

двух компонентов: успех в хозяйственной и финансовой деятельности и социально ответственное поведение, которое определяется такими составляющими, как качество отношений с партнерами, с региональными и отраслевыми сообществами, сотрудниками компании и окружающей средой.

Продолжение исследования рассматриваемой проблематики требует изучения таких элементов социальной ответственности, как корпоративное гражданство, предполагающее взаимную ответственность бизнеса и власти перед обществом, а также учет интересов предпринимателей не только в экономической, но и в социальной сфере. Расширение понятия социальной ответственности бизнеса предполагает исследование социальных инвестиций, направленных на решение самых актуальных для общества проблем в сфере занятости, борьбы с бедностью, образования, жилья, безопасности, охраны здоровья и среды обитания.

Литература

1. Зарубина Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – 360 с.
2. Менеджмент. / М.М. Максимцов – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 343 с.
3. Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991 року № 887-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 24.
4. Про господарські товариства: Закон України від 19 вересня 1991 р. № 1576 – ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 49.
5. Речмен Дж. Современный бизнес: В 2 т. – М.: Республика, 1995. – 431 с.
6. Уткин Э.А. Этика бизнеса. – М.: Зерцало, 1998. – 256 с.
7. www.zhuk.net/archik/articlesyk
8. www.cdpro.com.ua/cd/enc/business/info

Статья поступила в редакцию 25.01.2005

О.В. ТАРАСЕНКО,

Донецкий национальный технический университет

ВЛАДА В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

Проблема корпоративного управління в даний час є найважливішою проблемою міжнародного бізнесу та розвитку. Події останніх десятиріч: криза позичок і заощаджень у США, розрив між зарплатою керівників і ефективністю роботи корпорації, великі скандали навколо ENRON, WorldCom, Societe General, а також азіяська фінансова криза висунули проблему корпоративного управління як у розвинутих країнах, так і в тих, що розвиваються й країнах із перехідною економікою, на перший план.

У сучасній економіці розуміння процесів, які відбуваються в корпоратив-

ному управлінні не можливе без залучення до аналізу відносин між власниками акцій та менеджерами поняття «влада».

Серед інституціоналістів проблемам теорії фірми та, зокрема, теорії корпоративного управління приділяли увагу А.Алчян, Х.Демсец[1], М.Дженсен, У.Меклінг[2], О.Уільямсон[3], В. Радаєв[4], А.Радигін[5], тощо. Серед українських дослідників варто відмітити роботи В.Євтушевського[6], Ю. Петруні[7]. Проблеми владних відносин аналізуються у роботах В. Ойкена, Ф.Перру, Д. Гелбрей-

© О.В.Тарасенко, 2005

та[8], Г. Мінцберга[9], К. МакНейла[10], Д.Ронга[11], К.Прована[12]. Серед вітчизняних дослідників систематичними дослідженнями відносин влади займається В. Дементьев[13].

Метою даної статті є аналіз владних відносин у корпоративному управлінні, визначення особливостей владного процесу в корпорації в перехідній економіці.

Поняття «корпоративне управління» широко використовується в західній економічній літературі і досить швидко запроваджується в Україні. Феномен корпоративного управління почав цікавити дослідників, починаючи щонайменше з Адама Сміта, який ще в 1776 році писав, що управляючі акціонерних компаній, управляючи грошима інших, схильні до неувважності та марнотратства, і через це подібні компанії не здатні конкурувати з приватними фірмами [2, р.303].

На сьогодні не існує єдиного визначення поняття «корпоративного управління» в літературі. Часто під корпоративним управлінням розуміють загальний менеджмент [6,с.9]. Іноді корпоративне управління розуміють як сукупність організаційно-правових норм або систему органів управління [6,с.10].

Більш точним визначенням терміну можна вважати таке: корпоративне управління – це процеси регулювання власником руху його корпоративних прав з метою отримання прибутку, управління корпоративним підприємством, спекулятивних операцій з корпоративними правами, отримання частки майна при ліквідації підприємства [6,с.10].

З цього погляду корпоративне управління зосереджується на таких питаннях, як внутрішня структура та правила діяльності ради правління, аудиторської комісії, звітність перед акціонерами й контроль за керівництвом. Корпоративне управління розуміється як сукупність методів, за допомогою яких ті, хто надає фінанси менеджерам корпорації, забезпечують собі прибуток від інвестицій, змушуючи керівництво повертати свою частку прибутку й, одержуючи можливість конт-

ролювати менеджмент.

З цього погляду корпоративне управління зводиться до простої моделі:

- акціонери вибирають директорів, що представляють їхні інтереси;
- директори голосують по ключових питаннях і приймають рішення більшістю голосів;
- рішення приймаються на основі прозорості для того, щоб забезпечити підзвітність керівників перед акціонерами й іншими зацікавленими сторонами;
- компанія приймає стандарти бухгалтерського обліку для одержання інформації, необхідної для прийняття рішень директорами, інвесторами й іншими особами;
- політика і практична діяльність компанії повинні узгоджуватися з чинним законодавством.

Однак існує більш широкий погляд на дану проблему. Корпоративне управління розуміється як сукупність інститутів (законів, регулятивних актів, норм і контрактів), що створюють механізм самоврядування компанії як центральної складової ринкової економіки [4].

Такої точки зору додержуються дослідники-неоінституціоналісти, які намагаються побудувати теоретичну модель корпоративного управління, яка б була більш наближена до реальності та була б здатна пояснити процеси, які відбуваються всередині корпорації за участі акціонерів, менеджерів та персоналу. Але навіть залучаючи до аналізу корпоративного управління методологічний апарат неоінституціональної економічної теорії - аналіз відносин «принципал-агент», урахування трансакційних витрат процесу управління корпоративними правами, тощо, - неоінституціональній теорії корпоративного управління поки ще бракує тієї самої реалістичності. Можливим поясненням цього є принципова відмова неоінституціоналістів від врахування неоднаковості соціальних ролей учасників корпоративного управління, різності їхніх потенціалів насилля, інакше кажучи, відносин влади.

Наприклад, Алчиан та Демсец вва-

жають, що всередині фірми не існує влади, яка вирізнялась би від тієї, яка є у ринковому контракті між будь-якими суб'єктами[1].

Дженсен і Меклінг не розглядають владні відносини всередині корпорації і обмежуються аналізом відносин «принципал-агент» між власниками та менеджерами, не акцентуючи увагу на різниці потенціалів насилля між ними[2].

Однак, залучення поняття «влада» до теорії корпоративного управління є цілком логічним та необхідним, через те теза про відсутність влади протирічить фактам економічної дійсності. Найпростішим прикладом наявності відносин влади в корпорації, як зазначає Дементьєв, є відсутність у персоналу корпорації можливості звільнити неефективного менеджера (власника), у той час як менеджер (власник) може звільнити неефективного робітника будь-коли [13,233].

Під владою самому загальному виді можна розуміти певний аспект у відносинах між людьми, що складається в здатності «однієї людини або цілої групи нав'язувати свої цілі іншим»[13, с. 83].

Тоді під економічною владою можна розуміти будь – яку владу, яка впливає на величину витрат або доходу економічних агентів.

Характеризуючи значення влади в суспільстві, Б.Раселл відзначав, що влада є фундаментальним поняттям у суспільних науках у тім же сенсі, у якому енергія є фундаментальним поняттям у фізиці [14, р.9].

Як відомо, енергію у фізиці поділяють на потенційну та кінетичну. Аналогічний поділ можна застосувати і до аналізу владних відносин, зокрема, до економічної влади.

Економічну владу в корпорації можна розглядати як композицію влади як можливості впливати на майбутні доходи та витрати - потенційна влада, та влади як такої, що застосовується та безпосередньо впливає на доходи та витрати в теперішньому часі - актуальна влада.

У такому розумінні актуальна (без-

посередня) влада є атрибутом економічного агента, якій дозволяє йому діяти таким чином, щоб змінити поведінку іншого економічного агента певним бажаним для себе чином. Це є продемонстроване застосування влади [12].

Потенційна влада є атрибутом економічного агента, який характеризує його здатність до застосування насильства для досягнення певних цілей [12]. Таким чином, потенційна влада проявляється у тім, що слабша сторона (об'єкт влади) припускає, що винагорода за «правильну» (таку, що відповідає намірам суб'єкта влади, які або є уявленням об'єкта влади, або декларується певним чином самим суб'єктом влади) поведінку та санкції за «неправильну» поведінку контролюється та застосовуються сильнішою стороною (суб'єктом влади). Будь-які спроби сильнішої сторони вливати на слабшу в цьому випадку мають імпліцитний характер. Інакше кажучи, потенційна влада включає в себе:

- владу, яка напевно буде застосована,
- владу, яка ймовірно буде застосована,
- владу, яка можливо буде застосована.

Поняття потенційна влада однак не включає віддалену у часі можливість, що відносини влади встановляться між агентами[9].

З точки зору економічної ефективності, більш привабливою для суб'єкта влади є наявність саме потенційної складової влади. Це можна пояснити тим, що застосування актуальної влади вимагає певних прямих витрат ресурсів, пов'язаних з безпосереднім примусом об'єктів влади до бажаної поведінки. Це можуть бути витрати на інструменти фізичного примусу, витрати легального примусу (витрати на судове переслідування та на адвокатуру), витрати від пошкодження майна суб'єкта влади об'єктом. Крім того, суб'єкт влади зазнає збитків через те що бажаний перерозподіл ресурсів, доходів та витрат відбувається за певної часової затримки, що зменшує вигоду суб'єкта влади від її засто-

сування.

У той же час потенційна влада дозволяє отримувати вигоди від бажаної поведінки об'єктів влади, не витрачаючи ресурсів безпосередньо на кожний епізод перерозподілу доходів чи витрат.

Потенційна влада може виявлятися через:

- позицію у організаційній структурі корпорації;
- мережеву взаємозалежність.

Дослідити потенціал застосування влади певною особою чи відділом можна, побудувавши схему організаційних відносин у корпорації або визначити, хто перед ким звітує. Звісно, чим вище особа або відділ знаходяться в ієрархії, тим більшу владу вони мають.

Альтернативним підходом до оцінки владного потенціалу агента є аналіз участі цього агента у процесі прийняття рішень з ключових питань для діяльності корпорації. Хоча цей підхід також базується на місці економічного агента в організаційній структурі, однак основна увага приділяється не його місцю в ієрархічній структурі, а на тому, які важливі для діяльності корпорації ресурси контролюються цим агентом. Відділи, працівники яких є членами груп, які визначають способи розподілу обмежених ресурсів всередині корпо-

рації, мають більший вплив на діяльність цих груп, ніж ті, які таких працівників не мають.[12]

Інший підхід полягає в аналізі потенційної влади через мережеву взаємозалежність. Суть цього підходу полягає у тому, що агент А має владу над агентом Б у той мірі, у якій агент Б залежить від агента А. Через те, що у трансакції кожний з учасників намагається отримати певну вигоду від взаємодії, то кожний з учасників має певну владу над іншим. Якщо розглядати корпорацію як мережу контрактів[1], тобто інституцій, які структурують взаємодію між економічними агентами, то можна зробити висновок про те, що ця мережа контрактів (формальних та неформальних) певним чином впливає на розподіл влади всередині корпорації, і це пояснює існування неформальної влади (контрвлади).

Аналіз впливу актуальної влади на діяльність корпорації зводиться до співставлення вартості ресурсів, які було витрачено на те, щоб досягти бажаної цілі суб'єктом влади, тобто подолати спротив об'єктів влади, та вигід від того, що ціль було досягнуто.

Владний процес можливо розглядати за наступною схемою (рис.1).

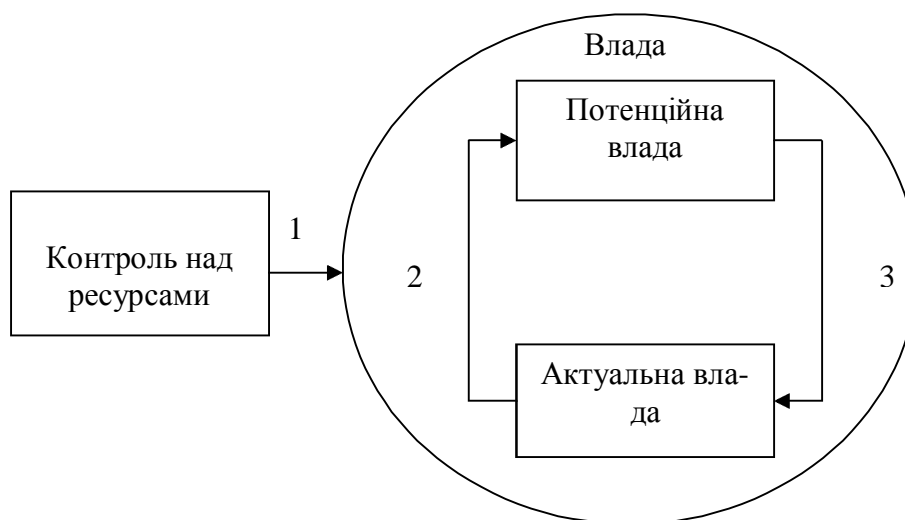


Рис. 1. Схема владного процесу.

Контроль за важливими для організації ресурсами обумовлює підсилення переговорної позиції економічного агента і, коли обсяг чи важливість цих ресурсів досягає певної міри, відбувається якісна зміна статусу агента - він перетворюється на суб'єкт влади (1).

Використання влади як прямого впливу на діяльність інших економічних агентів (актуальної влади) призводить до формування в об'єктів влади очікувань санкцій за «неправильну» поведінку, що обумовлює наявність потенційної влади(2).

Щоб підтримувати владну позицію, суб'єкт влади періодично стикається з необхідністю використовувати свій владний потенціал, тобто трансформувати потенційну владу в актуальну(3).

Таким чином, між компонентами влади існує діалектичний зв'язок, тому для формування стійкого режиму влади потрібна взаємодія між цими компонентами.

Розглянемо структуру влади у відкритій корпорації.

По-перше, влада власників акцій корпорації, яка базується на володінні виключними правами на ресурси, які забезпечуються державою. Ця влада формально виявляється через участь у загальних зборах акціонерів, під час яких акціонер шляхом голосування бере участь у вирішенні питань, пов'язаних зі змінами до статуту товариства, формуванням та звільненням ради директорів, санкціонуванні злиттів та поглинань та ліквідації товариства. Таким чином, можна сказати, що з формальної точки зору власники акцій володіють первинною владою у відкритій корпорації.

По-друге, влада ради директорів, яка делегується власниками та виявляється в ратифікації основних проектів, визначенні розміру винагороди вищого менеджменту, праві приймати на роботу та звільнювати менеджерів, призначати аудиторську фірму, забезпечувати відповідну систему контролю над діяльністю менеджменту, планувати структуру капіталу корпорації, тощо.

По-третє, влада менеджменту, яка полягає в можливості ініціювати та приводити у дію проекти, формулювати корпо-

ративну стратегію, приймати на роботу та звільнювати персонал.

По-четверте, влада персоналу фірми, яка є у певній мірі контрвладою, яка накладає обмеження на владу власників та менеджменту через участь в процесі управління, створенні профспілок, страйках, тощо.[13, с.229-230]

Таким чином, первинну владу у корпорації мають власники, які делегують повноваження раді директорів та менеджменту. Але на практиці реальна влада у корпорації може бути й на боці менеджменту.

Розглянемо типові для українського корпоративного управління ситуації.

Значна кількість акціонерних товариств в Україні утворилося шляхом приватизації підприємств трудовим колективом. Таким чином, формально утворилося багато власників, які мають потенційну владу у корпорації. Але виявляється, що скористатися своєю владою, перетворити потенційну владу на актуальну і тим самим підтримати свій статус, робітники підприємства не здатні. Це можна пояснити з одного боку об'єктивною складністю налагодження колективних дій за умов великої кількості агентів через значні координаційні витрати, а з іншого – наявністю у менеджменту потенційної контрвлади, яка виявляється у праві менеджерів наймати та звільняти персонал, тобто у даному випадку власників. Через те, що доходи від володіння акціями підприємства у сучасній Україні значно нижчі за заробітну плату, менеджер, який має право звільнити працівника й тим самим позбавити його основного джерела існування, має владу над власником-працівником. Тому неважко змусити такого власника написати доручення, згідно якого менеджер уповноважується голосувати на загальних зборах акціонерів від імені робітника. Якщо ж працівники почнуть масово протестувати проти подібних дій менеджменту, досить ефективним способом дисциплінувати є не виплата заробітної плати, яка змушує власників акцій продавати їх. Цей спосіб був дуже поширеним у Росії у 90-х роках на підприємствах нафтогазової промисловості. Таким

чином, виявляється, що менеджери контролюють ресурси, які дозволяють їм також мати потенційну владу і через те, що процес її трансформації у актуальну владу є менш витратним ніж аналогічний процес трансформації для власників, реальною владою у корпорації наділені саме вони.

Для реалізації влади менеджерів не обов'язковим є розпилення власності між дрібними акціонерами. Наприклад, підприємств наймає менеджерів. Тоді за відсутності дієвих зовнішніх механізмів корпоративного контролю, які дисциплінують менеджмент, менеджери перестають поважати права власності, створюють “слухняні” ради директорів, саботують виконання рішень зборів акціонерів, переслідуючи власні інтереси. Потенційна влада менеджерів у даному випадку базується на контролі над іншим видом специфічного ресурсу – інформації, навичками, знаннями та досвідом, які необхідні для успішного управління підприємством. І за умов, коли усі менеджери поводяться однаково, власнику досить важко перетворювати свою потенційну владу на актуальну, звільняючи таких менеджерів, тому що витрати, які пов'язані зі зміною менеджменту, перевищують вигоди.

Або, навпаки, власник вирішує сконцентрувати власність настільки, що взяти управління компанією до своїх рук. Це вже інша крайність – відмова від визнання права професійного менеджменту на управління корпорацією. Внаслідок чого талановиті підприємці стають посередніми менеджерами.

Між цими двома крайностями широкий вибір гібридних моделей взаємодії власника та менеджера. Але найбільш популярний варіант на пострадянському просторі – це так звана підприємницька модель.

У цій моделі в компанії присутні власники та наймані менеджери, але їх повноваження жорстко не розділено. Поряд з менеджментом, який займається оперативним управлінням, діє інститут “кураторів” менеджерів з боку власника. Ці куратори дублюють управлінську структуру вищого рівня, маючи на меті контролювати діяль-

ність менеджера, з тим щоб він працював в інтересах власника.

Таким чином, за цієї моделі не відбувається безпосереднього розділу права власності та управління цією власністю. Навпаки виникає чітка управлінська лінія: власник–рада директорів – менеджмент, яка формує управлінське ядро. Таким чином, нібито менеджмент отримує певну свободу дій для ефективного управління компанією, а власник не виключається процесу управління та отримує певні гарантії від опортунізму менеджерів.

Але управлінське ядро є своєрідним закритим акціонерним товариством всередині відкритого, яке сформувалося неформальним шляхом і замінює собою формальні механізми корпоративного управління. Природно, що інтереси осіб, які не увійшли до управлінського ядра, жодним шляхом не захищено. При чому річ може йти про досить великих акціонерів, які, звичайно, докладатимуть зусиль для того, щоб перехопити підприємницьку функцію, дестабілізуючи роботу компанії.

З погляду прикладного аналізу питань корпоративного контролю ситуація стосовно до перехідної економіки здобуває двоїстий характер. З одного боку, у традиціях відомої з 30-х рр. концепції “революції менеджерів” є підстави для виведення власників за рамки реальних владних відносин, пов'язаних з контролем і управлінням. З іншого боку, є підстави для виявлення зв'язку “власність - корпоративний контроль - корпоративне управління”. Останнє має сенс у тих випадках, коли є можливість ідентифікувати різноманітні варіанти “твердих ядер,” прямо контролюючих акціонерів або афілійованих структур (“коаліцій” у термінах теорії організацій). Ключовою проблемою в цьому зв'язку є встановлення полюсів реального контролю у корпорації при наявності формально розмитої структури власності [5, с. 60].

Варто також помітити, що стосовно до умов неліквідного ринку, що розвивається, проблема вибору між механізмом “голосу” і механізмом “виходу” втрачає характер дихотомії і стає по суті безальте-

рнативною: якщо не можна продати свої акції, то виникає необхідність підвищення ролі механізму “голосу”.

Поки що не доводиться сподіватися на те, що з’являться якісь зовнішні механізми, які б забезпечили більшу дисципліну у корпоративному секторі. Державне регулювання та економічна політика є несистемними і дуже швидко змінюють вектор своїх зусиль під впливом політичної ситуації. Це ускладнює умови для розвитку бізнесу, створюючи невизначеність та непередбачуваність, та дезорганізує корпоративне управління.

Таким чином, можна зробити висновки, що владні відносини є невід’ємною частиною корпоративного управління. Представники кожної з ланок корпоративного управління мають певний владний потенціал, наявність якого зумовлено наявністю контролю над певними видами ресурсів. Але не завжди потенційна влада перетворюється на актуальну. Якщо актуалізація влади пов’язана з надвисокими витратами, то вона не відбувається, що, в свою чергу, призводить до переоцінки іншими учасниками корпоративного управління потенційної влади даного економічного агента у менший бік і може призвести до перетворення *de jure* суб’єкта влади на *de facto* об’єкт влади. Цим можна пояснити відхилення моделі корпоративного управління на практиці від теоретичних зразків.

Залучення до аналізу корпоративного управління поняття «влада» з чітким визначенням природи влади всередині корпорації, чинників, які впливають її розподіл, оцінки впливу влади різних учасників корпоративного управління дозволяє побудувати більш реалістичну теорію корпоративного управління.

Література

1. Alchian A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization // American Economic Review. – 1972. – №62. – pp.777-795.
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. Williamson O. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. – Free Press: New York, 1975. – 286 p.

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

7. Петруня Ю.С. Акціонерні товариства в Україні: проблеми емітентів та інвесторів. – Дніпропетровськ, 2000. – 100с.

8. Гэлбрэйт Дж.К. Экономические теории и цели общества. – М., 1976. – 406с.

9. McNeil K. Understanding Organizational Power: Building On The Weberian Legacy. Administrative Science Quaterly.-1978,-vol.3,-P.65-90

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

11. Provan K. Recognizing, Measuring and Interpreting the Potential/Enacted Power Distinction in Organizational Research. The Academy of Management Review.-1980.-vol.4.-P.549-559

12. Wrong D. Some Problems In Defining Social Power// American Journal of Sociology,- 1968, - P.673-681

13. Дементьев В.В. Экономика как система власти.- Донецк: Каштан.- 2003. – 403 с.

14. Russell B. Power. - London and New York, 2000. – 207 p.

Статья поступила в редакцию 26.01.2005