

УДК 347.191.11:65.012.32 (045)

Ю. В. Біляк,

к. е. н., ст. викладач кафедри менеджменту ім. Й.Завадського, НУБіП

ВПЛИВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ІНТЕНСИВНІСТЬ ПРОЯВУ ОПОРТУНІСТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В УКРАЇНСЬКИХ КОРПОРАЦІЯХ

Досліджено саме поняття опортуністичної поведінки в корпораціях: що це і в чому причини його прояву, у чому загроза; були проаналізовані наслідки кризи за 2008-2009 рр.. на опортуністичну поведінку найманого менеджера в корпорації; виявлені головні інструменти вирішення конфлікту інтересів між менеджерами та акціонерами у корпорації; розглянута нова форма опортунізму акціонера по відношенню до найманого працівника.

This article was researched the concept of opportunistic behavior in corporations: what is and what causes its manifestation, what threat, we analyzed the effects of the crisis for the years 2008-2009. for opportunistic behavior hired manager of the corporation; identified major instruments on conflict of interest between managers and shareholders in the corporation; considered a new form of shareholder opportunism against the employee.

Ключові слова: опортуністична поведінка, корпоративне управління, найманий менеджер, неповний контракт, акціонер.

Key words: opportunistic behavior, corporate governance, a hired manager, part-time contract, a shareholder.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Гостра фаза фінансової кризи, що припала в Україну на кінець 2008 - початок 2009 р., загострила існуючі протиріччя між основними групами економічних суб'єктів з приводу розподілу національного доходу і доходу окремих фірм. Одним з основних проявів цих протиріч є поведінковий опортунізм найманих менеджерів українських корпорацій.

Основним учасником корпоративних відносин є інвестор, що вклав кошти в компанію і володіє правами власності, найважливішими з яких для розуміння цілей корпоративного управління є право на отримання доходу і право контролю, тобто можливість приймати рішення, що визначають діяльність компанії. Корпорації з розпорощеною власністю продемонстрували перехід фактичного контролю до найманих менеджерів. Це дало їм свободу дій і залишкове право контролю в розпорядженні засобами, що належать інвестору.

Таким чином, поділ власності та контролю є окремим випадком широко відомої в економіці моделі «начальник - виконавець». В рамках цієї моделі власник вирішує як проблему «негативного відбору» (як вибрати хорошого менеджера), так і проблему «морального ризику» (як змусити менеджера діяти в інтересах власника) [9].

Що стосується, найманих менеджерів, то на відміну від власників, вони націлені на отримання максимальної винагороди за свою працю і витяг максимальних для себе вигод, що призводить до непродуктивної витрати ресурсів організації і в результаті скорочує ринкову вартість компанії [5].

Таким чином, наймані менеджери корпорацій, акції яких розпорощені серед безлічі дрібних власників, можуть використовувати своє керівне становище в корисливих цілях. Наприклад, споживання предметів розкоші на робочому місці або ж особисте збагачення за рахунок маніпулювання системою винагороди або використання трансфертного ціноутворення.

Також, працівники часто вводять керуючих в оману щодо необхідного часу виконання тієї чи іншої «нестандартної» роботи.

Більшість існуючих механізмів корпоративного управління покликані захищати інтереси власників. Емпіричні дослідження по країнах з розвинутою ринковою економікою продемонстрували те, що в країнах з високим рівнем захисту прав акціонерів переважає розпорощена структура власності, а в країнах з низьким рівнем захисту акціонерів - концентрована власність. Частка власності в руках менеджерів двояко впливає на прийняття рішень і результати діяльності компанії. Наділення найманих менеджерів власністю дозволяє сформувати у них інтереси власника і орієнтує на зростання вартості компанії. З іншого боку, збільшення частки менеджерів у власності фірми сприяє їх «обкопуванню», що тягне за собою великі витрати в разі неефективного управління [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У другій половині ХХ ст. американський економіст О. Уільямсон вперше зайнявся вивченням опортуністичного поведінки суб'єктів корпорацій. Вчений визначив опортунізм як «переслідування особистого інтересу з використанням підступності» [9].

Про нездатність працівників-акціонерів контролювати менеджмент фірм свідчить ряд емпіричних досліджень. Вже Ерл і Естрін (Earle and Estrin 1996) відзначали, що, незважаючи на домінування власності працівників, реальний контроль над створеними в ході приватизації компаніями залишався в руках менеджерів [1].

На 41% опитаних компаній директор не є акціонером, а великі акціонери не є менеджерами. Тобто, у порівнянні з даними опитування 2009 р., частка компаній, керованих найманими менеджерами, збільшилася на 10 %. А частка компаній, де найбільший акціонер виступає провідним менеджером та директор - акціонер, зменшилася на 7 % (з 43% до 36%) [6].

Дослідженню специфіки корпоративного Управління в економіці присвячено праці Н. Останіної, С. Пішпека, С. Турнбулла, І. Храбова, О. Поважного, В. Євтушевського, Д. Задіхайла, Г. Козаченка, Н. Карачина, О. Кузьміна, О.М. Вакульчика, І.М. Волика, М.В. Грідчної, В.П. Кудряшова, М.Я. Кужима, О.Г. Мендрула, О.Д. Рябенка, І.Л. Сазонця, В.М. Суторміної, А.В. Шегди, Г.С. Шестопала та інші.

Одним з найбільш актуальних питань у галузі корпоративного управління в даний час залишається питання про роль концентрації власності у вітчизняних компаніях, особливо в контексті процесів корпоративної інтеграції. Про це вели свої наукові дослідження Долгопятова Т.Г.; Родіонов І.І., Капелюшников Р. І., Супрун Н.А., Баюра Д., Суржик В.Г. та багато інших) [2;3;4;7].

До цих пір в економічній теорії немає єдиної думки з питання обмеження опортуністичного поведінки. Одні вчені роблять упор на різні механізми контролю, мінімізації, усунення опортунізму, у той час як інші наполягають на необхідності мотивації агентів.

Зазначимо, що підхід, заснований на методах попередження виникнення опортунізму, у зв'язку зі своєю новизною недостатньо повно досліджений в економічній літературі [2;4;7;9].

В літературі виділяють три причини опортунізму в корпораціях:

- неповнота контрактів між суб'єктами корпорації;
- трансакційні витрати;
- інформаційна асиметрія.

Таким чином, актуальність досліджуваної проблеми зумовлена, по-перше, недосконалістю існуючих контрактних відносин в корпораціях, що проявляються у поведінковому опортунізмі суб'єктів і, як наслідок, у зниженні ефективності національного виробництва, по-друге, більш низьким рівнем ефективності українських корпорацій у порівнянні з рівнем ефективності зарубіжних корпорацій і, по-третє, недостатньою розробленістю теорій про природу контрактних відносин, особливості контрактних відносин в українських корпораціях, відсутністю моделей ефективних контрактних відносин.

Також цікавим є факт про те, що найбільш гостро в умовах фінансової кризи опортунізм суб'єктів корпорації проявився в сфері трудових відносин, а саме як

опортунізм управлінців по відношенню до найманих працівників.

Це питання досить слабо досліджено в сучасній економічній літературі, в якій віддається перевага вивченню опортунізму найманих працівників по відношенню до управлінців.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Отже, по-перше, необхідно дослідити саме поняття опортуністичної поведінки в корпораціях: що це і в чому причини його появи, у чому загроза;

По-друге, проаналізувати наслідки кризи за 2008-2009 рр.. на опортуністичну поведінку найманого менеджера в корпорації;

По-третє, виявити головні інструменти вирішення конфлікту інтересів між менеджерами та акціонерами у корпорації;

Вчетверте, розглянути нову форму опортунізму акціонера по відношенню до найманого працівника.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Неповнота контрактів в корпораціях - досить суб'єктивний фактор, тому що жоден договір не може передбачити всіх обставин, всіх необхідних дій найманого менеджера і адекватної цим діям винагороди.

У зв'язку з цим багато пунктів контрактів трактується менеджером і власником по-різному, і це створює передумови для опортунізму, коли трактування «спірних» пунктів контракту на свою користь набуває умисний характер.

Таким чином, результатом асиметричного розподілу інформації між контрагентами стає можливим прояв опортунізму, причому з боку обох контрагентів: менеджера і власника. Партнер не може знати всіх намірів протилежної сторони ні до укладення контракту, ні в процесі його реалізації.

Асиметрія інформації, неповнота контракту, недостатність стимулів до виконання контракту породжують таку особливість - високий рівень опортунізму суб'єктів контрактних відносин в українських корпораціях. Через зростання опортунізму суб'єктів контрактних відносин зазначені проблеми ведуть до зниження ефективності функціонування українських компаній.

Опортунізм суб'єктів корпорацій проявляється до укладення контракту (англ. ex ante), коли агенти навмисно вводять в оману протилежну сторону, і після його укладення (англ. ex post), коли сторони порушують умови вже укладеного контракту [4;9].

Свідоме приховування негативних сторін роботи можна розглядати як прояв предконтрактного опортунізму з боку роботодавця. До постконтрактного слід віднести більший обсяг робіт, ніж встановлено контрактом, понаднормову неоплачену роботу, навмисне заниження та затримку заробітної плати, відмова від встановлених пільг і т. д. Все це веде до значного зниження витрат на працю. В даний час на російському ринку праці відчувається гостра нестача висококваліфікованих фахівців різних спеціальностей. Для залучення таких фахівців пропозиції рівня заробітної плати, порівняного з середньоринковими показником, виявляється недостатньо. На сьогоднішній день наявність компенсаційного пакета (покриття витрат на харчування, мобільний зв'язок і бензин, знижки на товари і послуги компанії, медичне страхування, оплату навчання тощо) є одним з головних факторів, що впливають на рішення працівника при виборі роботи. Під компенсаційним пакетом розуміють різні пільги, матеріальне і нематеріальне винагороду, крім заробітної плати, одержувані співробітниками в якості компенсації за надання корпорації свого часу, здоров'я і результатів роботи. Компенсаційний пакет (це досить значна видаткова частина бюджету корпорації) може бути використаний не тільки з метою залучення фахівців, а й для створення у працівника почуття впевненості і захищеності, а також стимулюють і мотивують до трудової діяльності [6].

Зупинимося на формах опортуністичної поведінки в корпорації. Опортунізм суб'єктів корпорацій (акціонерів, керівників і працівників) може проявлятися в різних формах: явних, таких як брехня, крадіжки та шахрайство, і в більш «мяких», що передбачають у разі виявлення швидше моральний осуд, ніж юридичне переслідування. До числа таких «мяких» форм відносять «ухиляння» і «споживання на робочому місці».

У разі «ухиляння» передбачається несумлінне виконання контракту однієї зі сторін, причому «непомітно» від контрагента. Приміром, «ухиляння» широко поширене серед працівників, які виконують свої обов'язки в команді, коли внесок працівника кожного виміряти важко. Також «ухиляння» може бути характерно і для керуючих, які не виконують соціальні зобов'язання перед працівниками (про це трохи пізніше).

У разі «споживання на робочому місці» виникає ситуація, коли найманий менеджер (управлінець або працівник) використовує інформаційну перевагу перед власником (акціонером) для того, щоб витягти особисту вигоду у формі споживання на роботі благ більш необхідного (наприклад, вертоліт замість автомобіля для поїздок, використання службового автомобіля в особистих цілях і т. п.).

Однак проблема полягає в тому, що не у всіх випадках опортуністична поведінка управлінського складу стає відома власнику.

Також, і метод звільнення недобросовісного менеджера, якщо так відбувається - не вихід, хоч і позначається на його репутації (знижує його оцінку на ринку управлінців та на можливості отримання хорошої посади в іншій компанії), сприяє вирішенню конфліктів тільки на короткий термін: ніхто не може гарантувати, що інший менеджер, який прийде на місце звільненого, виявиться більш сумлінним, бо причина проблеми криється не в особливостях окремої людини, а в наявності двох конфліктуючих аспектів власності фірми.

Таким чином, управління опортуністичних поведінкою - це набір інструментів, що примушують менеджера діяти в інтересах власників компанії, які націлені на зростання ринкової вартості фірми (далі рис.).

В оцінці ефективності власності в руках працівників виділяються два питання:

- Чи здатні працівники приймати грамотні рішення?
- Чи здатні працівники захищати свої інтереси як власники?

З одного боку, наймані менеджери можуть успішно здійснювати моніторинг, оскільки самі є інсайдерами і можуть колективно контролювати менеджмент. Адже від того, наскільки співробітники залучені в процес і мотивовані до роботи, вони і будуть використовувати свій потенціал.

З іншого боку, спільні дії і контроль ускладнені тим, що працівники неоднорідні і мають суперечливі інтереси. В українській корпорації, що знаходиться у власності працівників, менше можливостей для залучення капіталу із зовнішніх джерел у порівнянні з фірмами, контрольованими зовнішніми акціонерами. Основний інвестиційний ризик полягає в тому, що кошти будуть використані для оплати послуг праці, а не капіталу.

Ефективна система корпоративного управління в першу чергу повинна сприяти захисту інтересів інвесторів. Вона відображається в таких показниках, як збільшення вартості компанії, зростання інвестицій і нововведень, стає економічне зростання, а також передбачає вирішення питань, пов'язаних із захистом прав власності і розподілом інформації.

Розглянемо цікаву сторону опортунізму з боку акціонера (власника). Це явище зустрічається набагато рідше, і тим не менш, в період кризи 2008-2009 опортуністична поведінка з боку власника стала більш актуальною.

Одним з проявів опортунізму з боку роботодавців в кризу було доручення більшого обсягу робіт, ніж належить за договором найму, без адекватної оплати. Особливо, це проявилось під час кризи за 2009-2009 рр.. Багато фахівців були звільнені, у зв'язку з тим, що власники компанії змушені були економити. І багато з них бачили вихід у звільненні. Але скорочення числа робочих місць призвело до збільшення навантаження на тих працівників, що залишилися. Тобто обов'язки звільнених виконували фахівці, що залишилися без додаткової плати. А сама по собі зарплата в кризовий час була значно зменшена. Пояснюється це тим, що на ринку праці з'явилися кваліфіковані фахівці, що втратили роботу, готові працювати за менші гроші.

Розглянемо головні інструменти вирішення конфлікту інтересів між менеджерами та акціонерами у корпорації (Рис).

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, опортуністична поведінка - це поведінка найманого менеджера відповідно до власних інтересів, яка ущемляє при цьому інтереси акціонерів.

Опортуністична поведінка передбачає будь-які форми порушення взятих на себе зобов'язань, наприклад ухилення від умов контракту. Це той випадок, при якому наймані менеджери, які максимізують корисність, будуть вести себе опортуністично (наприклад, надавати послуги меншого обсягу і гіршої якості, хоча повинні при цьому виконувати належну за своїми професійними обов'язками роботу), коли це обіцяє їм прибуток.

Ймовірність опортуністичного поведінки найманого менеджера підвищується зі зростанням розмірів фірми, організації, оскільки у великих колективах проконтролювати дії керуючих менеджерів і оцінити вклад кожного працівника в загальну справу вкрай важко. Тому чим більше фірма, тим слабше зв'язок між винагородою працівника і його особистим внеском, а значить, сильніше стимули до ухиляння та до інших форм опортунізму.

Таким чином, збільшення людського капіталу підприємством у формі підвищення кваліфікації працівників пов'язане з ризиком опортуністичної поведінки.

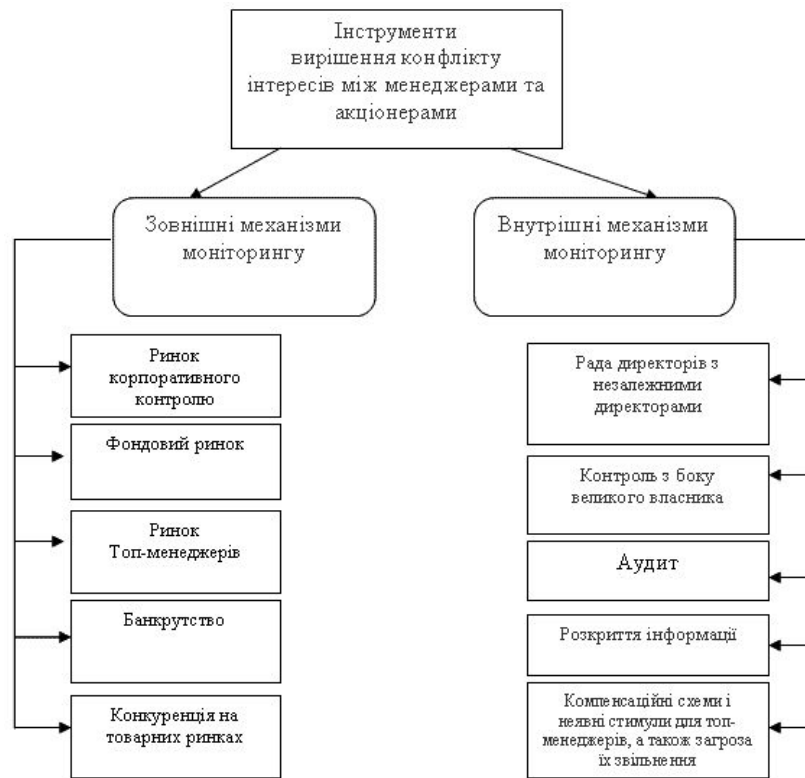


Рис. Головні інструменти вирішення конфлікту інтересів між менеджерами та акціонерами у корпорації

Менеджер, отримавши корисні знання та досвід, може віддати перевагу новому місцю роботи з більш високою зарплатою, а фірма, яка оплатила його освіту, не встигне отримати компенсацію у вигляді продуктивності працездатності

Також, слід зазначити істотний вплив кризових явищ на інтенсивність прояву опортунізму управлінців українських корпорацій по відношенню до працівників. Це досить нова для теорії форма опортунізму, і її дослідження представляються надзвичайно важливими для розуміння економічних відносин між суб'єктами корпорації, їх поведінкових функцій і протиріч, що знижують ефективність функціонування корпорацій в цілому.

Список використаних джерел:

- 1) Более 60 % офисных сотрудников работают сверхурочно хотя бы раз в неделю [Электронный ресурс] / HeadHunter.ru. URL: <http://hh.ru>
- 2) Долгопятова Т.Г., Ичиро Ивасаки, Яковлев А.А. Российский бизнес 20 лет спустя: путь от социалистического предприятия к рыночной фирме // Мир России. 2009. Т. 18. № 4. С. 89-114.
- 3) Долгопятова Т.Г. Эмпирический анализ корпоративного контроля в российских компаниях: когда крупные акционеры отходят от исполнительного управления? // Российский журнал менеджмента. 2007. Т. 5. № 3. С. 27-52.
- 4) Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2005. № 4 (78). С. 46-54.
- 5) Корпоративное управление и работа Совета директоров в российских компаниях. Руководство для директора. В кн: Корпоративное управление и работа Совета директоров в российских компаниях. Руководство для директора. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008. Под ред. А.А. Филатова и К.А. Кравченко. Объем: 1 п.л.
- 6) Кризис — время отбирать льготы? [Электронный ресурс] / Исследовательский центр портала SuperJob.ru. URL: <http://www.superjob.ru/community/life/25279/>
- 7) Родионов И.И. // Акционерное общество: Вопросы корпоративного управления, 2011. № 12(91). С. 39—50
- 8) Супрун Н.А. Генеза організаційних форм господарства // Ретроспектива ринкових перетворень в Україні: сучасний дискурс [монографія] / [Л.П. Горкіна, С.О. Біла, В.В. Небрат та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук Л.П. Горкіної ; Ін-т екон. та прогноз. — К., 2010. — 760 с. : табл.
- 9) Уильямсон, О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О. Уильямсон. СПб. : Лениздат, 1996.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2013 р.