

ეკონომიკური ინტერესები და მათი როლი კორპორაციულ ურთიერთობებში

თამარ კილაძე

სტუ-ს პროფესორი

იულია თედევი

სტუ-ს დოქტორანტი

რეზიუმე. სტატიაში განხილულია ეკონომიკური მოთხოვნილებებისა და ინტერესთა ურთიერთკავშირი, სამეურნეო სუბიექტების ეკონომიკური ინტერესები, მათი იერარქია და შეთანხმების სპეციფიკა მბრძანებლურ-ადმინისტრაციული და საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. იმდენად, რამდენადაც ეკონომიკური ინტერესების ურთიერთქმედება ხორციელდება სანარმოო-ეკონომიკური ურთიერთობების ყველა ეტაპზე, სწორედ აქედან გამომდინარეობს მათი ოპტიმალური შეთანხმების ამოცანა.

ნებისმიერ კომპანიაში შიდასამეურნეო კავშირები წარმოშობს ჯგუფურ და ჯგუფთაშორის ინტერესებს, ამიტომ განხილულია კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების თავისებურებები კორპორაციის მესაკუთრეებისა და დაქირავებული მენეჯერების პოზიციიდან. ყურადღება გამახვილებულია “მესაკუთრე-აგენტის” პრობლემაზე, რომელიც კორპორაციული ურთიერთობების სფეროს განუყოფელი ნაწილია. მენეჯერ-აგენტების საქმიანობა აქციონერთა კეთილდღეობის ამაღლებას უნდა ემსახურებოდეს, თუმცა პრაქტიკაში ხშირად ვხვდებით საპირისპირო ქმედებებს.

ორგანიზაციაში ინტერესთა შეუთანხმებლობას საბოლოოდ მის ჩამოშლამდე მივყავართ, ამიტომ, წარმატებული საქმიანობისა და წინსვლისათვის საჭიროა, რომ ის კორპორაციული კონფლიქტის მდგომარეობიდან გადავიდეს ინტერესთა ბალანსის დამყარების მდგომარეობამდე.

საკვანძო სიტყვები: ეკონომიკური ინტერესი; საზოგადოებრივი მოთხოვნილებები; სამეურნეო სუბიექტები; საბაზრო ეკო-

ნომიკა; კორპორაციული ურთიერთობები; აქციონერი; მენეჯერი; ინოვაციური მიმზიდველობა; ინტერესთა ბალანსი.

შესავალი. ადამიანთა ქცევა შეზღუდული რესურსებისა და უსაზღვრო მოთხოვნილებების პირობებში წარმოშობს ეკონომიკური ადამიანის მცნებას, ანუ ისეთი ადამიანის, რომელსაც აქვს მისწრაფება მიიღოს მაქსიმალური შედეგი მინიმალური დანახარჯებით. ეკონომიკური ინტერესები - ესაა იმ ეკონომიკური საქმიანობის მამოძრავებელი მოტივები, რომელიც დაკავშირებულია ადამიანთა მისწრაფებასთან, დაიკმაყოფილონ მზარდი მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებები. ეს კი განსაზღვრავს მათი ქცევის მოტივაციას და უბიძგებს მიზანმიმართული ქმედებისკენ. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში პრიორიტეტულია პირადი ინტერესები, როგორც ეკონომიკური საქმიანობის წარმართვის სტიმული. ეკონომიკური ინტერესების სტრუქტურაში დამსაქმებელთა და დაქირავებული თანამშრომლების ეკონომიკურ ინტერესებს მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია.

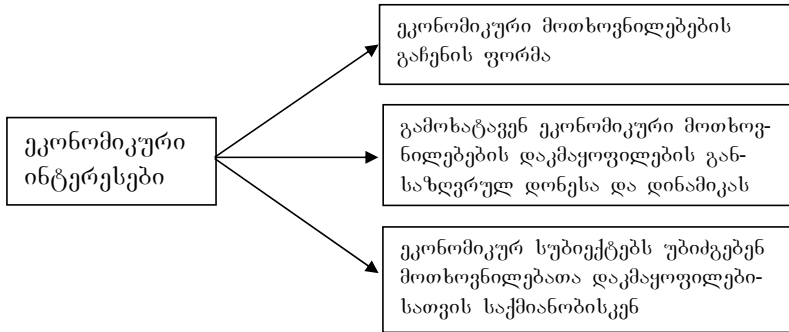
ძირითადი ნაწილი. ნებისმიერი საზოგადოების ეკონომიკური ურთიერთობები დაფუძნებულია ეკონომიკურ ინტერესებზე. ეკონომიკური ურთიერთობების სრულყოფაზე დამოკიდებულია არა მხოლოდ წარმოების განვითარება, არამედ საზოგადოების სოციალური წონასწორობა და სტაბილურობა.

ადამიანთა ეკონომიკური ინტერესები მათი სამეწარმეო საქმიანობის მამოძრავებელი ძალაა. ამ საქმიანობის პროცესში ისწრაფიან, მოახდინონ თავიანთი ინტერესების რეალიზება, რომლებიც მჭიდროდ უკავშირდება მათ მოთხოვნილებებს, თუმცა განსხვავდება მათგან.

არსებულ რეალობაში მოთხოვნილებები იღებენ ინტერესთა კონკრეტულ ფორმას (ნახ.1).

შეიძლება ითქვას, რომ ადამიანთა ეკონომიკური ინტერესების ურთიერთქმედება საზოგადოების ეკონომიკური ცხოვრების ძირითადი მდგენელია. ის ხორციელდება პროდუქციისა და მომსახურების წარმოების, განაწილების, გაცვლისა და მოხმარების

ნახ.1. მოთხოვნილებათა და ინტერესთა ურთიერთკავშირი



პროცესში ანუ საწარმოო-ეკონომიკური ურთიერთობების ყველა ეტაპზე. სწორედ აქედან გამომდინარეობს ამოცანა, რომ მოხდეს მათი ოპტიმალური შეთანხმება-ჰარმონიზაცია [1].

სამეურნეო სუბიექტები სპეციფიკური ეკონომიკური ინტერესების გამომხატველად გვევლინება:

- საოჯახო მეურნეობების ეკონომიკური ინტერესები მიმართულია საერთო სარგებლიანობის მაქსიმიზაციისკენ არსებული ფასებისა და შემოსავლების გათვალისწინებით;

- მენარმეთა ეკონომიკური ინტერესები მიმართულია მოგების გაზრდისკენ, დანახარჯების შემცირებისა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისკენ;

- სახელმწიფოს ეკონომიკური ინტერესები მიმართულია მთლიანად საზოგადოების საჭიროებათა რეალიზაციისკენ;

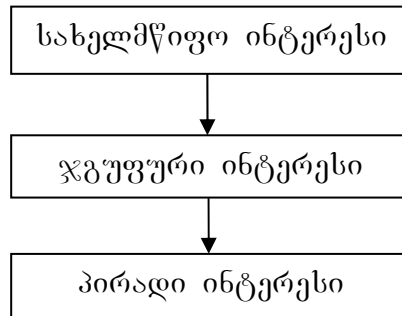
არსებობს ეკონომიკური ინტერესების გაერთიანების სხვადასხვა გზა:

- ერთი ეკონომიკური ინტერესების სხვებისადმი სუბორდინალური დამოკიდებულება;

- ყველა ეკონომიკური სუბიექტის მრავალფეროვანი ინტერესების კოორდინირებული შეთანხმება.

ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა შეთანხმებისა და პრიორიტეტულობის პრობლემა დისკუსიის თემად რჩება. მათი შეთანხმების მექანიზმი განისაზღვრება ეკონომიკური სისტემის არსით.

**ნახ. 2. ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა იერარქია
მბრძანებლურ-ადმინისტრაციულ სისტემებში.**



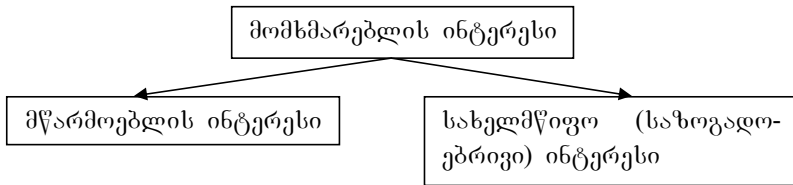
მბრძანებლური ეკონომიკა ხასიათდება ეკონომიკური ინტერესების მკაცრი სუბორდინაციით (ნახ. 2). სახელმწიფო ინტერესი პრიორიტეტული და აბსოლუტიზირებულია, გაიგივებულია საზოგადოებრივ ინტერესთან და უპირისპირდება ჯგუფურ და პირად ინტერესებს. ამასთანავე, ინტერესთა სუბორდინაცია და დაქვემდებარება უზრუნველყოფილია ცენტრალიზებული დირექტიული დაგეგმვით და იდეოლოგიური პროპაგანდით. ასეთი ეკონომიკის პირობებში ხდება ეკონომიკური ინტერესების სისტემის არამდგრადობა:

- ეკონომიკური სუბიექტების მოტივაციური ქცევის დამახინჯება;
- მოთხოვნილებათა მასტიმულირებელი როლის დაქვეითება;
- მაღალეფექტიანი შრომისათვის სტიმულებისა და პასუხისმგებლობის დაქვეითება;
- მოსახლეობის შრომითი ღირებულებებისა და სოციალური განწყობის დაკარგვა;
- სხვის კმაყოფაზე ყოფნისა და სახელმწიფოზე ეკონომიკური დამოკიდებულების ფსიქოლოგიის განვითარება.

მბრძანებლურ-ადმინისტრაციული სისტემისგან განსხვავებით საბაზრო ეკონომიკაში დომინირებს მომხმარებლის ინტერესი. წამყვანი დასავლური ქვეყნების წარმატებული განვითარების

პრაქტიკა ადასტურებს, რომ ინტერესთა არა სუბორდინაცია, არამედ კოორდინაცია ყველაზე ეფექტური საშუალებაა მათი შეთანხმებისა და რეალიზაციისათვის (ნახ. 3).

ნახ. 3. საბაზრო ეკონომიკაში ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა კოორდინაცია.



თავისუფალი ეკონომიკისა და კონკურენციის პირობებში ურთიერთდაკავშირებული და ურთიერთგანმაპირობებელი ეკონომიკური ინტერესების ერთიანი სისტემის ფორმირების წინაპირობა იქმნება.

თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების ევოლუციის პროცესი სოციალურად ორიენტირებული და რეგულირებადი საბაზრო ეკონომიკის საფუძველზე ქმნის წინაპირობას სამოქალაქო საზოგადოების ეკონომიკურ ინტერესთა სისტემის კოორდინაციისა და ჰარმონიული განვითარებისთვის. ამასთან, ეკონომიკური ცხოვრების კორპორატიზაცია მესაკუთრეების, მენეჯერებისა და დაქირავებული თანამშრომლების ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების პრობლემას წარმოშობს [2]

კორპორაციულ ურთიერთობებში არსებობს ინტერესთა ფართო სპექტრი, რომლებიც ყოველთვის პერსონიფიცირებულია. ესა — გენერალური დირექტორის, მენეჯერების, აქციონერების ინტერესები. ზოგიერთ შემთხვევებში განიხილება სტეიკჰოლდერთა (სხვა დაინტერესებული პირების) ინტერესების ზეგავლენა. ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ამ ჯგუფებშიც ინტერესები არაერთგვაროვანია, თითოეული ჯგუფის შიგნით არის ინტერესთა თავისი სპექტრი და ყოველთვის არსებობს ამ ინტერესთა სუბიექტები. გარდა ამისა, ნებისმიერ კომპანიაში შედასამეურნეო კავშირები ასევე წარმოშობს

ჯგუფურ ინტერესებს და ჯგუფთაშორის ურთიერთობებს. მაგ., სამუშაოს და რესურსების ცენტრალიზებული დანაწილების დროს მიდის შინაგანი ბრძოლა არა მხოლოდ რესურსებისთვის, არამედ უფლებებისა და ვალდებულებებისთვის [3. გვ.83].

კორპორაციის საქმიანობაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ურთიერთობები აქციონერებსა და მენეჯერებს შორის — კორპორაციული ურთიერთობები. სწორედ კორპორაციული ურთიერთობების მდგომარეობაზე დამოკიდებული საწარმოს არსებობა, მისი განვითარების მიმართულების არჩევა. ამიტომ გვევლინება კორპორაციული ურთიერთობები ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად საწარმოს წარმატებული საქმიანობისა.

იმისდა მიხედვით, თუ რას წარმოადგენს კორპორაციული ურთიერთობები, ბაზრის ბევრი სუბიექტი — თავისუფალი ფულადი სახსრების მფლობელები აკეთებენ თავიანთ არჩევანს საინვესტიციო ობიექტების მიმართ. ეს განსაკუთრებით აქტუალური ხდება საინვესტიციო რესურსების შეზღუდულობის პირობებში. საფონდო ბირჟებზე გასვლა, აქციების საჯაროდ განთავსება, შერწყმის, შთანთქმის, ბიზნესის ყიდვა-გაყიდვის პროცესების აქტივიზაცია, ჯგუფური ინვესტიციების ბაზრის განვითარება, კერძო ინვესტორების როლის გაზრდა — ყოველივე ეს უბიძგებს კორპორაციას, გაზარდოს ინვესტიციური მიმზიდველობა, რომლის ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტთაგანია კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების დაცვა. იმის გაცნობიერება, რომ ინტერესთა კონფლიქტი ანგრევს ფირმას, მივყავართ იქამდე, რომ საწარმო კორპორაციული კონფლიქტის მდგომარეობიდან გადადის ინტერესთა ბალანსის დამყარებამდე.

არის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ტენდენცია — მესაკუთრეთა ჩამოშორება კორპორაციის ოპერატიული მართვის სადავეებიდან. ხდება ფლობისა და მართვის ფუნქციების თანაბარი გადანაწილება.

აქციონერებისა და მენეჯერების საბაზო ინტერესების განსაზღვრისა და მათი შეფასების სხვადასხვა მიდგომა არსებობს. კორპორაციული ურთიერთობების შეთანხმების ძირითადი პრობლემაა საწარმოს მფლობელებისა და მათ მიერ დაქირავებული მენეჯერების ფინანსური და სხვა სახის ინტერესთა ფართო სპექტრი.

სანარმოს კორპორაციული ფორმა გულისხმობს, უპირველეს ყოვლისა, კორპორაციის ფლობასა და მართვაში ფუნქციითა და ანილებას. სწორედ კომპანიის მესაკუთრეებსა და მენეჯმენტს შორის ურთიერთობები გვევლინება კორპორაციული მართვის განმსაზღვრელ ნიშნად. როდესაც სანარმოს ქვეგანყოფილებებს და მათ ხელმძღვანელებს გადასცემენ ფართო უფლებამოსილებებს, ჩნდება პრობლემა პირადი ინტერესების შეთავსებისა კორპორაციულ ინტერესებთან. მართვის ზედა დონის ინტერესები უფრო დაბალი დონის ინტერესებთან ყოველთვის არ არის თავსებადი. თანამედროვე კორპორაციებში მესაკუთრეთა და მმართველთა განცალკევებას მივყავართ “მესაკუთრე-აგენტის” პრობლემამდე, რომლის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ აქციონერები განიხლებიან მეპატრონეებად, რომლებიც ქირაობენ მენეჯერ-აგენტებს. აგენტის საქმიანობა მიმართული უნდა იყოს აქციონერთა კეთილდღეობის ამაღლებისკენ, რაც გამოიხატება, მაგალითად, კომპანიის ღირებულების გაზრდაში. პრაქტიკაში მენეჯერთა ძალისხმევა ყოველთვის არაა მიმართული აქციონერთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისკენ. ეს ძირითადად დაკავშირებულია ისეთ ალტერნატიულ გადაწყვეტილებებთან, რომელთაგან ერთნი უზრუნველყოფენ სწრაფ მოგებას, მეორენი ატარებენ გრძელვადიან ხასიათს.

კორპორაციულ მართვაში ინტერესთა შეუთავსებლობა იმალება ფირმის აღმასრულებელი ორგანოს წევრების პირადი დაინტერესების მიღმა. ამ დაინტერესებას შეიძლება ჰქონდეს დადებითი ხასიათიც.

უმაღლესი დონის მენეჯერები უპირატესობას ანიჭებენ, მართონ მსხვილი ფირმები ან მნიშვნელოვანი ფინანსური რესურსები. აქედან გამომდინარე, ისწრაფიან, მოგების დიდი ნაწილი დატოვონ სანარმოს განკარგულებაში და არ გადაუხადონ დივიდენდები მის მფლობელებს, რაც შეიძლება არ აწყობდეთ აქციონერებს. ანდაც, მაგალითად, პერსონალის სოციალურ დაცვაზე ზრუნვა და სურვილი, იმუშაონ მაღალკვალიფიციურ თანამშრომლებთან, მენეჯერს უბიძგებს გაზარდოს კომპანიის დანახარჯები და ამასთან დაკავშირებით შეამციროს მოგება და ა.შ. თუმცა ამ

ლონისძიებებს, რომლებიც არაა მომგებიანი მფლობელებისთვის მოკლევადიან პერსპექტივაში და არაერთგვაროვნად აღიქვამენ, ხშირად მივყავართ ეფექტიანობის ზრდისკენ გრძელვადიან პერსპექტივაში, საბოლოოდ კი, კომპანიის ღირებულების ზრდისა და აქციონერთა კეთილდღეობისკენ. ამასთან, ამგვარი ქმედებები არ აყენებენ პირდაპირ ზარალს მესაკუთრეებს, რადგანაც დივიდენდების მიუღებლობის შემთხვევაში თავიანთი კეთილდღეობა მათ შეუძლიათ გაზარდონ ბიზნესის კაპიტალიზაციის ზრდით.

მენეჯერთა დაჯილდოების ძირითადი ფორმა, როგორც წესი, არის ხელფასი. დაჯილდოების სხვა ფორმებს მათთვის ნაკლები მნიშვნელობა აქვს. ამიტომ კორპორაციის მენეჯერები ცდილობენ გაიხანგრძლივონ პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ისინი მიიღებენ გარანტირებულ შემოსავალს. ამისთვის ისინი ცდილობენ უზრუნველყონ კომპანიის მდგრადობა და მინიმუმამდე დაიყვანონ გაუთვალისწინებელი გარემოებების წარმოშობის საშიშროება. აქციონერთა ინტერესები ხომ მრავალფეროვანია და ისინი მზად არიან მონაწილეობა მიიღონ მაღალშემოსავლიან პროექტებში, რომლებიც დაკავშირებულია მაღალ რისკებთან, იმდენად, რამდენადაც ახდენენ თავიანთი დაბანდებების დივერსიფიცირებას რამდენიმე კომპანიაში.

კორპორაციის მართვაში არსებობს ასევე მენეჯერთა ნეგატიური დაინტერესება. ეს შეიძლება გამოვლინდეს მაგალითად, აქციონერთა საკუთრების მითვისებაში, ნათესავთა დასაქმებაში, ქრთამის აღებაში რომელიმე გადანყვევტილების მხარდაჭერის საწინააღმდეგოდ, პირად გამდიდრებაში, ფირმის საქმიანობის შედეგებზე არასწორი ინფორმაციის მიწოდებაში ან დამალვაში და ა.შ. ბევრი ჩამოთვლილი ქმედება კანონდარღვევაა, თუმცა როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, ასეთი რამ ხშირად ხდება ისეთ ქვეყნებშიც კი, სადაც მენეჯმენტის მყარი ტრადიციებია, რომ აღარაფერი ვთქვათ საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალი ქვეყნების ეკონომიკაზე.

ჩვეულებრივ, პრობლემა “მესაკუთრე-აგენტი” სპეციალისტების მიერ განიხილება ძირითადად სამართლებრივ ქრილში და აღნიშნული პრობლემის გადანყვევტასაც იქვე გვთავაზობენ. უდაოდ, სამართლებრივი ფაქტორები არის კორპორაციის არსებობისა და

ფუნქციონირების ერთ-ერთი მთავარი პირობა, მაგრამ აქციონერთა უფლებების დაცვა სრულად ვერ დააკმაყოფილებს მათ ინტერესებს, რადგანაც პირდაპირ არ ზრდის მათ კეთილდღეობას. ინვესტორთა უფლებების დაცვამ და მათმა წვდომამ ინფორმაციაზე შეიძლება არც კი მიგვიყვანოს კომპანიის ღირებულებისა და ეფექტიანობის გაზრდამდე. ეს კი ნიშნავს, შემოსავლიანობის პოზიციიდან დაბადნებები არ დააინტერესებს კერძო ინვესტორს. კაპიტალის ძირითადი თვისება – მოუტანოს შემოსავალი მის მფლობელს – უნდა იყოს საბაზო კორპორაციული ურთიერთობების რეგულირებისას.

მოუხედავად ყველა კოლიზიის კორპორაციის მესაკუთრეებსა და დაქირავებულ მენეჯერებს შორის, არსებობს პირობა, რომელიც აიძულებს უკანასკნელთ, ნაწილობრივ მაინც იმოქმედონ მესაკუთრეთა ინტერესებიდან გამომდინარე. ასეთი პირობაა ე.წ. “მკაცრი ფინანსური შეზღუდვა”, რაც ნიშნავს, რომ კომპანიას ვერ ექნება იმედი ნებისმიერი სასურველი მოცულობის ფინანსური რესურსების მოზიდვისა. რესურსების მოზიდვა განპირობებულია კონრაგენტების მხრიდან სრულიად განსაზღვრული მოთხოვნებით. მენეჯერებმა უნდა შეასრულონ ეს მოთხოვნები, თორემ ფირმას ელოდება სანქციები, რაც მიუღებელია მესაკუთრეთათვის. მენეჯერებმა ეს მხედველობაში უნდა მიიღონ [4. გვ.39].

“მესაკუთრე-აგენტის” პრობლემა კორპორაციული ურთიერთობების სფეროს განუყოფელი ნაწილია, ამიტომ კორპორაციული მართვა წარმოადგენს მენეჯერთა და აქციონერთა ურთიერთდაინტერესების შეთანხმების სისტემას, ეს კი განაპირობებს ფირმის წარმატებულ ფუნქციონირებას. ინტერესთა შეთანხმების პროცედურები უნდა იყოს ღია და გასაგები დაინტერესებული ჯგუფისთვის, რაც მას საშუალებას მისცემს ჩამოაყალიბოს თავისი დაინტერესება კორპორაციის მიმართ. კორპორაციული ბიზნესის გამჭვირვალობა, მკაცრი კონკურენტული ბრძოლის პირობებშიც კი, საბოლოოდ მას მრავალ პოტენციურ ინვესტორს შორის გაფანტული მნიშვნელოვანი საინვესტიციო რესურსების აკუმულირების საშუალებას მისცემს.

კორპორაციის აქციონერთა წინაშე მენეჯერთა პასუხისმგებლობის გაზრდა მკაცრი ფინანსური შეზღუდულობის პირობებში

შესაძლებელია შიდაკორპორაციული კონტროლის მექანიზმის სრულყოფის გზით.

დასკვნა: საწარმოო ურთიერთობათა ევოლუციის პროცესს “დაქირავებული-დამქირავებელის” ეკონომიკური ინტერესების წინააღმდეგობრიობის პრობლემის გადაწყვეტამდე მივყავართ. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში წარმოების საშუალებების მფლობელთა ეკონომიკური ინტერესები მდგომარეობს მათი გამოყენების ეფექტიანობაში. დაქირავებული თანამშრომლების ეკონომიკური ინტერესი გამოიხატება მათი შემოსავლების მაქსიმიზაციაში, უპირველეს ყოვლისა, ხელფასის გაზრდაში.

კორპორაციული კონფლიქტის პირობებში საწარმო ინვესტირებისთვისაც კარგავს ნდობას და მიმზიდველობას, ამიტომ აქციონერებსა და მენეჯერებს შორის არსებული ურთიერთობების სტაბილიზაცია და ინტერესების შეთანხმება კორპორაციის განვითარების წინაპირობად გვევლინება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. http://abc.informbureau.com/html/eioadanu_nioaeuui-yeiiiex-ane.html
2. http://pidruchniki.com/15941024/politekonomiya/ekonomiches-kie_interesy
3. Грекова Г. И. Баланс интересов участников корпоративного управления // Вестн. Но вг. гос. ун-та. №67, 2012.
4. Соблюдение баланса интересов как ключевой фактор роста рыночной стоимости предприятия. Тонких А.С., Ионов А.В. Журнал “Корпоративные финансы” №3(11), 2009.

REFERENCES

1. http://abc.informbureau.com/html/eioadanu_nioaeuui-yeiiiex-ane.html
2. http://pidruchniki.com/15941024/politekonomiya/ekonomiches-kie_interesy
3. Grekova G.I. Balance of the interests of participants of corporate governance // Bulletin of the Novgorod State University after Yaroslav

the Wise. A series of economic sciences . - Novgorod - 2012 . - № 67. (In Russian Language)

4. Balance of interests as a key factor of growth of the market value of the company Tonkikh A.S., Ionov A.B. Journal of Finance “Corporation Finance” №3(11), 2009. (In Russian Language)

ECONOMIC INTERESTS AND THEIR ROLE IN CORPORATE RELATIONS

Tamar Kiladze

GTU, Professor

Iulia Tedeevi

GTU, PHD Student

Resume

The article discusses the relationship between economic needs and interests, economic interests of business entities, their hierarchy and the specifics in overbearing and administrative market conditions. As the interaction of economic interests is implemented at all stages of industrial and economic relations it follows the task of an optimal agreement.

In any company the internal economic ties generate the interests in groups and between groups. Therefore, the interests of participants of corporate governance are discussed from the position of corporation's owners and hired managers. The attention is paid to the “owner-agent” problem, which is an integral part of the corporate relations. The manager-agents' activity should serve to shareholders' well being, however, in practice, we often see the opposite actions. The disagreement of interests leads to the collapse of the organization, so for successful activities and progress it is needed to move from the condition of the corporate conflict to the balance of interests.

Key words: Economic interest; social needs; agricultural entities; market economy, corporate relations; shareholders; manager; attraction of innovation; the balance of interests.