

6.2. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ДОСТИЖЕНИЕ БАЛАНСА

Конфликт интересов – состояние, при котором два или более участника корпоративных отношений вступают в осознанное противодействие в процессе конкурентной борьбы за ресурсы в рамках корпорации.

Причины конфликта могут быть как истинными, так и мнимыми – большое значение имеет субъективная оценка ситуации.

Конфликт интересов имеет как положительные аспекты, так и отрицательные. Как известно, конкуренция при определенных условиях формирует факторы, которые обеспечивают развитие общества, – более совершенные механизмы расходования ресурсов, более эффективные способы деятельности и т. п.

Конкуренция за ресурсы осуществляется за счет вовлечения в систему участников корпоративных отношений, владеющих необходимыми ресурсами. При этом процесс может идти по экстенсивному или интенсивному путям развития.

При **экстенсивном пути** развития вовлекаются простые ресурсы, а при **интенсивном** – ресурсы более высокого порядка (интеллектуальные и информационные). Конкуренция при определенных условиях может способствовать и формированию отрицательных факторов, которые приводят к возрастанию издержек в системе.

Баланс интересов – это состояние социально-экономической системы, при котором получаемые субъектами выгоды от взаимодействия в данной системе равны ожидаемым выгодам.

Виды баланса интересов:

- 1) **Локальный** – состояние социально-экономической системы, когда ожидаемые участником корпоративных отношений выгоды равны реально получаемым ими выгодам. Локальный баланс интересов справедлив для одного из участников корпоративных отношений.
- 2) **Абсолютный** – состояние социально-экономической системы, когда локальный баланс интересов существует для каждого из участников корпоративных отношений (УКО).
- 3) **Баланс ключевых элементов** – состояние социально-экономической системы, когда баланс интересов соблюдается по отношению к ключевым участникам корпоративных отношений, но может не соблюдаться для одного или множества УКО, не являющихся ключевыми участниками.

Для предотвращения конфликтов интересов необходимо выявлять **интересы участников корпоративных отношений (УКО)**, изучать их поведение, факторы, при которых будет проявляться конфликт интересов, при которых он будет переходить в активную фазу, в открытое противостояние.

Следует понимать, что принципиальных различий между конфликтом интересов и иными конфликтами нет. В случае конфликта интересов применимы те же методы, что и при других конфликтах.

Для эффективной работы в системе корпоративного взаимодействия целесообразно уделить внимание изучению реализуемых **методов корпоративного управления**.

Особенность развития корпоративной системы (КС) состоит в том, что данный процесс должен реализовываться на протяжении всего жизненного цикла развития организации, поэтому следует разделить данную деятельность на **проект внедрения КС и проект ее развития в компании**.

Для внедрения и развития КС в компании необходимо иметь технологию, которая бы позволила решить три основных задачи:

1. Осуществить выбор необходимого набора методов и средств управления деятельностью организации.
2. Формализовать процесс разработки, внедрения и развития корпоративной системы в компании.
3. Реализовать проект внедрения корпоративной системы в компании на основе выбранного набора методов и средств управления.