

# ДОСЛІДЖЕННЯ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ВИНАГОРОДИ ВИКОНАВЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

*Говорун Дмитро Анатолійович*

Викладач-стажист кафедри міжнародної економіки

ДВНЗ «УАБС НБУ»

Починаючи з проблеми власності та контролю, відбувається пошук ефективних механізмів корпоративного управління. На сьогодні запропоновано розрізняти низку внутрішніх механізмів корпоративного управління. Хоча питання пошуку ефективного мотиваційного механізму, важливим елементом якого є винагорода менеджменту, залишається відкритим.

Низка банкрутств відомих транснаціональних корпорацій кінця ХХІ століття лише посилила увагу до визначеної проблематики. Відповіддю стали шляхи пошуку основних принципів, що визначатимуть ефективну та прозору винагороду праці.

Одна частина науковців пов'язує проблеми великих бонусів із міцними позиціями менеджменту. Наявність слабого інституту незалежних директорів або ж його відсутність у компанії сприятиме посиленню позиції менеджменту, що й призводитиме до фактично самовільного встановлення політики винагороди власної ж праці та нівелювання інтересами власників чи інших зацікавлених осіб.

Інша категорія дослідників говорить, що сучасна картина з виплатою винагород виконавчому менеджменту банку це результат реалізації контрактів. Такий підхід можна пов'язувати з контрактною теорією, що і передбачає встановлення винагороди менеджменту як оптимальної конкурентної ціни за менеджерські здібності та можливості. Відзначимо, що у даному випадку неправильно сформований, або ж залишений без пильної уваги контракт, міститиме викривлену схему компенсацій, і не факт, що на користь власників.

Фактично за контроль над контрактами мали б відповідати так звані «незалежні директори». Даний термін відносно новий у корпоративному управлінні. Британські дослідники з 90-х років ХХІ століття, увівши в науку

дане поняття, чітко окреслили роль таких учасників корпоративного управління. Менеджмент компанії у більшості випадків прагне якнайсильніше укріпити контроль у своїх руках, щоб фактично абсолютизувати владу над компанією, а тому незалежний директор і використовується як протипага таким діям. Головною метою діяльності незалежного директора є прийняття неупереджених та об'єктивних рішень на користь акціонерів та усіх зацікавлених у роботі компанії осіб.

Третя категорія досліджень лише констатують наявність чи відсутність взаємозв'язку матеріального вираження винагороди вищого менеджменту банку та результатів діяльності установи. Дані дослідження хоча і суто технічні за характером, проте, надають можливість чітко уявити наскільки пропоновані різними системами корпоративного управління схеми винагород співставні з реальними результатами роботи. Особливо такого роду дослідження характерні для установ, що діють в рамках англосаксонської системи корпоративного управління. Такий поділ пояснюється сильними позиціями та роллю фондового ринку у корпоративному управлінні. Чим більший ступінь розвитку даного сегменту, тим більш різноманітні інструменти для матеріальної винагороди вищого керівництва корпорації.

Наукова література з корпоративного управління виокремлює значну кількість елементів винагороди менеджменту. Проте стандартна схема компонентів винагороди виконавчого менеджменту, з якою погоджується більшість дослідників, може бути представлена наступними чином:

- базова заробітна плата, яка по суті є фіксованою сумою згідно контракту;
- щорічні премії (бонуси), котрі виплачуються згідно результатів діяльності банку;
- елементи, направлені на довгострокову перспективу, що залежать від досягнення результатів на більшому проміжку часу, аніж для щорічних премій;
- інші форми компенсації.

Говорун, Д.А. Дослідження наукових підходів до визначення структури винагороди виконавчого менеджменту [Текст] / Д.А. Говорун // Банківська система України в умовах глобалізації фінансових ринків: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (20-21 жовтня 2011 р.). – Черкаси: Чабаненко Ю.А., 2011. – С. 44-46.