

тегії управління персоналом.

По-третє, завданням стратегії є психологічна й антистресова підготовка персоналу, його комунікабельність і готовність працювати спільно в неординарних, критичних умовах, пов'язаних з підвищеними нервовими і фізичними навантаженнями, коли авторитет, гроші, сила і закон можуть втратити те значення, яке вони мали в звичайних умовах.

Література

1. Татарников А. К. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М. : 1992 –455 с.

2. Хан Д. Планирование и контроль концепция контролинга. Пер. с нем./ Под ред. и с предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича – М.: Финансы и статистика, 1997 – 800 с.: ил.

3. Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы/ Под ред. Ю.М. Забродина и Н.А. Носова. – М.: 1997.-565 с.

4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация процесс. – М.:1999.-780 с.

Статья поступила в редакцию 11.11.2005

Е.Р.САМКОВА, к.т.н.,

Н.А. КУЛИКОВА,

О.М. ПАРАСКЄЄВА,

Донбаський Государственный технический университет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР

В основі будь-якої системи економічних відносин лежить та чи інша форма власності, яка передбачає відповідну специфіку механізму господарювання й адекватну систему відносин. Корпоративна власність, яка має ознаки як індивідуально-приватної, так і колективної форми власності, є вихідною основою реалізації системи корпоративних відносин. Корпоративні відносини є складовою постприватизаційних відносин великих підприємств, а також складовою економічних відносин в інвестиційно-інтеграційному процесі.

Формування корпоративного сектора із забезпеченням ефективного управління створеними корпораціями виступає однією з ключових проблем на сучасному етапі ринкових трансформацій в Україні. Останні дослідження українських вчених Г.В.Козаченко [1], Г.В.Назарової [2], М.В.Чечетова [3], присвячені проблемам суто корпоративного управління. Незважаючи на глибину і комплексність зазначених робіт, майже невизначеною залиша-

ється проблема формування організаційно-економічного механізму корпоративних структур, який певної міри обумовлює ефективний розвиток корпорацій у довгостроковому періоді.

Метою статті є розробка основних етапів формування організаційно-економічного механізму створення корпоративних структур на основі використання способів і методів поєднання елементів системи.

В економічній теорії поняття “механізм” використовується у поєднанні зі словами “економічний”, “господарчий”, “організаційний” та інше. Водночас ці словосполучення найчастіше асоціюються з процесами управління. Слово “механізм” у прямому тлумаченні з позиції техніки означає внутрішнє обладнання машини. У переносному значенні це слово трактується як “система, улаштування, що визначає порядок здійснення будь-якого виду діяль-

© Е.Р.Самкова, Н.А. Куликова,
О.М.Параскєєва, 2005

ності » [4]. Чечетов М. визначає «механізм» як формування залежності між входними та вихідними параметрами системи з урахуванням часу реагування й інерційних процесів. Водночас, корпорація, як і будь-яка організація, є економічно інтегрованою системою, цілісним об'єктом, яка поєднує безліч соціально-економічних процесів і зв'язків, що складають її структуру [2,с.45]. Поняття «корпорація» з одного боку розглядається як організаційно-правова форма об'єднання підприємств, з іншого – як організаційно економічне утворення. І. Ансофф наводить таке тлумачення терміну: корпорація – це форма організації підприємницької діяльності, яка передбачає пайову власність, юридичний статус та зосередження функцій управління на рівні вищої управлінської ланки [5]. Слід зазначити, що незважаючи на різнобічне визначення терміну, механізм формування корпорацій певною мірою залишається невизначеним.

Вивчення сутності організаційно-економічного механізму передбачає вибір

відповідних методів та способів поєднання елементів системи на підставі аналізу мотивів об'єднання. Організаційно-економічний механізм формування корпорацій повинен також будуватися на результатах аналізу передумов та мотивів об'єднання підприємств у корпоративну структуру. Теорія і практика корпоративного менеджменту виділяє три блоки основних мотивів трансформації підприємств у корпоративні структури [6].

1. Захист від погіршення ситуації на ринку, низькі витрати на виробництво продукції у конкурентів.

2. Можлива диверсифікація виробничої діяльності.

3. Покращення позицій підприємства на ринку, технологічні переваги, фінансова міцність та інше.

Проте аналіз світового досвіду, його узагальнення і систематизація надає можливість дещо конкретизувати основні мотиви трансформації підприємств у корпоративні структури (рис.1)



Рис. 1. Основні мотиви трансформації підприємств у корпоративні структури.

Як показують результати проведеного дослідження, групування українських підприємств у багатьох випадках є їх самостійною реакцією на такі проблеми, як розрив господарських зв'язків, дефіцит обігових коштів та інше. Зокрема, дані ан-

кетування менеджерів вищої ланки суміжних підприємств свідчать, що основними мотивами для трансформації підприємств у корпоративні структури є, в першу чергу, забезпечення акціонерного контролю над підприємствами та фінансово кредитними

установами, з якими вже налагоджені ефективні господарчі зв'язки, забезпечення стійкості ресурсопостачання, оптимізація фінансових потоків з точки зору податкових зобов'язань, економія обігових коштів на основі використання трансфертних цін, консолідація інвестиційних та кредитних ресурсів, підвищення іміджу об'єднання.

Від аналізу передумов та мотивів об'єднання підприємств у корпоративну структуру залежить вибір потенційних партнерів й організаційно-правової форми об'єднання. У відповідності до Господарського кодексу України основними формами добровільних об'єднань підприємств та організацій виступають асоціації, корпорації, консорціуми, концерни, картелі, синдикати, трести, холдингові компанії, промислово-фінансові групи. Основними передумовами створення корпоративних структур і вибору потенційних партнерів, як правило, є суміжний характер виробництва, технологічних процесів; доцільність комплексного використання сировини, ресурсів, та інше.

Наступним етапом розробки організаційно-економічного механізму створення

корпоративних структур є порівняння варіантів інтеграції за ефективністю. Існують декілька підходів до оцінки ефективності управління корпорацією. До основних належить цільовий, системний, внутрішньо організаційний, конкурентний. У 90-ті роки було зроблено спробу впорядкувати критерії ефективності за ознакою найбільш частого їх згадування менеджерами найефективніших підприємств [7]. У таблиці 1 наведено результати дослідження найбільш популярних критеріїв ефективності. Ефективність діяльності корпоративної структури на етапі формування також може бути оцінено за ступенем задоволення інтересів зацікавлених осіб. У системі корпоративного управління економічними агентами є зацікавлені сторони (конкурентний підхід) – учасники корпоративних відносин [2,с.344]. Економічним агентом (учасником) можна назвати будь-яку групу в межах або за межами організацій, що має відношення до функціонування організації і, як правило, має частину капіталу (у вигляді акцій, виданих кредитів, заробітної плати).

Таблиця 1

Найбільш розповсюджені критерії ефективності

Критерії оцінки	Кількість фірм (з 17), що назвали критерій	Відсоток від загального числа
Гнучкість/адаптивність	10	59
Продуктивність (випуск)	6	35
Задоволеність роботою	5	29
Прибутковість	3	18
Боротьба за рідкісні ресурси	3	18
Відсутність організаційної напруженості	2	12
Контроль над зовнішнім середовищем	2	12
Розвиток персоналу	2	12
Продуктивність праці	2	12
Збереження персоналу	2	12
Зростання	2	12
Інтеграція індивідуальних і організаційних цілей	2	12
Відкритість комунікацій	2	12
Вживання	2	12
Інші критерії	1	6

Сучасне використання конкурентного підходу до організаційної ефективності засноване на виборі потенційних партнерів, від яких найбільшою мірою залежить існування корпоративної структури, тому вважається, що на етапі проектуванні корпоративної структури використання конкуре-

нтного підходу є доцільним. Отже питання оцінки ефективності корпорацій на етапі розробки організаційно-економічного механізму формування корпоративної структури доцільно розглядати з позиції економічних агентів-зацікавлених осіб (табл.2).

Таблица 2

Критерії ефективності різних груп зацікавлених осіб

Зацікавлені сторони	Критерії ефективності
1.Власники	Фінансові результати (прибуток), збільшення доходів
2.Службовці	Задоволення роботою, зарплата, соціальний пакет, дивіденди
3.Клієнти	Ціна, якість товарів і послуг
4.Кредитори	Кредитоспроможність, ліквідність
5.Постачальники	Дотримання угод, умов платежу
6.Держава	Дотримання норм законів, сплата податків.

Наступним етапом розробки організаційно-економічного механізму формування корпоративних структур є вибір оптимального механізму інтеграції. Серед типових механізмів найчастіше розглядається інтеграція на основі майнових зв'язків, концентрації контролю над ресурсами та послугами, добровільна централізація учасниками деяких владних повноважень. Реальні корпорації використовують декілька механізмів інтеграції шляхом передання пакетів акції в управління, спільного утворення та використання ринкових структур та інше. Наведений етап знаходиться у тісному взаємозв'язку з вибором потенційних партнерів об'єднання та організаційно-правової форми інтеграції.

У цілому основні елементи механізму формування корпоративної структури представлено у вигляді алгоритму на рис.2.

Складовою організаційних механізмів формування є методи та способи поєднання елементів системи. Методи структуризації є основними інструментами організаційних моделей формування нового об'єкта. Одним з перших предметів структуризації при формуванні організаційно-економічного механізму є визначення цілей формування та діяльності корпоратив-

ної структури. На рис. 3 наведено структурування цільових установок корпоративної структури.

Процес зміни форм власності обумовив необхідність створення організаційного механізму формування корпоративних структур, який створює базу для ефективного розвитку корпорацій у довгостроковому періоді. Дослідження вітчизняних і зарубіжних наукових розробок стосовно корпоративного сектору економіки дало змогу зробити висновок про невизначеність процесу його формування. Тому у даній статті запропоновано основні елементи послідовної розробки організаційно-економічного механізму формування корпоративних структур, сукупність яких обумовлює його цілеспрямованість і ефективність. Організаційно-економічний механізм повинен будуватися на основі аналізу передумов і мотивів об'єднання підприємств у корпоративну структуру, від чого залежить вибір потенційних партнерів та організаційно-правової форми об'єднання; порівняння варіантів інтеграції за ефективністю на основі конкурентного підходу і визначення цілей та стратегії формування корпоративної структури. Кожен з цих етапів характеризується масштабніс-

тю та глибиною і тому потребує конкретизації в умовах практичного застосування при створенні окремих корпоративних структур.



Рис. 2. Алгоритм організаційно-економічного механізму формування корпоративних структур.

Література.

1. Козаченко Г.В. Основи корпоративного управління. Навч. посіб. / Г.В. Козаченко, А.Е. Воронкова, Е.Н. Коренев. – Луганськ: Вид. СНУ. – 2001. – 480с.

2. Назарова Г.В. Організаційні структури управління корпораціями: Монографія. – 2-ге вид., допов. і переробл. – Х.: ВД «ІН-ЖЕК», 2004. – 420с.

3. Чечетов М., Мензул А. Корпоративное управление в условиях экономической трансформации // Экономика Украины. – 2001. – №4. – С.10-18.

4. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1991 – с.352

5. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: Издательство «Питер Ком». – 1999. – 416с.

6. Иванов А. Слияние, разделение и поглощение компаний // Бизнес Академия. – 2001. – №9

7. Senior V. Organizational Change. – Pitman Publishing, London, 1997. – 346p.

Статья поступила в редакцию 10.11.2005



Рис.3. Структурування цільових установок корпоративної структури за основними напрямками діяльності.