фактори, що впливають на рівень підприємства	Менталітет, умови життя, зовнішні події, що впливають на настрої працівника	Стиль керівництва, соціальні стереотипи	Економічне і соціальне середовище, в якому функціонує підприємство, нормативно-правові акти, що регулюють організацію та оплату праці
Основні проблеми рівня	Недостатня вмотивованість, невідповідність мотиву працівника щодо методу стимулювання його праці	Негативний вплив неформальних груп, конфлікти всередині організації, поява неформальних лідерів, погана атмосфера у групі	Відсутність загальних цілей, цінностей, місії в організації, відсутність розвитку, негативна корпоративна культура
Основні показники, що характеризують даний рівень	Середній рівень зарплати по категоріях, конфлікт мотивації. Ефективність використання робочого часу, продуктивність праці, особистісні характеристики працівників	Кількість конфліктів, випадки порушення дисципліни, оцінка співробітників один одного, частка працівників, які задоволені соціальними програмами	Рейтинг привабливості підприємства на ринку, частка раціоналізаторів, частка працівників, що навчаються; рівень задоволеності станом організаційної культури

Джерело: власні дослідження

Для подібного прогнозування запропоновано критерій «економічний індекс конфлікту», який покликаний відображати зміни у часі економічних характеристик підприємства та показників, що відбивають стан конфліктності в організації. Технічно такий індекс може обраховуватися за співвідношенням між динамікою темпів економічних показників підприємства (що найбільшою мірою відображають його економічну ефективність – дохідність, прибутковість, рентабельність) та змістовними характеристиками конфліктності. Останнє

оцінюється за змінами кількісних (бальних) та якісних (за співвідношення конструктивності і деструктивності) характеристик конфліктності. Економічний індекс конфліктності оцінюється за добутком індексу дохідності підприємства (як зміни дохідності у часі відносно попереднього значення дохідності, що прийматиметься за 1,0), який покликаний відображати зміни у часі економічних характеристик підприємства та показників, що відбивають стан конфліктності в організації.

$$Ek. \text{ ін. конф.} = \text{Інд. дохідності} \cdot C. \text{ ін. конфл.} \quad (1)$$

Управління корпоративним конфліктом трактується нами з точки зору перспективи для підприємства щодо переведення внутрішньоорганізаційного конфлікту у більш конструктивні форми, це супроводжуватиметься відповідним істотним позитивним соціоекономічним ефектом, тобто трансформацію конфлікту до іншого стану (форми), що може бути визнаним більш конструктивним.

Окремим питанням є визначення індикаторів ефективності управління конфліктом. Нами були виділені такі показники, які можна відобразити кількісно, і представлені у 2 групах: економічні та соціальні. При цьому такі показники повинні відбивати характеристики діяльності як підприємства, так і всієї громади (табл. 2).

Таблиця 2

Соціально-економічні критерії і показники, що обрані як індикатори оцінювання наслідків корпоративного конфлікту

Критерії	Показники, що характеризують стан підприємств	Показники, що характеризують стан сільської громади
Соціально-економічні критерії	Кількість працюючих (на постійній основі), частка оплати праці у загальних витратах, мотивувальна частка оплати праці, частка персоналу високої кваліфікації, плинність кадрів	Кількість альтернативних робочих місць (без основного с.-г. підприємства, бюджетних організацій і особистих господарств), кількість малих підприємств, частка населення, яка здійснює підприємницьку діяльність
Економічні критерії	Прибутковість, рентабельність с.-г. виробництва, витрати на 1 га с.-г. угідь	—

Джерело: власні дослідження.

Окрім цього, доцільно враховувати також дані про демографічний стан місцевого населення, а також події, які істотно вплинули на стан громади, підприємства (наприклад, газифікацію села, будівництво інфраструктурних об'єктів і т.д.).

Водночас хотіли б підкреслити, що позиція автора ґрунтується на визнанні перспектив т. з. «гри з ненульовою сумою» (на відміну від інших

можливих варіантів), тобто такої, коли виграють всі гравці (т. з. «ідеалістичний сценарій») [1]. Гіпотеза досліджень будувалася на тому, що оптимізація конфлікту повинна передбачати варіант максимально можливого збігання цілей найбільш можливої чисельності груп агентів, а також інтересів підприємства.

Управління розвитком елементів аграрного соціуму (бізнес-структур у цій галузі, громад, територій і т.д.) об'єктивно будується на врахуванні цілого ряду аспектів (економічних, культурних, соціальних, екологічних та ін.), конфліктних за своїми критеріями оптимальності. Звідси задовільне відображення суттєвих властивостей територіальних структур в аграрному секторі у математичній моделі об'єктивно ускладнюється. Тому пошук оптимального варіанта узгодженого розвитку сільськогосподарських підприємств і сільських громад з врахуванням фактора конфліктності повинен охоплювати: 1) інтереси та потенціал сільських громад, які відображають територіальний, ментально-демографічний та ін. аспекти; 2) інтереси, потенційні можливості сільськогосподарського підприємства, а також ступінь їх реалізації стосовно території, на яку поширюється економічна влада даної громади. В даному разі, для спрощення задачі, вводимо без диференціації таке загальне поняття, як «інтереси підприємства», «інтереси громади» і т.д.

Таке моделювання об'єктивно повинно враховувати динаміку і статику територіальної структури, що, у свою чергу, суттєво залежить від впливів оточення та внутрішніх елементів: інтенсивності інформаційних зв'язків, стану ринку праці, кількості та співвідношення постійного і тимчасового населення території, ефективності виробництва та ін. До цього слід додати, що аграрний сектор України, умовно кажучи, постійно знаходиться у стані реформування (історичний екскурс таких реформ наведено у [2]); важливим фактором є і яскраво виражений кризовий стан не стільки сучасного аграрного виробництва, скільки виробничих відносин у цій галузі та виключно низької якості життя українського селянства.

Таким чином, без аналізу та врахування названих проблем неможливо забезпечити збалансований розвиток і сільських громад, і сільськогосподарських підприємств сучасного типу, причому з врахуванням конфліктності (альтернативності) критеріїв ефективності їх функціонування як окремих елементів загальної системи. Аналіз залежностей між динамікою характеристик корпоративного конфлікту та економічною динамікою окремого підприємства здійснювали на прикладі ТОВ «Рапсодія» у Вінницькій області. Практичний досвід з управління організаційними конфліктами засвідчив про можливість досягнення істотного позитивного соціоекономічного ефекту впродовж періоду переведення конфлікту з деструктивної до конструктивної його форми, що мало конкретну економічну реалізацію. Основу відповідних управлінських технологій складала заходи в рамках, насамперед, кадрової політики і оптимізації структури виробництва.

Враховуючи невід'ємність як виробничих, так і соціальних функцій окремого сільськогосподарського підприємства і впливу конфлікту на обидві

функції, а також особливий характер тісної взаємозалежності між підприємством та місцевою громадою, необхідно аналізувати вплив конфлікту у територіально орієнтованій моделі аграрного виробництва. Управління розвитком елементів аграрного соціуму (бізнес-структур у цій галузі, громад, територій і т.д.) об'єктивно будується на врахуванні цілого ряду аспектів (економічних, культурних, соціальних, екологічних та ін.), конфліктних за своїми критеріями оптимальності. Нами був розглянутий приклад моделювання функціональності і періодичності процесів узгодження конфліктних питань у виробничих колективах та територіальних громадах. За допомогою програми Іто було побудовано графіки процесів у системі учасників на протязі 60 тижнів (відштовхувалися від терміну реальної ситуації). Крок моделювання – тиждень. Результат моделювання є певним прогнозом розвитку стану на 60 тижнів.

Були використані такі параметри тестової моделі: кількість елементів системи передбачала визначення кількості суб'єктів (K) і їх станів: $K = 500$ (виходили із узагальненої кількості агентів, реципієнтних до діяльності підприємства на прикладі ТОВ «Рапсодія» Липовецького району Вінницької області); кількість станів для кожного індивіда $N := 4$. Були виділені стани: 1) «стійкий конформіст», 2) «нестійкий конформіст», 3) «нестійкий нонконформіст», 4) «стійкий нонконформіст». Інтерпретація станів системи: обговорюється дві альтернативи прийняття рішення конфлікту у системі відносно питання, яке дійсно слугувало предметом гострого конфлікту у ТОВ «Рапсодія»: застосування альтернативної системи енергозабезпечення інфраструктури виробничої системи підприємства та житлової інфраструктури села. Стани 1 та 4 – стійкі прихильники альтернатив 1 та 2. Стани 2, 3 – нестійкі прихильники відповідних альтернатив, що під впливом обставин можуть змінити свою орієнтацію. Ця модель (рис. 1) може бути застосована для моделювання динаміки стану територіальній громаді, колективу працівників (акціонерів) певної бізнес-одиниці.

Побудовані графіки процесів зміни структури вибору учасників свідчать про те, як змінюються, до чого збігаються чисельності стійких і нестійких прихильників двох альтернатив.

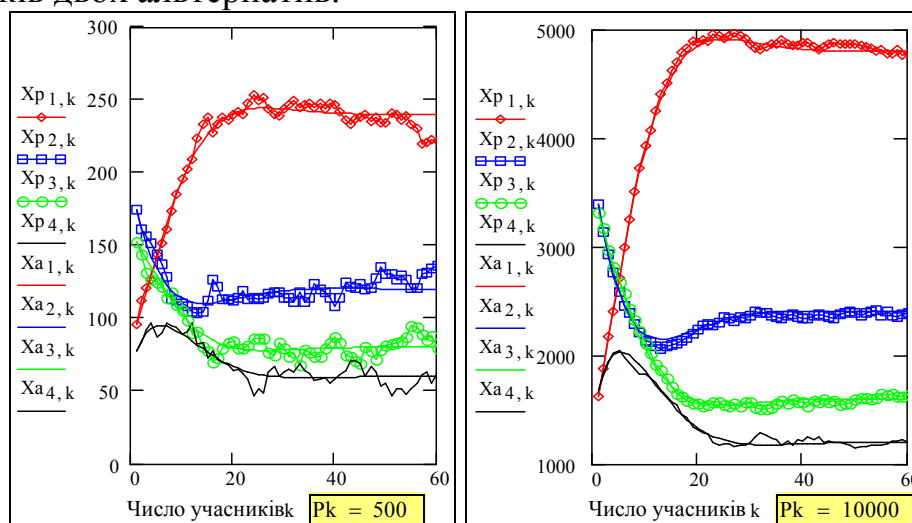


Рис. 1. Результати тестування імітаційної марківської моделі конфліктних ситуацій

Джерело: власні дослідження.

На рис. наведено два приклади видачі імітаційної моделі: для громад чисельністю 500 і 10 000 чоловік. На цих же графіках подані процеси, розраховані за аналітичною моделлю. Було отримано адекватну збіжність результатів, однак головне призначення імітаційної моделі – індивідуалізація ймовірностей переходів.

Таким чином, результатом дослідження є одержання системи моделей, що вже в базових версіях дозволяє досліджувати конфліктні ситуації, наприклад, у процесі економічної співпраці між сільськими територіальними громадами та сільськогосподарськими підприємствами. Реалізація подібної моделі дозволяє вибирати конкретні напрямки роботи з уникнення і врегулювання конфліктних ситуацій і рекомендована до використання тими групами агентів, які мають доступ до прийняття ключових управлінських рішень. Теоретичний результат полягає в тому, що зазначена аналітична модель дозволяє відображувати особливості соціодинаміки при розгляді певних конфліктних ситуацій. А також здійснювати управлінський вплив на господарські показники підприємств з досягненням істотного економічного ефекту.

Література

1. Нэш Дж. Бескоалиционные игры / И. Н. Воробьев // Матричные игры [Сборник переводов]. – М.: Наука – Физматгиз, 1961. – С. 205–221.
2. Мороз О. О. Інституціональна система аграрної економіки України : монографія / О. О. Мороз. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – С. 174–253.

Summary

Influencing of factor of corporate conflict on development of agricultural enterprises and local communities. – Moroz O. V., Lazarchuk O. V.

In the article is considered the role of corporate conflict on an agricultural enterprise, grounded as an analytical criterion is the «economic index of conflict», certain indicators of efficiency of management by a conflict, considered example of design of processes of concordance of conflict questions in production collectives and territorial communities.

Keywords: management, efficiency, corporate conflict, corporate management, agricultural enterprise.