

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В БАНКАХ УКРАЇНИ

Говорячи про особливості мотиваційного механізму корпоративного управління в банках України, варто визначити концепцію корпоративного управління, основних учасників тощо. Особливого значення у висвітленні досліджуваної тематики набуває роль законодавства, котре містить у собі відображення стану корпоративного управління. Саме концепція корпоративного управління в українських банках фактично отримала відображення у ньому. Основними нормативними актами, що формують уявлення про концепцію корпоративного управління в банках та містять інформацію щодо процедури формування органів управління банком є: Цивільний кодекс України, Закон «Про банки і банківську діяльність», Закон «Про акціонерні товариства». [2,3,4]

Усі наведені вище законодавчі акти не суперечать один одному у питанні учасників процедури формування органів управління. Такими учасниками визначено акціонерів. Попри часті зміни до визначених нормативних актів, значних змін у формуванні концепції корпоративного управління зроблено не було. При цьому, як бачимо, трудовий колектив не має права участі у корпоративному управлінні (як це можна спостерігати в рамках плюралістичної концепції). Очевидно, що українським банкам притаманна моністична концепція корпоративного управління. Відповідно до цього, домінуючого положення набувають мотиви участі саме акціонерів банку. До того ж, дослідники корпоративного управління схильні вважати, що структура органів корпоративного управління в рамках такої концепції може бути представлена унітарною радою директорів. Українські банки згідно законодавчих вимог мають використовувати модель подвійних рад для реалізації мотивів власних акціонерів. Власне, це й буде представляти одну з особливостей мотиваційного механізму корпоративного управління в українських банках. Менеджмент банку, як суб'єкт корпоративного управління також має власні мотиви, головним з яких є винагорода за надані управлінські послуги. Український менеджмент має дещо простішу структуру матеріальної винагороди праці, аніж зарубіжні колеги. Такі особливості українського мотиваційного механізму у значній мірі зумовлені відсутністю цінних паперів у складі винагороди. Хоча, фахівці корпоративного управління схильні вважати присутність такого елемента обов'язковим для ефективного функціонування мотиваційного механізму.

Суттєвого значення для визначення особливостей мотиваційного механізму мають принципи корпоративного управління, що, зазвичай визначені у кодексах корпоративного управління країни. В той час як більшість країн

мають власні кодекси корпоративного управління та поступово вносять до них зміни відповідно до ситуації, Україна не має власного.[1] Намагання зробити зрушення в корпоративному управлінні банківської системи України прослідковуються ще у 2007 році з випуском «Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках» затверджених постановою НБУ №98 від 28.03.2007. Проте, норми даного документу носили лише рекомендаційний характер.

Намаганням врегулювати ситуацію на українському банківському ринку, спричинену світовою нестабільністю стали певні положення постанови №421 від 22.07.2009 року. Постанова визначала, що банки, які отримали збитки не мають виплачувати дивіденди акціонерам чи розподіляти капітал у будь-якій іншій формі; також зупинити виплати бонусів, премій та інших додаткових матеріальних винагород працівникам банків (такий крок можна сприйняти як намагання НБУ наслідувати світову практику зменшення виплат бонусів керівництву, проте прямо у даній постанові мова про таке не йде); не можуть здійснювати витрати на консультаційні послуги фінансового характеру; не можуть відкривати нові філії та відділення, тобто в цілому мають оптимізувати витратну частину банку. Такі жорсткі міри протрималися до 06.07.2010 року, коли постановою №315 було визнано позитивні тенденції розвитку банківської системи та скасовано постанову №421 від 22.07.2009.

Проте, основних проблем корпоративного управління, серед яких і питання комітетів, незалежних директорів та винагороди праці не були належним чином врегульовані на законодавчому рівні. Такі дії вбачаються як свідчення наявності невирішених питань ефективного функціонування мотиваційного механізму корпоративного управління.

Список використаних джерел

1. Костюк, О. М. Корпоративне управління в банку: монографія / О. М. Костюк. – Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. – 332с. – ISBN 978-966-8958-26-7.
2. Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України // Режим доступу: www.rada.gov.ua.
3. Про акціонерні товариства [Електронний ресурс] : Закон України // Режим доступу: www.rada.gov.ua.
4. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України // Режим доступу: www.rada.gov.ua.

Костюк, О.М. Особливості мотиваційного механізму корпоративного управління в банках України [Текст] / О.М. Костюк, Д.А. Говорун // Перспективи економічного розвитку держави, регіону, суб'єктів господарської діяльності : зб. тез доп. Всеукраїнської науково-практичної заочної конференції. – Черкаси : МАКЛАУТ, 2011. – С. 210-212.