

БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВА ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Шварц І.В.

Вінницький національний технічний університет

Зміст поняття „економічна безпека підприємства” досить неоднозначно трактується у сучасній науковій літературі. Існує точка зору, що економічна безпека підприємства - це стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання загрозам і забезпечення стабільності функціонування підприємства в цей час і в майбутньому [1]. У цьому розумінні поняття „економічна безпека підприємства” має багато спільних рис з поняттям „превентивний антикризовий менеджмент”.

Одним з найважливіших показників ефективності антикризового менеджменту є досягнення балансу інтересів усіх суб'єктів діяльності підприємства. Сучасна економічна теорія приділяє особливу увагу проблемі рівноваги інтересів та сил у економічних системах, розглядаючи це як основу для їх поступального розвитку [2, 3]. Це пояснюється тим, що внутрішня єдність системи, яка досягається шляхом балансування інтересів різних її елементів, дозволяє істотно підвищити організаційно-економічну якість кризового підприємства за рахунок емерджентного ефекту. Під емерджентністю у сучасній науковій літературі прийнято розуміти наявність таких рис (якостей) у системи, які не притаманні жодному з елементів, що входять до цієї системи, але проявляються у цілому [4]. Зважаючи на це, об'єктом особливої уваги вищого керівництва підприємства повинно бути забезпечення стійкості на основі підтримки збалансованості інтересів у основних секторах: інвестори, менеджмент, персонал.

Різносторонність прагнень суб'єктів підприємства та обмежені можливості для певного задоволення їхніх інтересів зумовлюють виникнення між ними численних протиріч економічного характеру. Необхідність урегулювання таких конфліктів, забезпечення сталого співробітництва учасників підприємства призводить до необхідності формування відповідних механізмів погодження інтересів акціонерів, менеджменту та найманих працівників. Найбільш розповсюдженими формами такого погодження є адміністративні (здійснення контролю поточної діяльності вищих керівників або особисте втручання акціонерів до управління) та економічні (спрямовані на забезпечення мотиваційних передумов діяльності менеджменту та працівників) методи.

Менеджмент підприємства вимушений постійно балансувати між інтересами інвесторів (власників) та промислово-виробничого персоналу (найманих працівників), які мають можливість частково співпадати лише в межах даного підприємства. По мірі входження фірми у кризовий стан зона співпадіння таких інтересів звужується і може взагалі зводитись до нуля, що буде сигналом про ліквідацію підприємства (рис. 1):

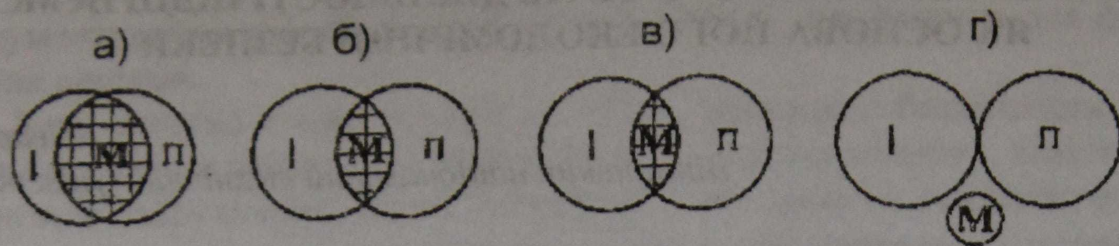


Рис. 1. Динаміка інтересів інвесторів, менеджменту і персоналу у організації

На рис. 1 показані чотири стани підприємства з точки зору інтересів інвесторів, менеджменту та персоналу. В даному випадку у якості критерію ефективності антикризового управління може виступати процент співпадіння інтересів трьох зазначених суб'єктів.

Менеджмент виділено зі складу персоналу через його особливий статус в організації: з одного боку, його утворюють наймані працівники, у чому він впадає зі статусом персоналу, але з іншої – він зобов'язаний представляти на підприємстві інтереси інвесторів, що віддаляє його від найманого персоналу і надає рис інвесторів. Ця подвійна якість стану менеджменту (вищого керівництва) і надає йому якості окремого фактора чи суб'єкта, який функціонує специфічним чином.

На етапі зародження підприємства інтереси інвесторів і персоналу співпадають максимально – усі розраховують на дохід у перспективі (у формі дивідендів, високої зарплатні), що і обумовлює високий рівень роботи.

На другому етапі, який характеризується стабільним функціонуванням організації, інтереси інвесторів та персоналу дещо розходяться, врегулюванням носин між ними займається менеджмент.

На третьому етапі, що характеризується кризовим станом підприємства (періодично має місце на кожному підприємстві), сфера спільних інтересів інвесторів та персоналу звужується. При цьому обидві сторони незадоволені менеджментом. Якщо останній не активізує свої сили для розширення зони співпадіння інтересів вищезазначених суб'єктів, то можливим є входження підприємства у четвертий етап – руйнація або банкрутство. При такому розвитку ситуації єдиною точкою співпадіння інтересів інвесторів та персоналу є вигідний продаж майна (для часткової компенсації втрат першим та розрахунків по зобов'язанням з другими). Колишній менеджмент у цій ситуації вже не потрібний.

Таким чином, чим більше поле співпадіння інтересів інвесторів та персоналу (чим ширше база менеджменту), тим більш стійким є стан підприємства. Зворотній порядок цієї залежності, а саме: чим ширше база менеджменту, тим більш стійкою є організація. Різні пропорції цього співвідношення утворюють показник ефективності менеджменту.

Враховуючи вищесказане, однією з центральних проблем економічної безпеки будь-якого підприємства, і особливо кризового, є знаходження засобів розширення власної управлінської бази. Дослідження показують, що менеджмент, незважаючи на його подвійне становище, все ж більш близький до інте-

ресів персоналу, і, таким чином, більш орієнтований на реалізацію цілей цієї частини комплексу підприємства [5]. Вирішальне значення тут має майновий статус менеджерів, особливо вищого керівництва. Водночас дистанціювання менеджерів від інституту власників (інвесторів) може звужити ресурс його стратегічних можливостей (внаслідок обумовленого цим скорочення довіри та поважень).

Одним із засобів підвищення зацікавленості менеджменту організації у ефективному господарюванні може виступати залучення вищих керівників до інституту власників відповідного підприємства. Подібна практика характерна для багатьох успішних західних компаній.

В результаті приватизації державних підприємств в Україні деякі їх керівники стали крупними акціонерами, що в цілому позитивно вплинуло на їх підприємницьку діяльність, здійснення адаптації до ринкових умов, проведення модернізації виробничого апарату. Факти спекулятивного використання директорами своїх пакетів акцій носять одиничний характер. Частіше практикується перехід з генеральних менеджерів у голови спостережних рад відповідних компаній, що також позитивно відображається на якості загального менеджменту у промислових фірмах.

Сучасна вітчизняна практика показує, що перетворення найманих працівників у дрібних власників не призводить до зростання ділової активності, більше того, нерідко спричиняє стагнацію, застій. Володіючи акціями, і, відповідно, маючи право приймати участь у прийнятті рішень, працівники запобігають введенню нових працезберігаючих технологій. Вони також виступають проти емісії акцій для їх передачі стратегічному інвестору чи простого збільшення статутного фонду для проведення модернізації. Акціонери-робітники також різного роду економічними засобами обмежують вищих керівників у придбанні додаткових акцій та формуванні крупних пакетів для розширення ресурсів проведення кардинальних антикризових програм. Сукупність вищезазначених дій акціонерів-робітників в результаті призводить до неефективного функціонування підприємства, знижує його здатність до подолання кризового стану.

Враховуючи вищенаведені аспекти, доцільним вважаємо використання такого каналу підтримки економічної безпеки, як створення режиму сприяння для обігу акцій організацій на фондовому ринку та консолідації їх крупних пакетів у топ-менеджерів.

У якості доступних форм забезпечення консолідації пакетів акцій промислових підприємств у сучасних українських умовах, пропонуємо наступні:

1) примус кризових підприємств до емісії акцій на суму заборгованості по податкам та іншим обов'язковим платежам та їх передача відповідним суб'єктам (фонду держмайна, регіональним адміністраціям, муніципалітетам);

2) передача державних та муніципальних пакетів акцій у розпорядження топ-менеджерів;

3) надання пільгових умов (відстрочка платежу, фіксація цін тощо) топ-менеджменту для покупки частини державних та муніципальних пакетів акцій;

4) створення сприятливих умов для розподілу основної частини випущених акцій серед членів ради директорів – як частини власників, яка економічно найбільш зацікавлена у оздоровленні та поступальному розвитку підприємства.

ВИСНОВКИ

Результати аналізу основних проблем щодо забезпечення балансу інтересів суб'єктів підприємства засвідчили про необхідність формування відповідних механізмів погодження інтересів акціонерів, менеджменту та найманих працівників. Застосування сукупності запропонованих методів такого погодження дозволить досягти внутрішньої збалансованості та істотно підвищити рівень економічної безпеки підприємства за рахунок використання емерджентного ефекту.

Список використаної літератури

1. Основы экономической безопасности: Учеб.-практ. пособие / Рос.экон.акад.им. Г.В.Плеханова; Под ред. Олейникова Е.А.- М.: ЗАО "Бизнес-школа" Интел-Синтез", 1997. - 279с.
2. Попов Р.А. Антикризисное управление. – М.: Высш.шк., 2003. – 429 с.
3. Менеджмент організацій / За заг. Ред. Л.І. Федулової. – К.: Либідь, 2003. – 448 с.
4. Волкова В.Н., Денисов А.А. Основы теории систем и системного анализа. СПб: СПбГТУ, 1997. – 245 с.
5. Бойко Е. В. Корпоративная культура как основа эффективного управления предприятием // Актуальні проблеми економіки. – 2003. - №4 (22). – С. 52-59.