

Корпоративные конфликты при реорганизации юридических лиц

Черкасов Максим

ПРМ20-1м

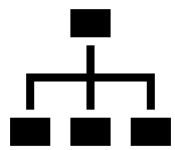
2021



deadlock

тупик управления, – это ситуация, в которой партнеры (участники ООО, акционеры) не могут принять необходимое корпоративное решение – например, об избрании директора.

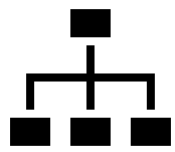
Причина – конфликт интересов. Амбиции каждого из них не позволяют пойти на компромисс.



Реорганизация – решение конфликта

В некоторых случаях выходом из корпоративного кризиса может послужить или ликвидация бизнеса, наиболее кардинальное решение, или реорганизация.

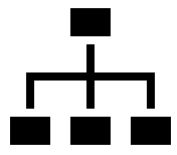
Радикальное средство выхода из корпоративного конфликта – это раздел бизнеса. Осознав тщетность борьбы за контроль над хозяйственным обществом, участники могут принять решение о его ликвидации и распределении между собой имущества, оставшегося после удовлетворения требований кредиторов. Если противостояние между участниками столь велико, что даже о добровольном прекращении общества они не могут договориться, существует **возможность судебного разрешения конфликта**. На основании пункта 5 статьи 61 ГК РФ любой участник общества может обратиться в суд с требованием о принудительной ликвидации общества, поскольку достижение целей, ради которых создавалось общество, осуществление его деятельности оказалось невозможным или существенно затрудняется.



Реорганизация – решение конфликта

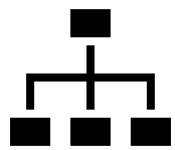
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ МОМЕНТЫ РЕОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА

- Стороны внутрикорпоративного конфликта равны в юридическом отношении, последствия ликвидации для всех участников будут одинаковыми.
- В законодательстве предусмотрен четкий порядок ликвидации Общества.
- Возможно проведение в принудительном порядке.
- Возможность высвободить имущество, которое не использовалось должным образом в ситуации «взаимной блокировки».
- Предоставление возможности конфликтующим сторонам пойти на уступки друг другу.



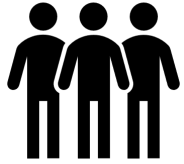
Реорганизация – причина конфликта

Почему людям могут быть выгодны старые порядки? Некоторых менеджеров и сотрудников это не вдохновляет. Конечно, сотрудник не откажется от большего количества денег, если за это не придется ничего отдать. Но, изменения неизбежно влекут за собой перераспределение одного из важнейших ресурсов человека - власти. Именно за сохранение власти борется сотрудник.



Причины сопротивления организационным изменениям

| Причина | Результат | Реакция |
|--|--|--|
| Эгоистический интерес | Ожидание личных потерь в результате изменений | "Политическое" поведение |
| Неправильное понимание целей и стратегии изменений | Низкая степень доверия менеджерам, излагающим план изменений | Слухи |
| Различная оценка последствий осуществления стратегии | Неадекватное восприятие планов; возможность существования других источников информации | Открытое несогласие |
| Низкая терпимость к изменениям | Опасение людей, что они не обладают необходимыми навыками или умениями | Поведение, направленное на поддержание собственного престижа |



Индивидуальные сопротивления организационным изменениям также можно разделить на 3 группы:

- логическое - несогласие сотрудников с реальными издержками, фактами, рациональными доводами, логикой. Логическое сопротивление возникает потому, что нужно реально затратить много времени и усилий на адаптацию к изменениям, скажем, на освоение новых должностных инструкций;
- психологическое - основано на эмоциях, чувствах, установках. Люди могут бояться неизвестности, не доверять своему руководству, ощущать угрозу своей безопасности, чувству самоуважения;
- социологическое - это результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, ценностям, нормам, личному статусу сотрудника.

Информирование и общение

При недостаточном объеме информации или неточной информации в анализе

Если вам удалось убедить людей, то они часто будут помогать вам при осуществлении изменений



Участие и вовлеченность

Когда инициаторы изменения не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют значительные силы для сопротивления

Люди, которые принимают участие, будут испытывать чувство ответственности за осуществление изменения, и любая соответствующая информация, которой они располагают, будет включаться в план изменения



Помощь и поддержка

Когда люди сопротивляются изменениям из-за боязни проблем адаптации к новым условиям

Ни один другой подход не срабатывает так хорошо при решении проблем адаптации к новым условиям



Переговоры и соглашения

Когда отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений

Иногда это является сравнительно простым (легким) путем избежать сильного сопротивления



Манипуляции и кооптации

- Когда другие тактики не срабатывают или являются слишком дорогостоящими
- Этот подход может быть сравнительно быстрым и недорогим решением проблем сопротивления



Явное и неявное принуждение

- Когда необходимо быстрое осуществление изменений и когда инициаторы изменений обладают значительной силой
- Этот подход отличается быстротой и позволяет преодолеть любой вид сопротивления

Вопросы ?