

**Управление вознаграждением топ-менеджмента организации как решение
принципал-агентской проблемы**

Научный руководитель – Бобылева Алла Зиновьевна

Алешина Юлия Николаевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Кафедра финансового менеджмента, Москва, Россия

E-mail: julia.stakanova@gmail.com

Вознаграждение топ-менеджмента компании является одним из значимых и спорных вопросов в системе управления вознаграждением. В результате чего данная проблема находится под пристальным вниманием, как государственных органов, так и средств массовой информации.

С целью контроля за финансовым сектором и снижения социальной напряженности правительство ряда стран (например, США) с 2010 года требуют от компаний раскрывать данные о соотношении уровня вознаграждения руководства и рядовых сотрудников. Тем не менее, полученные данные наоборот способны обострить вопрос об обоснованности завышенных выплат топ-менеджменту компаний. Так в США в среднем разрыв в оплате труда составляет 150:1. От компании к компании значение может меняться, что обусловлено различием по отраслям, масштабу производства, рыночной капитализации и численности персонала [1]. В Великобритании данный показатель разрыва находится на уровне 119:1 по результатам за 2019 год, в Швеции 60:1, в Германии 14:1 [4]. Еще в 2004 году Г. Моргенсон отмечала следующие показатели соотношения вознаграждений менеджера и работника: 531:1 в Соединенных Штатах, 25:1 в Великобритании, 21:1 в Канаде, 16:1 во Франции, 11:1 в Германии и 10:1 в Японии [6]. Можно отметить, как сильно разнятся данные показатели.

Встает вопрос: действительно ли такие значительные расхождения от страны к стране могут быть оправданы различиями в производительности менеджеров? Некоторые ученые предполагают, что данное явление объясняется культурными факторами каждой страны [7]. Соответственно, нами предполагается возможность трактовать полученные значения как существование двух стратегий развития компании: первая воздействует на топ-менеджера через вознаграждение с целью создания стимула действовать в интересах собственника, вторая нацелена на сокращение затрат и реинвестирование прибыли в рост и развитие организации через увеличение инвестиционного капитала. Каждая из данных стратегий должна быть финансово оправдана и основываться на стиле управления организацией, ее фазе развития. Логичным представляется активное финансирование организации, ожидающей значительный рост в ближайшей перспективе. Такие компании обычно не выплачивают дивиденды - происходит рефинансирование прибыли для будущего развития. Крупные или «зрелые» предприятия готовы выплачивать дивиденды, стремятся сохранить свои лидерские позиции на рынке, поэтому привлекаются опытные и «дорогие» управленцы. Можно сказать, что традиционно вознаграждение менеджера связано с производительностью или размером фирмы [3, 5].

Данная проблема лежит в рамках принципал-агентской теории, в рамках которой, возможно расхождение интересов между акционерами и менеджерами из-за проблемы делегирования, возникающей в результате разделения собственности и управления. Возможное решение проблемы видится в создании такого механизма контроля и управления

самим менеджером, чтобы заставить руководителя действовать в интересах собственника, прикладывая значительные усилия и знания, повышая стоимость компании. Таким инструментом как раз и является вознаграждение.

Вознаграждение топ-менеджмента включает в себя несколько компонентов, которые оказывают различное влияние на мотивацию сотрудников, а также на структуру расходов организации [2]. Наиболее распространенными формами вознаграждения являются заработная плата, премии, долгосрочные стимулы (такие как акции и опционы на акции) пенсии, льготы, входные и выходные бонусы. Если для обыкновенного сотрудника наибольшее значение придается базовой оплате труда как способу привлечения и удержания его в организации, то для руководителя наиболее интересной и привлекательной является долгосрочная система мотивации. Доля отложенного вознаграждения должна быть больше относительно краткосрочного вознаграждения. В целом общее вознаграждение следует формировать с целью удовлетворить запросы менеджера, а главное - максимизировать выгоду от сотрудничества для собственников бизнеса.

Неверно выстроенная система мотивации высшего менеджмента компании, например, при ориентации в основном на краткосрочную перспективу, могут повлечь за собой ряд негативных последствий:

- снижение темпов роста или стагнацию, так как руководители не мотивированы на активную деятельность по развитию компании;
- сокращение активности (уменьшение доли рынка, сокращение производства, закрытие части филиалов и так далее) в результате непродуманных на перспективу действий, имеющих позитивное отражение на ближайший горизонт планирования, и негативно отражающихся при долгосрочном рассмотрении;
- высоко рискованные действия (например, инвестиции) с целью достижения быстрых значительных финансовых результатов имеют высокую вариацию: при успешном развитии событий способны принести высокий доход, а при негативном сценарии стать высоко убыточными для организации.

Названные выше негативные проявления принципал-агентских отношений могут являться результатом объективных обстоятельств и обстоятельств, связанных со стремлением менеджера добиться личных целей благодаря своей позиции в компании. К объективным причинам можно отнести также деятельность в среде с высоким уровнем неопределенности (например, воздействие политических внешних сил не под властью менеджера) и природную ограниченность человеческого разума к принятию наиболее оптимальных управленческих решений (ошибиться может каждый). К субъективным обстоятельствам, зависящим от управленца, можно отнести любую деятельность, при которой на первое место ставится не интерес компании и ее собственников (оппортунистическое поведение), а выгода менеджера, которая обоснована следующими причинами: менеджер лучше осведомлен о ситуации в организации, так как является специалистом в данной области, занимается непосредственным управлением компанией - находится «внутри» нее, сознательное отстранение собственника от внутренних дел компании - информирование о делах в компании через формальную отчетность.

Постоянный контроль принципала (собственника) за агентом (менеджером) невозможен, соответственно, требуется выстроить такую систему мотивации, которая удовлетворяла обе стороны, и максимизировала их интерес от сотрудничества с друг другом. Кроме того, высокий уровень мотивации персонала является фактором создания устойчивых конкурентных преимуществ организации, что полностью соответствует современным экономическим концепциям, основанным прежде всего на человеческом капитале как факторе устойчивого роста. Современные подходы к определению вознаграждения топ - менеджмента корпораций включает в себя соотношение объективных результатов деятельности

компаний (финансовые и нефинансовые результаты) и субъективных характеристик топ-менеджера (опыт, степень влияния, компетентность и так далее). Система долгосрочного стимулирования способна ориентировать руководителей на перспективу стратегического развития, ограничивая их действия в краткосрочном периоде в угоду быстрого личного обогащения.

Источники и литература

- 1) Беличенко Н. Во сколько раз зарплаты гендиректоров выше, чем у рядовых сотрудников // Ведомости, 2018. (URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/02/13/750762-zarplati-vishe>) (дата доступа 20.09.2020).
- 2) Agarwal, A. S. (2010), Motivation and Executive Compensation. IUP Journal of Corporate Governance, 9(1-2), 27-46.
- 3) Conyon, M., & Sadler, G. (2010) “Shareholder Voting and Directors’ Remuneration Report Legislation: Say on Pay in the UK.” Corporate Governance: An International Review 18(4): 296-312.
- 4) Annual FTSE 100 CEO Pay Review – CEO pay flat in 2019 (URL: <https://highpaycentre.org/hpc-cipd-annual-ftse-100-ceo-pay-review-ceo-pay-flat-in-2019/>) (дата доступа: 20.09.2020).
- 5) Jensen, M., Murphy, K., & Wruck, E. (2004) “Remuneration: Where We’ve Been, How We Got to Here, What are the Problems, and How to Fix Them.” Harvard NOM Working Paper: 04-28.;
- 6) Morgenson, G. (2004) Pennies that aren’t from heaven. The New York Times.
- 7) Roe, M.J. (2002) “Corporate Law’s limits.” The Journal of Legal Studies 31(2): 233-271.