

9. North D.C. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge. 1990. – P. 40.

10. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС. – 2002. – 591 с.

11. Развитие корпоративизма и корпоративных отношений в экономике Украины / За ред. чл.-кор. НАН Украины В. И. Голикова – К.: Ин-т экономики и прогнозирования, 2002. – 304 с.

12. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и мат. методы. – 1999. – Т. 35, вып. 2. – С. 3–20.

13. Полтерович В. М., Экономическое равновесие и хозяйственный механизм – М.: Нау-

ка, 1990. – 256 с.

14. Матеріали веб-сайту: <http://www.ssmc.gov.ua/> Звіт ДКЦПФР 2004 р.

15. Гребешкова О. М. Проблемы становления интеграционных структур в условиях переходной экономики. // Проблемы формирования рыночной экономики: Міжвідомчий науковий збірник. Заснов. у 1992 р. Вип. 7 / Відп. Ред. С.Ф. Покропивний. – К.: КНЕУ, 1999. – с. 41–45.

16. Тарушкин А.Б. Институциональная экономика. Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2004 – 368с.

Статья поступила в редакцию 28.12.2005

О.В. ТАРАСЕНКО,

Донецкий национальный технический университет

КОНФЛИКТЫ У КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ТА ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ

Хоча корпорація була відома вже у римському праві, розвиток промисловості, транспорту та торгівлі у XIX ст. та пов'язані з цим потреби до об'єднання індивідуальних капіталів для реалізації масштабних комерційних проектів призвели до створення та інституційного оформлення такого явища, як сучасна корпорація, яка, з одного боку, дозволяла підприємцям диверсифікувати економічні ризики, а з іншого, дозволяла створювати ієрархічні структури для управління великим капіталом при наявності потужних механізмів зовнішнього контролю над управляючими.

У наш час акціонерна форма власності є домінуючою у сучасному світі, тому проблеми, які виникають у корпоративному секторі економіки, викликають підвищений інтерес у багатьох дослідників, зокрема прихильників інституційної економічної теорії.

Проблемам теорії фірми та зокрема теорії корпоративного управління приділяли увагу Р. Коуз [1], М.Дженсен, У.Меклінг[2], О.Вільямсон[3], В. Радаєв[4], А.Радигін [5], Р.Капелюшников [6], тощо.

Ціллю даної статі є визначення типів конфліктів у корпоративному управлінні, їхній зв'язок з трансакційними ви-

тратами та вплив на діяльність корпорації.

У найбільш вузькому розумінні корпоративне управління є системою забезпечення діяльності найманих менеджерів в інтересах акціонерів [7,с.10]. Однак більш влучні визначення корпоративного управління передбачають залучення до складу учасників корпоративного управління також персонал, кредиторів, постачальників, споживачів та навіть громади, на території яких відбувається діяльність корпорації. І найбільш широке визначення характеризує корпоративне управління як систему влади та механізмів її реалізації в організації[8, с.81].

Корпоративне управління передбачає множинні зв'язки між багатьма групами суб'єктів економічних відносин, які мають різні, інколи протилежні та взаємовиключні цілі та інтереси.

Традиція нової інституційної економічної теорії передбачає аналіз фірми, та зокрема корпорації, як "пучка контрактів", тобто мережі контрактних відносин, які поєднують акціонерів, менеджерів, персонал, постачальників та кредиторів та структурують відносини між ними.

© О.В. Тарасенко, 2006

Процедури розробки, укладення та забезпечення виконання контрактів не є безкоштовними і породжують відповідні трансакційні витрати. Варто відмітити, що категорія трансакційних витрат досі не має чіткого визначення і іронічне висловлювання Ч. Плотта, що трансакційні витрати є важливим поняттям, корисність якого зменшується пропорційно тому, як уточнюється їхнє визначення, на жаль досі не втратило своєї актуальності[9, р.149].

Вперше запропоноване Р.Коузом у статті "Природа фірми" поняття "трансакційні витрати" відображало витрати механізму ринкової координації та використовувалося для пояснення факту існування фірми як способу організації господарського життя. За Коузом, фірма виникає тоді, коли агентські витрати, пов'язані з забезпеченням довіри до своїх агентів, менше, ніж витрати функціонування ринку, тобто трансакційні витрати[1].

Подальший розвиток інституційної економічної теорії суттєво розширив кількість варіантів трактування категорії трансакційних витрат.

На думку Д.Норта, трансакційні витрати складаються з витрат на вимірювання цінних атрибутів, того що обмінюється, витрат на захист прав власності, та нагляду за дотриманням угод і забезпечення їх виконання[10, р.98].

Іншим визначним варіантом аналізу трансакційних витрат є економічна теорія трансакційних витрат О.Вільямсона. У цій дослідницькій програмі трансакційні витрати є ключовим поняттям, яке забезпечує розуміння альтернативних форм економічної організації та контрактних відносин. Причому для визначення найбільш прийнятної організаційної форми має значення не абсолютна величина трансакційних витрат, а їхнє співвідношення з іншими величинами трансакційних витрат, які пов'язані з альтернативними варіантами організації та контрактації[3].

За Вільямсоном трансакційні витрати походять від витрат здійснення трансакціями, які потребують певної структури управління. Кожна структура управління пов'язана з певним рівнем трансакційних

витрат. Ці витрати є витратами на створення та експлуатацію цих структур управління, а також витратами на переговори з приводу перегляду умов контракту, які пов'язані зі змінами у зовнішніх умовах та не залежать від вартості благ та послуг, які обмінюються на конкурентному ринку. За умов конкуренції організації прагнуть обрати таку структуру управління трансакціями, яка б мінімізувала трансакційні витрати.

Таким чином, можна стверджувати, що структура управління є відповіддю на виклики, пов'язані з наявністю конфлікту інтересів між членами організації та необхідністю певної узгодженості під час систематичної повторюваної взаємодії всередині організації, що в свою чергу призводить до виникнення трансакційних витрат всередині організації.

Хоча не варто єдиною причиною існування трансакційних витрат всередині організації вважати лише конфлікт інтересів, який є наслідком максимізуючої поведінки економічних агентів. Безумовно, трансакційні витрати супроводжують не лише конкурентні способи взаємодії між економічними агентами, а й кооперативні, спрямовані на досягнення спільних або непротиричливих цілей. У даному випадку трансакційні витрати породжуються у значній мірі неповнотою інформації чи обмеженою раціональністю контрагентів та залежать від рівня освіти, досвіду, інформаційної забезпеченості економічних агентів, розмірів організації, галузевої приналежності, тощо.

Однак безумовно значно більший вплив на економічну ефективність організації спричиняє саме конфлікт інтересів[12, с.18].

Конфлікти у корпоративному управлінні та пов'язані з ними трансакційні витрати можна розділити на дві групи.

По-перше, це конфлікти, які виникають між представниками різних ланок корпоративного управління. До цієї групи відносяться конфлікти між:

1) акціонерами та менеджментом, які виникають через асиметрію інформації, а також схильністю менеджерів до опорту-

ністичної поведінки. На існування цього типу конфліктів було вказано ще А. Смітом у "Багатстві націй". Систематичний аналіз цієї проблеми було започатковано у роботі А.Берле та Г.Мінза "Сучасна корпорація та приватна власність", де було зроблено спробу довести, що за умови значного розпилення акцій їхні володарі втрачають владу у корпорації, та контроль над нею переходить до команди менеджерів [8, с.85]. Концепцію агентської проблеми у корпоративному управлінні було розвинуто у роботі М.Дженсена та В.Меклінга "Теорія фірми: поведінка менеджерів, агентські витрати та структура власності", у якій у структурі агентських (трансакційних за своїм економічним змістом) витрат, тобто витрат замовника (принципала), пов'язаних з порушенням виконавцем (агентом) своїх контрактних зобов'язань, виділили витрати моніторингу, витрати пов'язані зі створенням обмежень для опортуністичної поведінки з боку менеджерів та втрати від опортуністичної поведінки, яких не вдалося уникнути [2, р. 308].

2) акціонерами та кредиторами, через схильність акціонерів ухвалювати рішення, які піддають кошти кредиторів надмірному ризику. Для кредиторів трансакційні витрати у даному випадку, за умов наявності певної ймовірності несплати боргу, дорівнюють витратам на застосування механізмів повернення коштів через процедуру банкрутства [2, р.334].

3) менеджментом та постачальниками, які виникають через те, що постачальники для роботи з фірмою інколи змушені інвестувати у специфічні активи, що дає підстави менеджменту фірми для здирницької поведінки під час укладання угод з постачальниками [11, р.16].

4) коаліції "акціонери + менеджери" та споживачами продукції. З одного боку певна неякісна продукція фірм може зашкодити здоров'ю споживачів, і це часто спонукає споживачів доплачувати відомим фірмам за бренд. З іншого боку, якщо фірма затверджується на ринку, поширює свою продукцію між значною кількістю споживачів, то прийняття рішення про вихід з ринку з тих чи інших причин може

суттєво ускладнити можливості ремонту та обслуговування продукції (звичайно це стосується товарів тривалого вжитку) [3, с.489].

5) коаліції "акціонери + менеджери" та місцевих громад з приводу, як правило, інтерналізації негативних зовнішніх ефектів, пов'язаних з негативним впливом підприємств на природне середовище [3, с.491].

По-друге, це конфлікти, які виникають всередині самих ланок внаслідок конкуренції між різними групами в них. Найбільше поширення у науковій літературі, присвяченій проблемам корпоративного управління, дістав конфлікт між великими та дрібними акціонерами, які виникають через витратність організації колективної дії з боку дрібних акціонерів, що унеможлиблює протидію з їхнього боку прийняттю рішень, які не враховують їхні інтереси [12, с.32].

Однак можливі інші варіанти конфліктів другого типу. Наприклад, конфлікти серед крупних акціонерів або між менеджерськими командами.

Для пояснення природи цих конфліктів доцільно скористатися теоретичними здобутками теорії суспільного вибору, а саме висновками М.Олсона стосовно функціонування малих груп або груп спеціальних інтересів.

Ця теорія полягає у тому, що за умов представницької демократії особи, які уповноважені ухвалювати рішення з приводу перерозподілу доходів у суспільстві, за умов асиметрії інформації між ними та виборцями, схильні здійснювати такий перерозподіл у власних інтересах чи інтересах організацій, які здатні профінансувати виборчу кампанію чи зробили це у минулому, а не в інтересах усього суспільства [13].

Звичайно у корпоративному управлінні механізм дії груп спеціальних інтересів може відрізнятися від його проявів у політичному процесі. Однак не дарма дослідники зазначають подібність функціонування політичних інституцій у державі та моделі корпоративного управління, отже головна ідея в цілому залишається без

змін – організований інтерес певної групи всередині певної ланки корпоративного управління вступає у протиріччя з інтересами корпорації у цілому.

Під інтересами корпорації у даному випадку розуміється максимізація прибутку та ринкової капіталізації корпорації, тобто критерій, який характеризує цільову функцію англо-американських корпорацій. Хоча, звичайно, особливості національних моделей корпоративного управління можуть висувати інші критерії ефективності функціонування корпорації (забезпечення збалансованості інтересів власників та персоналу фірми, технологічний розвиток, стабільність зайнятості, тощо), однак принцип максимізації прибутку та ринкової капіталізації є більш менш універсальним для корпорацій по всьому світі.

Отже механізм дії груп спеціальних інтересів всередині корпорації складається з двох елементів.

По-перше, наявність асиметрії інформації дозволяє корпоративним інсайдерам маніпулювати економічними умовами з метою максимізації приватної вигоди від володіння та контролю над корпоративною власністю, шляхом обмеження доступу до інформації про діяльність корпорації для зовнішніх інвесторів, яка була б підставою для справедливого нарахування дивідендів та сприяла б визначенню реальної вартості корпорації.

По-друге, на діяльність корпорацій впливає суперництво між різними групами впливу, які затвердилися у місцевих та національних структурах політичної та економічної влади. Ці групи шляхом інтеграції до структур управління корпорацією своїх представників намагаються шляхом витрачання матеріальних, фінансових та людських ресурсів корпорації захистити та розширити "бази здобуття цінності" за рахунок недоінвестування ресурсів у створення нового багатства[14].

Взаємодія інституцій, які формують елементи механізму функціонування дії груп спеціальних інтересів, характеризується наявністю "ефекту блокування", тобто ситуації, коли самі по собі неефективні інституції взаємно підтримують одна одну

та створюють життєздатну систему. Завдяки інституціям, які забезпечують наявність асиметрії інформації у групи спеціальних інтересів, розширюються можливості здобуття додаткового прибутку, який у свою чергу реінвестується у створення інституцій, які б захищали владу групи, у тому числі таких, які б ускладнювали отримання аутсайдерами правдивої інформації про діяльність корпорації.

Прикладом дій групи спеціальних інтересів у системі корпоративних відносин можна вважати ситуацію з придбанням російською компанією "Вимпелком" української стільникової компанії "Українські радіосистеми". За інших рівних умов придбання профільного активу за кордоном є реалізацію загальнокорпоративного інтересу, і на перший погляд усі учасники системи корпоративного управління зацікавлені у подібній угоді. І насправді, для акціонерів така операція означатиме збільшення капіталізації компанії, тобто подорожчання пакету акцій та перспективи збільшення дивідендних доходів у майбутньому. Цей висновок підтверджує той факт, що на позачергових зборах акціонерів за цю угоду проголосували міноритарні акціонери, які володіють 18,3% акцій, а проти лише власники 1,3% акцій російської корпорації[15, с.62].

Менеджмент також отримує додаткові можливості для реалізації свого інтересу. Через те, що менеджмент є по суті бюрократичною структурою, то доходи менеджерів, як правило, визначаються місцем менеджера у ієрархічній структурі корпорації, таким чином збільшення розмірів фірми призведе до розширення можливостей менеджерів отримувати дохід. Крім того зазначене розширення фірми надає можливості для збільшення отримуваних доходів поводитись опортуністично, тобто максимізуючи власну вигоду у короткостроковому періоді за рахунок результатів діяльності організації у довгостроковому.

Однак один з акціонерів "Вимпелкому" норвезька компанія "Telenor" висловився проти подібної угоди. Це пояснюється тим, що ця компанія є також співвласником українського оператора мобільного

зв'язку компанії "Київстар" і придбання "УРС" призведе до загострення конкуренції на ринку мобільного зв'язку в Україні, тому норвезькі інвестори, побоюючись скорочення прибутків, погрожують блокувати угоду на раді директорів шляхом застосування права вето, а в разі невдалого для компанії голосування на раді директорів - оскарженням цієї угоди у судовому порядку. Ці дії неминуче призведуть до певних втрат з боку корпорації "Вимпелком", які будуть складатися з судових витрат, а також витрат, пов'язаних з відтермінуванням реалізації інвестиційних планів в Україні та втраченою вигодою від них. Ці втрати за своєю природою є трансакційними витратами і за класифікацію Д.Норта їх можна віднести до витрат ведення переговорів та захисту прав власності.

Дана ситуація цікава ще й тим, що ми стикаємося при аналізі з прикладом, коли інституція, у даному випадку право вето великих акціонерів під час голосування на раді директорів, використовується не для зменшення трансакційних витрат, а навпаки для їхнього збільшення. Такий висновок протирічить твердженню О.Вільямсона про те, що існування інституцій викликане існуванням трансакційних витрат та покликане лише мінімізувати їх, зменшуючи невизначеність, яка супроводжує взаємодію між людьми [3, с.27]. Таким чином, створення інституцій у організації може сприяти збереженню існуючого розподілу влади та контролю за рахунок можливостей розвитку організації.

Можна зробити висновок про те, що трансакційні витрати всередині організації варто поділити на три групи.

По-перше, це трансакційні витрати пов'язані з об'єктивними обмеженнями, з якими людина стикається, коли здобуває та обробляє інформацію, робить вибір між конкуруючими цілями.

По-друге, це трансакційні витрати, пов'язані з опортуністичною поведінкою учасників корпоративних відносин, які дорівнюють втратам корпорації через використання її ресурсів тими чи іншими членами корпорації у власних інтересах та ва-

ртісті ресурсів, пов'язаних зі створенням інституцій, покликаних мінімізувати шкідливі для ефективності корпорації наслідки опортуністичної поведінки її учасників.

По-третє, це витрати ресурсів корпорації домінуючою в ній групою для збереження існуючого способу розподілу влади та контролю в корпорації.

Якщо трансакційні витрати опортуністичної поведінки пов'язані з порушеннями контрактних зобов'язань учасників корпоративного управління, те що О.Вільямсон називає *self-interest seeking with guile* [3, с.27], тобто переслідування власного інтересу з підступністю, то стверджувати про наявність підступності у випадку боротьби за владу в організації досить складно, тому що конкуренція між групами власників або менеджерськими командами всередині організації не пов'язана з формальним порушенням контрактних домовленостей та її можна розглядати як природне явище.

У майбутньому можна передбачити поширення подібних конфліктів інтересів в організаціях у перехідних економіках. Такий висновок можна зробити, спираючись на дослідження Г.Мінцбергом життєвого циклу організації, з яких випливає, що по мірі розвитку корпорації, конфлікти в ній загострюються [15, р 221].

Можна відмітити, що для значної частини українського корпоративного сектору характерна автократична модель, яка передбачає наявність сильного лідера або жорсткого управлінського ядра, яке складається з групи осіб, пов'язаних між собою неформальними зв'язками, і характеризується значною концентрацією акцій у певних власників. На цій стадії домінуюча сторона має значні ресурси для протидії конкуруючим групам, і конфлікти мають прихований характер. У корпораціях з концентрованою власністю менеджери, як правило, не здатні діяти на власний розсуд та змушені виробляти корпоративні стратегії в інтересах власників великих пакетів акцій. Зависока концентрація власності також може призвести до надлишкового контролю над менеджментом, який в свою чергу може призвести до зниження мене-

джерської ініціативи, яка не завжди є шкідливою. Зрозуміло, що концентрована власність пов'язана з певними витратами. Ці витрати зростають, коли мажоритарні акціонери здатні прямо впливати на прийняття рішень у корпорації, максимізуючи власну корисність та позбавляючи міноритарних акціонерів їхньої частки залишкового прибутку. Цей феномен отримав назву "здобуття приватної вигоди з контролю". По мірі того, як величина цієї вигоди зростає, ефективність роботи корпорації знижується.

Отже потреби розвитку організації призводять рано чи пізно до децентралізації влади, що дає більш широкі підстави для конкуренції між різноманітними коаліціями всередині організації. Зі зростанням тривалості та інтенсивності конфліктів, коаліція, яка домінує у корпорації, змушена перерозподіляти ресурси корпорації на користь створення інституційних механізмів захисту власної позиції, що зменшує ефективність діяльності корпорації.

Таким чином, з розвитком організації конфлікти, які породжені максимізуючою поведінкою членів організації, як невід'ємна частина функціонування організації наростатимуть, збільшуватиметься їхня тривалість та інтенсивність, що призведе до зростання трансакційних витрат функціонування організаційної моделі.

Однак трансакційні витрати в організації помилково розглядати лише як щось таке, що лише зменшує ефективність організації. Трансакційні витрати всередині організації відіграють роль подібну до цінового механізму на ринку, то б то вони визначають пропорції між впливом різних ланок корпоративного управління, визначають тенденції еволюції системи корпоративного управління як у рамках конкретної фірми, так і у рамках національної моделі корпоративного управління.

Література

1. Coase R. H. The Nature of the Firm. *Economica*, 2 (1). – 1937. – pp.386-405.
2. Jensen M.C., Meckling W.H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and

Ownership Structure // *Journal of Financial Economics*. – 1976. – N.3. – P.303-360.

3. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, "отношенческая" контракция. – СПб: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.

4. Радаев В. Формирование новых российских рынков: трансакционные издержки, формы контроля и деловая этика. – М.: Центр Политических Технологий, 1998. –128 с.;

5. Радыгин А., Сидоров И. Российская корпоративная экономика: сто лет одиночества? // *Вопросы экономики*. – 2000. – №5. – С. 45 –61.

6. Капелюшников Р. Концентрация собственности и корпоративный ландшафт современной мировой экономики// <http://www.strana-oz.ru/?numid=22&article=1013>

7. Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління. –К.: Знання-Прес, 2002.–317с.

8. Бухвалов. А. Корпоративное управление как объект научных исследований//*Российский журнал менеджмента*. – 2005. –Том 3. – №3. – С. 81–96.

9. Davis L. Comment on Wallis J., North D. Measuring the Transaction Sector in the American Economy, 1870-1970 in *Long-term Factors in American Economic Growth*. Ed. by Engerman S., Gallman R. – Chicago: The University of Chicago Press, 1986. – pp.149-161.

10. Wallis J., North D. Measuring the Transaction Sector in the American Economy, 1870-1970 in *Long-term Factors in American Economic Growth*. Ed. by Engerman S., Gallman R. – Chicago: The University of Chicago Press, 1986. – pp.95-148

11. Coase R. H.. The Acquisition Of Fisher Body By General Motors // *Journal of Law and Economics*. – vol. XLIII. – April 2000. pp. 15-31.

12. Лосев С. Эмиссия корпоративных ценных бумаг и трансакционные издержки: вопросы теории и практики.//www.mirkin.ru

13. Olson M. The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies // *The American Economic Review* . – Vol. 85. – No. 2.– pp. 22-27

14. Блюм Д.,Оман Ч. Корпоративное управление: сложная задача развития//<http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijer/ijer0205.htm>

15. Альфа-групп победила норвежцев // "Деньги". –№37. –2005. –с.62.

16. Mintzberg H. Power and Organizational Life Cycles. *The Academy of Management Review*. –1984. –vol.2. –P.207-224

Статья поступила в редакцию 28.12.2005