УДК 343.195.3 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-53-57

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В КОНТЕКСТЕ АГЕНТСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

***Мишурова Ирина Владимировна*** доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой антикризисного и корпоративного управления, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, д. 69). E-mail: irina.mishurova@gmail.com

***Нестерова Ольга Сергеевна*** аспирант, кафедра антикризисного и корпоративного управления, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, д. 69). E-mail: horuzhaya-olga@mail.ru

***Аннотация***

*В статье рассматривается спецификация корпоративных конфликтов с позиции классической линии агентской проблемы в рамках модели «Principal-Agent», так и по новой линии агентской модели «Principal – Principal» между мажоритарными акционерами и миноритарными акционерами, включая взаимодействия акционеров со стейкхолдерами в рамках модели «Principal – Shareholders» и взаимодействия совета директоров со стейкхолдерами по линии «Agent – Shareholders», а также взаимодействия между руководством компании, менеджерами среднего звена и работниками в рамках модели «Agent– Agent», что дает возможность классифицировать различные признаки корпоративных конфликтов*

***Ключевые слова:*** *корпоративные конфликты, агентская проблема, модель «Principal-Agent», модель «Principal –Shareholders», модель « Agent –Shareholders», модель «Agent– Agent», корпоративное управление, корпоративный менеджмент, классификация корпоративных конфликтов, корпоративные споры.*

Развитие российского корпоративного сектора связано с конфликтогенностью формирования института акционерной собственности, поскольку сама система корпоративного управления акционерными обществами представляет собой сложный комплекс механизмов действия и реализации различных интересов участников корпоративных отношений [1-11].

Институциональная динамика российского корпоративного ландшафта определяется действием двух противоположных тенденций – *первая* связана с переходом к более «мягким» способам регулирования корпоративных отношений, разделением публичного и непубличного российского корпоративного сектора, развитием управленческих инструментов информационной открытости и корпоративной социальной ответственности, новым национальным кодексом корпоративного поведения, что способствует определенному снижению и смягчению остроты уровня конфликтности функционирования отечественных компаний, чем на первоначальном этапе формирования российского института акционерной собственности [2, 8, 11].

В тоже время наблюдается действие и *второй* институциональной тенденции развития российского корпоративного сектора, проявляющейся в нарастании новой волны рейдерства, которая подкрепляясь государственным, административным и силовыми ресурсами расширяет свои объекты захвата (земельные участки предприятий, объекты культуры, спорта, имущество малого и среднего бизнеса) и сопровождается применением судебных технологий (количество прекращенных уголовных дел по незаконным захватам предприятий составляет 60-70%), что приводит к росту уровня экономических преступлений и ужесточении конфликтности развития российского института собственности и корпоративного сектора в целом [3, 9-10].

В этой связи особую актуальность приобретает проблематика корпоративных конфликтов, связанная с необходимостью рассмотрения корпоративных отношений с позиции, как самой агентской проблемы института акционерной собственности, так и с позиции функциональной классификации корпоративных конфликтов, что позволяет систематизировать сущностные характеристики конфликтов и определить адаптивность применения различных способов и методов их управления с учетом основных стадий жизненного цикла корпоративных конфликтов (стадии возникновения, развития и завершения).

На первоначальном этапе формирования теоретического корпуса агентской проблемы акционерной собственности, в фокусе внимания исследователей находились взаимоотношения

по линии «Principal-Agent» (принципал-агент) между акционерами, как собственниками компании (принципалом), и топ-менеджерами компании в качестве наемного профессионального исполнителя (агента), которые от имени собственника или его уполномоченного лица (совета директоров) обеспечивали эффективное управление переданных им активов и имущества компании.

В 70-х гг. в работах М. Дженсена и У. Маклинга сформулирована теория агентских издержек, которую авторы связывали с проблемой формирования стимулирующих контрактов, обеспечивающих минимизацию трансакционных издержек, что позволяло рассмотреть основные институциональные и управленческие инструменты разрешения корпоративных конфликтов в рамках агентской проблемы в ее классическом варианте [4].

В современной системе корпоративного управления развивается многоуровневая призма внутренних и внешних противоречий интересов различных участников корпоративных отношений – противоречия внутри каждой группы – акционеров, топ-менеджеров, членов совета директоров, менеджеров среднего звена и работников в целом, а также кредиторов, дебиторов, поставщиков, потребителей, государственных и надзорных органов, местного населения и других стейкхолдеров компании; противоречия между подгруппами участников корпоративных отношений, включая противоречия между акционерным обществом как самостоятельным юридическим лицом, избранным ее владельцами определенным стратегическим курсом конкурентного развития и «внешними» участниками корпоративных отношений [6-9].

Как справедливо отмечается в работе Долгопятовой Т.Г., на смену конфликтам 90-х гг. между акционерами и менеджерами, пришли конфликты между *мажоритарными (доминирующими) собственниками и миноритарными акционерами* [2].

Усложнение взаимодействия участников корпоративных отношений изменяет центр тяжести конфликтности функционирования института акционерной собственности, что позволяет с новых позиций интерпретировать агентскую проблему с учетом процессов дивергенции основных групп участников корпоративных отношений их мотивов, целей и способов разрешения конфликтов в рамках корпоративного управления и корпоративного менеджмента – рис. 1.

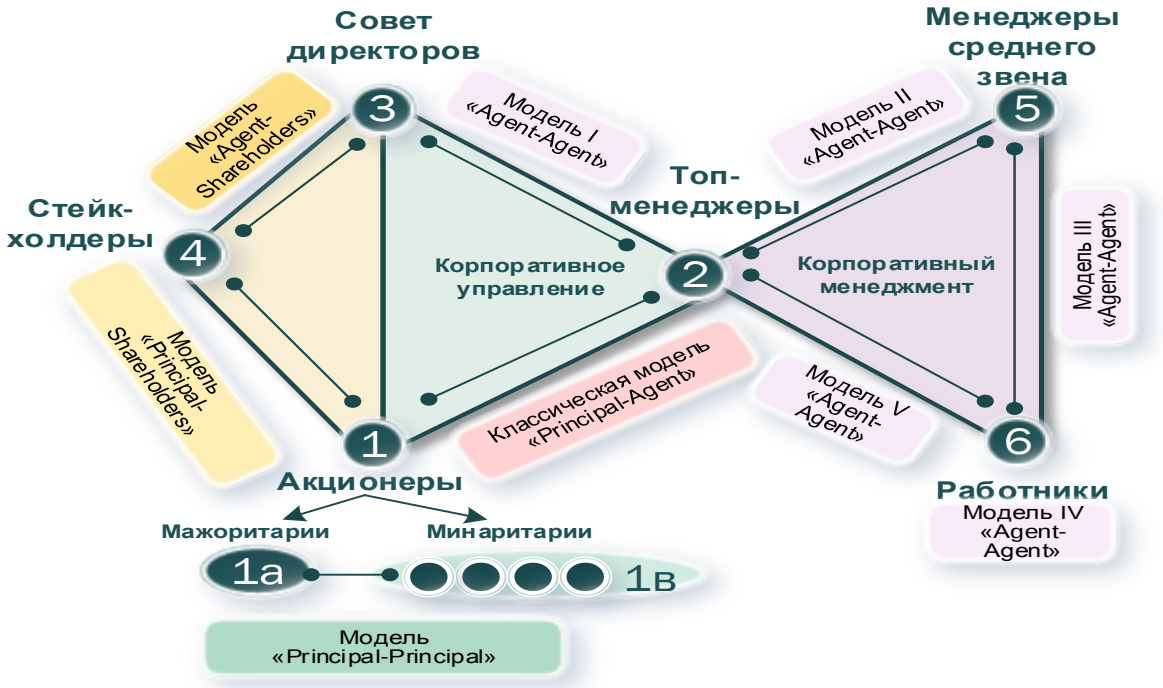



*Рис. 1. Расширение реализации агентской проблемы в рамках корпоративного управления и корпоративного менеджмента (составлено авторами)*

Как видно из рис. 1, решение агентской проблемы с позиции корпоративного управления и корпоративного менеджмента, позволяет рассмотреть несколько модификаций моделей, а именно:

– классическая агентская *модель «Principal–Agent»* – конфликты между акционерами, топ-менеджерами и советом директоров в качестве противовеса управленческому оппортунизму (позиция субъектов №1–2–3);

– *модель «Principal–Shareholders»* – конфликты между акционерами и стейкхолдерами (позиция субъектов №1– 4);

– *модель «Agent–Shareholders»* – конфликты между советом директоров и стейкхолдерами компании (позиция субъектов № 3–4);

– *модель «Principal–Principal»* – конфликты между мажоритарными акционерами и миноритарными акционерами компании (позиция субъектов № 1а–1в);

– *модель I «Agent–Agent»* – конфликты между советом директоров и топ–менеджерами (позиция субъектов № 3–2);

– *модель II «Agent–Agent»* – конфликты между топ–менеджерами и менеджерами среднего звена (позиция субъектов № 2–5);

– *модель III «Agent–Agent»* – конфликты между менеджерами среднего звена и работниками (позиция субъектов № 5–6);

– *модель IV «Agent–Agent»* – конфликты между работниками компании (позиция субъектов № 6);

– *модель V «Agent–Agent»* – конфликты между работниками и топ–менеджерами, советом директоров (позиция субъектов № 6–2–3).

Другими словами, в агентской проблеме современных форм развития акционерной формы собственности, наблюдается удлинение цепочек взаимодействия между основными участниками корпоративных отношений, как для классической модели «Principal-Agent», так и по новой линии агентской модели «Principal–Principal» между мажоритарными акционерами и миноритарными акционерами, включая взаимодействия акционеров со стейкхолдерами в рамках модели «Principal–Shareholders» и по линии взаимодействия совета директоров со стейкхолдерами «Agent–Shareholders», взаимодействия между руководством компании, менеджерами среднего звена и работниками в рамках модели «Agent–Agent», что дает возможность специфицировать различные уровни корпоративных конфликтов и их классификационные признаки – рис. 2.

Как видно из рис. 2, разнообразие классификационных признаков корпоративных конфликтов позволяет рассматривать их сущностные характеристики с позиции правовой, экономической или социальной природы, что предопределяет междисциплинарный подход к их исследованию.

Спецификация корпоративных конфликтов в рамках агентской теории позволяет сделать следующие выводы: во–первых, с позиции усложнения взаимодействия участников корпоративных отношений агентскую проблему можно рассматривать не только в классической формулировке (между принципалом и агентом), но и по линии агентской модели «Principal – Principal» между мажоритарными акционерами и миноритарными акционерами, включая взаимодействия акционеров со стейкхолдерами в рамках модели «Principal – Shareholders» и взаимодействия совета директоров со стейкхолдерами по линии « Agent – Shareholders», а также взаимодействия между руководством компании, менеджерами среднего звена и работниками в рамках модели «Agent– Agent», что дает возможность классифицировать различные признаки корпоративных конфликтов; во–вторых, природа корпоративных конфликтов может исследоваться в рамках правового, экономического и социологических подходов, что детерминирует многообразие классификационных признаков корпоративных конфликтов.

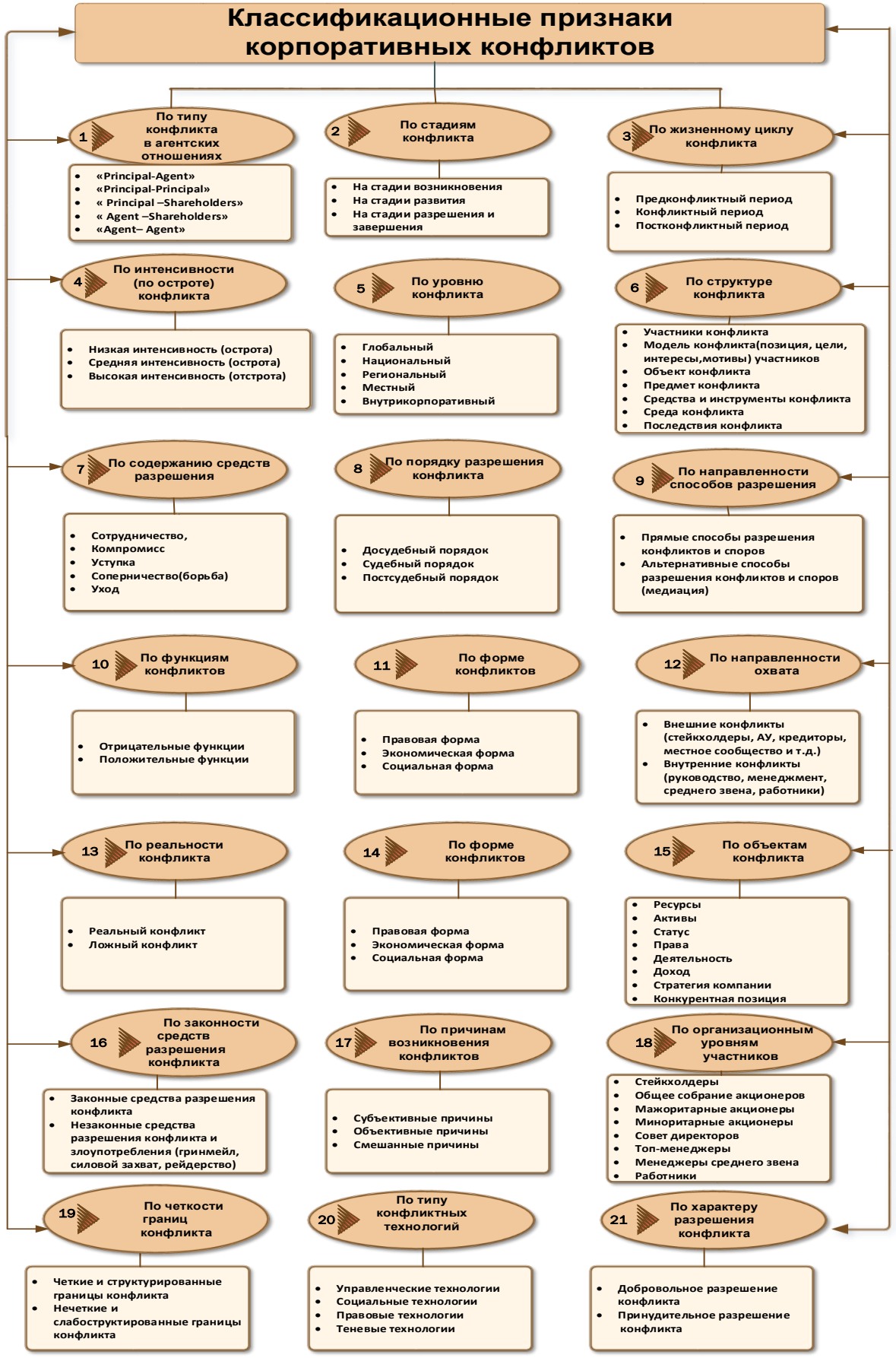



*Рис. 2. Классификационные признаки корпоративных конфликтов (составлено авторами)*

**Литература**

1. *Иванова Е.А.* Особенности функционирования корпораций и специфика корпоративного управления в России // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2011. № 4.
2. *Долгопятова Т.Г.* Корпоративные конфликты и риски доминирующих собственников // Журнал Новой экономической ассоциации. 2012. №1. С. 158–160.
3. *Соловых Н.Н., Алиев В.М.* Собственность в институциональной экономике и экономико-правовые основания ответственности за незаконное завладение имуществом организаций // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2016. № 3 (59). С. 129-139.
4. *Дженсен М., Меклинг У.* Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вестник С.-Петербургского ун-та. 2004. Вып. 4. С. 118–191.
5. *Сребник Б.В., Шибаров А.М.* Конфликты в акционерном обществе: причины возникновения и пути снижения негативных последствий // Экономика и управление собственностью. 2011. № 4. С. 22–23.
6. *Игнатова Т.В., Слинков А.М.* Мониторинг как управленческий процесс: сущностно-категориальная характеристика // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. № 1 (68). С. 93–99.
7. *Слинков А.М., Игнатова Т.В.* Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // Известия КБНЦ РАН, 2016. № 2 (70).
8. *Жорнокуй Ю.М.* Корпоративный конфликт как цивилистический феномен // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2014. № 2. С. 48–52.
9. *Ефименко Е.Н., Лаптев В.А.* Корпоративные конфликты (споры). М., 2014. 345 с.
10. *Леванова Л.Н.* Виды и формы корпоративных конфликтов в российских организациях // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2013. № 4-2. С. 673–679.
11. *Иванова Т.Ю. Ницевич В.Ф., Куклев С.Е.* Конфликт интересов в современном бизнесе и роль процессно-ориентированного управления в его разрешении // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. № 3. С. 220-228.

***Mishurova Irina Vladimirovna,*** Doctor of Economic Science, Professor, Head of Cathedra of Anticrisis and Corporate Management; Rostov State University of Economics (69, B.Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail:irina.mishurova@gmail.com

***Nesterova Olga Sergeevna,*** Graduate Student, Cathedra of Anticrisis and Corporate Management; Rostov State University of Economics (69, B.Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: horuzhaya-olga@mail.ru

**DETERMINING THE PECULIARITIES OF CORPORATE CONFLICTS IN THE CONTEXT OF THE AGENT PROBLEM**

**Abstract**

*The article discusses the specification of corporate conflicts from the position of the classic line of the agent problem within the framework of the Principal-Agent model and the new line of the agent model "Principal-Principal" between majority investors and minority investors as owners of the company, including shareholders' interaction with external stakeholders in Within the framework of the "Principal-Shareholders" model and interaction of the Board of Directors with external stakeholders in the "Agent-Shareholders" line, as well as interaction between the company's management. Functional managers and employees within the framework of the "Agent-Agent" model, which makes it possible to classify various signs of corporate conflicts. The article specifies the content and functional specificity of corporate conflicts (gnosiological function, diagnostic, procedural, prophylactic, prognostic) that allows to systematize the essential characteristics of corporate conflicts and determine the adaptability of the application of various methods and methods of their management, taking into account the main stages of the life cycle of corporate conflicts , development and completion).*

**Keywords**: *corporate conflicts, agency problem, model "Principal-Agent", model "Principal - Shareholders", model "Agent -Shareholders", model "Agent-Agent", corporate management, corporate management, classification of corporate conflicts, corporate disputes, administrative functions of corporate conflicts.*