

С. В. ВЕЛИКОХАТЬКО,  
Донецкий национальный технический университет

## КОРПОРАЦИЯ КАК СИСТЕМА ВЛАСТИ

Современное общество характеризуется ростом эффективности производств и укрупнением промышленных корпораций. Система внутрифирменных отношений становится одним из важнейших элементов организационной структуры любого предприятия. Успех организации в борьбе за власть всегда отражает ее внутреннюю среду, эффективность организации властных отношений и конкуренции внутри организации.

Актуальность темы связана с тенденцией совершенствования внутрифирменной организации на предприятиях разных форм собственности. Особенный интерес данная проблема представляет в рамках анализа корпоративной формы хозяйствования. Это обусловлено сложной системой организации, огромным количеством сотрудников, дифференциацией интересов, внутрикорпоративной конкуренцией и специфическими властными отношениями.

Любая корпорация участвует в борьбе за власть, но она также выступает элементом властных отношений. Поэтому во властных отношениях она может выступать в разных качествах:

- как объект власти, тогда как субъектом власти выступает государство и его институты, а также иные экономические единицы;
- как субъект власти, т. е. является носителем власти (собственно экономическая и внеэкономическая власть корпорации);
- как ресурс власти, посредством которого удовлетворяются интересы отдельных индивидов и роль которого в современном обществе крайне велика;
- и, наконец, как властное пространство – множество объектов для определенного субъекта власти, при этом и субъекты, и объекты власти являются членами корпоративной организации.

Именно поэтому легко объясним повышенный интерес ученых к проблеме внутрифирменной организации и властных отношений. Исследование специфики организационной культуры и управления занимались такие экономисты и социологи, как Б. З. Мильнер, Э.А.Смирнов, А.И.Пригожин и многие другие. Для изучения властных отношений внутри корпорации особенно интересны теории Дж. Гэлбрейта [1], Д. Сиссела, Д. Мюллера [2], Д. Бернхейма [3], А. М. Либмана [4] и др.

Так, Дж. Гэлбрейт, исследуя власть и управление в корпорации, особенно выделяет господствующие позиции «техноструктуры» - инженерно-технического персонала, который участвует в процессе принятия решений и контролирует собственность, не владея ею. Дж.Гэлбрейт относит к техноструктуре тех, кто обладает специальными

знаниями, способностями и опытом группового принятия решений. Главная роль в техноструктуре принадлежит ведущим менеджерам, принимающим основные управленческие решения. Заслуга Дж. Гэлбрейта в том, что он первым среди экономистов обосновал тезис о переходе власти в корпорации к менеджерам [1].

Озабоченность судьбами крупных корпораций просматривается и в работах представителя социально-институционального направления Д.Мюллера. Американский экономист в своей книге "Современная корпорация: прибыли, власть, рост и функционирование", анализируя конфликты, возникающие внутри монополий, выделяет конфликты "капиталист - рабочий", "менеджер - акционер". Определяя мотивы конфликтов, Д. Мюллер делает акцент на политике максимизации роста компаний, приводящей, в конечном счете, к сокращению доходов акционеров [2].

Американский социолог и политолог Джеймс Бернхем ввел термин "революция менеджеров" и сделал вывод о том, что в индустриальном обществе вместо классовых конфликтов возникает новое противоречие между технической интеллигенцией и предпринимателями [3].

Не отрицая возникающих внутри корпорации проблем во взаимоотношениях собственников (акционеров), менеджеров и рабочих, ученые акцентируют внимание, прежде всего, на проблеме взаимоотношений менеджеров с собственниками. Вопрос власти и управления рассматривается как один из центральных применительно к корпорации и к индустриальной системе в целом.

Однако не существует единства взглядов среди ученых. Сложная структура взаимоотношений внутри корпорации требует всестороннего изучения данной проблемы с учетом всего многообразия факторов. Поэтому целью статьи является анализ властных отношений внутри корпорации, их влияние на эффективность функционирования и необходимость вмешательства государства в регулирование данных процессов.

Внутри корпорации складывается целая система отношений, обеспечивающих функционирование корпорации как единой системы. Отношения власти внутри корпорации представляют собой форму организационного поведения и взаимодействия между работниками и руководителями, менеджерами и собственниками и т. д.

Возможность иметь власть или способность влиять на других членов корпорации и на ее деятельность непосредственно зависит от владения источниками власти. К таковым можно отнести специфические ресурсы, владение информацией, внешние (внекорпоративные) факторы, выбор властной позиции, а также корпоративную культуру и корпоративное право, которые влияют на распределение власти в корпорации.

Очевидно, что ресурсы власти распределены между членами объединения неравномерно. Одним из основополагающих факторов возникновения власти можно назвать выбор властной (активной) позиции участника. Т. е. помимо ресурсов власти, эффект доминирования следует из собственной принадлежности к активной зоне, или позиции, которую агент занимает в той зоне деятельности, которую осуществляет. Смысл заключается в том, что сила и доминирование одного агента не сводится исключительно к его индивидуальным характеристикам, но следует из взаимодействий и экстерналий – из связи между ним и его «окружающей средой».

На внутрикорпоративном уровне (что особенно характерно для крупных корпораций) существует сложная система властных отношений и большое количество центров (субъектов) власти, конкурирующих между собой. Властные отношения и конкуренция охватывают не только руководство организации, но и всех ее членов.

В основе функционирования и развития любого предприятия, как и всей экономики в целом, лежит отсутствие равновесия между экономическими агентами. Поэтому одни агенты получают возможность воздействовать на других, т. е. доминировать.

Так, Г. Клейнер выделяет шесть возможных центров власти в корпорации — генерального директора, администрацию, отдельных акционеров, собрание акционеров в целом, общее собрание работников предприятия и отдельных работников, а также три вида конкуренции между ними (за формальную позицию, за влияние и за право принимать решения) [5].

На практике, как отмечает Либман А. М., существует своего рода «баланс власти» между ее различными центрами в организационной структуре. С точки зрения формальной иерархической структуры реальная концентрация власти в организации может произойти либо «внизу» (у формальных «подчиненных»), либо «вверху» (у формальных «руководителей»). Если формальная и неформальная пирамиды власти оказываются «перевернуты» относительно друг друга, это ведет к негативным последствиям с точки зрения мотивации и обострения внутриорганизационных конфликтов [4].

По мнению автора, целесообразно выделить три центра власти в корпорации, взяв за критерий специфику выполняемых каждым членом корпорации функций или их организационной позиции. Это собственники (акционеры), менеджеры и наемные работники. Подобное обобщение экономических агентов позволяет сконцентрировать внимание на особенностях каждой группы. При этом различия внутри группы не имеют существенного значения и несут лишь силовую нагрузку в анализе властных позиций.

Очевидно, что наибольшей властью в корпорации должны обладать собственники, в чьих интересах ведется деятельность. Их власть основана на обладании правами собственности на активы предприятия. Властные позиции собственников также закреплены в контрактах с наемными работниками и государственными гарантиями по защите прав собственности. Для многих собственников и руководителей обладание властью имеет зачастую даже большее значение по сравнению с получением прибыли или дивидендов.

Анализ властных отношений между предпринимателями и работниками находим еще в марксистской концепции. По Марксу, эксплуатация трудящихся – будь-то наемные рабочие, крепостные крестьяне или рабы - основана исторически на специфических отношениях власти, которые закреплены в государстве и в идеологии. Отношения власти и борьба за власть в процессе производства, теоретизированные марксистами, по сути, отражают содержание трудового процесса. Таким образом, марксистская концепция постулировала, что любые производственные отношения связаны со столкновением интересов вовлеченных в эти отношения субъектов. Интерес работников в ортодоксальном марксизме считается данным и антагонистическим для капиталистов [6]. Капиталистический способ производства сам по себе имеет в основе конфликт (в частности, в случае возрастания эксплуатации), а также гегемоническое сотрудничество в связи с фактом того, что рабочие в капитализме, в отличие от феодализма, зависят от производства и реинвестирования прибавочной стоимости.

Для собственников (акционеров) определяется властная позиция и способность контролировать каждого члена организации и производственный процесс в целом. Предполагается также, что деятельность корпорации направлена исключительно на удовлетворение общественных интересов (путем производства благ) и достижение личных целей собственников.

Однако многие ученые, например, А. Берль и Г. Минз, пришли к выводу, что реальное управление предприятием (корпорацией) находится в руках менеджеров, значит, они приобретают определенную власть в принятии решений. На основе эмпирических данных, касающихся отношений между акционерами, советами директоров и высшим менеджментом, они показали качественные изменения, происходящие в распределении власти внутри корпораций. Ученые в своей работе «Современная корпорация и частная собственность» отмечают, что большинство собственников превратилось в пассивных инвесторов, а реальное управление предприятиями перешло в руки менеджеров, которые могут осуществлять контроль над корпорациями в своих интересах. «Концентрация экономической мощи, отделенной от собственности, фактически создала экономические империи и передала эти империи в

руки новой формы абсолютизма» [7]. Под «новой формой абсолютизма», очевидно, стоит понимать именно класс управленцев (или корпоративных менеджеров). А. Берль и Г. Минз выдвинули тезис, согласно которому на смену капиталистического предприятия с жестким контролем со стороны собственников приходит крупная «квазипубличная корпорация», представляющая собой тот тип акционерной компании, в которой акционерная собственность значительно распылена. То есть рост крупных корпораций ведет к частичному обобществлению предпринимательской функции и к передаче ее в руки профессионального менеджмента [7].

Интересна для анализа властной позиции менеджмента и теория упомянутого выше Джеймса Бернхейма. В отличие от А. Берле и Г. Минза, проводивших анализ частных корпораций, Д. Бернхейм обратился к изучению работы государственных предприятий. По мнению Бернхейма, принимая решения на уровне государственного предприятия, управляющие формируют новый господствующий класс, способный осуществлять управление всем обществом, выходя за рамки отдельного предприятия [3].

Таким образом, власть менеджмента базируется на правах власти, делегированных ему собственниками. Кроме того, разногласие интересов менеджмента и собственников корпорации влечет, согласно агентской теории, дополнительные (агентские) издержки. При этом в результате роста корпорации и развития внутрикорпоративных отношений частная собственность претерпевает изменения: формально она сохраняет частный характер (акционерная собственность), реально – контроль над ней переходит к агентам, не владеющим ею. Посредством подобных преобразований часть прибыли собственников переходит к менеджменту. Вследствие этого акционеры теряют часть собственных властных позиций, происходит процесс перераспределения власти.

Стоит отметить, что сама корпоративная форма хозяйствования подразумевает возможность существования большого количества собственников, ответственность и права (в том числе право принятия решений) которых ограничены вкладом в объединенный фонд.

Таким образом, властные отношения не постоянны и могут претерпевать изменения в процессе эволюционирования предприятия и его организационной структуры.

Подобные менеджерские теории и породили идеи возникновения корпоративного (менеджерского) общества, которое способно перерасти впоследствии в мировую систему, где классический капитализм уступает место научно-управляемому обществу, а руководство и контроль над экономикой осуществляет новый класс – класс менеджеров, не обладающих правом собственности. Как результат, расщепление собственности и усиление ответственности контролирующих групп.

Поэтому сегодня все чаще властные позиции менеджмента определяют как самые мощные в пределах отдельной корпорации и вне нее. И хотя в настоящее время во многих странах принимаются законы, гарантирующие права и интересы собственников и ограничивающие власть менеджмента, рост бюрократизации и управленческих структур ведет к нарастанию конфликтов между уровнями менеджмента крупных корпораций. В этой связи наблюдалось и усиление власти наемных рабочих в организациях [8].

Действительно, теоретически и работники корпорации владеют специфическим ресурсом, который может выступать источником власти. Это рабочая сила, которая позволяет работнику занимать определенные властные позиции. К тому же работнику могут быть делегированы права как внутрикорпорационные, так и общегосударственные. Высококвалифицированные работники, имеющие уникальные знания и навыки и владеющие информацией, способны диктовать свои требования работодателю. Таким образом, обладание властью может в разных условиях быть присуще любому агенту в организации.

Однако на практике работники лишены влияния и возможности принимать решения, и могут лишь отказаться от продажи своей рабочей силы. Интересы рабочих, таким образом, не защищены внутри производственных отношений и требуют вмешательства извне, что и выступает еще одним фактором активности государства в данной сфере.

Более твердые властные позиции при этом имеют профсоюзы и общие собрания трудового коллектива, которые могут защитить права работников.

При этом самостоятельное управление и принятие решений в пределах фирм со стороны владельцев и менеджеров является закономерным следствием того, что немного служащих желают быть вовлеченными в управление фирмой, в которой они работают. Происходит перераспределение функций управления и контроля в корпорации. Предприниматели (собственники) не могут самостоятельно управлять крупномасштабными производствами. Для управления корпорацией они нанимают профессионалов-управленцев, которые обладают особыми техническими и управленческими знаниями и действуют рационально, показывают высокую эффективность в управлении крупными корпорациями. Большой объем акционерного капитала оказывается раздробленным между отдельными акционерами. Функции оперативного управления переходят в руки менеджеров.

Такое распределение полномочий можно считать даже более эффективным, так как не происходит распыление функциональных обязанностей внутри фирмы [9].

Как отмечает В. В. Дементьев, «суть обладания властью заключается в способности (потенциале) экономического агента путем угрозы

применения санкций принудить других экономических агентов предприятия нести издержки в свою пользу» [10]. Поэтому можно констатировать, что внутрикорпоративные властные позиции более характерны собственникам и аппарату управления.

Кроме основных центров власти, в корпорации важную роль могут играть и неформальные коалиции и центры влияния, преследующие собственные интересы. Чем более сложной является организационная структура корпорации, тем более сложными становятся формальные и неформальные отношения власти.

Система власти в корпорации определяет его функционирование. Она оказывает влияние на производство продукции, распределение доходов, экономическую стратегию, структуру управления.

Отношения власти внутри корпорации могут выступать в качестве способности влиять на других участников отношений или приобретать более активную позицию борьбы за власть. Эти отношения очень динамичны и постоянно эволюционируют в результате действия множества факторов. Так, власть собственника зависит от концентрации акционерного капитала, организационной формы предприятия, государственной экономической политики. Властные позиции наемного работника определяются правовой средой, ситуацией на рынке труда и др.

Возникает вопрос двухстороннего взаимодействия: властные отношения и борьба за власть определяют развитие организации, а оно влияет на процессы в сфере власти. В результате развитие властных отношений может иметь как положительный, так и отрицательный эффект.

С одной стороны, властные отношения и борьба за власть способствуют внутреннему организационному развитию. При этом каждый участник стремится максимизировать собственную полезность, в том числе посредством других участников. Внутренняя конкуренция способствует стимулированию деятельности работников, самосовершенствованию, интенсивному развитию отношений, принятию рациональных решений, появлению новых альтернатив развития. Как пример, успешный опыт децентрализации бизнеса крупными корпорациями. Власть в этом смысле является непременным условием существования и эффективного функционирования любого предприятия.

С другой стороны, властные конфликты могут затруднять принятие важных решений, подрывать внутрикорпоративную культуру, дезорганизовать деятельность. При этом оппортунистическое поведение членов корпорации, с точки зрения институциональной теории, может способствовать увеличению транзакционных издержек. Когда формальная иерархия власти неэффективна и бюрократична, центры неформальной власти стремятся к достижению своих целей часто вопреки целям организации, что подрывает положение корпорации в экономической среде. В некоторых случаях корпоративная бизнес-культура может

длительно пребывать в режиме постоянной экспансии, что ведет к замедлению темпов развития и упадку организации.

Данная проблема тесно связана с проблемой социального контроля и корпоративной ответственности. Совершенствование методов социального контроля и управления производством – один из составных механизмов формирования и укрепления экономической системы в целом.

Хотя и здесь мнения ученых по поводу социальной роли корпоративных агентов разделились. Сторонники первого (т. н. «либерально-рыночного») подхода рассматривают корпорацию исключительно как экономический институт, основной целью деятельности которого является увеличение прибыли (shareholding company - «корпорация акционеров»). Сторонники второго подхода считают корпорацию не только экономическим, но и общественным институтом. По их мнению, такая корпорация ориентируется не только на получение прибыли и удовлетворение интересов собственников и менеджеров, но и на сотрудничество с наемными работниками, общественными организациями и органами власти (stakeholders company – корпорация участников). В отличие от «классических» акционеров, корпоративные участники делегируют часть прав наемным работникам и несут определенную социальную нагрузку, которая бесспорно влечет за собой издержки.

Итак, фактор власти является одним из ключевых в функционировании организаций, а также экономики и общества в целом. Проведенное исследование показывает, что каждый член корпоративного объединения может выступать в качестве как субъекта, так и объекта власти. Специфика проявления властных позиций ограничивается имеющимися у агентов ресурсами (источниками) власти. Особенности организации и отношений собственности создают условия, в которых собственность отделяется от контроля над ней и контроль над корпоративной собственностью осуществляют менеджеры. Влияние управленцев возрастает и на внекорпоративной уровне.

Как видим, баланс власти внутри корпорации – необходимая и очень важная основа эффективного функционирования. Поэтому одной из важнейших составляющих развития корпоративного сектора экономик многих стран становится законодательное согласование отношений между менеджментом корпорации и ее собственниками, защита прав наемных сотрудников, регламентация взаимодействия между агентами внутри организации.

Как показывают исследования, ограничения требует не только собственно корпоративная власть, но и власть каждого из ее участников. А именно до пределов здоровой внутрифирменной конкуренции и эффективной организации.

Функция ограничения корпоративной власти и негативных процессов внутри корпораций вменяется государству. Только с помощью независимого от корпораций государства возможно ослабить негативное воздействие и обеспечить дальнейшее развитие всей экономической системы.

### Литература

1. Ciscel D. Galbraith's Planning System as a substitute for Market // *Jornal of Economic Issues (Sacramento)*, V. 18. N 2. P. 412.
2. Muller D.C. *The modern Corporation: Profits, Powards, Growth and Performance*. Brigiatiion: Wheatsheaf books, 1988. P. 74, 134.
3. Burnham G. *The Managerial Revolution: What is Happening in the World*. - N.Y., 1941.
4. Либман А.М. Власть и организационное развитие // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2003. – № 5.
5. Клейнер Г. Эволюция и реформирование промышленных предприятий: Десять лет спустя // *Вопросы экономики*. — 2000. — №5. С.67.
6. Stockhammer E. *Uncertainty, Class, and Power* // *Journal of Political Economy*. – 2006. - vol. 35, - P. 31–49.
7. Berle A.A., Means G.C. *The Modern Corporation and Privation Property*. New York, 1934. P. 124.
8. Мовсесян А. Роль фактора власти в экономике / А. Мовсесян, А. Либман // *Экономист*. - 2002. - № 1. - С. 58-64.
9. Bernhagen P. *The Political Power of Business Structure and information in public policymaking*. - New York, 2007.
10. Дементьев В. В. *Экономика как система власти*. Монография. – Донецк: «Друк-Инфо», 2006, С. 224-246.