4.Дэвид К. МакКлелланд. Понятие компетенции: [Электронный ресурс] / Дэвид К. МакКлелланд. – Режим доступу: http://www.timetogo.ru/articles-/what_is_competency.htm.
5.Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов // Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3). – С. 361−365.
6.Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Электронний ресурс] : учеб. материалы / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова. – Режим доступу : http://www.cordis.ru
7.Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя. – Режим доступу: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g39tUUknwloJ:www.nepfoiskola.hu/eaea/EAEA_ru/
8.Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук. – 2-ге вид., допов. – К. : КНЕУ, 2003. – 298 с.
9.Корчака С.М. Компетентність персоналу як складова стратегічного управління підприємством / С.М. Корчака // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 4 (43). – С. 220–223.
10. Літовченко І.В. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: дис… к.е.н. зі спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / І.В. Літовченко; ХНЕУ. – Х.: 2011. – 282 с.
11. Лугова В. М. Забезпечення розвитку професійної компетентності управлінського персоналу на засадах програмно-цільового підходу / В. М. Лугова, І. В. Литовченко // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 9–10(2). – С. 56–59.
12. Нагаєв В. М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант) : навч. посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 198 с.
13. Недашківська Т. Професійна компетентність та компетенції державного службовця: об'єм термінологічного значення понять / Т. Недашківська // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2008. – № 1. – С. 73–81.
14. Споживачі і дурниці: Нобелівська премія за «поведінкову економіку» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dw.com/uk/споживачі-і...нобелівська-премія-за...економіку/a-40878044.
15. Спрудэ К. А. Оценка компетенций в разработке системы персонал-технологий организации: [Электронный ресурс] : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / К. А. Спрудэ. – СПб, 2009. – Режим доступу: http://webcache.googleusercontent.com.

УДК 005.34
Потьомкіна О.В., к.е.н., доцент
Чиж Н.М., к.е.н., доцент
Луцький національний технічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ ГОСПОДАРЮВАННЯ (ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ)

У статті досліджені чинники впливу на становлення корпоративного управління у вітчизняній практиці господарювання. Виокремлені основні групи учасників корпоративної системи та сформовано їх інтереси. На цій основі запропоновано механізм управління корпораціями, що полягає у комплексному підході та включає в себе економічні, мотиваційні, організаційні заходи.
Ключові слова: корпоративне управління, комплексний підхід, механізми, ефективність.

Потёмкина Е.В., Чиж Н.М.

ИССЛЕДОВАНИЕ СТАНОВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

В статье исследованы факторы влияния на становление корпоративного управления в отечественной практике хозяйствования. Выделены основные группы участников корпоративной системы и сформированы их интересы. На этой основе предложен механизм управления корпорациями, который заключается в комплексном подходе и включает в себя экономические, мотивационные, организационные мероприятия.
Ключевые слова: корпоративное управление, комплексный подход, механизмы, эффективность.

Potomkina E., Chyzh N.

RESEARCH OF CORPORATE GOVERNANCE DEVELOPMENT IN DOMESTIC PRACTICE OF BUSINESS (THEORETICAL ASPECT)

The article investigates the factors influencing the formation of corporate governance in the domestic practice of management. The main groups of participants of the corporate system are identified and their

interests are formed. On this basis, a mechanism for managing corporations is proposed, consisting of an integrated approach and includes economic, motivational, organizational measures.

Key words: corporate governance, complex approach, mechanisms, efficiency.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасній економіці однією із форм господарювання, яка відповідає умовам ринкових відносин та стимулює їх прогрес, є корпоративна. Вона здатна забезпечити концентрацію та централізацію капіталів, обмежуючи рівень ризику. Тому в Україні саме розвиток корпорацій має сприяти зміні та удосконаленню структури власності, мобілізації внутрішніх фінансових ресурсів і залученню зовнішніх інвестицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання ефективної практики корпоративного управління базуються в основному на зарубіжному досвіді, якому приділяється велика увага. Теоретичні положення формування корпоративної системи управління щодо ефективності господарювання висвітлені в роботах Дж. Гелбрейта [1], А. Берлі, Г. Мінз [2], Р. Коулз [3], М. Дженсен, У. Меклінг [4], П. Друкера [5], К. Маєра [6], В. Гриньової [7], В. Євтушевського [8], О. Краковського [9].

Проте актуальним питанням для українських підприємств корпоративного типу в умовах глобалізації залишається формування комплексного механізму управління [10]. Проблеми спільності інтересів власників компаній, менеджерів та інших зацікавлених сторін корпоративних підприємств хоча і перебувають під ретельним наглядом державних інститутів, учасників фондового ринку та інших дослідників, але є не достатньо адаптовані для застосування у практиці сучасних підприємств, чим і обумовлений вибір теми.

Цілі статті. Метою статті є дослідження становлення формування корпоративного управління в Україні, його основних концептуальних складових для формуванням подальших рекомендацій ефективного їх використання на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Корпоративна форма бізнесу – явище порівняно нове, що виникло у відповідь до вимог часу, а це, в свою чергу, спричинило виокремлення проблемних питань його існування в Україні, зокрема: основна частина підприємств існують у формі товариств, що створені в процесі приватизації; недосконаліть законодавчої бази; переважна більшість людей, зацікавлених в діяльності товариств, не володіє належним рівнем корпоративної культури та досвідом корпоративних відносин тощо. Проте усвідомлення необхідності запровадження ефективного корпоративного управління відчувається на всіх рівнях через наявність нормативних актів, де задекларовані усі необхідні пункти корпоративного управління; здійснюється багато освітніх заходів; друкується ряд навчальних видань з питань корпоративного управління, що впливає на формування постулатів корпоративного управління сьогодення [11, 12].

Розробці сучасних форм корпоративного управління передували наступні концепції, які з'явилися у 90-ті рр. XX ст. [12, 13]:

1) концепція «співучасників» розглядається в найбільш широкому трактуванні корпоративного управління – це облік і захист інвесторів, як фінансових, так і нефінансових, тобто тих, що здійснюють внесок до діяльності корпорації. При цьому до нефінансових інвесторів можуть належати службовці (специфічні навики для корпорації), постачальники (специфічне устаткування), місцеві органи влади (інфраструктура і податки на користь корпорації;

2) корпорації, управління якими здійснюється відповідно до концепції вартості капіталу акціонерів, концентруються на діяльності, здатній підвищити вартість корпорації (тобто, вартість капіталу акціонерів), і скоротити масштаби діяльності або продати підрозділи, які не можуть сприяти підвищенню вартості компанії.

Основною економічною причиною виникнення корпоративного управління – є відділення володіння від безпосереднього управління власністю. У результаті чого зростає

роль найманих менеджерів, які здійснюють безпосереднє управління діяльністю. Як наслідок – виникають різні групи учасників, кожна з яких переслідує свої власні інтереси (рис. 2). Тобто, у зв'язку з таким управлінням складаються певні відносини, що потребують особливих підходів і системи управління та регулювання.

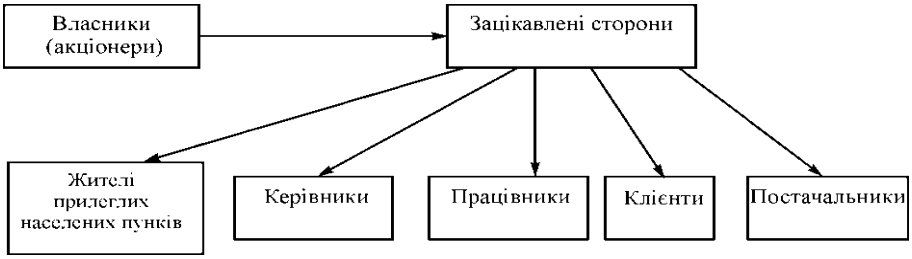

Рис. 2. Елементи системи корпоративного управління

Серед важливих чинників впливу на формування національної моделі корпоративного управління можна виділити [14]:

- структуру володіння акціями у корпораціях;
- специфіку фінансової системи в цілому як механізму трансформації заощаджень в інвестиції (типи і розподіл фінансових контрактів, стан фінансових ринків, типи фінансових інститутів, роль банківських інститутів);
- співвідношення джерел фінансування корпорації; макроекономічна і економічна політика в країні;
- політичну систему (існує ряд досліджень, у яких проведено прямі паралелі між моделлю політичної системи «виборці – парламент – уряд» і моделлю корпоративного управління «акціонери – рада директорів – менеджери»);
- історію розвитку і сучасні особливості правової системи і культури;
- традиційну (що історично склалася) національну ідеологію; практику існуючих ділових відносин;
- традиції і ступінь втручання держави в економіку і її роль у регулюванні правової системи.

Варто зауважити, що певна консервативність характерна для будь-якої моделі корпоративного управління, а формування його конкретних механізмів зумовлене історичним процесом в конкретній країні. Це означає що не варто чекати швидких змін моделі корпоративного управління внаслідок радикальних правових змін.

Одним з головних чинників впливу на успішну діяльність корпорації – є забезпечення її власним капіталом та можливість доступу до інвестиційного капіталу. Варто зауважити, що за рахунок інвестиційного капіталу, з одного боку, підприємством буде здійснюватися контроль за діяльністю менеджерів і виконанням їх зобов'язань перед інвесторами, з другого боку, інвестори матимуть підстави бути впевненими у тому, що їхні фінансові менеджери розумно використовують інвестиції для розвитку фінансово-господарської діяльності.

Вирішення зазначених вище проблем можливе лише при здійсненні комплексного управління розвитком корпорації, яке включає в себе наступні механізми [8,12]:

1) економічні: акціонерний механізм інвестування виробництва; венчурний механізм інвестування виробництва; механізм реінвестування у розвиток виробництва; механізм відтворення основних фондів; механізм залучення коштів, що інвестуються у виробництво;

2) мотиваційні: механізм мотивації науково-технічного розвитку виробництва; механізм мотивації високоякісної праці; механізм мотивації підприємництва; механізм господарської діяльності;

3) організаційні механізми: механізм структурних змін; механізм організаційно-адміністративних змін; інформаційні механізми; правові механізми.

Заходи розвитку корпорацій в Україні [15]:

- створення сприятливого інвестиційного клімату, що зміцнить довіру інвесторів до українських корпорацій;

- створення нормативно-правової бази здійснення підприємницької діяльності без суперечливих правових актів;

- створення прозорого і ліквідного фондового ринку;

- ліквідації тіньових систем купівлі-продажу цінних паперів;

Корпорації є потужним механізмом впливу на економічний розвиток країни, оскільки дають змогу концентрувати значні матеріальні, фінансові та людські ресурси для подолання складних науково-технічних і виробничо-господарських проблем. Розвиток корпорацій в Україні має сприяти зміні та вдосконаленню структури власності, мобілізації внутрішніх фінансових ресурсів і залученню зовнішніх інвестицій.

Входження українських корпорацій у систему цивілізованого корпоративного управління, заснованого на вимогах сучасного бізнесу, менеджменту і маркетингу, можливе при дотриманні наступних умов: чітке визначення цілей діяльності корпорації й способів мотивації її власників; реструктуризація корпорації до рівня самокерованих структур під контролем акціонерів; вибір організаційної структури, адекватної поставленим цілям: виробництво, збут продукції, інновації, маркетинг; розробка єдиних принципів роботи корпорації у вигляді місії, філософії або іншого основного документа; зміна філософії оплати праці персоналу, особливо вищих менеджерів.

Переходячи до оплати праці, що враховує реальний внесок кожного працівника як в одержання поточного прибутку, так і у формування капіталізованого прибутку корпорації, вищий менеджмент, як правило, зустрічається із проблемою особистої зацікавленості акціонерів. Якщо пакет акцій значний, то й вплив акціонера вагомий у прийнятті рішень, і частка прибутку, що розподіляється за підсумками фінансового року, значна [16]. Якщо ж пакет акцій незначний, то мотивація зрушується в напрямі одержання високої оплати за підсумки роботи. Тому реальна система оплати праці в корпораціях повинна враховувати три компоненти: пряму оплату праці за виконувану роботу на основі контракту; дохід від частки акцій за підсумками фінансового року; додаткові виплати й пільги (бонуси), обумовлені в кожній корпорації внутрішніми документами.

За такої схеми оплати праці вищі менеджери повинні одержувати високий дохід, що стимулює до інтенсивної праці, до збільшення частки капіталізованого прибутку, до розширення соціальних виплат і гарантій у корпорації. Визначений шлях усуне протиріччя між високою оплатою праці вищих менеджерів корпорацій і результатами роботи самих корпорацій.

Рівень розвитку корпоративного управління в країні визначається рівнем розвитку корпоративного законодавства і корпоративної культури. Остання охоплює корпоративні традиції, що склалися протягом існування корпорації, та звичайну практику ділових відносин, локальні нормативні акти акціонерних товариств. У зв’язку з тим, що з багатьох причин рівень розвитку корпоративної культури в Україні не є високим, головна увага під час реформування корпоративних відносин має бути приділена законодавству.

На сучасному етапі у вітчизняній практиці управління відбулися зміни у ставленні культури організації, її почали застосовувати як фактор підвищення конкурентоспроможності, адаптивності, ефективності виробництва і управління [15].

Корпоративна культура впливає як на процес управління персоналом, так і на роботу підприємства в цілому: чим вищий рівень корпоративної культури, тим менше персонал має потребу у чіткому регламентуванні діяльності, у директивах, настановах, детальних схемах і докладних інструкціях і тим вищим є престиж і конкурентоспроможність підприємства [12].

Оскільки відповідно до принципів корпоративного управління корпоративна структура повинна захищати права акціонерів, то між власниками і керівниками мав би формуватися певний компроміс, у результаті якого кожна зі сторін довіряє іншій, делегує їй відповідні функції і права. Залежно від характерних особливостей структури власності, ступеня її концентрації, особливостей механізмів фінансового регулювання, фондових

ринків і національного акціонерного законодавства можуть формуватися різні системи корпоративного управління. Проте пряме і автоматичне перенесення зарубіжних моделей на несформований грунт перехідних економік є не просто недоцільно, але і небезпечно для подальшого реформування [6].

Висновки. Отже, сучасна система корпоративного управління в Україні знаходиться на стадії еволюційного становлення. У теперішній час найбільш привабливими для вітчизняних та іноземних інвесторів є чотири характеристики корпоративної форми бізнесу в Україні: самостійність корпорації як юридичної особи, обмежена відповідальність індивідуальних інвесторів, можливість передачі іншим особам акцій, що належать індивідуальним інвесторам, централізоване управління [15].

Не існує даних про те, що «правильне» корпоративне управління обов'язково забезпечить високу конкурентоспроможність компанії. Наприклад, багато крупних «сімейних» компаній, які не відповідають стандартам корпоративного управління, є конкурентоспроможними. Вважається, що корпоративне управління страхує від зловживань, проте робить компанії менш гнучкими.

Варто зазначити, що розвиток і удосконалення корпоративного управління неможливо без застосування передових технологій (прикладних бізнес програм), основою яких є перетворення стратегічних знань у ключовий ресурс успішного розвитку сучасних акціонерних товариств. Для них притаманним є підвищення внутрішнього контролю і підвищення соціальної відповідальності компаній [14].

У той же час, компанії, що дотримуються стандартів корпоративного управління, мають безперечну перевагу при залученні інвестицій. На думку інвесторів, ефективне корпоративне управління забезпечує чесність і ділові якості менеджменту, прозорість діяльності компанії, тому ризик втрати засобів праці зменшується. Дослідження свідчать про те, що капіталізація компаній з хорошим корпоративним управлінням є значно вищою за інші компанії на ринку [13].

Список використаних джерел:

1.Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт. – М. : Эксмо, 2008. – 1200 с.
2.Berle A. The Modern Corporation and Private Property / A. Berle, G. Means. – New York : Macmillan, 1932. – 418 p.
3.Coase R. The Nature of the Firm / R. Coase // Economica. – 1937. – № 4. – P. 386-405.
4.Дженсен М. К. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности / М. К. Дженсен, У. Х. Меклинг // Вестник С.-Петерб. ун-та. Серия Менеджмент. – 2004. – № 4.
5.Drucker P. F. Concept of the corporation / P. F. Drucker. – New York : John Day Co., 1972. – 319 p.
6.Маєр К. У пошуках кращого директора. Корпоративне управління в перехідній та ринковій економіках / К. Маєр. – К. : Основи, 1996. – 189 с.
7.Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні / Гриньова В. М. – К., 2003. – 324 с.
8.Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посіб. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2002. – 317 с.
9.Krakovsky A. Corporate governance after mass privatization: the Ukrainian perspective, working paper. – 2002.
10. Колосова Л. Корпоративне управління в Україні в умовах глобалізації: проблеми та перспективи розвитку / Л. Колосова // Юридич-ний журнал. – 2008. – №4 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://text-article.ru/stati_po_menedzhmentu/korporativne_upravlnnya_v_ ukrain_v_umovah_globalzatsi_ problemi_ta_perspektivi_rozvitku.html
11. Радыгин А. Д., Гонтмахер А. Е., Межераупс И. В. Экономико-правовые факторы и ограничения в становлении моделей корпоративного управления / А. Д. Радыгин, А. Е. Гонтмахер, И. В. Межераупс. – М. : Институт экономики переходного периода, 2004.– 305 с.
12. Мальська М. П. Корпоративне управління: теорія і практика : [підручн.] / М. П. Мальська, 2012 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/15840720/menedzhment/korporativne_uprav-linnya_-_malska_mp
13. Бухвалов А. В. Корпоративное управление как объект научных исследований / А. В. Бухвалов // Российский журнал менеджмента». – 2005. – Т. 3. – №3. – С. 81–96.
14. Радыгин корпоративного управления / А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов, И. В. Межераупс. – М. : Институт экономики переходного А. Д., Энтов Р. М., Межераупс И. В. Особенности формирования национальной модели периода, 2003. – 164 с.
15. Холод В. В. Корпоративне управління в Україні: характерні риси / В. В. Холод // http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/ 59279.doc.htm/
16. Дорош В. Ю. Фінансова поведінка домогосподарств в ринкових умовах господарювання / В. Ю. Дорош, К. С. Чепель // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Збірник наукових праць. – Луцьк:Луцький національний технічний університет, 2012. – Випуск 9 (33). – Ч. 1. – С. 361-372.

Рецензент д.е.н., професор Вахович І.М.