

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЯВЛЕННЯ ОСНОВНИХ МЕХАНІЗМІВ ОБМЕЖЕННЯ ОПОРТУНІЗМУ УПРАВЛІНЦІВ

У даній статті були проаналізовані проблеми управління в корпорації. Основною метою статті є виявлення основних механізмів обмеження опортунізму управлінці. Проаналізувавши види й форми прояву опортуністичної поведінки в корпорації, були запропоновані методи локалізації опортуністичної поведінки. Були визначені методи локалізації опортуністичної поведінки, що дало можливість виявити фактори, що обмежують опортуністичну поведінку.

Постановка проблеми. У нашій країні проблема управління, у даний момент, як ніколи актуальна. Значна кількість акціонерів бажають створити організацію, компанію або корпорацію визначного профілю. Найчастіше акціонер (власник) тільки створює свою компанію, але не збирається керувати нею. Цьому сприяє ряд причин, які ми будемо розглядати.

Аналізуючи цю проблему виявляємо актуальність, яка полягає у тім, що:

1. В Росії закінчилася багаторічна кримінальна епопея про масштабні нафтові афери ЗАТ «Фірма Нікойл». Керівники цієї компанії викрали десятки мільйонів доларів, у тому числі стратегічних федеральних автотрас, що призначалися на будівництво.
2. В Італії колишній глава компанії «Parmalat» Калісто Танці в ході допитів у міланській прокуратурі зізнався в присвоєнні біля п'ятисот мільйонів євро з фондів скандально збанкрутілої компанії;
3. У Нью-Йорку під варту були узяті колишній головний фінансовий менеджер компанії Скотт Саллівен і колишній фінансовий контролер корпорації «Уорлдком» Девід Майерс, після того, як з'ясувалося, що в результаті махінацій з фінансовою звітністю на загальну суму в 3,8 млрд. доларів;
4. В Південній Кореї один з керівників корпорації Hyundai Чон Мон Хон покінчив життя самогубством після того, як йому було пред'явлене обвинувачення у фальсифікації документів компанії, щоб сховати переказ грошей;
5. В Північній Америці колишній керівник відділення корпорації «Енрон» Девід Делейні визнав свою провину в здійсненні фінансових махінацій в особливо великих розмірах.

Суть проблеми укладається в складності обмеження та мінімізації опортуністичної поведінки. В ідеальному випадку для найманого директора, корпорація повинна бути такою ж важливою як і для власника, але це відбувається вкрай рідко.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Опортуністичну поведінку, як категорію

трансакційних витрат розглядали А. Алчян і Г. Демсец , а також С. Чун, Г. Беккер та К. Єрроу. Взагалі категорія трансакційних витрат веде своє походження з двох робіт Р. Коуза – “Природа фірми” (1937р.) та “Проблема соціальних витрат” (1960 р.) [7]. А Дж. Уоліс і Д. Норт спробували кількісно оцінити рівень трансакційних витрат на матеріалі економіки США. Аналіз Дж. Уоліса та Д. Норта зацікавив тим, що він відкриває всю неоднозначність джерел розширення трансакційних витрат. Степанов П.В., Рубцов С., а також І. Ансофф розглядають поняття корпорації та поняття управління діяльністю корпорації. Бандурін А.В., О. Уільямсон , Й. Барель, П. Мілгром і Дж. Робертс, Г. Хансманн, К. Далман – всі автори започаткували та деякі розглянули виникнення опортуністичною поведінкою.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Якщо взяти до уваги існуючу структуру власності й практику консолідації контролю в українських корпораціях, поки не доводиться говорити про стабілізацію прав власності і високому ступеню визначеності (чіткості) цих прав. Продовження боротьби за контроль в умовах постприватизаційної трансформації структури власності - це та об'єктивна перешкода, що помітно знижує ефективність будь-яких правових мір захисту прав акціонерів. Саме цей фактор є вирішальним для розуміння основних проблем як в області захисту прав акціонерів, так і - більш широко - для оцінки перспектив становлення української моделі корпоративного управління й моделі ринку цінних паперів.

Мета статті і виклад основного матеріалу. Виявлення трансакційних витрат залежно від форм прояву опортуністичної поведінки дозволило нам проаналізувати основні передумови виникнення опортуністичної поведінки менеджерів. У свою чергу, передумови виникнення опортуністичної поведінки менеджерів були розподілені залежно від *ex ante* витрат і *ex post* витрат. Після виявлення трансакційних витрат залежно від форм прояву опортунізму, ми визначили мети напрямку, що впливають на ступінь виниклої опортуністичної поведінки.

Мети напрямку, що впливають на ступінь виниклої опортуністичної поведінки менеджера, ми розподілили відповідно до зовнішніх і внутрішніх факторів, на:

- внутрішні (індивідуально-психологічних) фактори;
- зовнішні фактори.

Істотним є виразність внутрішніх (індивідуально-психологічних) факторів найманого робітника, тому що їх необхідно враховувати як при найманні на роботу, так і в процесі взаємодії з іншими менеджерами (рівень контролю, форми заохочення й т.д.).

У свою чергу, зовнішні фактори, відрізняються тим, що класифікуються на:

а) Соціально-інституціональні фактори, до яких ми віднесли:

- корпоративну культуру, тобто систему формальних і неформальних норм і правил, що регламентують поведінку працівників усередині організації;

- групові характеристики - чисельність і склад групи (багаточисельний і складний склад трудового колективу - складніше виробити єдині норми, організувати систему розподілу обов'язків, контролю й т.д.);
- система стимулювання - включає систему грошового і негрошового заохочення.

б) технологічні фактори, які пов'язані з особливостями виробничо-господарської діяльності організації й формалізуються легше всього за рахунок:

- розміру підприємства - чим крупніше організація, тим слабкіше зв'язок між винагородою й особистим внеском;
- складності технологічного процесу - чим він складніше, тим у меншому ступені діяльність працівника піддається безпосередньому контролю й однозначній оцінці;
- характеру виконуваних робіт - визначається співвідношенням рутинної й творчої складових трудової діяльності й ступенем специфічності праці.

Для більш наочного прикладу впливу опортунізму на результати діяльності корпорації, розглянемо практичну ідентифікацію «ухиляння» - як однієї з форм опортуністичної поведінки менеджерів.

До причин виникнення «ухиляння» ми віднесли:

- Оплата праці менеджера нижче середньоринкового рівня;
- Негрошове стимулювання;
- Покарання працівників.

Результати дослідження українських підприємств показують як виявити практичну ідентифікацію опортуністичної поведінки менеджера. Наведені залежності необхідно враховувати при розробці систем оцінки ефективності й заохочення працівників.

Проаналізувавши види й форми прояву опортуністичної поведінки в корпорації, ми пропонуємо методи локалізації опортуністичної поведінки. До методів ми віднесли:

1. Адміністративні методи, які ведуть до мінімізації причин для створення конфлікту, оскільки основою опортунізму є конфлікт інтересів;
2. Економічні й організаційні методи ведуть до запобігання поглинання;
3. Законодавчі й нормативно – правові. Необхідні для складання відношенського контракту.

Головним принципом мінімізації опортунізму ми визначили недопущення конфлікту, оскільки, на наш погляд, основою опортунізму є конфлікт інтересів. Наприклад, обов'язок повідомляти про отримані результати сполучається із зацікавленістю їхнього приховання.

Наступним методом мінімізації опортунізму можна виділити погрозу поглинання. Це один з найдійовіших механізмів попередження опортунізму з боку менеджерів, але й у неї є досить серйозні обмеження, у чинність чого завжди залишається якась зона безкарного опортунізму. Між власником і

менеджером в ідеалі повинна існувати гармонія в процесі обміну інформацією - відкритий доступ по обидва боки, негайне повідомлення у випадку зміни інформації й т.д.

Але менеджери, діючи опортуністично, проявляють це в різному ступені. Хтось більше схильний до навмисного обману, хтось менше. Це створює інформаційну асиметрію, що значно ускладнює завдання корпорації, тому що у випадку відсутності опортуністичної поведінки будь-яка поведінка могла б підкорятися деяким правилам. У цьому випадку нейтралізацію опортунізму можна здійснити такими ж діями, які попереджають його виникнення, або, як було сказано вище, складанням такого контракту, у якому обидві сторони погодили б всі моменти, по яких вони не довіряють один одному. **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Визначення методів локалізації опортуністичної поведінки дало нам можливість виявити фактори, що обмежують опортуністичну поведінку.

Виділимо наступні фактори:

1) Конкуренція на ринку капіталу. Так як цей ринок дає можливості власникам часток капіталу оцінювати ефективність конкретної корпорації, причому практично при нульових витратах.

2) Важливим методом локалізації є ринок послуг менеджерів, тому що існує ринок відособлених менеджерів.

Оскільки система досить прозора, то відомо, які менеджери скільки одержують, відомі також результати діяльності очолюваних ними корпорацій. І рада директорів конкретної корпорації, орієнтуючись на два показники - об'єктивну вартість корпорації й винагороду менеджерів, - може встановлювати деяку рівноважну ціну за послуги вищого менеджменту однакової якості з виправленням на специфіку цієї корпорації.

Ринок послуг менеджерів змушує менеджерів поводитися менш опортуністично, тобто вкладати більше коштів у дивіденди, у капітальну вартість корпорації.

3) Конкуренція між командами менеджерів. Конкуренція проявляється в поглинаннях фірм. Якщо фірма довгий час діє неефективно, її капітальна вартість знижується, дешевшають її акції, і поглинання такої фірми стає здійснити усе легше й легше. Команда менеджерів, фірму якої поглинули, при цьому виявляється на вулиці, і навряд чи їй вдасться швидко знайти нову роботу. Даний фактор - конкуренція між командами менеджерів - також змушує їх поводитися менш опортуністично.

Детально розглянемо основні механізми обмеження опортунізму управлінців. Відмітними характеристиками якого є:

1) Зовнішні механізми контролю.

До цих механізмів ми пропонуємо віднести:

- а) ринок готової продукції;
- б) ринок праці керуючих;
- в) фондовий ринок;
- г) ринок поглинань;

д) контроль із боку великих кредиторів;

є) контроль із боку державних органів.

2) Внутрішні механізми контролю керуючих характерні контролем з боку акціонерів і контролем з боку ради директорів;

3) Стимулюючі контракти ми розглянули як спосіб рішення проблеми агентських відносин.

Основний принцип подолання опортунізму полягає в тому, щоб не створювати конфліктів інтересів.

Список літератури:

1. Боді Зві, Мертон Роберт. Фінанси.: Пер. з англ.: Підручник. - М.: "Віл`ямс", 2000. – 592 с.
2. Булатов А.С. Экономика: Учебник. – 2 – е изд., переаб. и доп. – М.: БЕК, 1997. – 816 с.
3. Макаров А.М. " Ответственное взаимодействие групп интересов как условие развития предприятия».