

ных фирм в угледобыче на той или иной государственной шахте может служить не только критерием эффективности инвестиционных решений по обретению (отказа) фирмой прав собственности на неспецифические ресурсы, но и стратегии развития взаимоотношений между указанными сторонами.

Таким образом, в работе раскрыто понятие недиверсифицированной фирмы, участвующей в процессах угледобычи, и показана смена инвестиционных парадигм, выразившаяся в эктоинвестировании, при котором не частная фирма, пришедшая на шахту со своим оборудованием, служит инвестором для государственного предприятия, а наоборот.

Литература.

1. Програма «Українське вугілля»: Затверджено постановою Кабінету міністрів від 19 вересня 2001 р. №1205. – Київ, 2001. – 66 с.
2. Череватский Д.Ю. Приватизация шахт Донбасса в свете конкуренции институтов // Научные труды ДонНТУ. Серия: Экономическая. – 2006. – вып. 103-4. – С. 131-134.
3. Филатов Ю.В., Наумов Ю.В., Лещинский А.А., Череватский Д.Ю. Опыт корпоративной разработки шахтного поля // Уголь Украины. – 2000. – №11. – С. 25-28.
4. Амоша А.И., Мамутов В.К. Опыт привлечения и использование инвестиций для развития шахты // Уголь Украины. – 2000. – № 11. – С. 14-19.
5. Амоша А.И., Ильяшов М.А., Байсаров Л.Ю. Реализация концептуальных положений доктрины инвестирования предприятий угольной промышленности // Уголь Украины. – 2001. – № 8. – С. 9-13.
6. Привлечение инвестиций в угольную промышленность Украины: состояние, проблемы и пути решения / Л.В. Байсаров,

М.А. Ильяшов, А.В. Корзун, В.И. Логвиненко, С.В. Янко. – Київ: Основа, 2002. – 288 с.

7. Байсаров Л.В., Логвиненко В.Н. О путях решения проблемы привлечения инвестиций в угольную отрасль // Уголь Украины. – 2002. – № 12. – С. 21-26.

8. Пивняк Г.Г., Салли В.И., Байсаров Л.В. Инвестиции в угольную промышленность: реальность и прогнозы // Уголь Украины. – 2003. – № 5. – С 4-8.

9. Кабанов А.І., Стариченко Л.Л., Цикарева В.В. Обґрунтування фінансово-економічних взаємовідносин вугледобувного підприємства та інвестора-розробника частини гірничого відводу // Уголь Украины. – 2004. – № 2. – С. 5-10.

10. Стариченко Л.Л., Цикарева В.В. Методичні підходи до визначення вартості робіт, що виконує шахта при спільній діяльності з недержавним інвестором // Проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств різних форм власності. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2005. – С. 172-183.

11. Kuhn T.S. The Structure of Scientific Revolutions. – Chicago : University of Chicago Press, 1970.

12. Агроскин В. Недиверсифицированные фирмы и новые формы привлечения капитала // 27.06.99. – [Электронный ресурс]. – Формат доступа. – www.libertarium.ru/libertarium/vvagr

13. Комиссаренко Д.А. Диверсификация: виды и направления // Прометей. – 2004. – № 3. – С. 135-140.

14. Ляшенко В.И. Регулирование развития экономическиз систем: теория, режимы, институты. – Донецк : ДонНТУ, 2006. – 668 с.

15. Бьюкенен Дж. Сочинения. – М. : "Таурус-Альфа", 1997. – 488 с.

Статья поступила в редакцию 12.12.2006

Н.А. МОСКАЛЕНКО, к. э. н., доцент,
Харьковский национальный экономический университет

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Формирование и развитие рыночной экономики невозможно без наличия конкурентоспособных предприятий – эффективно функционирующих, развивающихся, инновационно активных. В Украине, наоборот, данные статистики свидетельствуют о спаде инновационной активности промышленных предприятий. В соответствии с Международным рейтингом кон-

курентоспособности Украина находится на 86-м месте по индексу конкурентоспособности [1], что еще раз свидетельствует о слабости украинской экономики и украинских предприятий.

Существующие проблемы известны – это, прежде всего, функциональные проблемы предприятия, внутренняя разбалансирован-

© Н.А. Москаленко, 2007

ность процессов производства продукции, ее реализации, воспроизводства имеющихся ресурсов и инновационных процессов; а также проблемы, связанные с формированием функциональной для предприятий институциональной среды, недостаточным развитием рыночных институтов и отсутствием механизмов корпоративной ответственности и контроля. Большинство украинских промышленных предприятий по-прежнему нуждаются в комплексной реструктуризации, приведении организационной и функциональной структур в соответствие с требованиями и условиями рыночной среды.

С позиций институциональной теории предприятие является одним из элементов институциональной матрицы [2, 3], которая, с одной стороны, представляет систему экономических, политических и идеологических институтов, формирующих среду для функционирования и развития предприятий, с другой – является комплексом взаимосвязанных правил и неформальных ограничений, совокупность которых определяет экономическую деятельность предприятий.

Сегодня развитие экономики происходит под влиянием взаимодействия между институтами и предприятиями, когда первые определяют «правила игры», а вторые являются игроками. Поэтому важно нахождение оптимальных условий взаимодействия субъектов рынка, формирование механизмов принятия решений, учитывающих интересы всех заинтересованных сторон, чему и посвящена данная статья

Государство является стержневым элементом в структуре институциональной матрицы, разработчиком соответствующей политики в области регулирования деятельности субъектов, реализация которой предполагает создание специальных правовых институтов, государственных институциональных организаций на всех уровнях управления экономикой, регламентацию их деятельности и распределение полномочий между ними. Государственная политика с этих позиций будет эффективной только при условии, если она совпадает с идеологией и мотивами самих субъектов либо наоборот. Обеспечение мотивации является одной из основных функций государственных органов власти, направленной на поддержание макроэкономической стабильности, благоприятной внешней среды функционирования, устойчивости нормативно-правовой базы.

Важную роль в системе идеологических институтов играют нормы и правила административной и деловой этики, формирование

принципов доверительного отношения и добросовестного соблюдения правил. Они являются результатом усвоенных форм рыночного поведения и деятельности. Для эффективности формальных и неформальных норм важен «консенсусный» тип создаваемых институтов. Субъекты добровольно придерживаются формальных норм, если они соответствуют их интересам. Поэтому среди экономических институтов важное место занимают институты содействия взаимодействию субъектов, способные обеспечить стабильность спроса на продукцию каждого из них.

Формирование институциональной матрицы связано, прежде всего, с задачами минимизации трансакционных издержек предприятий. Единства в определении и понимании трансакционных издержек сегодня нет. Трансакции связывают с присвоением и отчуждением прав собственности, обменом массовыми, специфическими товарами, различными видами деятельности. Трансакционные издержки характеризуют как издержки функционирования рынка, экономического взаимодействия, по поддержанию экономических систем на ходу, возникающие до обмена, в процессе обмена, после обмена, связанные с координацией и мотивацией, коллективного принятия решения, поиска информации и т.д. Обобщенно под ними понимаются издержки (явные и неявные), связанные с обеспечением функционирования институциональных взаимодействий субъектов как экономической системы, издержки координации и мотивации [3]. Такие издержки ассоциируются со сбором информации о текущем состоянии рынка; с поиском информации о товаре или услуге; поиском партнера в сделке; обсуждением интересов, планов взаимодействия, переговорами; организацией заключения контрактов и контролем за их выполнением; взаимной мотивацией участников рынка; координацией усилий взаимодействующих сторон.

Взаимодействие субъектов в институциональной матрице ориентировано в направлении минимизации их трансакционных издержек. По мнению специалистов [3, с.147], трансакционные издержки (например, накладные расходы) колеблются в интервале от 15 до 30% себестоимости выпускаемой продукции на каждый уровень заключения сделок и координации (иерархический уровень). Суммарные трансакционные издержки в подобных институтах способны доходить до 200% к себестоимости производства.

Таким образом, с позиций концепции институциональной матрицы, предприятия зави-

симы от индивидуальной мотивации субъектов рынка, основным принципом их взаимодействия является согласование интересов. Проблема согласования интересов заинтересованных в деятельности предприятия лиц является актуальной и распространенной в зарубежных и отечественных научных работах [4 – 9].

Так, Г. Клейнер представляет основных лиц, заинтересованных в деятельности предприятия, в виде функционально-управленческой конфигурации предприятия [5, с. 66]. Основной контур, оказывающий определяющее влияние на функционирование предприятия, участники которого непосредственно являются субъектами или объектами управления корпоративным предприятием, в настоящее время включает шесть главных типов потенциальных «действующих лиц»:

- 1) руководитель предприятия (генеральный директор);
- 2) администрация предприятия (заместители генерального директора, высшие линейные и функциональные руководители);
- 3) работники предприятия как физические лица;
- 4) трудовой коллектив предприятия;
- 5) акционеры (собственники) предприятия как физические или юридические лица;
- 6) собрание акционеров предприятия как управленческий орган.

Каждому из шести типов «действующих лиц» присуща своя система интересов, полномочий и ответственности, реализуемых в ходе взаимодействия при функционировании предприятия и оказывающих влияние на принятие решений. Несбалансированность функционально-управленческой конфигурации является основной проблемой корпоративных предприятий. Экономические цели и «долгосрочные интересы предприятий в силу нестабильности внешней и внутренней среды подавлены краткосрочными, носящими спекулятивный и узкоэгоистичный характер; центр тяжести властных полномочий смещен в сторону директоров предприятий; взаимная и внешняя ответственность участников за деятельность предприятия «распылена» и не находит конкретного персонального выражения» [6, с. 68].

Для современных промышленных предприятий доминирующими стали корпоративные отношения, основанные на акционерной форме организации капитала. К 2003 г. количество акционерных обществ, участниками которых являются почти 19 млн. акционеров, увеличилось до 38 тыс. В активе корпоративного сектора – около 70% общего объема промыш-

ленного производства [10, с. 57].

В зависимости от того, взаимоотношения каких групп рассматривают в системе корпоративного управления, выделяют два подхода к проблеме корпоративного управления: концепцию акционеров, ассоциирующуюся с отношениями «собственник – менеджер», и концепцию соучастников, включающую отношения всех заинтересованных сторон [9]. В соответствии с концепцией акционеров, главной целью деятельности компании является максимизация доходов акционеров посредством максимизации прибыли предприятия. Наиболее простым критерием, по которому оценивается деятельность компании, выступает рыночная цена, выраженная в котировках акций. При этом цели акционеров и менеджеров часто не совпадают, если происходит отделение функций собственности от функций контроля. Менеджеры ставят перед собой цели максимизации своей заработной платы, рост доли на рынке или участие в реализации какого-либо особого инвестиционного проекта.

Отношения между менеджерами и акционерами в концепции соучастников оказываются лишь частью более широких отношений компании с окружающей институциональной средой. Участниками этих отношений рассматривают, с одной стороны, акционеров и других субъектов, связанных с предприятием системой контрактных отношений (наемные работники, поставщики и кредиторы, государственные учреждения и т. д.); с другой, – субъектов рынка, способствующих росту активов предприятия. Всех участников предприятия и их интересы можно разбить на следующие группы:

- крупные собственники – рост своего благосостояния, стабильность бизнеса как гарантия доходов, увеличение стоимости активов;
- миноритарные акционеры – сиюминутная отдача вложений, обеспечение их возвратности, желание причастности к классу собственников и быстрого получения дохода;
- руководитель предприятия (генеральный директор), совет директоров – максимизация личного дохода, гордость от пребывания во главе большого предприятия, желание самореализации;
- менеджеры предприятия (заместители генерального директора, высшие линейные и функциональные руководители) – высокий заработок, возможность профессионального роста на данном предприятии, возможность продвижения по службе (стремление к власти), развитие собственного дела в рамках предпри-

ятия или в тесной связи с ним, стремление к получению знаний, опыта для начала самостоятельной предпринимательской деятельности;

– работники предприятия – уважение своих ценностей со стороны руководства предприятия, гарантия занятости, стремление иметь постоянный источник дохода, возможность повышения благосостояния семьи, развитие профессиональных навыков, возможность получения льгот на потребление социальных услуг;

– кредиторы – выполнение предприятием обязательств и его корректное поведение на рынке;

– государство – поступление налогов, создание рабочих мест, социальное обес-

печение, снижение воздействия на экологию, формирование стабильной социально-экономической среды.

Лучшим оказывается предприятие, которое имеет наиболее преданных поставщиков, потребителей и наемный персонал. Акционеры становятся заинтересованными в учете интересов других участников, в установлении долгосрочных отношений с ними и атмосферы доверия. Для учета и поддержания баланса корпоративных интересов в работе при участии автора [4] предлагается модель учета и согласования интересов участников открытого акционерного общества (рис. 1).

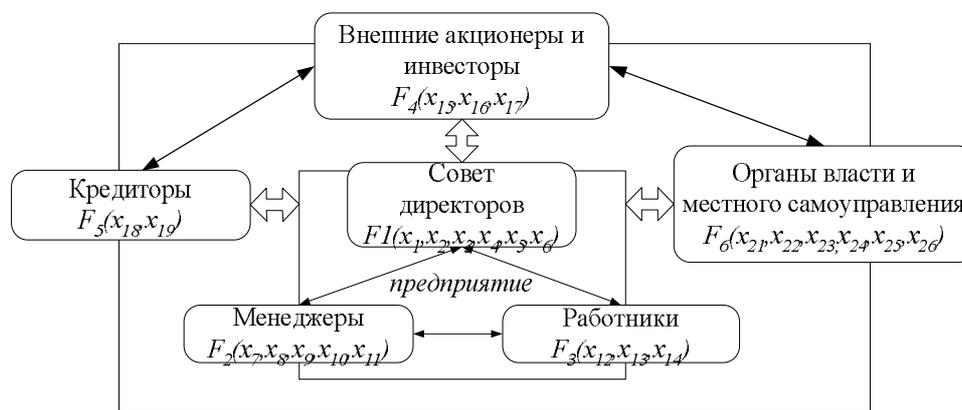


Рис. 1. Модель согласования интересов участников открытого акционерного общества

Очевидно, что эффективность деятельности предприятия зависит от достижения согласованности интересов всех заинтересованных лиц. Предложенная авторами [4] модель учета и согласования интересов участников открытого акционерного общества не лишена трудностей. Так, 1) нет возможности учесть все интересы, поэтому при описании интересов будут учтены интересы, определяющие принимаемое решение; 2) кроме явных интересов существуют скрытые, оказывающие существенное влияние на принятие решений; 3) экспертом должен выступать достаточно квалифицированный специалист, имеющий успешный опыт работы с данной системой, приобретенный им в результате большого числа итераций управленческих решений.

Согласно «теории целей заинтересованных групп» И. Ансоффа [7] и Р. Х. Холла [8] выбор и приоритеты направлений развития промышленных предприятий естественным образом различаются, вместе с тем, цели большинства состоят из экономических и социальных или внеэкономических. Экономические

цели направлены на оптимизацию всего процесса использования ресурсов предприятия и обеспечение достаточного уровня возврата инвестиций в долгосрочном периоде, влияют на поведение предприятия и формируют основу структуры его целей. Социальные или внеэкономические цели отвечают потребностям и личным устремлениям работников предприятия, ожиданиям влиятельных внешних представителей (внешних акционеров, кредиторов, государства).

Система интересов лиц (внешних и внутренних), связанных с предприятием, и учет этих интересов в процессе организационных изменений является основной составляющей организационного механизма принятия стратегических решений. Доминирующую роль в управлении предприятием, распределении и присвоении результатов его деятельности (как производственных – то есть доходов от реализации производственной продукции, так и институциональных – кредитов, эмиссионных доходов и т. п.) играет руководитель предприятия. Зачастую функции собственника и руко-

водителя предприятия выполняет одно лицо. Поэтому очень важно, чтобы его интересы владения бизнесом согласовались с экономическими целями предприятия.

Роль собственных интересов директора при принятии решений должна быть мала по сравнению с ролью интересов предприятия, отражающих в той или иной степени интересы менеджеров, работников, акционеров и всех остальных участников процессов реструктуризации предприятия. Поэтому доминирование в деятельности директора краткосрочных «фискальных» целей над долгосрочными (стратегическими) может привести к конфликту не только в системе интересов, но и к недостижению поставленных экономических целей.

В зависимости от поведения руководителя, его функций в различных ситуациях, в теории управления сформировались концепции архетипов, то есть основополагающих типов руководителей [11, с. 281]. В соответствии с этой концепцией для периода стабильного развития более подходят руководители-плановики, оптимизирующие будущее в сегодняшней деятельности на основе ее анализа, создающие планы и программы с ограниченным риском. Для периода создания или перестройки организации наиболее важны руководители предпринимательского типа, ищущие новые направления и формы деятельности, использующие нетрадиционные, рискованные подходы для решения стоящих проблем. К. Штальман в своей работе пишет, чтобы достичь успеха в предпринимательстве «...нужно быть личностью, способной создавать и спланировать развитие предприятия, действовать самостоятельно и ответственно, проявлять инициативу и идти на риск, а не только наблюдать и давать указания. Он должен обладать силой воли и настойчиво работать, заботясь обо всем» [12, с. 99].

На отечественных предприятиях глубоко укоренился авторитарный стиль управления. Для большинства из них процесс принятия стратегических решений является несбалансированным. Чрезмерный объем прав руководителя предприятия, приобретенный за годы реформ, в сочетании с минимальной ответственностью является серьезным препятствием к эффективному функционированию и развитию предприятий.

Темпы корпоратизации промышленных предприятий вызывают необходимость совершенствования корпоративного законодательства в направлении создания механизмов, обеспечивающих систему сдерживающих и уравновешивающих компонент в составе интересов

менеджмента, трудового коллектива, акционеров. В основе Международного кодекса корпоративного управления, одобренного многочисленными экспертами в области корпоративного управления ведущих индустриальных стран и рекомендованного к использованию развивающимися странами, лежат четыре основных принципа [9, с. 151]:

1. Справедливость в обеспечении прав акционеров.

2. Транспарентность посредством раскрытия точной и своевременной информации о деятельности компании.

3. Подотчетность менеджеров через создание эффективной системы контроля над их деятельностью на основе баланса сил между советом директоров, менеджерами, акционерами и аудиторами.

4. Ответственность корпорации перед обществом, реализуемая в соблюдении действующего законодательства и функционировании с учетом общественных потребностей.

Ключевой проблемой в реализации этих принципов является создание благоприятной институциональной среды, включающей в себя эффективные юридические реформы, законодательство о банкротстве, антикоррупционные стратегии, налоговые реформы, развитие инфраструктуры и т. д. Для того чтобы иметь долгосрочный финансовый успех, компания должна найти баланс интересов, удовлетворяющих не только акционеров, но и ее работников, потребителей, поставщиков, кредиторов, государство.

Основная ответственность за проводимые изменения лежит на генеральном директоре предприятия. Поэтому целесообразно создание механизма персональной ответственности и персонального поощрения директоров промышленных предприятий. Прежде всего, он несет ответственность за принятые решения, характер и направленность управления процессами реструктуризации как перед советом директоров, так и перед трудовым коллективом предприятия. Предусмотренные Законом Украины «О хозяйственных обществах» полномочия генерального директора как председателя правления сводятся к осуществлению действий от имени общества: «вправе без доверенности осуществлять действия от имени общества». Этим правом могут быть наделены и другие члены правления. Вместе с тем, законом не предусмотрен полный объем ответственности крупных акционеров, в том числе генерального директора. Поэтому, целесообразно внести в закон изменения об ответственности крупных

собственников и, как справедливо отметил Г. Клейнер, включить в него примерный перечень действий, которыми руководители акционерных обществ могли бы причинить убытки обществу [6, 13].

Таким образом, в условиях институционального развития экономики на эффективность функционирования и развития предприятий оказывает влияние сложившаяся система принятия решений, действие механизмов учета и согласования интересов заинтересованных в его деятельности лиц. Модель «соучастников» предприятия должна учитывать интересы не только акционеров, но и других субъектов, связанных с предприятием системой контрактных отношений (наемные работники, поставщики и кредиторы, государственные учреждения и т. д.). Оптимальным является вариант, когда будут согласованы интересы, полномочия и ответственность и при этом учтена приоритетность целей предприятия и социальная направленность организационных изменений. Такая модель определяет соучастников как субъектов рынка, способствующих росту активов предприятия. Основная проблема в данной концепции заключается в практической невозможности выполнения предприятием своих обязательств по отношению ко всем соучастникам. На практике характер механизма принятия решений во многом зависит от сравнительного могущества действующих лиц (политических институтов), которые поддерживают, противостоят или так или иначе стараются оказать влияние на предприятия.

На предприятиях объектом регулирования должны быть как взаимоотношения с внешней средой (определяющие уровень трансакционных издержек предприятия), так и, непосредственно, функциональные процессы: производство, маркетинг, финансы, инновационная деятельность (определяющие уровень трансформационных издержек предприятия). За то, чтобы придать соответствующую организационную форму, новое «интегративное» качество взаимодействия данных процессов на предприятии, отвечает управление, точнее – его субъект. Здесь следует учитывать характеристики мышления и особенности индивидов (работников, менеджеров, акционеров), а также групп и коллективов, принимающих участие в подготовке, принятии и реализации решений на предприятии. Поэтому в процессах реформирования предприятий первоочередным является решение проблем формирования институциональной среды предприятия через обеспечение сбалансированного представительства всех за-

интересованных сторон в процессе принятия решений, так как противоречия в процессах реформирования предприятий во многом стали причиной большого числа корпоративных конфликтов, их убыточности и ликвидации.

Литература.

1. Амоша О. Інноваційний шлях розвитку України. // Економіст. – 2005 – №6 – С. 28-32.
2. Норт Д. Институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997.
3. Асаул Н. А. Методические принципы институциональных взаимодействий субъектов рынка как открытых «живых» систем в концепции информационного общества. – М., СПб.: «Вольное экономическое общество России», 2005. – 224 с.
4. Отенко И. П. Организационно-экономический механизм реструктуризации предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Н. А. Москаленко. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2005. – 216 с.
5. Клейнер Г. Б. Эволюция и реформирование промышленных предприятий: 10 лет спустя // Вопросы экономики. – 2000. – №5. – С. 62-74.
6. Клейнер Г. Б. Управление корпоративными предприятиями в переходной экономике // Вопросы экономики. – 1999. – №8. – С. 64-79.
7. Ansoff Igor H. Corporate strategy. – Rev. ed. – Harmondsworth: Penguin Books, 1987. – 284p.
8. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Пер. с англ. Е. Нектерова; /Поб. общ. ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 508 с.
9. Кондратьев В. Б. Корпоративное управление и инвестиционный процесс. – М.: Наука, 2003. – 318 с.
10. Сірко А. Корпоративна власність у транзитивній економіці // Економіка України. – 2003. – №2. – С. 57-64.
11. Веснин В. Р. Основы менеджмента. – М.: Общество "Знание" России. Центральный институт непрерывного образования, 1996. – 472 с.
12. Штальман Клаус. Успех в предпринимательстве зависит от личности руководителя // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №4. – С. 99 – 101.
13. Шеремет О. Совершенствование корпоративного управления // Экономика Украины. – 2004. – №1 (498). – С. 32-37.

Статья поступила в редакцию 06.01.2007