

Отже, для забезпечення ефективності будь-якої суспільної діяльності та досягнення її цілей з раціональним використанням наявних ресурсів основою запровадження даної методології управління на практиці має стати комплексний підхід до управління ризиками.

Ярослав Кудря

Національний університет «Львівська політехніка»

«КАМЕНІ СПОТИКАННЯ» ЧИ ПОГРІШНОСТІ У ВИЗНАЧЕННІ СУТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Корпоративне управління (КУ) – це цілеспрямований вплив керуючих суб'єктів корпорації на керованих з метою досягнення визначених цілей функціонування корпорації із врахуванням впливу середовища функціонування [3, с. 27]. Але забезпечення і ефективний вплив керуючих суб'єктів акціонерного товариства (АТ) на керованих є неможливим без визначення та елімінації погрішностей означень корпоративного управління, що визначає актуальність теми доповіді як для теоретичного, так й практичного КУ.

Дослідження цієї теми і загалом проблематики КУ здійснюється А. Воронковою [2], В. Гриньовою [2] й іншими [3-4]. Проте у літературних джерелах [1-4], що відображаються їх основні результати недостатньо розкрито «камені спотикання» в визначенні суті КУ.

Цілями доповіді є визначення, укрупнене групування і наведення головних погрішностей, що допускаються науковцями й практиками при висвітленні суті КУ.

Вивчення і аналіз літературних джерел [1-4] за питанням визначення суті КУ й практики корпоративного управління вітчизняних та зарубіжних підприємств дозволяють доповідачеві виділити, запропонувати і навести головні погрішності, що допускаються науковцями й практиками при висвітленні його сутності:

1. Організаційно-економічні: метою КУ трактується отримання максимального рівня прибутку і доходності підприємствами за умови здобуття й збереження стабільного економічного, технологічного, організаційного та кадрового розвитку; управлінські рішення, що торкаються регулювання корпоративних відносин, стосуються насамперед формування і використання статутного капіталу;

2. Організаційно-управлінські: не перелічуються і не враховуються всі принципи підзвітності учасників корпоративних відносин; не вказують на взаємозв'язки між принципами підзвітності суб'єктів КУ; неправильно співвідносяться між собою принципи підзвітності учасників КУ, з усталеними

поглядами на невтручання у їхні трудові процеси і розвитком підприємств; корпоративний контроль ототожнюють з КУ (у тих випадках, коли він вживається в вужчому значенні англійського слова «to control», що у перекладі на українську мову відповідає слову «контролювати», не в ширшому – керувати, управляти, здійснювати керівництво чи управління), а категорії і поняття «management» або «corporate management» з категорією й терміном «corporate governance». У нашому випадку, під категоріями і поняттями «management», «corporate management» й «joint-stock management» слід розуміти категорію та термін «управління АТ (корпоративним підприємством)»; під категорією і поняттям «corporation control», що є проміжною ланкою між першими й наступними, варто розуміти категорію та термін «управління господарськими структурами корпоративного типу (акціонерним підприємництвом)»; під категорією і поняттям «corporate governance» доречно розуміти категорії й терміни «управління корпоративним сектором національної економіки чи корпоративною економікою», «громадське самоуправління», «державне управління». Це вказує і підтверджує універсальність КУ як різновиду управлінської методології, її затребуваність та актуальність як для АТ (корпоративних структур), корпоративного сектору національної економіки (корпоративної економіки), так й для органів місцевого самоврядування і урядових структур в державі. Використання вищеобумовленого сприятиме принаймні «...відображенню реальних зрушень у теорії і практиці КУ, в еволюції поглядів на його природу» [4]; наголос робиться на організаційній стороні регулювання корпоративних відносин; не відкидають можливість виведення ряду учасників корпоративних відносин з нього; говориться, що управлінські рішення, які торкаються побудови і розвитку систем корпоративних відносин, поширюються на інші сфери виробничо-господарської діяльності підприємств; стверджують, що норми і правила, які регламентують й регулюють виробничо-споживчу та споживчо-виробничу взаємодію або кооперацію (ділові, комерційні відносини, співдію) між суб'єктами КУ при виконанні функцій, котрі відводяться їм у процесі управління АТ, функціонуванні і розвитку підприємств в середовищі їх виробничо-господарської діяльності, відносяться до нормативного аспекту КУ; не приділяється увага нормам і правилам, що регламентують й регулюють кооперацію між учасниками КУ; не забезпечують і не надають чітке й повне уявлення про властиві для КУ методи та підходи до регулювання корпоративних відносин; не наголошується на важливості досягнення консенсусу між виробничо-соціальними інтересами учасників корпоративних відносин і інтересами підприємств під час наукового обґрунтування напрямків й шляхів їхнього розвитку; не вважають за потрібне одержання консенсусу між виробничо-соціальними інтересами суб'єктів КУ і інтересами підприємств у ході й за наслідками їх розвитку;

3. Організаційні: процедурна обмеженість способів і підходів, що застосовуються для висвітлення змісту КУ; не реалізують комплексний підхід до означення суті КУ; віддзеркалюється біхевіоральна сторона КУ; широко охоплюють галузі КУ; не беруться до уваги постулати управлінської концепції; існує невизначеність з об'єктами, суб'єктами і предметом КУ; мають обмежене уявлення про проблеми КУ, методи і шляхи їхнього вирішення; не відображаються специфічні риси і особливості КУ; не відповідають сутності і змісту КУ; фактично відсутні правила, які б віддзеркалювали першочергові і загальні вимоги до формування визначень КУ; існують і використовуються різнобічні традиції й різноманітні підходи до окреслення суті КУ, що веде до нерозуміння того, де потрібно застосовувати вужчі за змістом чи контекстом його дефініції, а коли ширші, не спонукає формулюванню стандартного, універсального та єдиного визначення КУ.

Таким чином, узагальнення результатів аналізу літературних джерел [1-4], практики корпоративного управління вітчизняних і зарубіжних підприємств й власних досліджень в роботі за питанням визначення суті КУ дозволяє говорити про те, що погрішності, які допускаються науковцями та практиками при висвітленні його сутності варто відносити до однієї з трьох базових груп. Це вірогідно забезпечить і дозволить їх оперативне й ефективно вирішення у теорії та на практиці КУ.

1. *Воронкова А.Е.* Корпоративне управління : підручник / А.Е. Воронкова, Г.В. Козаченко. – К. : Лібра, 2004. – 368 с.; 2. *Гриньова В.М.* Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні : монографія / В.М. Гриньова, О.Є. Попов. – Х. : ХДЕУ, 2003. – 324 с.; 3. Система корпоративного управління: формування та оцінювання на засадах економічних індикаторів (на прикладі машинобудування) : монографія / [Кузьмін О.Є., Дідик А.М., Мельник О.Г., Мукан О.В.] ; за заг. ред. О.Є. Кузьміна. – Львів : Тріада плюс, 2008. – 369 с.; 4. *Палига Є.М.* Інституціональні проблеми корпоративного управління / Є.М. Палига // Регіональна економіка. – 2010. – №2. – С. 7 – 16.