

# ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН В ЕКОНОМІЦІ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ТИПУ

**У статті розглянуто інституційні основи розвитку корпоративних відносин в Україні. Розкрита залежність формування корпоративних відносин від інституційних умов. Доведена необхідність державного регулювання системи корпоративних відносин. Проведено аналіз інституційних факторів, що впливають на розвиток корпоративних відносин в Україні. Розкрита сутність оптимальної корпоративної побудови.**

**The article deals with the institutional foundations of corporate relations in Ukraine. Revealed the dependence of the formation of the corporate rights of the institutional environment. The necessity of state management system of corporate relations. An analysis of institutional factors influencing the development of corporate relationships in Ukraine. The essence of optimal corporate building.**

*Ключові слова:* корпоративні відносини, корпоративні права, державне регулювання, інституціональні основи.

## ВСТУП

Проблеми інституційного становлення ринкової економіки в умовах системної трансформації широко досліджуються вітчизняними економістами, серед яких можна виділити В. Гейця, А. Гоша, В. Бодрова, В. Дементьєва, В. Єрьоменка, Ю. Зайцева, А. Кредисова, С. Мочерного, В. Нестеренка, Ю. Палкіна, А. Покотилова, А. Покритана, В. Сороку, В. Тарасевича, А. Чухно та ін. Вагомий внесок у розвиток теорії інституційного реформування також зробили: С. Архієреєв, А. Гриценко, Г. Задорожний, В. Лисовицький, В. Соболев, С. Тютюнникова, О. Яременко та ін. [1]. У публікаціях В. Бодрова, І. Іванова, М. Івашова, М. Кочета, І. Крука та інших науковців висвітлюються механізми інституційних змін у суспільстві, які використовуються в науково-методологічному обґрунтуванні системності в сфері державного управління. Теоретичні аспекти корпоративних відносин досліджувалися в роботах вітчизняних науковців О. Вінник, В. Кравчука, І. Саракун, І. Спасібо-Фатєєвої, В. Щербиний ін. [1—6]. Виходячи з того, що в основі відтворювальних процесів України в умовах трансформації економіки лежать великі промислові компанії, особливої актуальності набувають питання, пов'язані з дослідженнями впливу інституціонального середовища на розвиток корпоративних відносин в Україні. В сучасній економічній джерелах представлена сфера розкрита недостатньо.

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою даної статті є дослідження впливу інституційних умов економіки трансформаційного типу на формування та розвиток корпоративних відносин.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Корпорація як інститут визначається набором норм і правил ведення підприємницької діяльності, що встановлюються суспільством, структуруючи економічні й соціальні взаємодії членів-учасників організації. Аналіз корпорації як

інституту також зобов'язує зважати на те, що факторами організаційного й соціального розвитку виступають не тільки економічні фактори, але, насамперед, динаміка соціальних норм і правил. Виходячи з цього, слід більш докладно розглянути корпоративні норми, правила та умови, які визначають динаміку її розвиток. Завдяки ним, з позиції інституціоналізму, і виникають ефекти зростання (посилення, множення) потенціалу саморуху й розвитку корпоративної організації.

Корпоративні норми й правила — результат складного інституціонального процесу, у якому зусиллями всіх учасників ринкових взаємодій, включаючи державу і її громадян, вироблюються детермінанти раціональної поведінки для тих з них, хто, з одного боку, як працівник, керівник або власник зв'язані внутрішніми контрактами в організацію, із чітко обкресленими адміністративними межами. А з іншого — як власник інтересів пов'язаний зовнішніми контрактами, які регламентують ринковий обмін і використання прав власності.

Усередині корпоративної організації корпоративні норми й правила споконвічно побудовані на тому, що акціонерний капітал виступає не як фінансовий інструмент, а, насамперед, як альтернативна структура управління. Тобто для кожного власника капіталу його самостійне функціонування й управління за допомогою простих угод на невизначених ринках є досить дорогим і небезпечним (інакше кажучи, вимагає підвищених транзакційних витрат). У порівнянні із цим акціонерний капітал означає такий механізм управління інвестиціями, який дозволяє власникові капіталу здійснювати й контролювати відносини з приводу ринкових угод так, щоб домогтися мінімізації своїх витрат. Але для того, щоб така можливість могла бути реалізована, необхідні наступні інституціональні умови.

По-перше, специфіковані права власності на акціонерний капітал. При цьому відмітимо, що корпорація реально існуватиме тільки тоді, коли в економіці не тільки узаконені

право приватної власності й система добровільного обміну між приватними власниками — ринковими агентами. Але, поряд із цим, працює механізм оперативного перерозподілу легально специфікованих повноважень власників щоразу, коли з кожною зміною ситуації на ринку з тих або інших причин виникають передумови погроз звичайному функціонуванню корпорації, або, буквально, станів, що ведуть до її банкрутства. Тому з метою профілактики ризиків виникає нагальна потреба у перерозподілі права володіння на користь найбільш ефективних власників (для перегрупування активів, консолідації пасивів). Виділяється також підхід щодо надання більшої уваги функції контролю у порівнянні з поточним управлінням функціонуванням компанії (прав користування й розпорядження) для узгодження та більш чіткого перерозподілу функцій між адміністрацією, зовнішніми інвесторами, трудовим колективом (для мобілізації ресурсів і ефективного виконання зобов'язань). Нівелювати ризики можна також шляхом зсуву акцентів у розв'язанні проблеми конфлікту цілей і інтересів власників і керуючих. Для цього, як правило, використовують специфічні інститути корпоративного управління: правочину ради директорів, загальних зборів акціонерів, статусних прав вищих менеджерів, систем участі найманого персоналу в капіталі компанії (для стимулювання позитивного впливу економічних агентів, які діють у межах корпорації, на ефективність її діяльності, а також зниження адміністративних видатків).

По-друге, формалізовані (договорами, угодами, статутами, законодавчими актами) і поставлені під контроль держави правила корпоративної поведінки у відносинах між власниками корпоративних інтересів. Необхідність цього зумовлена наступним.

У процесі економічних досліджень виявлено, що жоден економічний агент не має повної інформації про здійснювані та заплановані угоди на ринку. При цьому ринок пропонує безліч рівноцінних об'єктів економічного вибору. Це природно обмежує можливість кожного учасника заключати угоди у відповідності зі своїми інтересами, формувати вірні очікування щодо намірів і дій інших контрагентів. Наявність єдиних інтересів норм і правил поведінки, що визнаються всіма власниками, знижує невизначеність їх взаємин, сприяє вибудовуванню системи щодо вірних припущень про те, як у тих або інших ситуаціях вони (власники корпоративних інтересів) будуть взаємодіяти. Тоді очевидним стає практичне значення інституціоналізації відносин — можливість оцінювати рівень ефективності взаємодій по тому, наскільки всі бездоганно виконують ті самі норми і правила. В інституціональній економіці обґрунтовується положення про те, що чим більше власники корпоративних інтересів керуються загальними нормами й правилами в досягненні поставлених цілей, тим більше виграш для всіх і кожного з них.

По-третє, усередині корпоративної організації складається й розбудовується система ідеалів, цінностей, духовних традицій, неформальних норм і правил поведінки людей, узагальнено зумовлена поняттям "корпоративна культура". І хоча в реальності частіше складається так, що кожний індивід із числа учасників окремо перебуває в постійному русі до "ідеального" образу цієї системи, але ніколи повністю не відповідає йому, корпоративна культура розглядається як потужний засіб внутрішньоорганізаційної інтеграції, що впливає на реалізацію цілей корпорації.

Загальноекономічне значення перелічених вище інституціональних умов полягає в тому, що їх аналіз дає можливість характеризувати ту або іншу корпорацію, визначити особливості її корпоративної побудови. Тобто предметом дослідження стає система управлінських відносин, які виникають між усіма учасниками корпорації. Ця система зумовлена формальним розподілом обов'язків усередині організації (відносини акціонерів і менеджерів, менеджерів і найманих робітників), поза її межами (відносини ділового

співробітництва корпорації з контрагентами, кредиторами, клієнтами, замовниками, державою, регіональними, муніципальними органами влади, суспільством у цілому і його окремими представниками). При цьому необхідними елементами механізму взаємодії (відповідно до складових корпоративної побудови) усіх сторін корпоративних відносин і реалізації їх інтересів виступають корпоративне управління та контроль. Під корпоративним управлінням ми будемо розуміти систему економічних і організаційних відносин, що регулюються формальними та неформальними нормами, за допомогою яких забезпечується управління корпорацією та встановлюється баланс інтересів учасників корпоративних відносин. Корпоративний контроль можна охарактеризувати як можливість здійснення впливу на діяльність корпорації з метою максимізації результатів її функціонування для контролюючого суб'єкта. Корпоративний контроль тісно пов'язаний з таким поняттям, як "корпоративний інтерес". Таким чином, корпоративне управління є постійним, спадкоємним забезпеченням корпоративних інтересів, що виражається у відносинах корпоративного контролю [3].

Управлінські відносини — це відносини, що виникають між учасниками корпорації (суб'єктами корпоративних відносин) та здійснюються на трьох рівнях (табл. 1).

Характер взаємодії учасників корпорації на всіх трьох рівнях визначається: національними особливостями економіки і корпоративного сектора; системами власності й контролю, які проявляються в корпоративній практиці як наявність домінуючих власників і рівня концентрації контролю; інтересами, що превалюють у діяльності корпорацій; джерелами фінансування інвестицій; переважним типом форми організації корпорацій, корпоративних конфліктів і способів їх вирішення; традицій управління, пов'язаних, у першу чергу, з реалізацією й захистом інтересів акціонерів, способом вироблення цілей і завдань діяльності корпорації, здійсненням ефективної кадрової політики, орієнтованої на зростання кадрового потенціалу корпорації; визначеними суспільними нормами й регуляторами діяльності учасників корпорації; національною специфікою забезпечення ефективних взаємовідносин з державними органами влади й управління.

Одним з найбільш істотних елементів корпоративних відносин є відносини, що формуються в сфері створення й розвитку акціонерної власності. Кожен з суб'єктів виробничого процесу претендує на частину продукту, виробленого грошовим капіталом і іншими видами ресурсів. У міру розвитку акціонерного товариства значення первісних грошових інвестицій поступає значенню праці керуючого, забезпечує спадкоємність і стійкість бізнесу.

У міру розвитку акціонерної форми власності формуються права, якими користуються власники виробничих ресурсів. Такі права впливу на виробничий процес утворюють сукупність форм контролю над діяльністю акціонерного товариства, тобто визначається можливість суб'єктів акціонерних відносин забезпечувати постійний вплив на прийняття стратегічних управлінських рішень.

Корпоративні відносини найчастіше прийнято розглядати або в контексті корпоративного права — як систему норм, що регулюють певну групу соціальних і правових відносин, або як синонім акціонерних відносин, що, насамперед, припускає орієнтацію на їх правовий аспект. Ці два підходи найпоширеніші при визначенні поняття "корпоративні відносини". Слід підкреслити, що акцент уваги дослідників лише на юридичному аспекті корпоративних відносин не розкриває їх природу повною мірою. Необхідно враховувати й інші характеристики корпоративних відносин для того, щоб повніше розкривати їх інституціональну сутність. Насамперед ми бачимо, аналіз "корпоративних відносин" в аспектах права акціонерної власності й основах корпоративної побудови.

**Таблиця 1. Рівні взаємодії учасників корпорації**

<b>НОРМАТИВНИЙ</b>
Формальні й неформальні норми, що регулюють взаємодії між акціонерами, менеджерами та державою і відображаються у національному законодавстві, галузевих нормах, нормах фінансових ринків, нормах, закладених у кодексі корпоративної поведінки і інші.
<b>ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ</b>
Сукупність організацій, що здійснюють практичну діяльність з провадження контролю над корпорацією, процесами реструктуризації й реорганізації компаній, захисту прав акціонерів і інші.
<b>ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ</b>
Склад інструментів, необхідних для здійснення корпоративної діяльності в доступних формах, за допомогою певних методів і засобів, які знаходять максимальне відбиття в моделях корпоративного управління

З урахуванням перелічених вище аспектів корпоративні відносини включають відносини, що виникають між усіма зацікавленими сторонами, які беруть участь у реалізації прийнятої корпоративної моделі. Корпоративні відносини мають розглядатися як відносини, що охоплюють взаємодії усередині економічної організації корпоративного типу, так і взаємодії корпоративних організацій із зовнішнім середовищем. Відповідно гармонізація корпоративних відносин залежить від тих умов, які задаються як зовнішньому, так і внутрішнім середовищем корпорації. Корпоративні відносини включають внутрішні відносини, що охоплюють відносини власників (акціонерів) і менеджерів, менеджерів і найманих робітників, і зовнішні корпоративні відносини, які включають відносини ділового співробітництва з контрагентами корпорації (її постачальниками, споживачами, кредиторами, клієнтами, замовниками) і з інститутами зовнішнього середовища (державою, регіональними й муніципальними органами влади, суспільством у цілому і його представниками).

Корпоративні відносини пов'язані з поняттям корпоративної побудови. Корпоративна побудова є ключовим моментом корпоративної конкурентоспроможності та включає систему відносин між учасниками корпоративних організацій і механізм їх взаємодії. Під корпоративною побудовою ми розуміємо сферу відносин і розподіл відповідних обов'язків між керівництвом корпоративної підприємницької організації та рядовими акціонерами як усередині організації, так і у взаємодії із зовнішнім середовищем.

Оптимальна корпоративна побудова означає ефективну організацію життєдіяльності корпоративної структури й ефективний механізм управління акціонерною власністю при дотриманні норм корпоративного права. Практика корпоративної побудови не повинна розходитися з принципами корпоративної побудови, які проголошують адекватне розкриття інформації про діяльність компанії, захист прав інвесторів, ефективний контроль над менеджментом з боку ради директорів. Успіх у корпоративній побудові базується на довірі й урахуванні інтересів усіх учасників корпоративної організації.

Цікавий методологічний підхід у дослідженні корпоративних відносин міститься в аналізі управлінської конфігурації компанії (виділенні контурів управління). Цей підхід розглядає рівнодіючу модель невеликого числа основних осіб, зацікавлених у діяльності підприємства [8]. Основний "контур моделі управління" включає шість учасників корпоративних відносин: керівник підприємства, адміністрація підприємства, працівники підприємства — фізичні особи, трудовий колектив підприємства, акціонери підприємства як фізичні або юридичні особи, збори акціонерів підприємства як управлінський орган. Кожному з цих типів дійових осіб властива своя сфера інтересів, повноважень, відповідальності, реалізованих у ході взаємодії при функціонуванні підприємства. Інтереси, повноваження й відповідальність

визначають роль кожного учасника й особливості всієї конфігурації в цілому. Інтереси кожного учасника корпорації діляться на інституціональні, що мають довгостроковий характер, і функціональні, що виникають у конкретній ситуації. Управлінська конфігурація відображає структуру інтересів учасників, межі їх повноважень, характеризує взаємозв'язок учасників корпоративних відносин.

В Україні система корпоративних відносин перебуває в процесі свого становлення. Суспільство й держава повинні прикласти певні зусилля по вдосконалюванню корпоративної побудови для того, щоб закласти основи ефективного корпоративного розвитку. Роль і значення внутрішніх корпоративних відносин відіграють важливу роль не тільки у забезпеченні ефективного розвитку корпоративного сектору, але й розвитку суспільства в цілому.

Таким чином, корпоративні відносини містять в собі відносини між учасниками формальних і неформальних інститутів, які перебувають у процесі взаємодії. Отже, зміст поняття корпоративних відносин зводиться до системи відносин між учасниками корпоративних організацій, механізму їх взаємодії й пояснює сутність явищ і процесів, що відбуваються усередині й поза корпорацією.

Корпорація як форма підприємницької діяльності функціонує й розбудовується не тільки відповідно з розвитком управлінського досвіду керування підприємницькою організацією, але й у результаті засвоєння правил і норм, які створюють необхідні умови сталого управління більшому числу взаємодіючих, ієрархічно вибудованих, господарських організацій. Єдність цих аспектів, які доповнюють один одного, дозволяє обґрунтувати міждисциплінарний підхід до проблем формування корпоративного сектора й адекватних корпоративних відносин.

Науковою новизною даної роботи є проведений аналіз інституційних факторів впливу на розвиток корпоративних відносин в Україні, який дає можливість характеризувати ту або іншу корпорацію, визначити особливості її корпоративної побудови та сформулювати відповідні механізми та важелі державного регулювання на певному етапі розвитку корпоративного сектора національної економіки. В статті було розкрито сутність оптимальної корпоративної побудови та уточнено зміст поняття "корпоративні відносини".

**Література:**

1. Бодров В.Г. Інституціональні механізми ринкових перетворень перехідної економіки // Економіка: проблеми теорії та практики. — Дніпропетровськ, 2003.
2. Дефорж С.Ю. Інституційні основи становлення соціального ринкового господарства: дис. ... канд. наук: 08.01.01 — 2006.
3. Кравчук В.М. Корпоративне право. Науково-практичний коментар законодавства та судової практики / В.М.Кравчук. — К.: Істина, 2005. — 720 с.
4. Саракун І.Б. Здійснення корпоративних прав учасниками (засновниками) господарських товариств (цивільно-правовий аспект): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / І.Б.Саракун; Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва Академії правових наук України. — К., 2008. — 20 с.
5. Спасибо-Фатєєва І.В. Корпоративні відносини й корпоративні спори / І.В. Спасибо-Фатєєва // Юридичний радник. — 2007. — №6. — С. 28—33.
6. Щербина В.С. Суб'єкти господарського права / В.С. Щербина. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — 264 с.
7. Галабурда Г.С., Коваленко Б. Б. Корпоративное управление: факторы формирования и особенности российской модели. — СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2008.
8. Клейнер Г. Управление корпоративными предприятиями в переходной экономике // Вопросы экономики. 1999. — № 8. — С. 66.

*Стаття надійшла до редакції 23.11.2011 р.*