

THEORETICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF THE SYSTEM OF CORPORATE MANAGEMENT IN UKRAINE

G. Teplinskiy

National Aviation University

Key words:

Corporations
Corporate governance
Model

ABSTRACT

The paper investigates peculiarities and traditions of developing models of corporate governance in the world practice. The author gives definition to «corporate governance» and generalizes objective and subjective obstacles to the development of corporate governance in Ukraine.

Article history:

Received 01.12.2012
Received in revised form
10.12.2012
Accepted 16.01.2013

Corresponding author:

E-mail:

npnuht@ukr.net

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЯМИ В УКРАЇНІ

Г.В. Теплінський

Національний авіаційний університет

У статті досліджено особливості та традиції формування моделей корпоративного управління в світовій практиці. Надане авторське визначення поняттю «корпоративне управління» та узагальнено об'єктивні та суб'єктивні перешкоди на шляху розвитку корпоративного управління в Україні.

Ключові слова: корпорації, корпоративне управління, модель корпоративного управління.

В сучасних умовах функціонування національної економіки корпоративне управління належить до внутрішніх засобів забезпечення діяльності корпорацій та контролю над ними. Належний рівень корпоративного управління допомагає забезпечити ефективне використання компаніями їх капіталу. Як свідчить світова практика, корпоративне управління є складовою ринкових реформ, однією з умов розвитку приватного бізнесу та одним із головних чинників розвитку інвестиційних процесів. Отже, актуальність статті безперечна.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми та тенденції розвитку корпоративного управління а також ефективності управління корпораціями досліджуються такими вченими, як: З.С. Шерпньова, А.В. Бандуріна, Ніколаєнко Ю.В., Назарова Г.В., Мостенська Т.Л., Новак В.О., Орехова С.О., Селезнєва В.А., Птащенко Л.О та ін. Іноземні дослідники Блек Б.С., І. Ансофф, У. Батнер, Д. Йермах, Р. Лазер, А. Шлейфер, Х. Джанг, В. Кім, Д. Водшпик, Юзоо Яу, М. Роуз, Ф. Аллен також розглядають нові підходи до сучасного управління корпораціями.

Невирішена частина загальної проблеми. Науковцями розглянуті різні аспекти управління корпораціями, проте, потребують подальшого вивчення саме питання оцінки ефективності функціонування акціонерних товариств в умовах постійної взаємодії внутрішнього та надзвичайно мінливого зовнішнього середовища.

Метою статті є дослідження особливостей формування моделей корпоративного управління в світовій практиці та узагальнення об'єктивних і суб'єктивних перешкод на шляху розвитку корпоративного управління в Україні.

Необхідною умовою розвитку здорової ринкової економіки країни, ефективного використання її ресурсів та підвищення рівня довіри інвесторів є забезпечення ефективної системи корпоративного управління, формування оптимальної корпоративної моделі, що відповідає особливостям та умовам вітчизняного ринку.

В економічній літературі термін «корпоративне управління» прийшов до нас із англосаксонських країн, де корпорацією вважається певний вид господарюючих товариств, які прийняли відповідну процедуру легалізації.

В українському законодавстві поняття «корпорація» тлумачиться як «догвірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових та комерційних інтересів, з делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників», проте, стосується воно лише об'єднань підприємств.

В деяких нормативних актах України під корпоративним управлінням розуміють управлінські функції і відносини суб'єктів у процесі створення, функціонування та ліквідації акціонерних товариств, у інших ці саме функції, але вже у всіх господарських товариствах, а не лише акціонерних.

У світовій практиці під корпоративністю розуміють наявність специфічних відносин усередині юридичних осіб певної організаційно-правової форми. Причому, ці відносини можуть розглядатися як такі, що виникають всередині суб'єкта підприємницької діяльності (між суб'єктом і його засновниками, між засновниками та органами управління суб'єкта чи між самими засновниками) або в разі взаємодії суб'єкта з іншими суб'єктами приватно- правового чи публічно-правового характеру.

Коло суб'єктів, для яких властива корпоративність, по-різному визначається в різних правових традиціях. Виділяють два підходи до цього питання — англо-американський та континентальний.

Англо-американська традиція наділяє властивостями корпоративності як публічні (адміністративні) одиниці, так і напівпублічні (організації з обслуговування населення) та приватні (підприємницькі й не підприємницькі структури, що включають як акціонерні компанії, так і акціонерні товариства) [1].

Континентальній традиції притаманний звужений підхід, у межах якого корпоративність властива лише певним видам колективних суб'єктів підприємництва. Товариство у широкому розумінні сприймається цією правовою сім'єю як приватно-правове об'єднання осіб, які прагнуть спільно домогтися досягнення певної мети. Однак, при цьому виділяються два види товариств — власне товариство і компанія. Під товариством розуміють об'єднання осіб, що не має корпоративної структури, не володіє окремою правоздатністю, його члени несуть особисту відповідальність, а саме товариство не підлягає державній реєстрації, проте торгові (господарсько-правові) товариства заносяться до торгових реєстрів.

Компанія ж засновується на об'єднанні капіталів, має корпоративну структуру, володіє правоздатністю, і її члени несуть обмежену відповідальність, а саме товариство має пройти процедуру державної реєстрації. До перших належать просте, повне та командитне товариства; до других — акціонерні товариства й товариства з обмеженою відповідальністю.

У вітчизняній правовій науці корпоративні відносини визначаються як невід'ємна властивість акціонерної компанії як юридичної особи, чия діяльність має специфічний (вольовий) прояв. Її існування не залежить від існування акціонерів, чиї акції підлягають вільному обігу, а відповідальність акціонерів відокремлена від відповідальності компанії.

Управління компанією здійснюється спільно, а сама компанія виступає як суб'єкт правовідносин. Корпоративний характер такої компанії визначається тим, що вона об'єднує осіб, пов'язаних спільним договором (статутом чи установчим договором) з метою діяльності на загальних засадах. Роль акціонера проявляється через участь у компанії як у матеріальному, так і в практичному розумінні. Сама ж компанія має на меті отримання прибутку для його розподілу між учасниками, отже, має характер персональної корпорації, де компанія стоїть вище за учасників, об'єднує їх і працює на їх благо.

Саме зважаючи на колективний характер корпоративної структури, вона потребує специфічної системи управління, що включає, в широкому розумінні, власне управління, аудит, контроль, звітність та відповідальність. На думку Я. Абрамова, більш правильним видається визначення, за яким «корпоративне управління» являє собою процеси регулювання власником руху його корпоративних прав з метою отримання прибутку, управління корпоративним підприємством, відшкодування витрат через отримання частки майна при його ліквідації, запобігання можливим спекулятивним операціям з корпоративними правами [1].

Як зазначила З.С. Шершньова, корпоративне управління — це складний комплекс пов'язаних між собою механізмів різної природи: організаційно-правових, економічних, мотиваційних, соціально-психологічних [5]. Кожна із зазначених складових має специфічний набір важелів, заходів, форм впливу на діяльність корпорації, що в свою чергу роблять її унікальним явищем.

Так, організаційно-правовий механізм функціонування акціонерного товариства включає: організаційно-структурні механізми управління та планування, уособлені в ОСУ та процесах взаємодії виборних та виконавчих органів; організаційно-технічні та адміністративно-регулюючі технології прийняття управлінських рішень, інформаційно-технологічні важелі забезпечення акціонерної демократії, норми та інститути господарського та корпоративного права тощо.

Економічна «складова» містить акціонерний механізм самофінансування розвитку організації, механізми ринкового ціноутворення, інвестування на основі позичкових коштів, використання державної підтримки.

Мотиваційні механізми зорієнтовані на формування та використання мотивів розвитку (індивідуального, колективного та організації в цілому), якісної праці, підприємництва, ініціативи тощо.

Соціально-психологічні механізми використовують важелі корпоративної культури, прогресивних стилів управління, попередження та вирішення конфліктів тощо.

Таким чином, на основі узагальнення наведених визначень, автором запропоновано визначення «корпоративне управління», під яким слід розуміти сукупність взаємодії передбачених чинним законодавством механізмів, які дозволяють здійснювати управління, регулювання та планування діяльності господарського товариства з метою забезпечення його ефективності й прибутковості, з урахуванням інтересів засновників та учасників товариства, а також інших зацікавлених осіб (кредиторів, інвесторів, працівників, постачальників і покупців, а також державних органів).

На думку експертів, в світовій практиці немає єдиної моделі корпоративного управління [6, 3, 5]. Відмінності у правових системах, інституційних структурах та традиціях призводять до того, що в різних країнах практикуються різні підходи. В свою чергу, діючи моделі корпоративного управління об'єднують те, що в них першочергова увага приділяється інтересам акціонерів, які ввіряють корпорації свої інвестовані заощадження для правильного та ефективного використання.

Кожна країна має свою власну модель корпоративного управління, характерні риси якої обумовлені особливостями національного менеджменту. Так, сучасні моделі різняться: за складом учасників, законодавчою базою, що регулює їхні взаємовідносини, вимогами та прозорістю щодо розкриття інформації тощо. За загальними ознаками конкретного прояву названих та інших елементів, моделі прийнято розподіляти на англо-американську, німецьку (західноєвропейську) та японську (змішану) [2, 7].

МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

Основні відмінності між ними проявляються в таких аспектах: законодавче регулювання; ключові учасники та засновники корпорації; характеристики структури володіння акціями; система органів управління та принципи розподілу повноважень між ними; організація вторинного ринку цінних паперів; механізми взаємодії між основними учасниками.

Зважаючи на значну розпорошеність акціонерного капіталу та тенденцію до зростання кількості незалежних, не пов'язаних з корпорацією акціонерів, що притаманні англо-американській моделі, її інколи називають аутсайдерською. За визначенням Сірко А.В., це — ринково орієнтована система корпоративного управління, яка націлена на максимальне та пріоритетне задоволення інтересів акціонерів [5]. Має свої особливості і структура акціонерної власності: спостерігається постійна тенденція до зростання кількості та частки інституційних інвесторів, з одночасним перебуванням значної частини цінних паперів у руках великої кількості індивідуальних інвесторів.

Це однією відмінною рисою моделей є тенденція до розподілу власності та управління — протиріччя, що виникають між інтересами власників та менеджерів. Вони розв'язуються в різних країнах по-різному, але найпоширенішим є обрання та наділення значними повноваженнями спеціального органу — Ради директорів, вимоги щодо незалежності частини менеджерів тощо.

Окремо слід зупинитися на ролі та значенні фондового ринку в англо-американській системі корпоративного управління, адже ще однією її назвою є «ринкова модель». У ній роль та функції фондового ринку значно ширші, у порівнянні з японською та німецькою моделями. Причому, можна говорити про існування як прямого, так і зворотного зв'язків між розвитком ринків капіталу та станом системи корпоративного управління.

Для німецької моделі, навпаки, характерна значна (до 60 % пакета акцій) участь фінансових установ, велика роль банків (у тому числі, в представництві акціонерів), сильна позиція ради директорів, особисте (непредставницьке) голосування та плінність власників корпоративних прав.

Інколи, в сучасній літературі німецьку та японську моделі називають інсайдерськими моделями. Інсайдерські моделі — це моделі, де право власності та контроль над корпорацією перебувають у руках досить однорідних груп інсайдерів. У деяких випадках підкреслюють, що цю систему «засновано на відносинах» і її основною характеристикою є максимізація добробуту не лише акціонерів, а й трудового колективу, держави, загалом всіх учасників корпорації.

Так, у Японії надзвичайно важливе значення має тісний зв'язок між банківськими структурами, які в багатьох випадках є основними власниками акцій, та корпораціями. Зрозуміло, що такий банк надає корпорації весь спектр послуг. За такої системи відносин, існування та ефективне управління з боку незалежних акціонерів є досить ускладненим, що робить саме інсайдерів основними власниками акцій.

Окремо слід зупинитися на виключній ролі держави у становленні та існуванні японської моделі корпоративного управління, яка полягає, окрім усього іншого, в наданні всебічної підтримки національним корпораціям як всередині країни, так і за кордоном. У той же час, законодавство щодо японського ринку цінних паперів, незважаючи на різноманітні поправки та зміни, фактично скопійоване з американського після другої світової війни.

Подібність японської та німецької моделей, насамперед, полягає у значному впливі інсайдерів та ключовій ролі банків. Водночас, окремі ознаки дають можливість говорити про суттєві відмінності. У Німеччині набагато слабше розвинутий фондовий ринок, оскільки більшість корпорацій надають перевагу банківському фінансуванню.

Хоч на законодавчому рівні багато уваги приділяється дрібним акціонерам, у реальності реалізацію їхніх прав (особливо права голосу та отримання інформації) доволі ускладнено. Знову ж таки, зважаючи на той факт, що більшість німецьких акцій випускаються на пред'явника, дрібні акціонери надають перевагу посередницьким послугам банків під час голосування, що

МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

створює додаткове піддунтя для конфліктних ситуацій. Але, оскільки прошарок дрібних акціонерів у Німеччині є дуже незначним, ця проблема не здається глобальною.

Фондовий ринок у цих моделях відіграє не таку важливу роль, як у англо-американській, що, зокрема, підтверджується статистичними даними про капіталізацію ринків акцій.

Слід зазначити, що жодна з розглянутих основних моделей корпоративного управління не має абсолютної першості — кожна з них має як переваги, так і недоліки, тому при визначенні пріоритетів розбудови національної моделі навряд чи можна обійтися без своєрідного «змішування» позитивних рис та характеристик. Приклади появи не досить ефективного функціонування таких «проміжних» моделей відомі: Австралія, Нова Зеландія, Південна Корея, Швеція та ін. Їх розбудова відбулася переважно під впливом певних політичних та історичних факторів, які в тій чи іншій мірі і сприяли «проміжному» характеру.

Під час проведеного дослідження, автором з'ясовано, що особливістю формування господарських товариств в Україні було не лише їх бурхливе зростання, яке значно випереджало формування правової бази та культури корпоративного управління, а й заміна самого змісту їхнього створення, особливо коли йшлося про товариства, які створювалися в процесі приватизації. Фактично за останні двадцять років відбулася організаційно-правова революція, що знайшло вираження у скасуванні монополізму держави як власниці — з одного боку і заміни основної частки державних підприємств на господарські товариства — з другого, а також появи великої кількості нових власників.

Крім того, О.Г. Мендрул виявив чинники, які можуть надавати особливий характер національній моделі корпоративного управління [3]:

- значна частка держави в акціонерному капіталі та її переважне право на управління, в тому числі некорпоративними методами;
- велика розпорошеність акціонерних капіталів між громадянами країни, які несвідомо стали власниками і, поряд з цим, високий рівень концентрації власності у промислово-фінансових групах;
- перманентний процес перерозподілу власності всередині корпорацій і забезпечення його потрібними механізмами;
- специфічна реакція інсайдерів на використання грошових потоків і факторів виробництва для особистого збагачення, всупереч інтересам акціонерів;
- слабкий вплив традиційних зовнішніх механізмів контролю — аудиту, банків, ринку цінних паперів, банкрутства;
- інформаційна закритість корпорацій;
- неповне охоплення акціонерних товариств корпоративним управлінням — значна кількість підприємств використовує відповідні процедури формально.

В світовій економіці корпоративне управління вимагає від компаній, дотримання певних характерних ознак — форми власності, наявності специфічних органів управління, особливих зв'язків компанії з середовищем тощо. Нажаль, на більшості підприємств України, «акціонерна» власність є такою лише за зовнішніми ознаками.

На думку З.Є. Шершньової та ряду інших вчених, існує багато факторів, які не дають змоги широко та ефективно застосовувати корпоративне управління в Україні [5].

Висновки

Автором узагальнені об'єктивні та суб'єктивні перешкоди на шляху корпоративного управління в Україні, як представлено на рис. 1.

Розглянутий на рис. 3.2 комплекс проблем демонструє складність впровадження корпоративного управління в Україні. І, хоч у світовій практиці не відома ідеальна модель корпоративного управління, слід вивчати досвід, збираючи ті підходи, які довели свою успішність. Паралельно з цим необхідно провести дослідження щодо організаційних аспектів підвищення ефективності діяльності корпорацій в специфічних умовах України.

МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

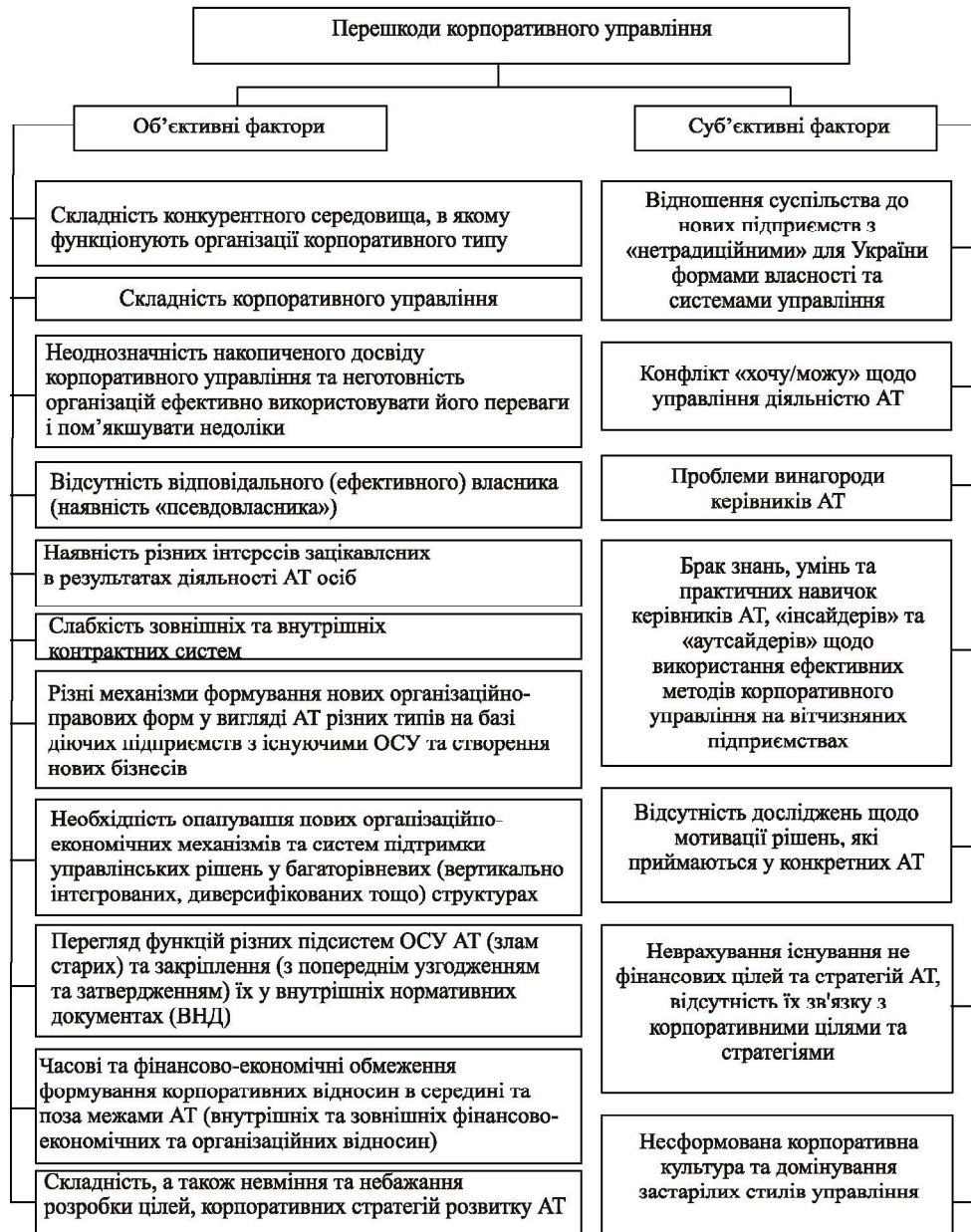


Рис. 1. Об'єктивні та суб'єктивні перешкоди на шляху корпоративного управління в Україні

*Узагальнено та удосконалено за [6, 2]

Література

1. *Абрамов Я.* Принципи корпоративного управління у світі. Чи слід їх запроваджувати в Україні. <http://justinian.com.ua/article.php?id=1208>
2. *Данілова Е.І.* Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи/ Е.І. Данілова //Наукові праці Іац ун-ту харчових технологій. — 2009. — Вип. 30. — С. 56–59.

3. Мендрул О.Г. Корпоративне управління в умовах економічної трансформації / О.Г. Мендрул, М. Чечетов // Економіка України. — 2001. — № 4. с. 56.
4. Мороз О.В. Корпоративне управління на підприємствах України: пост приватизаційний етап еволюції: моногр. / О.В. Мороз, Н.П. Карачина, Т.М. Халімон; Вінниц. нац. техн. ун-т. — Вінниця.: Універсум. — Вінниця, 2008. — 178 с.
5. Сірко А.В. Корпоративні відносини в перехідній економіці: проблеми теорії і практики / А.В. Сірко. К.: Імекс, 2004. — 413 с.
6. Шерпнєва З.Є., Черпак А.Є. Корпоративне управління як основа розвитку ринкової економіки. / З.Є. Шерпнєва, А.Є. Черпак. // Формування ринкової економіки. Спеціальний випуск (присвячений 100-річчю КНЕУ). — К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2007. — С. 324 – 358.
7. Pearce, John A. Strategic management: formulation, impiementation,and control / John A. Pearce, II, Richard B.Robinson, Jr. — alternate case ed. — USA: IRWIN, 2003. — 396 p.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАЦИЯМИ В УКРАИНЕ

Г.В. Теплинский

Национальный авиационный университет

В статье исследованы особенности и традиции формирования моделей корпоративного управления в мировой практике. Предоставлено авторское определение понятию «корпоративное управление» и обобщены объективные и субъективные препятствия на пути развития корпоративного управления в Украине.

Ключевые слова: *корпорации, корпоративное управление, модель корпоративного управления.*