

# ГЛОБАЛЬНА КОРПОРАТИЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*Економічна глобалізація є наслідком світової конвергенції ринків завдяки транснаціональному підприємництву за умов макроекономічної лібералізації. Масштабний розвиток транснаціоналізації є тим всеохоплюючим динамічним процесом, у руслі якого формуються та реалізуються стратегії у всіх сферах світогосподарства, прогнозується, визначається та здійснюється зовнішня політика будь-яких суб'єктів міжнародного бізнесу.*

*Провідні та успішні національні економіки є глибоко транснаціоналізованими. Це і США, і Японія, західноєвропейські країни, Південна Корея з конгломератом декількох ТНК, на яких тримається її внутрішня економіка, міжнародна конкурентоспроможність та лідерство на окремих сегментах світового ринку. До таких країн належать і центральноєвропейські держави, і Російська Федерація, де стадія надконцентрації капіталу вже минула, і окремі холдингові компанії входять, за оцінками журналу Fortune, до 500 провідних корпорацій світу.*

Із середини 80-х років ХХ століття до початку 2003 р. кількість ТНК в світі зросла з 7000 до 64000 (станом на 2007 р., згідно з даними World Investment Report, кількість ТНК становила вже 78411), при цьому 500 ТНК контролюють 70% світової торгівлі, а 400 корпорацій – 50% усіх прямих іноземних капіталовкладень. Усього в світі нараховується 777647 закордонних філій ТНК [9]. При цьому 260 тис. філій знаходяться в розвинених країнах, 407 тис. – у країнах, що розвиваються, решта – в країнах з перехідною економікою. ТНК володіють 30% усіх продуктових фондів планети, здійснюють 80% торгових операцій в галузі високих технологій, контролюють більше 90% обсягу вивозу капіталу [8].

У середині 1980-х рр. спочатку у декількох провідних ТНК, а потім і більш широкого їх кола сформувалися глобальні стратегії, орієнтовані на глобальну ринкову експансію. При цьому ключовими бізнес-умовами було володіння досконалою інформацією про стан і рівень конкурентної боротьби в олігополістичній ринковій структурі; контроль над операціями якщо не загальносвітовий, то у межах тріади «США-ЄС-Японія»; оперування у високотехнологічних промислових галузях; координація виробництв та інформа-

ційних технологій; інтегрування власних компаній і спеціалізованих філій до складу єдиної міжнародної мережі управління.

Питання розвитку процесів корпоративізації перебувають у полі зору таких українських вчених як Л.Антонюк, О.Білорус, В.Білошапка, А.Кредісов, Д.Лук'яненко, Т.Орехова, А.Поручник, П.Рогащ, В.Рокоча, Л.Руденко-Сударева, С.Соколенко, І.Школа та інших.

Ключовим питанням на сьогодні залишається аналіз потенціальних шляхів, напрямів та механізмів корпоративізації, найбільш адекватних сучасному рівню і масштабам глобальних трансформацій. Визначити як традиційні, так і нові стратегії реорганізації ТНК, їхню ефективність та новий статус корпорацій в системі глобального менеджменту і є метою даної статті.

У сучасних умовах розвитку для поєднання факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ функціонування компаній найбільш ефективним є використання ними механізму консолідації, який дуже часто реалізується шляхом злиттів та поглинань. Загальний обсяг таких операцій у піковому 2000 р. перевищив 720 млрд дол. США. При цьому, за даними UNCTAD, на розвинені країни припадало більш як 670 млрд дол. США [9].

**Тимур Кальченко,**  
докт. екон. наук,  
професор  
кафедри  
міжнародного  
менеджменту  
ДВНЗ  
«Київський  
національний  
економічний  
університет ім.  
Вадима Гетьмана»  
**Володимир Юрченко,**  
здобувач кафедри  
міжнародного  
менеджменту  
ДВНЗ «Київський  
національний  
економічний  
університет  
ім. Вадима  
Гетьмана»

ТЕОРІЯ

Саме результатом активізації консолідаційних процесів стає той факт, що в прогресуючому постіндустріальному сегменті світової економіки лідерські амбіції глобальних корпорацій у поєднанні з динамічною квазіекономічною культурою генерують новітні якісні структурно-організаційні транснаціональні зрушення у напрямі метакорпоративізації.

Феномен утворення метакорпорацій є закономірним і, можна сказати, очікуваним результатом реалізації подібних тенденцій внаслідок переходу на глобальну стадію розвитку багатьох корпоративних структур.

Одним з найбільш повних, на наш погляд, визначень цього поняття є концепція трьох критеріїв інтегрованої корпоративної структури, що була висунута Я. Паппе, відповідно до якої метакорпорацією вважається об'єднання кількох економічних агентів (юридичних осіб, а також організацій, що не є юридичними особами), які задовольняють наступним вимогам: 1) хоча би певна частка економічних агентів є комерційними організаціями, що працюють з метою одержання прибутку; 2) між агентами існують стійкі взаємозв'язки, більш жорсткі, ніж ринкові, а це означає, що в деяких істотних аспектах все об'єднання виступає як єдине ціле; 3) існує стратегічний центр прийняття рішень, який може бути як юридичною особою, так і групою фізичних осіб – власників і вищих менеджерів, цей центр дістає назву центрального елемента [7, с. 38].

На основі критеріїв Паппе можна вивести перше **економіко-правове визначення метакорпорації**: це структура є об'єднанням кількох юридичних осіб, хоча би деякі з яких є комерційними організаціями, яке в більшості випадків власне статусом юридичної особи не володіє.

Можна запропонувати і інше, **економічне визначення метакорпорації**. Відповідно до контрактної теорії фірми – це є і ринок, і фірма є альтернативними системами трансакції: при цьому, якщо на ринку основним механізмом координації є ціновий, фірма використовує систему команд. Фірма (ієрархія) та ринок (поліархія) є граничними проявами у своєрідному континуумі, який містить множину про-

міжних форм, які узгоджують як ціновий, так і командний механізми управління. Саме ці проміжні (гібридні) форми і є метакорпораціями. Безумовно, економічне і економіко-правове визначення метакорпорації збігаються лише в загальному. Так, існує ціла низка корпорацій, які мають статус юридичної особи і при цьому використовують принцип децентралізації, внутрішнього підприємництва, внутрішніх ринків і автономії окремих підрозділів (горизонтальні корпорації, кругові корпорації, компанії з дивізіональною структурою), які не є метакорпораціями щодо економіко-правового визначення, проте належать до таких у розумінні економічного визначення. Навпаки, холдинги, які формально складаються з цілої низки юридичних осіб, нерідко є настільки жорстко централізованими об'єднаннями, що окремі підприємства в їх складі мають досить обмежену самостійність у порівнянні з підрозділами горизонтальної корпорації. В цьому разі стосовно економічного визначення вони є ієрархіями, а не метакорпораціями, але з економіко-правового погляду холдинг – один з найбільш яскравих прикладів метакорпорації.

Теоретичні підходи до аналізу метакорпорації можна розділити і щодо пріоритетних об'єктів аналізу: 1) увага може бути спрямована на роль і місце корпорації в економічній системі, абстрагуючись від відносин на внутрішньокорпоративному рівні; 2) в основу може бути покладене вивчення внутрішніх аспектів діяльності метакорпорації. На сьогодні в світовій і вітчизняній науці склалося досить багато теоретичних концепцій метакорпорацій, що враховують саме їх внутрішню природу.

Значна кількість авторів спирається на аналіз метакорпорацій як специфічних форм злиття окремих компаній. Базовою серед них вважається синергічна теорія злиттів. Існують і альтернативні теорії злиттів, проте вони менше піддаються теоретичним дослідженням, хоча і акцентують увагу на важливому факторі функціонування будь-якої корпорації взагалі, і особливо будь-якої метакорпорації, а саме: факторі диференціації інтересів різноманітних груп, які беруть участь в управлінні подібною структурою. В той же час даний підхід

не пояснює причини формування саме метакорпорацій, а не просто злиттів компаній, зводячи їх виключно до правових обмежень.

Має місце і трактування метакорпорацій як альтернативних стосовно злиття форм експансії. Так одна з теорій пояснює становлення метакорпорацій компромісом інтересів інсайдерів та аутсайдерів в управлінні компаніями, які є залежні від центрального елемента і намагаються використати усі вигоди інтеграції, одночасно зберігаючи певну автономію. Найбільш повно даний підхід розглядається в моделі інтерналізації та в інституціональних теоріях. Метакорпорації являють собою систему координації економічних агентів у процесі розподілу ресурсів. З цієї точки зору метакорпорація, в якій завжди є присутніми «центри сили та влади» і ринок, є альтернативними способами організації і взаємодії господарських суб'єктів. Вихідною теоретичною базою аналізу стає при цьому контрактна теорія фірми Р. Коуза і модель О. Уільямсона, який, аналізуючи межі розширення ієрархії стосовно ринку, зводить їх, по суті, до другого закону Гессена (рівності граничних витрат ієрархії і поліархії). Таким чином, метакорпорація вважається специфічним, відстороненим від зовнішнього світу ринком. Інтегрована корпоративна структура розглядається не стільки як окрема компанія, скільки як система взаємодії господарюючих суб'єктів. Подібні підходи використовувалися за умов аналізу метакорпорацій В. Мірюковим, С. Авдашевою. Так, перший автор вважає за необхідне виділити особливий теоретичний напрям, присвячений аналізу взаємодії між господарюючими суб'єктами, який використовує методологію математичного моделювання. С. Авдашева активно застосовує у власних дослідженнях неокласичні та інституціональні підходи до аналізу інтеграції. Як основні форми організації метакорпорацій вона розглядає, окрім фінансово-промислових груп (ФПГ) і холдингів, групи виробників, пов'язаних системами безгрошових розрахунків, давальницьких контрактів, неплатежів, бартеру. Схожий принцип використовується у багатьох інших працях – при цьому метакорпорації розглядаються як форми ділового співробітництва і спільного планування діяльності, до яких нале-

жать довготермінові контрактні відносини, надання фінансових і комерційних послуг на довготерміновій основі, оренда і франчайзинг, участь у капіталі (в тому числі холдинг), фінансово-промислові групи, підприємницькі спілки і тимчасові об'єднання компаній. В межах інституціональних теорій метакорпорації можуть розглядатися як системи відносин принципалів і агентів, організовані за принципом змагання агентів, участі агентів у прибутку чи коаліції агентів. Даний підхід пов'язаний з поняттям корпорації в країнах загального права, де відсутня конструкція органів юридичної особи, а директори корпорації розглядаються як її агенти.

Нарешті, новітнім підходом є теорія економічної влади, яка розробляється Дж.К.Гелбрейтом, Р. Мюллером і російськими вченими, зокрема, А. Мовсесяном та іншими. Її перевагою є поєднання першого і другого понять необхідності.

У цілому проблема економічної влади стає однією з центральних в економічній теорії. Метакорпорації концентрують різноманітні ресурси економічної влади, активно їх використовуючи. При цьому в межах подібних структур відносини влади включають чотири компоненти: 1) організаційну владу менеджменту у кожній з компаній, що входять до складу метакорпорацій; 2) владу центрального елемента над іншими складовими метакорпорації; 3) владу метакорпорації на ринку; 4) владу метакорпорації в економічній та суспільній системі в цілому. При цьому створюється специфічний владний простір, в якому центральний елемент метакорпорації контролює основні аспекти діяльності всіх економічних агентів. Владний простір інтегрованої корпоративної структури можна уявити у вигляді трьох концентричних сфер (зон): А-зона циркулярних і крос-холдингів, в якій усі компанії тісно пов'язані між собою перехресною участю в капіталі і системою мультидиректоратів, які узгоджують ієрархічні та етархічні відносини власності. В-зона ієрархічних холдингів, що створюється під контролем окремих компаній «ядра». С-зона, контроль над підприємствами якої засновується переважно на договорах і контролі за ресурсами. Схожою є і французька класифікація, відповідно до якої виділяється «ядро» групи, «група в широкому розумінні слова» і «сфера впливу групи». В центрі владного простору розміщено центральний елемент метакорпорації.

У процесі взаємодії метакорпорацій з зовнішнім середовищем останні здійснюють цілий ряд функцій: по-перше, загальні функції з виробництва товарів і надання послуг, що виконуються компаніями у складі метакорпорації, по-друге, специфічні функції великого бізнесу, такі, як оптимальне комбінування факторів виробництва; утворення суспільного продукту і сприяння розподілу національного доходу; організації; інноваційна; ефективного задоволення попиту, так і латентні функції: зовнішньоекономічного представництва національної економіки; здійснення реальної економічної влади в країні. За своєю роллю в економіці країни метакорпорації є комплексним явищем. При цьому окремі компоненти ролі метакорпорацій реалізуються ними лише остільки, оскільки до їх складу входять банки, промислові компанії та інші структури. Нарешті, деякі автори пов'язують розвиток метакорпорацій з прагненням світової економіки до «підвищення рівня планованості».

Найчастіше серед згаданих комплексних форм метакорпорацій є картелі, синдикати, трести, консорціуми, концерни, союзи, господарські асоціації, корнери, пули, франчайзинг, холдинги, віртуальні компанії, стратегічні альянси, ФПП, комплекси, транснаціональні корпорації і транснаціональні банки, промислові вузли, контрактні групи, компанії з дивізіональною структурою, підприємницькі мережі.

На поточний час утворюється ціла низка принципово нових форм метакорпорацій. Деякі з них пов'язані з розвитком внутрішнього підприємництва і децентралізацією компаній (кругові корпорації, горизонтальні корпорації), інші – з розвитком Інтернет-технологій (віртуальні виробничі ланцюжки, квазіхолдинги, проектні товариства).

Основними якісними ознаками модифікації їх управлінської культури стають:

- перехід від вузької функціональної спеціалізації до інтеграції у складі і характері самої управлінської діяльності, в стилі управління;
- дебюрократизація, відмова від формалізації, від ієрархії, від уособлення функціональних та штабних ланок;
- скорочення кількості ієрархічних рівнів завдяки тому, що більш придатними до виживання будуть не великі централізовані компанії, а низка дрібних з гнучкими спеціалізованими формами праці, мережі компаній;

- трансформація організаційних структур компаній з пірамідальних у пласкі з мінімальною кількістю рівнів між вищим керівництвом та безпосередніми виконавцями;

- здійснення децентралізації ряду функцій управління, перш за все, виробничих і збутових. З цією метою в межах компаній створюються напівавтономні чи автономні відділення, стратегічні бізнес-одиниці, які повністю відповідають за прибутки та збитки;

- підвищення значення нововведеної діяльності, створення в межах великих компаній нововведеньських фірм, які зорієнтовані на виробництво і самостійне просування на ринках нових виробів і технологій, головним принципом діяльності яких є принцип «ризикованого фінансування»;

- підвищення статусу інформаційних і кадрових засобів інтеграції (наприклад, комбінації персоналу) у порівнянні з технократичною і структурною інтеграцією;

- встановлення філійних форм зв'язку між самою компанією і іншими підприємствами, наприклад шляхом утворення внутрішніх ринків;

- створення автономних груп (команд) [1, с.60].

Принципові зміни сучасної моделі глобального корпоративного управління представлені в табл. 1.

Успішні міжнародні корпорації в постійному змінному зовнішньому середовищі характеризуються до того ж наявністю адаптивної корпоративної культури. Зовнішнє середовище є джерелом обмежених матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів, необхідних для функціонування корпорацій. Компанії, орієнтовані на зменшення такої залежності шляхом розвитку партнерських зв'язків, намагаються при цьому бути максимально автономними та незалежними. Такі зв'язки потребують відповідної координації та, як наслідок, обмежують свободу в прийнятті рішень. Система параметрів стану корпоративної культури включає в себе: цінності, владу і лідерство, комунікації, процес прийняття рішень, зовнішню ідентифікацію, інновації тощо. Діагностика конфігурації корпоративної культури і визначення матриці взаємозв'язків дозволяють визначити напрями зміни параметрів, характеристик та типу корпоративної культури у відповідності до внутрішнього і зовнішнього середовища корпорації.

**Висновки.** Концентрація діяльності ТНК на постіндустріальній стадії економічного розвитку дає всі підстави для порівняння їх потенціалу з ринковими позиціями держав: серед 100 найкрупніших макросуб'єктів на світовій економічній арені 51 представлено корпораціями і тільки 49 – суверенними державами. Додану вартість у провідних ТНК можна порівняти з ВВП окремих держав. Так, наприклад, Еххон з персоналом 95 тис. чоловік створює майже таку ж додану вартість, як і Пакистан з 141-мільйонним населенням.

ТНК вже безпосередньо втручаються у політичне життя багатьох країн, фінансово підтримують лояльних політичних діячів, політичні угруповування і режими, обмежуючи державну самостійність. Найчастіше корпорації використовують власні переваги задля тиску на уряд з метою формування сприятливих умов функціонування. Не обмежуючись тактикою підкупу державних службовців, але завдяки ротації кадрів між ТНК та найважливішими держорганами країни перебування, корпорації успішно лобюють власні інтереси. Їх представники часто вступають до національних асоціацій промисловців,

у складі яких вони отримують можливість виходу на керівників місцевих органів влади. З метою одержання певних комерційних вигод ТНК роблять внески до виробничих та інших фондів і таким чином вдало впливають на політичний курс країни перебування. Значний ресурсний портфель і відсутність будь-яких стримуючих факторів у процесі досягнення поставлених стратегічних завдань дуже часто визначають агресивний стиль ведення бізнесу ТНК.

Частина корпорацій, в першу чергу, на національних ринках, усвідомлює власну відповідальність у системі складових: економічної, правової, етичної, філантропічної. Підходи до реалізації заходів підвищення корпоративної відповідальності відрізняються і тематично, і географічно. Американські корпорації, наприклад, більше уваги приділяють уваги приділяють зовнішнім проявам. Зокрема, акцент робиться на інформаційній відкритості компаній, їх участі в екологічних та соціальних програмах. Японський бізнес більше зосереджується на внутрішніх програмах.

Європейське розуміння корпоративної соціальної відповідальності полягає у веденні бізнесу на засадах відповід-

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика традиційних і нових підходів до управління корпорацією [1, с.59]**

<i>Об'єкт зміни</i>	<i>Традиційна модель управління</i>	<i>Сучасна модель управління</i>
<i>Організація</i>	Ієрархія, бюрократія	Мережі
<i>Основний принцип організаційної діяльності</i>	Функціональна спеціалізація	Переважно горизонтальна інтеграція
<i>Критичний фактор конкурентної переваги</i>	Матеріальні і фінансові активи (капітал)	Інтелектуальні активи (знання)
<i>Організаційні структури управління</i>	Структури вертикального підпорядкування	Адаптивні (органічні) структури
<i>Персонал компанії</i>	Функціонери	Потенційні ресурси (центри визначення здібностей)
<i>Основні діючі особи</i>	Спеціалісти, професіонали	Групи і, перш за все, віртуальні
<i>Очікування персоналу</i>	Задоволення поточних потреб	Якісне зростання персоналу
<i>Керівництво</i>	Авторитарність	Цільова орієнтація
<i>Стиль керівництва</i>	Авторитарний	Координаційний, демократичний
<i>Джерело влади</i>	Посадова позиція	Знання
<i>Діяльність</i>	Індивідуальна	Групова
<i>Статус ланок виробничої та організаційної структури управління</i>	Замкнені і самодостатні одиниці	Певні ресурси, що є доступними для всіх
<i>Ринки</i>	Внутрішні	Глобальні
<i>Вигідність</i>	Вартість	Час
<i>Орієнтація діяльності компанії</i>	Прибуток, підвищення ефективності виробництва	Задоволення потреб конкретного споживача
<i>Реакція на зміни середовища</i>	Реактивність	Проактивність
<i>Якість</i>	Досягнення поставленого завдання	Безкомпромісне досягнення можливого

ності перед суспільством і за досить помітного впливу держави та профспілок. Таким чином на сьогодні спостерігаються суперечливий тренд, з одного боку – соціалізації процесів транснаціоналізації, а з другого – підвищення частки агресивного космополітизму в культурній матриці провідних ТНК. Це ще раз підтверджує тезу про абсолютну несамостійність корпорацій на глобальних ринках, адже значна частина з них у більшості випадків трансліює відкоректовану англантистську версію глобальної ідеології США.

#### Література

1. *Владимирова И.Г.* Компании будущего: организационный аспект // Менеджмент в России и за рубежом – №2-1999 – С.58-72.
2. К вопросу об оценке роли ТНК в современном мире//БИКИ. – №99. – 2002. – С.1, 4-5, 16.
3. *Казаков И.А.* Транснациональные корпорации и элементы регулирования мирового экономического пространства// Вестник Московского Университета. Серия 6. Экономика. – №2. – 2000. – 57 с.
4. *Кальченко Т.В.* глобальна економіка: методологія системних досліджень: Монографія. – К.:КНЕУ, 2006. – 248 с.

5. Корпоративна соціальна відповідальність: мода, феномен чи обов'язковий елемент громадського суспільства?//Вісник НБУ. – серпень. – 2008. – С.38-41.

6. *Мовсеян А.Г.* Интеграция банковского и промышленного капитала: Современные мировые тенденции и проблемы развития в России. – М.: Финансы и статистика, 1997.

7. *Храброва И.А.* Корпоративное управление: Вопросы интеграции. – М.: АЛЬПИНА, 2000. – С.100-102.

8. UNCTAD GlobStat. Development and Globalization: Facts and Figures <http://globstat.unctad.org>

9. United Nations Conference in Trade and Development. World Investment Report. – United Nations. – 2007. Transnational Corporation. Extractive Industries and Development. Statistical Annex. – [http://www.unctad.org/en/docs/wir2007p3\\_tn.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/wir2007p3_tn.pdf)