

D. S. Chirkova, Corporation of the employers "Builders Union of Udmurt Republic"
V. P. Grakhov, Doctor of Economics, Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Formation and Development of the Market Rent of Residential Property in Udmurt Republic

The article identifies the formation of the fund rental housing. At first the feasibility of this fund development is determined. Necessary terms of the formation and application are identified, operation standards and fund characteristics are determined. Formula is obtained to calculate the housing amount necessary for development of this field, and positive prospects of the residential property market development are specified.

Key words: available rental housing market, non-commercial residential fund, operating standards, categories of rental housing objects, market availability, amount of houses brought into service, social rental housing.

УДК 331.215

Ю. В. Фёдоров, кандидат технических наук, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ ВЫСШИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ

Рассматриваются теоретические подходы к обоснованию вознаграждения высших руководителей компании на основе эмпирического анализа зарубежной литературы с начала 80-х годов по настоящее время. Они позволяют российским ученым и практикам спрогнозировать развитие системы вознаграждения, в том числе высших руководителей, не повторяя ту парадигму оплаты труда, которая способствовала финансовому кризису 2008 г.

Ключевые слова: высшие исполнительные руководители компании, предельная полезность, рынок управленческих услуг, опционы, мотивация, манипулирование, институциональные ограничения, управленческая рента, размер компании, изменение парадигмы вознаграждения руководителей.

Важным инструментом эффективного корпоративного управления является система вознаграждения руководителей компании, стратегические решения которых влияют на развитие бизнеса и рост капитализации компании. Российская практика вознаграждения высших руководителей относительно молода, подходы развитых рыночных стран по разным причинам не могут быть в полной мере приняты. Поэтому разработка теоретико-методологических подходов к вознаграждению руководителей компании является актуальной.

Эмпирические исследования зарубежных и российских исследований вознаграждения высших руководителей компаний, проведенные нами с начала 80-х годов по настоящее время, подтвердили тенденцию «догоняющего» развития оплаты труда в России [1] и позволяют российским ученым и практикам спрогнозировать развитие систем вознаграждения, в том числе высших руководителей, не повторяя ту парадигму оплаты труда, которая способствовала финансовому кризису 2008 г.

В странах с развитыми рыночными отношениями с середины XX века до начала 80-х годов в оплате труда руководителей американских компаний не предусматривались крупные поощрения за хорошие результаты или финансовые санкции за провалы. Так, Т. Питерс и Р. Уотермен отмечали, что «излишества в оплате высших руководителей в компаниях-лидерах встречались крайне редко» [2].

Дерегулирование экономики в национальных и международном масштабах в 80-е годы XX века

и начавшаяся модернизация в США, Великобритании, Франции увеличили значение рынков капитала и повысили роль институциональных инвесторов. Это вызвало повышенный спрос на менеджеров, ориентированных на увеличение акционерной стоимости. Позже к этому добавилось развитие новых информационных и коммуникационных технологий. В совокупности эти причины изменили структуру спроса на рынке менеджерского труда, формы компенсации которого не отвечали новым целям. Поэтому нужны были новые подходы к разработке программ вознаграждения, обеспечивающих преимущества в быстро меняющейся обстановке.

В компенсационные пакеты руководителей стали включаться дополнительные стимулы в форме акций и опционов, а также денежные средства. Наиболее действенной программой стало участие в прибыли и капитале кампании с помощью предоставления льготных опционов на акции. Использование опционов в качестве инструмента оплаты труда менеджеров на хорошо работающем рынке служат гарантией того, что менеджер в своей деятельности будет ориентироваться на повышение стоимости акционерного капитала. Американский исследователь фондовых опционов Б. Холл считает их наилучшим механизмом оплаты труда менеджеров. Составляя большую часть совокупного вознаграждения высших руководителей, опционы стимулируют менеджеров действовать в направлении обеспечения долгосрочной успешности своих компаний и достатка их работников и акционеров [3].

По мнению экономистов, разделяющих теорию предельной полезности, рынок менеджерского труда является хорошо функционирующим рынком, на котором оплата труда менеджеров соответствует предельной производительности управленческих услуг. Поэтому рост оплаты труда топ-менеджеров в США, а также в Европе должен отражать более высокую предельную производительность менеджеров, то есть более высокий вклад в повышение стоимости компании. Однако анализ роста вознаграждений руководителей и достижений компаний однозначно не позволяет сделать такой вывод.

В частности, в начале 90-х годов была написана интересная статья на основе американской печати, в которой сравниваются доходы некоторых американских компаний и вознаграждения их руководителей. Так, экономические показатели крупнейших корпораций США из списка «Форчун-500» за 1991 г. иллюстрируют снижение объема продаж на 1,8 %; падение сбыта у 238 компаний; убытки у 103 компаний (среди них 8 из первой десятки); сокращение прибыли на 41 %. Несмотря на это топ-менеджеры получили всевозможные премиальные выплаты. Например, прибыли корпорации «Крайслер» (Chrysler) росли до 1984 г., а затем постоянно снижались и после 1990 г. перешли в чистые убытки. В 1991 г. корпорация «Крайслер» (Chrysler) заняла 2-е место среди 500 крупнейших компаний по темпам падения прибыли. Однако Ли Якокка, руководитель этой корпорации, возглавил список самых высокооплачиваемых менеджеров Америки с общим годовым доходом 20,5 млн долл. Несмотря на годовые убытки компании в размере 795 млн долл. в 1991 г. ему выплатили вознаграждение в размере 4,8 млн долл. Аналогичная ситуация была и с вознаграждением руководителя компании «Хайнц» (Heinz) [4].

М. Бенц и А. Штутцер попытались установить, действительно ли рост оплаты труда менеджеров является результатом развития рыночных процессов на основе анализа нескольких гипотез.

1. Более высокая цена на менеджерские услуги на хорошо функционирующем рынке отражает или их относительную дефицитность, или повышение их предельной производительности.

2. Менеджеры манипулируют процессом оплаты собственного труда, создавая такие условия, при которых могут весьма успешно преследовать свои корыстные цели.

3. На уровень вознаграждения оказывают влияние институциональные ограничения.

При доказательстве выдвинутых гипотез они отметили, что, несмотря на рост основной заработной платы и премиальных выплат, именно опцион является основной формой массового повышения доходов менеджеров. Поскольку оплата менеджерских услуг преимущественно в форме опциона чревата для менеджеров намного большими рисками, чем фиксированные платежи, то это является положительным подтверждением более высокого уровня заработной платы по сравнению с другими работниками компании. Высокие платежи в форме опциона

оправданы на хорошо работающем рынке, так как служат гарантией, что менеджер в своей деятельности будет ориентироваться на повышение стоимости акционерного капитала и приведет к повышению предельной производительности менеджерских услуг. Повышенный спрос на менеджеров, ориентированных на увеличение акционерной стоимости, обозначил дефицит их предложения, в результате чего им назначались все более щедрые вознаграждения.

Кроме того, в связи с глобализацией и развитием информационных и коммуникационных технологий услуги значительной части высших менеджеров, не овладевших современными компетенциями, очень быстро обесценились. Чтобы суметь нанять компетентных управленцев, компании занимались поиском новых форм оплаты труда – опционов.

Однако рост опционов, как утверждают многочисленные исследования того периода, показывают, что результаты деятельности фирм лишь на 5 % объясняются изменениями в оплате труда менеджеров. Курсовые прибыли предприятия часто зависят от внешних обстоятельств, а не от работы управленцев [5]. За пятилетний период (1990–1995) корпоративные прибыли выросли на 75 %, тогда как заработная плата главных управляющих повысилась на 92 % [6].

Рассматривая вторую гипотезу на примере анализа 500 крупнейших американских фирм в 1992–1998 годах, М. Бенц и А. Штутцер сделали вывод о манипулировании высшими руководителями своих личных интересов. Такое поведение высших руководителей проявляется даже при установлении заработной платы с ориентиром на рыночный медианный уровень заработной платы в справочных группах (компании аналогичного вида деятельности и примерно одинакового размера). Менеджеры с оплатой ниже справочного уровня получают компенсационные повышения даже тогда, когда их фирмы показывают по сравнению с сопоставимыми предприятиями более плохие результаты (как по балансовым показателям, так и по критериям на базе биржевых курсов). В этом случае зарплата менеджеров, очевидно, никак не увязывается с его производительностью, т. е. рыночные силы и контроль явно выводятся из игры [7].

Одним из направлений разрешения проблемы манипулирования высших руководителей своими интересами, по мнению некоторых авторов и консалтинговых компаний, является разработка систем мотивации высших руководителей, основанных на показателях результативности, – прибыли, выручки, экономической добавленной стоимости и др.

Исследованию методов мотивации высших руководителей в зависимости от достигнутых результатов компании посвящена одна из последних академических работ сотрудников института организационных и административных наук при Цюрихском университете. Занимаясь исследованиями доминирующей концепции в оплате труда за результат (Pay-for-Performance), К. Рост и М. Остерло на примере финансовых показателей сотен тысяч компаний сделали вывод о том, что привязка вознаграждения ру-

ководителей к финансовым показателям не приводит к желаемому эффекту. Более того, согласно статистике применение систем вознаграждения за результат со временем приводит к снижению эффективности компаний [8]. Это согласуется с выводами ученых-психологов, установивших зависимость наилучших результатов от средней интенсивности мотивации (закон оптимума мотивации Йеркса – Додсона). Существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов. Чтобы добиться определенной цели, необходима достаточная мотивация. Однако если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, то есть показатели работы ухудшаются.

Однако принцип оплаты за результат, используемый в программах краткосрочного и долгосрочного поощрения, по мнению международной консалтинговой компании Watson Wyatt, специализирующейся на анализе компенсационных пакетов топ-менеджеров, настолько успешен, что его применяют во многих странах. Но в таких отчетах не устанавливаются причинно-следственные связи между мотивационными схемами и финансовыми результатами компании, они доказывают только то, что успешные компании платят своим менеджерам больше, чем неуспешные [9].

Влияние высших менеджеров на процесс установления оплаты труда ограничивается институциональными нормами корпоративного управления. К ним может относиться порядок формирования советов директоров и наличие крупного акционера, контроль которого приводит к значительному сокращению прироста заработной платы высших менеджеров в случае благоприятного развития событий на рынке, не зависящего от их деятельности; усиление регулирования со стороны правительства.

Анализ корпоративного управления в США в 90-е годы показал, что главные управляющие крупнейших корпораций в скрытой форме сами себе устанавливают зарплату, подбирают членов советов директоров и приглашают консультантов по системам оплаты... В США невозможно найти члена совета директоров, который бы действительно был выдвигнут и избран акционерами [10].

Джордж Т. Милкович и Джерри М. Ньюман также пишут о том, что современные советы директоров заметно изменились: «Сегодня около двух третей их имеют в своем составе больше внешних, чем внутренних директоров (например, главных исполнительных директоров, должностных лиц корпораций), а этот переход на привлечение все большего числа внешних директоров приводит к повышению затрат – более высокому уровню вознаграждений» [11].

Усиление государственного регулирования вознаграждения руководителей компаний связано с принятием новых законов, направленных на установление определенных ограничений. Например, в США был принят Закон 1993 года об урегулирова-

нии доходов, ограничивающий сумму вычетов из компенсации руководителей и определение верхнего предела суммы их компенсаций при определении взносов и прибыли от пенсионных планов. Однако корпоративные скандалы в США в начале XXI века (Enron, WorldCom), связанные с манипуляцией данными финансовой отчетности и мошенничеством, убедительно продемонстрировали недостаточную эффективность регуляторных норм, принятых в 90-е годы. Поэтому в целях повышения достоверности корпоративной отчетности был принят Закон Сарбейнса – Оксли (2002), которым предписывается персонафицированная ответственность первых лиц корпораций за правильность финансовой информации, предусматривается уголовная ответственность руководителей за несоблюдение требований закона, регламентируется деятельность внешних аудиторов, вводится обязательная независимая сертификация систем внутреннего контроля.

В период финансового кризиса 2008 г. американские регуляторы приняли дополнительные меры по повышению прозрачности вознаграждения менеджмента, в том числе информации о потенциальном воздействии системы мотивации на склонность к риску, а также роли совета директоров в процессе управления риском и др.

Рассмотренные гипотезы об установлении высокого уровня вознаграждения высшему руководству компаний показали следующее. Развитие рыночных процессов не вполне объясняет рост заработной платы руководителей – они часто манипулируют процессом оплаты собственного труда, создавая условия, при которых могут успешно преследовать свои цели; качество корпоративного управления и сильная рыночная конкуренция являются наиболее значимыми факторами при установлении вознаграждения.

Рассматривая теории и детерминанты вознаграждения высших руководителей компании, К. Фридман и Р. Сакс ориентируются на четыре основных экономических подхода: получение управленческой ренты; масштаб фирмы; стимулирование; возрастающее требование к владению общими управленческими навыками в сравнении с конкретными [12].

Согласно первому подходу корпоративное управление ввиду слабого государственного регулирования ведет к росту вознаграждения исполнительных директоров. Высшим руководителям легче извлечь ренту в форме вознаграждений опционами, а акционерам труднее оценить стоимость компании. Таким образом, эта гипотеза предполагает, что уровень и используемые формы оплаты труда, которые легче скрыть (например, опционы на акции) должны быть выше в периоды, когда корпоративное управление является слабым.

Второй подход основывается на детерминантах норм управляемости, особых талантах и конкурентном назначении руководителей в разнородные фирмы, и показывает положительную корреляцию между размером фирмы и ростом компенсаций. Развитие этой модели показывает, что изменение компенсаций через определенное время положительно коррелиру-

ет с увеличением совокупного размера фирмы, потому что конкуренция за талантливых менеджеров повышает равновесный уровень оплаты труда в условиях расширения бизнеса и роста спроса на компетентных менеджеров у потенциальных работодателей. Таким образом, эта точка зрения прогнозирует, что уровень оплаты должен возрастать в той же пропорции, что и увеличение размера фирмы.

Третий подход связан восходящим трендом компенсаций с 1980 г. с одновременным ростом поощрительных выплат, так как более высокое вознаграждение необходимо руководителю для компенсации риска в получении рискованного потока доходов. При этом подходе фиксированная заработная плата и поощрительные выплаты определяется эндогенными (внутренними) параметрами модели (затратами, коэффициентом риска, неточностью в измерении результатов). В простой версии этой модели предполагается нормальное определение показателей деятельности, постоянное абсолютное неприятие риска как функции полезности с линейным договором заработной платы, отношение фиксированной оплаты к поощрительным выплатам снижается, в то время как стимулирующая оплата возрастает. Таким образом, можно предсказать, что фиксированная плата изменится с течением времени при использовании системы оплаты труда за результаты.

В четвертом подходе ученые связывают увеличение вознаграждения руководителей с изменением их типов. Они утверждают, что оплата высших руководителей возросла в связи с увеличением значимости в компании общих управленческих навыков относительно конкретных способностей. Это объяснение предполагает, что необходимо устанавливать более высокие средние заработки руководителям, пока их управленческие навыки становятся более общими.

Наиболее представительный обзор результатов 100 исследований об оплате руководителей выявил эмпирическое подтверждение того, что размер компании (объем продаж или число работников) являются лучшими критериями при установлении размера вознаграждения высшим исполнительным директорам. Размер фирмы лучше поясняет уровень зарплаты босса, чем то, насколько хорошо он работает [13].

Кратко рассматривая эволюцию подходов к вознаграждению руководителей, Лорш Дж. и Курана Р. останавливаются на основных теоретических подходах к вознаграждению руководителей (влияние консультантов, мотивационные модели, теории агентств, ориентация на рынок) и на их недостатках.

В рамках доминирующей парадигмы деятельности корпораций, ориентированных на экономические и финансовые показатели, они рассматриваются как группы корыстных участников рынка: акционеры, сотрудники, руководители, клиенты, удерживаемые вместе серией контрактов. После того, когда договором определено, что обмен завершен, стороны таких отношений не имеют больше никаких обязательств по отношению друг к другу: они возвращаются к статусу анонимных участников рынка. Такой образ корпорации является проблематичным: организаци-

онные отношения не являются мимолетной транзакцией, они представляют собой сложные социальные системы. Со временем они формируют организационную культуру: смысл создания компании, нормы, ценности. Если представить организацию как взаимосвязь отдельных контрактов, то в этом случае можно обходиться без решения вопросов власти, принуждения и эксплуатации. Такая модель организации отрицает вековые исследования в области психологии, социологии, антропологии и организационного поведения на рабочем месте, формирующих фактические отношения между заинтересованными лицами организации. Поэтому изменение парадигмы вознаграждения руководителей компании должно начаться в усилении социальной направленности, этической практики и осуществления сдержанности бизнес-лидерами в обмен на наделение их частных корпораций огромной властью, влияющих на благосостояние общества. Необходимо показать, как при сложившейся парадигме компенсации мутировала личность руководителей, сделав их корыстными агентами рынка, готовыми использовать различные методы, подрывая обязательства других менеджеров, идущих вразрез с долгосрочными планами организаций или крупных национальных и глобальных проблем, таких как окружающая среда и права человека.

Таким образом, обобщая теоретические подходы к вознаграждению высших руководителей компаний в исследованиях зарубежных авторов, можно отметить преобладание экономических подходов, базирующихся на теориях предельной полезности, человеческого капитала, агентских соглашений. Детерминантами заработной платы руководителей являются их получение управленческой ренты, уровень риска, размеры компаний, управленческие навыки, вид экономической деятельности, качество корпоративного управления.

После финансового кризиса 2008 г. формируется новая парадигма оплаты труда высших руководителей.

Библиографические ссылки

1. *Бабынина Л. С.* Компенсационная модель оплаты труда: теория, методология и корпоративный опыт : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2012. – С. 19.
2. *Питерс Т., Уотермен Р.* В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). – М. : Прогресс, 1986.
3. *Холл Б.* Что следует знать о фондовых опционах. Системы оплаты труда : пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 101.
4. *Статкус А.* Платят ли в США менеджерам по конечному результату (по страницам американской печати) // Проблемы теории и практики управления. – 1992. – № 4. – С. 113–117.
5. *Бенц М., Штуцер А.* Почему растет заработная плата менеджеров? // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 5. – С. 111–116.
6. *Хендерсон Р. И.* Компенсационный менеджмент : пер. с англ. / под ред. Н. А. Горелова. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – С. 173.

7. Бенц М., Штуцер А. Указ. соч. – С. 114.
8. Rost K., Osterloh M. Management Fashion Pay-for-Performance. University of Zurich, IOU Institute for Organization and Administrative Science. – September 11, 2007. – URL: <http://ssrn.com/abstract=1028753>
9. Неэффективная мотивация. – Ведомости, 22 января 2008. – С. А 07.
10. Статкус А. Указ. соч. – С. 116.
11. Милкович Дж. Т., Ньюман, Дж. М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. – М. : Вершина, 2005. – С. 535.
12. Frydman C., Saks R. Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936–2005. – URL: <http://rfs.oxfordjournals.org> by on April 16, 2010.
13. Tosi H. L., Werner S., Katz J. P. Gomez-Mejia L.R. How Much Does Performance Matter? A Meta-Analysis of CEO Pay Studies // Journal of Management. – 2000. – Vol. 26. – No. 2. – P. 301–339.

Yu. V. Fedorov, PhD in Engineering, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Theoretical and Methodological Approaches to Remuneration of the Company Bosses

The paper examines theoretical approaches to the justification of CEO remuneration based on empirical analysis of foreign literature from the early 80's to present. They allow Russian scientists and experts to predict the development of remuneration systems, including senior executives, without repeating the payment paradigm which promoted the financial crisis in 2008.

Key words: chief executive officers, marginal utility, market management services, options, motivation, manipulation, institutional restrictions, managerial rent, company size, change of executives' remuneration paradigm.

УДК 658. 58 (045)

Д. Г. Загуляев, кандидат экономических наук, Воткинский филиал Ижевского государственного технического университета имени М. Т. Калашникова

Н. Ф. Ревенко, доктор экономических наук, профессор, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

К ПРОБЛЕМЕ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИИ ПЛАНИРОВАНИЯ В РЕМОНТНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Показана проблема выбора подхода к построению системы показателей работы ремонтного производства машиностроительных предприятий, определен способ ее решения. Предложена система плановых показателей и экономических нормативов ремонтного производства.

Ключевые слова: планирование, ремонт, техническое обслуживание, технологическое оборудование.

Сложное в техническом отношении ремонтное производство машиностроительных предприятий, отличающееся, с одной стороны, глубокой специализацией, а с другой – кооперацией, немисливо без четкой ориентации усилий всех работающих и всех его звеньев на конечный результат, полностью определяемый целью работы системы. Для этого необходимо конкретно и точно сформулировать цель работы ремонтного производства – тогда легче определить ее конечный результат и критерий эффективности его работы. Это обусловлено тем, что среди экономистов нет единства в определении цели работы ремонтного производства, политико-экономической сущности категории конечных результатов работы ремонтного производства, методов его практического использования. Так, например: «Главная цель ремонтного производства, – пишет С. Ф. Покропивный, – обеспечить постоянную работоспособность основных производственных фондов с наименьшими затратами на ремонтно-профилактическое обслуживание» [1]. По мнению Р. З. Акбердина, целью ремонтного производства является «...достиже-

ние постоянной технической готовности парка машин и оборудования в результате повышения качества ремонтов при оптимальном их объеме, минимальных материальных и трудовых затратах на ремонтное обслуживание» [2].

Можно привести еще множество определений цели работы ремонтного производства, высказанных экономистами и практиками. По существу они все сводятся к следующему: **обеспечение работоспособности оборудования при минимальных затратах на его ремонт и техническое обслуживание** (выделено нами). В силу этих причин многие экономисты и практики считают, что некорректность такого определения заключается в том, что **в нем заложены две цели** – обеспечение работоспособности оборудования и минимальные затраты на ремонт и техническое обслуживание. Цель же любой системы должна быть едина. Поэтому такое определение ремонта и технического обслуживания не только не точно, но и неверно, поскольку постановка двух целей, а точнее, **подмена основной цели средством ее достижения**, приводит к искусственному их разделе-