

Рудковський Олександр Володимирович
Доктор економічних наук
Кафедра менеджмента
Хмельницький економічний університет

Систематизація типів поведінки суб'єктів безпеки при наявності загроз для агрохолдингу

Наявність загроз передбачає посилення конфлікту інтересів суб'єктів безпеки. При цьому дуже важливо визначити тип поведінки певного суб'єкта з тим, щоб мати можливість у відповідності до нього обрати такий управлінський інструмент, який дозволить максимально ефективно протидіяти загрозам. Слід брати до уваги, що будь-який агрохолдинг має власні економічні інтереси. Воно не є ізольованим, а постійно змушене контактувати із зовнішнім середовищем, суб'єкти якого нерідко мають зовсім протилежні інтереси. Це середовище здатне продукувати як загрози, так і можливості розвитку агрохолдингу. Останнє повинне забезпечити стабільне функціонування і максимально можливе ефективне використання всіх видів ресурсів з метою набуття постійної готовності нейтралізувати зовнішні загрози власними силами задля реалізації власних економічних інтересів.

Але всередині самого агрохолдингу існують суперечливі корпоративні інтереси, що можуть завдати шкоди корпоративній безпеці.

Інтереси агрохолдингу можна представити як сукупність колективних та особистих інтересів. Колективний інтерес становить залежність між необхідністю задоволення потреб окремого колективу або його членів та можливостями їх задоволення, які досягаються цілеспрямованою діяльністю колективу в цілому і кожного члена зокрема. Колективний інтерес завжди містить дві сторони, одна з яких виражає зв'язок колективу і суспільства в цілому, а інша – зв'язок колективу і кожного його члена окремо.

Особистий інтерес реалізується у межах конкретного колективного інтересу. Зміст особистого інтересу виражається місцем людини у

суспільстві, конкретними умовами, в яких вона знаходиться, індивідуальних якостей особистості, її свідомості, професійною підготовкою тощо.

Як зазначає О. С. Шнипко, основними причинами виникнення корпоративного конфлікту є: обмеженість ресурсів, взаємозалежність завдань, невідповідність системи цінностей та уявлень, розходження в манерах поведінки, а також погані комунікації [1]. Зазначені конфлікти відбуваються на макрорівні, мезорівні та мікрорівні. До макрорівня належать зовнішні конфлікти, що виявляються у взаємовідносинах між державами та втілюються в конкурентоспроможності національної економіки, розподілі ресурсів, міжнародному іміджі держави тощо.

Мезорівень конфліктів розташовується на внутрішньому ринку через розподіл ресурсів між галузями промисловості, регіонами, розподіл засобів виробництва та результатів праці. Мікрорівень представлений межами підприємства, фірми, організації [2, с. 47-48]. У теорії менеджменту немає єдиної думки з приводу визначення поняття конфлікту на мікрорівні. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [2, с. 484] розуміють конфлікт як відсутність згоди між двома чи більше сторонами – індивідуумами чи групами.

Кожна зі сторін прагне реалізувати власні інтереси і заважає іншій зробити те ж саме. Як вважають зазначені вчені [2, с. 485-487], існує чотири основних типи конфліктів, а саме: конфлікт всередині особистості, конфлікт між індивідуумами, конфлікт між індивідуумом та групою і конфлікт між групами. Конфлікт всередині особистості може виникнути тоді, коли перед працівником ставлять конфліктуючі між собою умови відносно того, що від нього очікують, або коли вимоги до роботи суперечать його особистим потребам і цінностям тощо. Конфлікт між індивідуумами виникає між менеджерами у боротьбі за обмежені ресурси, працівниками – за посаду, як зіткнення особистостей тощо.

Конфлікт між індивідуумом і групою виникає через неприйняття першим неформальних правил групи тощо. До конфліктів між групами

можна віднести конфлікти між профспілками і керівниками та власниками, між керівниками різних ланок, між функціональними групами. У контексті фінансового менеджменту Ю. Брігхем і Дж. Х'юстон [3, с. 35-38] виділяють два типи агентських конфліктів: між акціонерами і менеджерами; між акціонерами і кредиторами.

Наслідки конфліктів інтересів можуть мати функціональний (конструктивний) та дисфункціональний (деструктивний) характер. Функціональні наслідки конфліктів інтересів здатні стати джерелом появи сприятливих можливостей розвитку і реалізації корпоративних інтересів підприємства. Дисфункціональні наслідки конфліктів інтересів породжують загрози ефективного функціонування підприємства та корпоративній безпеці підприємства.

Корпоративні інтереси агрохолдингу теж не є однорідними і узгодженими у зв'язку із існуванням різних суб'єктів інтересів підприємства. До таких можна зарахувати власника, керівництво та працівників. Нерідко ці суб'єкти об'єднані (наприклад, власник виконує роль керівника, працівники є акціонерами агрохолдингу, тобто виступають співвласниками тощо). Г. Козаченко, В. Пономарьов та О. Ляшенко зазначають, що домінуючі позиції належать власнику засобів виробництва і керівництву агрохолдингу. Якщо агрохолдинг знаходиться у значній залежності від кредиторів, то контролюючу роль виконують саме вони. Суб'єкт контролю формує систему інтересів агрохолдингу, тим самим здійснюючи переважаючий вплив на його корпоративну безпеку [4., с. 91].

Зв'язуючою ланкою між індивідуальними та груповими інтересами є корпоративна культура, яка проявляється через домінуючі в колективі моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали тощо, що визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей. Корпоративна культура дає змогу одержувати так званий управлінський прибуток шляхом самоорганізації та ефекту синергії, що є тим цінним ефектом, який організація одержує не через

відновлення устаткування, технологій, асортименту, а через краще узгодження цілей підприємства та його підрозділів, оптимізацію організаційної структури, освоєння нових методів планування, роботи з персоналом, впровадження інноваційних методів управління [5].

Список використаної літератури

1. Шнипко О. С. Економічна безпека ієрархічних багаторівневих систем: регіональний аспект [Текст] / О. С. Шнипко. – К.: Генеза, 2006. – 288 с.
2. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – 3-е издание: Пер. с англ. – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2008. – 672 с.
3. Бригхэм Ю. Финансовый менеджмент. Экспресс-курс [Текст] / Ю. Бригхэм, Дж. Хьюстон. 4-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2009. – 544 с.
4. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
5. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – С. 56–57.