

Марина РАДЕВА*
Klasyczny Prywatny Uniwersytet w Zaporozu

КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ В СИСТЕМАХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Визначено основні види корпоративних конфліктів між суб'єктами корпоративних відносин. Визначено джерела виникнення конфліктів: втрата контролю власниками над менеджментом, втрата економічної влади міноритарними власниками, розподіл дивідендів, опортуністична поведінка менеджменту, асиметрія інформації, зростання соціальної функції та соціальних наслідків функціонування корпорації. Запропоновано окремі заходи з подолання означених конфліктів.

Ключові слова: конфлікти, корпоративне управління, власність, соціальна відповідальність

1. ВСТУП

Двоїста природа корпорації – як суб'єкта господарювання з ієрархією цілей з одного боку та як об'єднання асоційованих власників з різним обсягом прав власності з іншого боку – провокує низку конфліктів між суб'єктами корпоративних відносин: власники – менеджмент; крупний власник – дрібні власники; менеджмент – персонал; держава – корпорація.

Взаємовідносини між суб'єктами корпорації залежать від структури корпоративних прав, яку традиційно розподіляють на “інсайдерську” та “аутсайдерську”, і яка провокує виникнення різних типів конфліктів в процесі функціонування корпорації.

Власники корпорації (акціонери й інвестори, фізичні й юридичні особи, державні й недержавні органи) через статутний капітал утворюють змістовний інститут, що в ідеалі володіє правом схвалювати чи заперечувати рішення менеджерів. На практиці розпорошення корпоративної власності унеможливорює реалізацію корпоративних прав “звичайного” власника та веде до втрати власниками можливості контролювати дії менеджменту.

2. ВЛАСНІСТЬ І УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЄЮ

Система „аутсайдерів” в повній мірі демонструє „агентську проблему” зіткнення інтересів власників та менеджерів. Розпорошення корпоративного капіталу та відокремлення влади від управління призводить до виникнення протиріччя між менеджерами і власниками. Розбіжності інтересів менеджерів та власників корпорації, кожний з яких переслідує свої інтереси, обумовлені суб'єктивною

* Dr Marina RADEVA, docent, Klasyczny Prywatny Uniwersytet w Zaporozu, Ukraina.

природою економічних агентів. Власники бажають максимізувати ринкову вартість компанії та дивіденди, менеджери – максимізувати особисту корисність.

Поведінка акціонерів як власників залежить від кількості та цінності титулів власності. Основна економічна влада зосереджується в руках власника контрольного пакету акцій, забезпечуючи привілейований доступ до корпоративного капіталу, продукту, доходу. Домінуючі власники диктують умови дрібним власникам. Більшість дрібних власників, які усуненні від керівництва корпорацією, змушені перейматися лише проблемою максимізації дивідендів. Розрив у розмірі часток корпоративної власності призводить до конфлікту між міноритарними та мажоритарними власниками [4]. Останні мають змогу диктувати свої умови та впливати на корпоративні процеси задля максимізації власної вигоди за рахунок інтересів дрібних акціонерів.

Функцію збереження контролю для окремих категорій власників, до певної міри, виконує акція. Ця історична форма нагляду власників над менеджерами через участь в управлінні або контроль управлінських рішень слабшає зі збільшенням розмірів корпорації та кількості власників [3]. Корпоративне законодавство дає можливості випуску різних класів акцій з додатковим обсягом прав, що дозволяє контролювати компанію навіть при зменшенні пакету акцій. До таких інструментів можна віднести емісії різних типів акцій, що надають привілеї в управлінні окремим категоріям власників (як правило засновникам). Такі “багатоголосні” акції, забезпечуючи додаткові голоси, дають важелі контролю навіть при зменшенні контрольного пакету акцій.

Власників корпорації можна розділити на дві групи за шляхами отримання доходу: через максимізацію прибутку / зростання дивідендів; зростання вартості корпорації / приросту курсової вартості акції. Відповідно можна виділити власників, зацікавлених в стабільному розвитку корпорації, та власників, які грають на ринкових різницях курсу акцій [5]. Позиція останніх співпадає з інтересами менеджерів, добробут яких залежить не від зростання дивідендів, а від місця корпорації на ринку та в економіці країни, динаміки капіталізації компанії, статусу та розмірів компанії, вартості акцій на фондовому ринку.

Влада менеджменту генерує ще одну проблему “ерозії дивідендів” – нав’язане менеджерами самофінансування корпорації за рахунок реінвестування всього прибутку. Власні пріоритети спонукають менеджерів реінвестувати весь або більшу частину прибутку компанії, а не направляти його на виплату дивідендів. Постає проблема опортуністичної поведінки менеджменту, який свідомо реалізує власні цілі попри інтереси власників корпорації, що стало можливим внаслідок посилення процесів корпоративних об’єднань. Унітарна система управління та поєднання посад головного виконавчого директора та голови ради директорів посилює опортуністську поведінку менеджменту.

Однією з причин відокремлення власності від управління стає інформаційна асиметрія. Делегуючи повноваження найманим менеджерам, власники позбавляються реальної інформації, що не дозволяє останнім адекватно оцінювати якість управлінських рішень. Фізична неспроможність власників сприйняти та використати інформацію, навіть за її наявності, посилює розрив володіння-управління. Відрив управління від власності та асиметрія інформації зумовлює опортуністичну поведінку менеджерів. Наявність в розпорядженні менеджерів конфіденційної (інсайдерської) інформації може привести до захвату менеджерами

прав контролю, пріоритету їх інтересів в процесі прийняття стратегічних рішень та порушенням прав акціонерів, так званого інсайдерського контролю.

Система „інсайдерів” з практикою залучення власників до управління компанією, знижує якість управлінських рішень, однак забезпечує більшу стабільність корпорації. Надмірна концентрація влади в німецько-японській системі призводить до ігнорування інтересів дрібних акціонерів. Надмірне державне регулювання та суперечлива кредитно-власницька роль банків заважають саморозвитку конкурентного ринку і корпорації як господарюючого суб'єкта. Обмеження конкуренції призводить до зниження ефективності функціонування корпорації. Нерозвиненість фондового ринку та низька інформованість власників утруднює процес прийняття інвестиційних рішень.

3. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Проблему корпоративних відносин можна розглянути на предмет суперечностей між менеджерами/власниками та суспільством. Зростання соціальної функції та соціальних наслідків діяльності корпорацій привело до появи концепції „соціальної відповідальності організації” як обов'язку керівництва організації приймати рішення та здійснювати дії, що відповідають інтересам суспільства і корпорації. Корпоративна соціальна відповідальність являє собою чотириохривневу піраміду, що складається з економічної (задоволення потреб суспільства в товарах, задоволення вимог власників в максимізувати прибутку), юридичної (необхідність корпорації діяти в межах закону), етичної (виконання суспільно корисних дій за межами закону та економічної вигоди) та прийнятої на себе (добровільний внесок у розвиток суспільства без вигоди для корпорації) відповідальностей [1]. Протиріччя між прийнятою на себе економічною та етичною відповідальністю, відображають суперечності між діями й інтересами власників, менеджерів, уряду та інших зацікавлених груп. В деяких випадках корпорації змушені брати „соціальну відповідальність” внаслідок ймовірної юридичної відповідальності.

Г. Мінцбергом запропоновано концептуальну основу, що відображає фундаментально різні цінності та ідеології, – своєрідний портфель варіантів вирішення проблеми контролю над крупною впливовою корпорацією залежно від конкретних обставин: націоналізація, демократизація, регулювання, тиск, довіра, ігнорування, спонукання, відновлення. Концептуальна основа може дати можливість корпорації залежно від обставин зайняти певну позицію і вибрати форму корпоративного контролю [4].

4. ЕФЕКТИВНІСТЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Функціонування корпорацій в економіці країни направлено на вирішення ряду приватних та суспільних задач, до основних з яких можна віднести: сприяння розвитку конкурентоспроможних підприємств для залучення інвестицій; мінімізація протиріч між цілями різних груп учасників корпоративних відносин (наприклад, менеджменту – працівників – власників – держави); підвищення ефективності функціонування корпорації.

Питання ефективного управління корпораціями зводиться до створення оптимальних умов взаємодії власників, менеджерів та інших зацікавлених груп через формування та функціонування нормативних й інших інститутів, що можуть

формалізувати сторони корпоративної взаємодії. Метою корпоративного управління має стати встановлення та найкраще використання принципів функціонування і розвитку корпоративних взаємовідносин відповідно до мети компанії; наявність адекватних механізмів контролю за діями менеджерів, наявність механізмів захисту інтересів дрібних акціонерів, механізмів перерозподілу прав власності на користь ефективніших економічних агентів.

Основним інструментом гармонізації інтересів різних зацікавлених груп виступає інститут корпоративного контролю. Головне завдання корпоративного управління полягає у вирішенні питань нагляду та контролю за діями управлінського персоналу. Дві системи корпоративного управління використовують принципово різні механізми забезпечення ефективних корпоративних відносин. Система інсайдерів базується на внутрішньому підході – стійких, довгострокових взаємовідносинах між корпорацією та ключовими акціонерами (насамперед банками). Система аутсайдерів на основі зовнішнього підходу використовує механізми фондового ринку (продаж та покупку акцій) для підтримання ефективності корпорації [6].

Відокремлення власності від управління обмежує здатність власників контролювати поведінку менеджерів та може спровокувати останніх до опортунізму, тобто на дії для досягнення власних цілей всупереч інтересам власників. Основним засобом гармонізації інтересів менеджерів та власників може виступати адекватна мотивація менеджерів. Використання форм оплати праці, відмінних від прямої та преміальної оплати, стає поштовхом менеджменту до істотного підвищення курсу акцій як засобу підвищення власних доходів.

5. РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Розвиток корпоративного управління в Україні має такі особливості:

- не створене інституціональне середовище розвитку корпоративних відносин,
- рівень українського законодавства у сфері корпоративного управління не відповідає міжнародним стандартам, не розроблені норми і правила, що визначають рівень економічної і соціальної відповідальності менеджменту корпорації перед акціонерами[7],
- акціонерний капітал не став основним джерелом росту українського фондового ринку,
- українські корпорації майже не виконують ту соціальну функцію, як необхідний інститут існування сучасної корпорації, характерний для цивілізованих країн,
- в Україні склалася така структура капіталу, яка зорієнтована не на збільшення капіталізації, як основного показника ефективності управління корпорацією, а на консервацію існуючих відносин між крупними власниками пакету акцій і менеджерами компаній, що веде до ігнорування інтересів дрібних акціонерів[8],
- для українських корпорацій характерним є перенесення управлінської культури соціалістичних підприємств і досить повільне сприйняття сучасних форм і методів розвитку корпоративного управління, що культивується

в розвинених країнах і базується на якісно новій системі взаємин між суб'єктами корпоративних відносин [9].

ВИСНОВКИ

Таким чином, виконання економічної та соціальної функцій корпорації у суспільстві стикається з проблемою взаємоув'язування мети корпорації та заходами для досягнення мети, тобто формуванням та впровадженням корпоративної стратегії. Відповідно до поставлених завдань необхідно створювати відповідну систему стимулів, методів і протипаг, що можуть бути реалізовані у механізмі управління корпорацією. Інституціональними орієнтирами застосування і використання методів корпоративного управління, що сприяє подоланню існуючих корпоративних конфліктів, виступають міжнародні стандарти корпоративного управління, у яких відображено основні принципи реалізації функцій управління.

Створення умов для недопущення і подолання корпоративних конфліктів, підвищення рівня корпоративного управління в Україні є доцільним:

- перехід до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IAS) та Міжнародних стандартів аудиту (ISA),
- розробка і впровадження єдиних принципів корпоративного управління,
- законодавче закріплення вимог щодо частки незалежних директорів у наглядовій раді. Для середнього бізнесу частка незалежних членів має складати 25%, для великого – більш, ніж 50%,
- запровадження єдиної методики регулярного розрахунку і публічного представлення індексів корпоративного управління,
- законодавче закріплення відповідальності посадових осіб корпорації за порушення прав міноритарних акціонерів з питань порушень правил корпоративного управління.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Дафт Р.Л., *Менеджмент*, Пер. с англ. – СПб: Питер, 2002. – 832 с.
- [2] Венгер Л.А., *Еволюція формування системи корпоративного управління: світовий досвід та українська практика // Актуальні проблеми економіки.* – 2007. – №1 (67).
- [3] Євтушевський В.А., Ковальська К.В., Бутенко Н.В., *Стратегія корпоративного управління.* – К.: Знання, 2007. – 287 с.
- [4] Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С., *Стратегический процесс*, Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 2001. – 688 с.
- [5] Сірко А.В., *Корпоративні відносини в перехідній економіці: проблеми теорії і практики.* – К.: Імекс, 2004. – 413 с.
- [6] www.leasing.org.ua
- [7] www.niss.gov.ua
- [8] www.w3c.org.ua
- [9] www.confcontact.com/2007may/8_grabko.htm

CORPORATION CONFLICTS IN THE SYSTEMS OF CORPORATION MANAGEMENT

Summary

In the article there were defined the kinds of corporation conflicts among entities of corporation relations. The sources of conflicts were defined, and among them there are: the loss of control of the owners over the management, the loss of the economic power by the minor owners, dividend division, opportunistic behavior of management, asymmetry of information, the growth of the social function and social results of corporation functioning. In the article there have been suggested the actions which should be taken to prevent the conflicts.

KONFLIKTY KORPORACYJNE W SYSTEMACH KORPORACYJNEGO ZARZĄDZANIA

Streszczenie

W artykule określono rodzaje konfliktów korporacyjnych między podmiotami korporacyjnych stosunków. Ustalono źródła powstania konfliktów: utratę kontroli właścicieli nad managementem, utratę władzy ekonomicznej przez właścicieli mniejszościowych, podział dywidendy, oportunistyczne zachowanie się managementu, asymetrię informacji, wzrost społecznej funkcji oraz społecznych wyników funkcjonowania korporacji. Proponuje się poszczególne przedsięwzięcia dla zwalczania wymienionych konfliktów.

Złożono w redakcji w czerwcu 2009 r.