Г.В. НАЗАРОВА, ***д.е.н.. професор,***
Харківський національний економічний університет

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАЦІЇ В ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

В соціально-економічному розвитку України корпоративний сектор є найпотужнішим серед усіх організаційно-правових форм господарювання. Формування нових відносин власності, залучення корпорацій у суспільні та політичні процеси, інноваційність усіх сфер діяльності обумовлюють необхідність нових підходів до управління підприємствами корпоративного сектору. Механізм управління має набувати міждисциплінарний характер та поєднувати здобутки теорії менеджменту, корпоративного управління, інституціональної теорії.

Вклад в розвиток теорії корпоративного управління зробили такі вітчизняні та зарубіжні учені як В. Гриньова, А. Дамб, С. Девіс, С. Дьюбіел, В. Євтушевський, Г.Клейнер, Г. Козаченко, С. Масютин, І.Отенко, Є. Палига, І.Сазонець, І.Храброва, В.Шеин, О.Ястремська. Методологічним проблемам дослідження організаційно-економічних механізмів управління корпораціями присвячено роботи І. Ансоффа, Х. Виссема, І. Владимирової, Д. Гибсона, Р.Дафта, Д. Доннели, Л. Евенка, Ю. Іванова, О. Кузьмина, М. Мартиненка, Б., Мильнера, В. Пономаренка, С. Робінса. Інституціональною теорією займалися такі вчені як Дж. Бьюкенен, Г. Таллок, Р. Коуз, А. Алчиан, Г. Демсец.

Корпорація у інституціональному аспекті розглядається в економічній теорії як своєрідний економічний інтегратор, цілісний економічний суб'єкт, що поєднує у просторі і часі соціально-економічні процеси і використовує синергетичні ефекти з метою забезпечення існування, безпеки, і стабільності розвитку [1; 2]. У більшості вітчизняних і західних досліджень, а також в економічній і правовій літературі корпораціями називаються господарські товариства (насамперед акціонерні товариства), що мають статус юридичної особи, створені шляхом об'єднання майна засновників і випуску на вартість цього майна акцій.

Корпорація, як будь-яка організація, є економічно інтегрованою системою, цілісним об'єктом, що поєднує безліч соціально-економічних процесів і зв'язків. В сучасній економіці корпорації складають економічну основу держав, задають головні тенденції і напрямки соціально-економічного розвитку, тому проблеми управління новими підприємствами найбільш динамічного корпоративного сектора економіки виходять на перший план, як у практичній діяльності, так і в наукових дослідженнях.

Метою статті є обґрунтування механізму функціонування корпорації, заснованого на інституціональному підході, що надає інтеграційний характер запропонованій концепції. Управління сучасними корпораціями засновано на історичному досвіді розвитку всієї системи управління, що створює базис підходів, методів, структур, процесів у вирішенні проблем забезпечення життєдіяльності і ефективності сучасних підприємств. Розуміння сутності корпорації як об'єкта управління створило основу для дослідження законів і механізмів формування і розвитку підприємств різних організаційно-правових форм, у тому числі і акціонерних товариств.

Розвиток теорії управління в наприкінці XX століття пов'язано з інституціональним підходом [3; 4]. Лауреат Нобелівської премії Д. Норт розробив модель ринку як сукупності різних інститутів: формальних (закони, конституції) і неформальних (договори, правил поведінки, процедури взаємодії контрагентів ринку), обмежених у своїх діях навколишнім політичним, економічним і соціальним середовищем. У взаємодії організацій і інститутів відбувається, на думку Д. Норта, економічний розвиток суспільства [5].

Останнім часом дослідження в області економічної теорії, теорії управління, системного аналізу, теорії трансакційних витрат привели до створення сучасної «реформованої» теорії організацій, відомої як нова інституціональна теорія [6]. Фундаментальна основа цього наукового напряму полягає у розгляді взаємозв'язку та взаємозалежності інституціонального середовища (сукупності суспільно-економічних, соціальних, політичних законів) і інституціональних угод (різноманітної комбінації видів діяльності, контрактних механізмів ринкового середовища) із метою максимально ефективної підтримки виробництва і господарських відносин між ринковими агентами.

© Г.В. Назарова, 2011

Неоінституціоналізм по'єднав використання неокласичного підходу із традиційним щодо формування й функціонування інститутів, вважаючи інститути не стільки культурним або психологічним феноменом, скільки набором правових норм і неформальних правил, що жорстко направляють економічну поведінку індивіда й організацій (тобто «правила гри») [3; 6]. У складі інститутів Д. Норт виділяє три головні складові: неформальні обмеження (традиції, звичаї, соціальні умовності); формальні правила (конституції, закони, судові прецеденти, адміністративні акти); механізми примусу, що забезпечують дотримання правил (суди, поліція і т.д.).

Під інституціональним середовищем розуміють законодавчу базу держави, створювані на її основі інституціональні структури (організації, асоціації), а також обумовлені останніми соціальні механізми (у політиці - вибори, в економіці - ринок). Соціально-економічні й політичні інститути обумовлюють роль індивіда в суспільстві (найманий робітник, власник, чиновник, політик), доводять йому прийнятні в суспільстві «рамки поведінки» і впливають на його свідомий вибір. Однак люди ухвалюють рішення, керуючись внутрішніми, індивідуальними мотивами, джерелом яких є особливості його особистості.

Положення інституціональної теорії дозволяють вирішити одне з найважливіших питань корпоративного управління - це визначення механізму функціонування та розвитку корпорацій в інституціональному середовищі, який запропоновано розглядати за трьома взаємодіючими рівнями (інституціональним, корпоративним, міжособистісним) якім відповідають три блока структур (владні, виконавчі, соціальні), що створюються і діють на основі регламентуючих норм (централізованих, корпоративних, договірних, індивідуальних) і відбивають баланс інтересів учасників корпоративних відносин та зацікавлених осіб щодо управління підприємством і ефективного використання об'єднаного капіталу (рис.1).

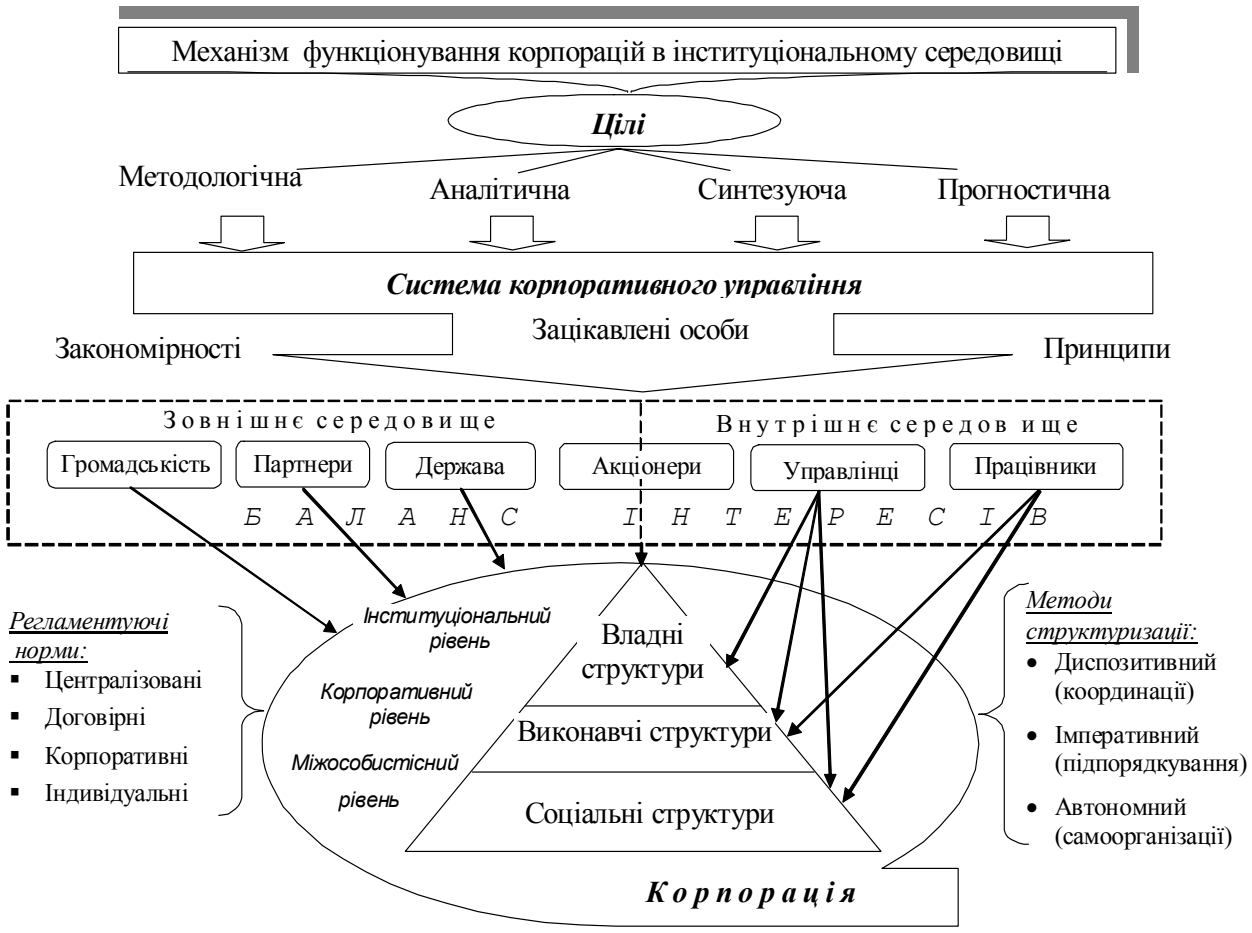

Рис. 1. Механізм функціонування корпорації в інституціональному середовищі

У сучасних дослідженнях термін «парадигма» застосовується як модель, зразок, приклад, форма, структура проблеми, ідеї, позиції або системи поглядів [7; 8]. На думку автора, парадигма визначає методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень, що структурно поєднує різні елементи концепції. У цьому змісті вона відбиває суть, квінтесенцію обґрунтованої і сформульованої системи поглядів. Конкретну, прагматичну роль парадигма покликана виконувати як універсальний інструмент відображення, представлення, обґрунтування й адаптації інноваційних ідей і підходів до процесів структуризації, умовам їхнього застосування. У цьому змісті вона здатна істотно уніфікувати, адаптувати й полегшити впровадження нововведень, обґрунтовано розкриваючи і представляючи сутність запропонованого підходу на зрозумілих, загальновизнаних прикладах і аналогіях.

В основу запропонованого організаційно-структурного механізму покладено дві основних ознаки: предмет структуризації і метод структуризації.

Предметом будемо вважати сукупність структур корпорації, які об'єднані за основною визначеною функцією, пов'язані певним типом відносин між структурними елементами й відрізняються особливою специфікою, що складає їхній різновид. Метод структуризації містить сукупність прийомів, норм, засобів впливу на структурні елементи визначеного об'єкту.

Традиційно у менеджменті розглядають три вертикальних організаційних рівня: вищий, середній і нижній, що складатимуть піраміду управління. Більшість вчених, зокрема О. Є. Кузьмін, Б. М. Андрушків [9], А. І. Кредісов, Є. Г. Панченко [10], М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [11] розділяють рівні управління на технічний, управлінський та інституціональний. Критично розглядаючи названі рівні, слід зауважити, що термін "технічний" не зовсім відповідає управлінню в соціально-економічній системі, назва "управлінський", навпаки, є застосовною до будь-якого рівня управління. Щодо терміну "інституціональний", то, на думку автора, він є вдалим і функціонально точним, однак його наповнення повинно відповідати назві. У класичному розгляді до цього рівня відносять директора та його заступників, однак, управління сучасним корпоративним підприємством вийшло за межі виробничих організаційних структур на дійсно інституціональний рівень, тобто рівень власників (акціонерів), держави, інвесторів, замовників та інших зовнішніх учасників корпоративних відносин. Саме акціонери (фізичні особи, юридичні особи, держава) або їх представники за законодавством складають вищі органи управління акціонерним товариством – загальні збори, наглядову раду та ревізійну комісію, при цьому вони можуть не мати трудових та виробничих стосунків із товариством.

Запропонований підхід базується на ключових ознаках, що характеризують акціонерне товариство (корпорацію) і відрізняють його від підприємств інших організаційно-правових форм, а саме:

відокремлення володіння від управління;

наявність широкого кола зацікавлених сторін (акціонери, клієнти, постачальники, менеджери, працівники, держава, місцева адміністрація, громадськість та ін.), що безпосередньо впливають на діяльність корпорації;

здійснення процесів управління одночасно з зовнішнього і внутрішнього середовища (аутсайдери і інсайдери);

подвійна роль багатьох учасників корпоративних відносин (особливо працівників і менеджерів), які можуть бути або не бути акціонерами;

наявність інституту соціального партнерства і соціальна захищеність трудового колективу.

Згідно цього підходу визначимо три основних рівня організаційних відносин у корпорації: інституціональний, управлінський і міжособистісний. Ці відносини формують три сукупності структур, якім відповідно дамо назву владних, виконавчих і соціальних.

Інституціональний рівень складають владні структури, основною функцією яких є визначення політики, стратегії, напрямку господарського, економічного, соціального розвитку, тобто здійснення владних повноважень на підприємстві. До них віднесемо структуру власності, органи управління, що відносяться до повноважень власників (загальні збори, спостережна рада, ревізійна комісія) і вищі органи структури управління підприємством, які можуть бути одноособовими (голова правління, генеральний директор) або колегіальними (правління, дирекція).

До корпоративного рівня віднесемо відомі формальні внутріорганізаційні структури: організаційну, функціональну, штатну, виробничу, фінансову, маркетингову, логістичну,

інформаційну.

Міжособистісний рівень складається зі структур, що не мають безпосереднього відношення до прийняття рішень і до їх формального виконання, однак склад елементів і характер зв'язків між ними впливають на кінцевий результат діяльності підприємства. До таких структур віднесемо громадську, соціальну, рольову, комунікаційну, неформальну структури. Усі вони засновані більше на людських відносинах чим на формальних організаційно-виробничих зв'язках.

Громадська структура ґрунтується на існуючих на підприємстві суспільних інститутах (громадські організації, клуби, гуртки, молодіжні центри, спортивні команди). Соціальна структура характеризує трудовий колектив за соціальними ознаками (стать, вік, професія, кваліфікація, національність, освіта). Рольова структура характеризує колектив по участі у творчому процесі на виробництві, комунікаційним і творчим ролям. Міжгрупові і міжособистісні відносини на підприємстві, як у єдиному цілісному утворенні, складаються між різноплановими категоріями учасників (власники, управлінці, наймані робітники). Інтереси цих груп можуть бути об'єднані загальною ідеєю, а можуть бути взаємовиключними. Досягнення балансу інтересів має вирішальне значення в прийнятті стратегічних рішень владними структурами і реалізації цих рішень виконавчими структурами.

Таким чином, запропонована концепція визначає структуру корпорації як декомпозицію організаційно-структурних формувань по управлінню власністю (владні структури), підприємством (виконавчі структури) та корпоративним соціумом (соціальні структури) відповідно інституційному, управлінському і міжособистісному рівням (табл. 1).

Таблиця 1

Складові парадигми організаційно-структурної розбудови корпоративного підприємства

Рівень відносин	Структури	Сутність відносин	Регламентуючі норми
Інституційний	Владні	Політичні	Централізовані
Корпоративний	Виконавчі	Організаційні	Внутріорганізаційні
Міжособистісний	Соціальні	Людські	Індивідуальні

До основних методів здійснення структуризації підприємств корпоративного сектору віднесемо наступні:

Імперативний (метод підпорядкування). Власники і вищі керівники, виражаючи загальні інтереси, вповноважені давати вказівки, обов'язкові для виконавчих структур і розробляти відповідні корпоративні норми для реалізації вертикалі управління між владними і виконавчими структурами. Усередині кожної структури інституційного та управлінського рівнів також виявляється дія імперативного методу в організаційній ієрархії.

Диспозитивний (метод координації). Відносини між структурами, які для вирішення певної проблеми створюють один рівень, є ключовими в діяльності організації, вони вимагають погоджень, закріплення прав, повноважень і обов'язків. Диспозитивний метод найкраще працює у формуванні горизонтальних зв’язків, але він також повинен бути застосований у взаємовідносинах різних підрозділів, які виконують однакові функції. Стосовно управління акціонерним товариством це можуть бути комітети спостережної ради і ланки організаційної структури підприємства, до повноваження яких відносяться питання фінансів, стратегії, персоналу, інвестицій, зовнішньої діяльності та ін.

Автономний (метод саморегулювання). Поряд з нормативною базою, що регламентує діяльність визначених структур, існує процес самоорганізації і самоуправління. Часом важко визначити, що в управлінні той чи інший корпорацією є первинним: процеси організації або самоорганізації, але в більшості корпорацій ці процеси існують паралельно. Сутність саморегулювання в формуванні дій, що призводять до стійких реакцій в системі на основі внутрішніх процедур і правил. Саме на основі внутрішніх потреб корпорації, індивідуальних норм поведінки складається внутріорганізаційна нормативна база визначених структур.

Нормативною базою методів структуризації є система обов'язкових правил (норм), формально визначених, закріплених в офіційних документах і підтримуваних силою організаційного примусу. Норми, що розробляються

для впровадження структурної розбудови, можуть бути класифіковані по суб'єктах, що приймають участь у діяльності корпорації.

1. Індивідуальні норми - це правила поведінки, сформульовані індивідами, які виражають їхню власну волю й зберігаються силою колективного примусу. Індивідуальні норми не повинні суперечити чинному законодавству, не повинні порушувати інтересів організації та інших зацікавлених осіб.

2. Корпоративні (внутріорганізаційні) норми - це правила, що розробляються органами управління підприємств, розповсюджуються тільки на їхніх працівників і спрямовані на регулювання відносин, що складаються на підприємстві. На основі цих норм регулюються управлінські, трудові, фінансові, організаційні питання. Саме ці норми дають велику ступінь свободи в регламентації діяльності підприємства будь-якої організаційно-правової форми і доповнюють централізовані норми. На відміну від індивідуальних норм вони не мають персональної визначеності та діють, поки їх не скасують органи управління підприємства. Іншою відзнакою є те, що корпоративні норми, як правило, оформлені письмовими документами і застосовуються для упорядкування організаційної діяльності. Значимість корпоративних норм залежить від ступеня розвиненості економіки країни: чим вона вище, тим більше поширення і важливість мають корпоративні норми.

3. Договірні норми – це правила поведінки, що встановлюються шляхом угоди між двома або більш суб'єктами з питань, що мають взаємний інтерес. Сфера дії договірних норм може поширюватися як на саму корпорацію (колективний договір, трудова угода) так і на відносини підприємства з зовнішніми партнерами або власниками (договір закупівліпродажу, договір підряду, установчий договір, контракт із директором підприємства).

4. Централізовані (державні) норми розробляються і приймаються різними державними органами (Закони України, укази Президента, постанови Кабінету Міністрів, інструкції міністерств і відомств). У порівнянні з іншими державами в Україні традиційна кількість таких норм велика, що пов'язано зі спадщиною командно-адміністративної системи. В економічно розвинутих країнах частка централізованих норм невелика і визначає тільки найважливіші аспекти економічної й організаційної діяльності господарчих суб'єктів.

Запропонована парадигма визначає інтегрований концептуальний підхід до організаційно-управлінської структуризації підприємства як економічної категорії, що є основою створення ефективної системи корпоративного управління і формування структурної політики підприємств корпоративного сектору в умовах соціально-орієнтованої трансформаційної економіки. Цей підхід розширює і змінює існуючі уявлення про управління корпорацією стосовно об’єкта, принципів і методів структуризації, рівнів управління, функцій, основних учасників та їх статусу, характеру відносин, регламентуючих норм, вимог та підходів до формування структур, механізмів взаємодії структурних елементів, інтеграції, контролю, координації, характеру соціуму, поглядів на ефективність (табл. 2)

Запропонований механізм функціонування корпорації засновано на інституціональному підході, який розглядає взаємодію і взаємозалежність трьох рівнів: інституціонального, корпоративного і міжособистісного. Інституційний рівень представляє блок політичних відносин, що спираються на владні структури і більш регламентуються централізованими нормами. Корпоративний рівень характеризує організаційні відносини у виконавчих структурах при внутріорганізаційній (корпоративній) і договірній регламентації. Міжособистісний рівень визначається людськими відносинами у організаційному соціумі і базується на індивідуальних формальних і неформальних нормах.

Література

1. Морган Г. Организации как политические системы. – М.: МЦДО “Линк”, 1995. – 345 с.

2. Страхова Л.П., Бартенев А.Е. Корпоративные образования в современной экономике // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. –№ 2. – С. 22-36.

3. Нуреев Р.М. Институционализм: прошлое, настоящее, будущее // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 125-131.

4. Дементьев В.В. Экономика как система власти / ДонНТУ. – Донецк: Изд-во "Каштан", 2003. – 404 с.

5. Хэй Д., Моррис Д. Теория организации промышленности. – СПб.: Высш. шк. экономики, 1999. – 388 с.

6. Капелюшников Р.И. Новая институциональная теория // история экономических учений: (современный этап). / Под общ. Ред.

А.Г.Худокормова. – М.: Инфра-М, 1998. – 733 с.

7. Приходько В.И. Современная организационная парадигма // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – №3. – С. 24-35.

8. Управление организацией: энциклопедический словарь / Под ред. А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н.Гунина – М.: ИНФРА-М, 2001. – 416 с.

9. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.

10. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во "Знання", КОО, 1999. – 556 с.

11. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. /Под ред. Л.И. Евенко. – М.: Дело, 1994. – 484 с.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика існуючого та запропонованого підходів до формування механізму функціонування корпорації

Характеристика	Існуючий підхід	Запропонований підхід
1	2	3
Головна ланка	Організаційна структура	Сукупність владних, виконавчих, соціальних структур
Принципи управління	Загальні принципи менеджменту	Системні, організаційно-структурні, принципи корпоративного управління
Методи структуризації	Функціональний, розподіл повноважень	Імперативний, диспозитивний, автономний
Рівні управління	Вищий, середній	Інституціональний корпоративний
Функції	Управління підприємством	Управління власністю, підприємством, соціумом
Відносини	Виробничі, соціальні, психологічні	Власності, економічні, організаційні, людські
Регламентуючи норми	Законодавчі, внутрішні положення	Централізовані, внутріорганізаційні, індивідуальні
Основні учасники	Адміністрація, працівники	Акціонери, працівники, управлінці, партнери, громадськість, державні інститути
Правовий статус учасників	Фізичні особи	Фізичні та юридичні особи
Границі	Визначаються організацією	Визначаються зацікавленими сторонами
Механізми взаємодії елементів	Економічні, організаційні, соціальні	Правові, економічні, організаційні, соціальні, етичні
Джерело влади	Посадова позиція	Власність
Контроль	Ринковий, адміністративний	Законодавчий, ринковий, корпоративний, громадський
Координація	Внутрішні регулюючі процедури координації	Зовнішні превентивні та внутрішні стимулюючі процедури координації
Конфлікти інтересів	Між рівнями управління	Між власниками, управлінцями та робітниками
Соціум	Працівники	Акціонери, працівники
Управління соціумом	Організаційна культура	Корпоративна культура
Інформаційна система	Забезпечення функціональних та виробничих процесів і підрозділів	Забезпечення взаємодії зовнішнього та внутрішнього середовища, прозорості та захищеності
Ефективність структур	Реалізація стратегії	Баланс інтересів стратегічних учасників

Статья поступила в редакцию 10.06.2011