**ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Королев Юрий Юрьевич**

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

г. Минск, Республика Беларусь

Под конфликтом интересов обычно понимается противоречие между имущественными, иными интересами организации и ее акционеров, органов управления и их членов, структурных подразделений, работников, клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для организации или ее партнеров.

Исследование проблем управления конфликтом интересов часто ограничивается рассмотрением отдельных аспектов (сторон) этих конфликтов. Специалисты исследуют управление конфликтами в двух аспектах: внутреннем и внешнем. Первый из них заключается в управлении собственным поведением в конфликтном взаимодействии, этот аспект носит психологический характер и исследуется в научной литературе чаще всего. При этом обсуждаются проблемы, причины, разновидности и способы предупреждения и разрешения конфликтов, а ключевую роль в данной области знаний традиционно играют две науки: социальная психология и социология. Однако даже в этих двух, близких друг к другу по происхождению и проблематике областях знаний конфликты представляются и рассматриваются под разными углами зрения. Еще в большей степени это характерно для других социальных наук, входящих в состав конфликтологии.

Специфика рассмотрения конфликтов в социальной психологии заключается в том, что здесь представлены и обсуждаются конфликты между людьми на межличностном и межгрупповом уровнях, а также конфликты между индивидом и группой. В первом случае имеются в виду конфликты, возникающие или между отдельными людьми, или внутри отдельных социальных групп между их участниками. Во втором случае речь идет о конфликтах, существующих между отдельными малыми, средними или большими социальными группами. В третьем случае имеются в виду конфликты, возникающие между отдельными людьми и большинством или всеми остальными в различных социальных группах. Первая разновидность конфликтов является предметом исследования преимущественно в психологии, вторая – в социологии, третья в одинаковой степени интересует как психологов, так и социологов. Предметом главного внимания социальной психологии является межличностный конфликт.

Отдельные аспекты психологии конфликтов были исследованы еще К. Юнгом (1921) и нашли свое развитие в работах X. Корнелиуса и Ш. Фэйра (1992), К. Роджерса (1994), Е.М. Бабосова (2000), А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова (2001) и др.

Внешний аспект управления конфликтами отражает организационно-технологические стороны этого сложного процесса, в котором субъектом управления может выступать как руководитель, сотрудник, выполняющий свои служебные обязанности, или органы управления организации. Однако и в этом случае исследование проблематики управления конфликтами интересов ограничивается изучением аспектов, не связанных с корпоративным управлением организацией.

Например, Р.В. Киеня, начальник отдела комплексных ревизий и координации работ по профилактике и предупреждению коррупционных проявлений контрольно-ревизионного управления Министерства промышленности Республики Беларусь под конфликтом интересов понимает «противоречие (столкновение) между личными (частными) интересами должностного лица и публичными (общественно-правовыми) интересами, когда есть основания полагать, что должностное лицо уже не в состоянии действовать объективно и беспристрастно, а оказывается под влиянием личных интересов, которые могут стать причиной принятия им решений или совершения других действий по службе, нарушающих права и законные интересы других граждан, организаций, общества, государства» [1]. В данном контексте автором исследуется правовое регулирование лишь тех конфликтов интересов, которые возникают в деятельности государственных должностных лиц. Кроме того, к конфликтам интересов он отнес ситуации, когда на государственное должностное лицо влияют или могут повлиять не только его личные интересы, но и личные интересы его супруга (супруги), близких родственников или свойственников.

Таким образом, в рассмотренных выше случаях за пределами рассматриваемой проблематики остается целый круг проблем, среди которых можно выделить следующие:

– Неравноправное получение дохода на капитал различными группами акционеров;

– Злоупотребления акционерными правами;

– Отсутствие эффективного механизма юридической ответственности лиц, выполняющих управленческие функции;

– Слабый внутренний и внешний контроль за состоянием корпоративного управления в компании;

– Соотношение компетенции органов управления и др.

Между тем, конфликт интересов играет первостепенное значение в корпоративном управлении организацией, направленном на реализацию целей и стратегии ее развития, включая обеспечение ее финансовой устойчивости и способности к долговременному существованию в качестве прибыльной организации [2, 3, 4, 5, 6]. Основными задачами корпоративного управления организацией являются:

– Обеспечение стратегического планирования, включающего определение целей и стратегии развития посредством разработки и утверждения бизнес-плана (стратегического плана развития) организации, утверждение финансовой, инвестиционной и иных политик, а также организация их реализации и контроля за ними;

– Распределение полномочий между органами управления и должностными лицами организации, исключающее условия возникновения конфликта интересов, обеспечивающее достижение баланса интересов организации, ее акционеров, иных бенефициарных собственников, членов органов управления и других заинтересованных лиц;

– Обеспечение соблюдения законодательства, устава и локальных нормативных правовых актов организации, а также принципов профессиональной этики;

– Организация эффективной системы оплаты труда в организации, стимулирующей выполнение органами управления и работниками всех действий, необходимых для реализации целей, стратегии и направлений развития организации, в том числе путем обеспечения мотивации трудовой деятельности;

– Организация управления конфликтом интересов в деятельности организации, включая комплекс мер по выявлению, исключению конфликта интересов, а также условий его возникновения.

В таком понимании к сферам возникновения конфликта интересов следует отнести противоречия между:

– Стратегическими интересами организации (получение прибыли, обеспечение финансовой устойчивости, способности организации к долговременному существованию в качестве прибыльной финансовой единицы, организация эффективного корпоративного управления, поддержание деловой репутации, решение социально-экономических задач и другие интересы);

– Интересами органов управления, их членов, работников организации;

– Интересами совета директоров, его членов и исполнительного органа организации, его членов, работников организации;

– Имущественными, иными интересами организации и ее клиентами, акционерами (бенефициарными собственниками);

– Интересами структурных подразделений (должностных лиц), генерирующих риски, и структурных подразделений (должностных лиц), осуществляющих управление этими рисками или внутренний контроль;

– Должностными обязанностями работника (полномочиями структурного подразделения) организации (разработка локальных нормативных правовых актов организации и осуществление контроля их эффективности, осуществление операций, связанных с возникновением риска, и управление этим риском, осуществление указанных операций и контроль за правильностью их осуществления и другие обязанности).

Разрешение перечисленных выше конфликтов интересов должно обеспечить достижение таких стратегических целей корпоративного управления, как адекватность порядка образования и полномочий органов управления организации его размеру, структуре, экономической значимости, объему и сложности осуществляемых операций, а также риск-профилю; своевременное раскрытие полной и достоверной информации об организации, необходимой для оценки работы ее органов управления, взаимоотношений организации, ее органов управления с инсайдерами и взаимосвязанными с ними лицами, а также для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами, другими заинтересованными лицами; своевременное и детальное рассмотрение органами управления организации вопросов, относящихся к их компетенции, включая регулярное проведение очередных заседаний и оперативный созыв внеочередных заседаний; защита прав и законных интересов акционеров, иных контрагентов, в том числе посредством гарантирования им равной возможности реализации прав, предусмотренных законодательством и локальными нормативно-правовыми актами, своевременного и полного выполнения организации своих обязательств перед ними и др.

**Список использованной литературы**

1. Киеня Р.В. Управление конфликтами интересов как элемент кадровой политики «Отдел кадров» № 4 (135), апрель 2012 г.
2. Королёв Ю.Ю. Регулирование процессов банкротства и санации: внедрение международных норм в Беларуси. Научно-теоретический, научно-практический, научно-методический журнал «Новая экономика» №1 (163), 2014. – С. 163-170.
3. Королёв Ю.Ю. Механизмы разрешения неплатежеспособности. Финансы. Учет. Аудит. Июнь 2015. №6 (257). С. 30-32.
4. Мальцевич В.М. Методы качественной оценки эффективности корпоративного управления. Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 15–16 мая 2013 г.): в 2 т.– Минск: БГЭУ, 2013.– Т. 1.– С. 296–297.
5. Мальцевич В.М. Рейтинг как способ оценки эффективности корпоративного управления. Банковская система: устойчивость и перспективы развития: сборник научных статей пятой международной научно-практической конференции по вопросам банковской экономики, УО «Полесский государственный университет», г. Пинск 30-31 октября 2014 г./ Министерство образования Республики Беларусь [и др.]; редкол.: К.К. Шебеко [и др.] – Пинск: ПолесГУ, 2014. – С. 198-202.
6. Мальцевич В.М. Корпоративная культура и эффективность компании. Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы VII Международной заочной научно-практической конференции, 16–30 марта 2015 г., Минск: сб. статей / Министерство образования Республики Беларусь, Ассоциация бизнес-образования, Белорусский государственный университет, Институт бизнеса и менеджмента технологий / редкол.: В. В. Апанасович (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Национальная библиотека Беларуси, 2015. – С. 176–180.