

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

© Муқан О.В., 2006

Уточнено сутність категорії "система корпоративного управління". Побудовано структуру системи корпоративного управління згідно із топологічно-змістовим описом, за яким виділено виробничу, фінансово-економічну, матеріально-технічну, нормативно-правову, соціальну, інформаційну, адміністративно-власницьку, етико-культурологічну підсистеми. Виокремлено та коротко охарактеризовано елементи системи корпоративного управління згідно із функціональним описом.

In the article essence of a category "management corporation system" is specified. The structure of system of corporate management agrees from topological-semantic approach is submitted, agrees which allocated industrial, financial-economic, material, normative-legal, social, information, administratively-owner, ethics-cultural subsystems. Allocated and shortly are characterized the elements of system of corporate management agrees from the functional approach.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні супроводжується процесами роздержавлення, приватизації, корпоратизації, зміни організаційних форм та структур управління підприємств та об'єднань, активізацією інвестиційної, інноваційної та зовнішньоекономічної діяльності, загостренням конкурентної боротьби в усіх сферах тощо. На сучасному етапі в Україні акціонерні товариства становлять більше половини від загальної кількості підприємств. За даними Державної комісії з цінних паперів та Фондового ринку України станом на 01.01.04 р. в Україні було зареєстровано 34263 акціонерних товариства, з них 11794, або 34 % – відкриті акціонерні товариства, серед яких значна частина припадає на товариства, у статутних фондах яких є частка державних корпоративних прав (таблиця) [10, с. 14–15].

Кількість акціонерних товариств в Україні, в статутних фондах яких є частка державних корпоративних прав, за відсотком приватизованого майна

Показники	01.01.1999 р.	01.01.2000 р.	01.01.2001 р.	01.01.2002 р.	01.01.2003 р.	01.01.2004 р.
Кількість АТ, од.	3704	3471	2681	2045	1567	1322
Частка АТ за відсотком приватизованого майна:						
– до 49,9 % включно	19,4	15,0	16,3	18,8	20,5	18,0
– від 50 до 69,9 % включно	11,3	9,6	10,7	11,4	12,4	13,2
– від 70 до 99,9 % включно	52,2	56,2	56,9	54,7	56,4	49,3
– 100 %	17,1	19,2	16,1	15,1	10,7	19,5

Також в Україні налічується приблизно 20 млн. власників акцій різних підприємств, що поставило нашу державу за цим показником на друге місце в світі. Беручи до уваги зростаючу питому вагу акціонерних товариств незалежно від форм власності у вітчизняному національному продукті, можна прогнозувати, що наслідки роботи акціонерних товариств невдовзі матимуть вирішальний вплив на загальний стан української економіки [5, с. 15]. Протягом постприватизаційного періоду, як бачимо з таблиці, спостерігається тенденція до зменшення кількості акціонерних товариств, їх укрупнення, зниження загального рівня ефективності функціонування,

систематичне порушення чинного законодавства (незаконна емісія акцій, неправочинне проведення угод з акціями, нелегітимне обрання членів управління АТ, масова невиплата дивідендів акціонерам тощо). Усі вищезазначені проблеми насамперед пов'язані із низьким рівнем розвитку корпоративного управління, акцентуванням уваги лише на окремих його складових, ігноруванням важливих та істотних елементів. Мова йде про те, що у вітчизняних корпоративних структурах не сформовано комплексних систем корпоративного управління, що уможливили б забезпечувати ефективне функціонування корпорацій з урахуванням інтересів та прав їх власників, охоплюючи при цьому увесь комплекс елементів та формуючи всеохопний підхід для досягнення кінцевої результативності. З огляду на вищезазначене, виникає необхідність у грамотній адаптації системного підходу як загальнонаукової концепції до корпоративного управління, формування структури системи корпоративного управління та визначення ролі і функціонального призначення кожного елемента та його компонентів у забезпеченні ефективної діяльності такої системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Системний підхід ґрунтується на Загальній теорії систем та впливає із поняття “система”. Як зазначає Мізюк Б.М., системний підхід є дослідженням способів організації елементів системи в єдине ціле і взаємодії процесів функціонування системи, її підсистем та елементів. Використання системного підходу пов'язане, по-перше, з необхідністю чіткого визначення мети дослідження. По-друге, важливим для нього є визначення структури системи, тобто встановлення сукупності зв'язків між елементами системи, що відображають їх взаємодію загалом. Структура може вивчатись ззовні, з точки зору складу окремих підсистем і відношень між елементами, а також зсередини, коли аналізуються окремі властивості як окремих складових, так і системи загалом. Відповідно до цього розрізняють структурний і функціональний підходи. У структурному підході виявляється склад виділених елементів системи, підсистем, відношення і зв'язки між ними. Залежно від мети дослідження структура описується на різних рівнях розгляду. Найбільш загальним виступає топологічний опис, який уможливлює визначити в загальних рисах компоненти системи та відобразити їх графічно, використовуючи теорію граф. Конкретнішим є функціональний опис, коли розглядаються окремі функції, тобто алгоритми поведінки системи [8, с. 62–64].

Згідно із Великим тлумачним словником української мови система – це: порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; класифікація; форма організації, побудова чого-небудь; сукупність певних елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою, призначенням; сукупність принципів, способів, прийомів здійснення чого-небудь тощо [1, с. 1126].

В Економічній енциклопедії система тлумачиться як комплекс елементів та їхніх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Також наголошується на тому, що один із основоположників загальної теорії систем Л. Берталанфі визначав систему як комплекс взаємодіючих елементів. Водночас деякі автори розмежовують онтологічний та гносеологічний аспекти цієї категорії. В онтологічному аспекті поняття “система” постає як сукупність елементів і зв'язків між ними, що існують об'єктивно. У гносеологічному аспекті йдеться про використання поняття “система” та інших споріднених понять як інструмента пізнання сутності складних матеріальних систем. Цей аспект філософи називають епістемолого-методологічним. І. Кант під системою розумів єдність різноманітних знань, об'єднаних однією ідеєю. Логічний процес пізнання як процес, що розвивається і є органічною системою, цілісність, яка охоплює низку ступенів і моментів, характеризував Г. Гегель. Щодо онтологічного аспекту цієї категорії доцільно дати її коротке, розгорнуте і повне визначення. Основою короткого визначення може бути визначення Берталанфі, доповнене положенням про взаємодію між властивостями елементів, оскільки за Гегелем, різні речі, об'єкти перебувають у сутнісній взаємодії через свої властивості. Наближеною до такого формулювання є дефініція А. Холла і Р. Фейжіна, згідно з якою системи є множиною об'єктів разом із відносинами між об'єктами та між їх атрибутами. Розгорнуте визначення системи ґрунтується на короткому і водночас передбачає складнішу систему, в якій, крім елементів, можуть виникати зв'язки між певними комплексами елементів, що утворюють підсистему. Об'єднуючи різні елементи системи, підсистема сприяє виконанню цілісної програми в

розвитку системи. Як елемент системи підсистема, своєю чергою, є системою щодо її складових. Деталізацією елементів системи є їхні компоненти, що також характеризують системну взаємодію. Ще один важливий аспект наукового розгорнутого обґрунтування категорії “система” полягає в тому, що елементи, а тепер вже й підсистеми, перебувають у відносинах і зв’язках не лише один з одним, а й із середовищем. Це положення найбільшою мірою відповідає системам, що самоорганізуються, а отже, вимогам синергетичного підходу. З урахуванням цих вимог можна сформулювати розгорнуте визначення системи: комплекс підсистем, елементів та компонентів і їх характерних властивостей, взаємодія між якими та середовищем зумовлює якісно нову або сутнісно нову інтегративну цілісність [2, с. 361].

Крім того, на практиці системи дуже часто розглядаються у статичному та динамічному аспектах. Статичний підхід передбачає розгляд системи лише як сукупності певних структурних елементів, а динамічний підхід вже враховує процесійні та функціональні взаємодії між цими елементами та їхніми компонентами.

У літературних джерелах існують різні підходи до визначення корпоративного управління, а за системним підходом немає однозначності та чіткості у формуванні структури корпоративного управління та виокремленні її елементів. Здебільшого, як зазначає Шапран Н., автори будують структуру корпоративного управління залежно від конкретних завдань, наприклад, з позиції впливу корпоративного управління на ринковий курс акцій. Умовно можна виділити три підсистеми [9, с. 42]: систему відносин із акціонерами та інвесторами; систему розкриття інформації про діяльність акціонерних товариств; систему відносин акціонерів і інвесторів з органами управління та контролю.

Євтушевський В.А. розглядає одночасно корпоративне управління з процесійної точки зору як процеси регулювання власником руху його корпоративних прав із метою отримання прибутку, управління корпоративним підприємством, відшкодування витрат через отримання частки майна при його ліквідації, можливих спекулятивних операцій з корпоративними правами, та із системної точки зору, виокремлюючи зовнішні та внутрішні структурні елементи корпоративного управління. До зовнішніх елементів належать [3]: державні органи загальної та спеціальної компетенції; механізми ринкового контролю; громадські організації, засоби масової інформації.

Внутрішні елементи системи корпоративного управління залежать насамперед від наявності ефективних норм та процедур взаємовідносин власників та їх впливу на менеджмент підприємства і включають приписи поведінки персоналу, оплати праці посадових осіб, формування фондів та виплати дивідендів, майнових угод, процедури прийняття рішень тощо [3, с. 10, 19–22].

Як зазначає Шапран Н., у 2002 р. фахівці Міжнародного інституту фінансів (Вашингтон) під час підготовки кодексу корпоративного управління для ринків, що розвиваються, визначили структуру корпоративного управління в такий спосіб [9, с. 42]: система захисту міноритарних акціонерів; система управління товариством; система звітності та система її аудиту; прозорість діяльності товариств та структури їх акціонерів.

У 2005 р. російські фахівці з Російського інституту директорів (РІД) та рейтингового агенства “Експерт” під час створення рейтингу корпоративного управління умовно поділили корпоративне управління на 4 елементи [9, с. 42]: права акціонерів; діяльність органів управління та контролю; розкриття інформації; соціальна корпоративна відповідальність.

Також одним із ключових елементів системи корпоративного управління вважається корпоративна культура, оскільки світовий досвід господарювання свідчить про те, що велике значення має створення атмосфери, правил поведінки, норм, які дали змогу звести до мінімуму проблеми корпоративного управління, що викликані насамперед специфікою побудови індивідуальними інвесторами колективної форми власності. Корпоративна культура розглядається також як система матеріальних та духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою і властиві окремій корпорації, відображають її індивідуальність і бачення себе та інших у матеріальному та соціальному середовищі [7, с. 49].

Аналіз літературних джерел за проблемою [1–10] свідчить про те, що не існує чіткого та однозначного визначення поняття “система корпоративного управління”; різні автори залежно від

встановлених цілей виділяють відмінні структурні елементи системи корпоративного управління, які часто поєднують об'єктний та дієвий підходи; застосування системного підходу до побудови та функціонування систем корпоративного управління здійснюється лише поелементно та недостатньо комплексно.

Формулювання цілей статті. З огляду на результати вивчення та дослідження літературних джерел за проблемою [1–10] у роботі встановлено такі цілі: визначення сутності категорії “система корпоративного управління”, виокремлення елементів та побудова структури комплексної системи корпоративного управління з урахуванням топологічно-змістового та функціонального опису.

Виклад основного матеріалу. Проведені дослідження теорії та практики корпоративного управління дають можливість запропонувати комплексне тлумачення сутності категорії “система корпоративного управління” як сукупності взаємодіючих та взаємопов'язаних елементів та їх компонентів, що забезпечують на засадах принципів єдності, цілісності, декомпозиції, синергійності, множинності та відкритості певний заданий рівень функціонування корпоративної структури.

Формування структури системи корпоративного управління та виділення її підсистем, елементів та компонентів в організаціях здійснюється згідно із визначеними цілями, врахуванням пріоритетних напрямків розвитку, сильних та слабких позицій, впливу середовища функціонування, наявних обмежень тощо.

На рис. 1 показано структуру системи корпоративного управління згідно із топологічно-змістовим описом, тобто виокремлено її підсистеми за змістовою ознакою. Згідно із цим підходом система корпоративного управління включає:

1. Нормативно-правову підсистему, яка містить законодавчу, нормативну, інструктивну базу, що регулює засади функціонування корпоративних структур. До такої бази належать [4, с. 11]: міжнародні стандарти корпоративного управління (Принципи корпоративного управління ОЕСР, ЄБРР, Міжнародної мережі корпоративного управління, Конфедерації європейських асоціацій акціонерів “Євроакціонери”); Національні стандарти (кодекси корпоративної поведінки розвинутих країн, країн, що розвиваються, країн СНД тощо); моделі корпоративного управління (англо-американська, західноєвропейська, японська, перехідна); спеціалізоване національне законодавство, що регулює функціонування корпоративних структур (наприклад, в Україні – Закон України “Про господарські товариства”, Господарський кодекс України, Закон України “Про цінні папери та фондову біржу”, Постанова Кабінету Міністрів України “Про управління державними корпоративними правами” тощо).

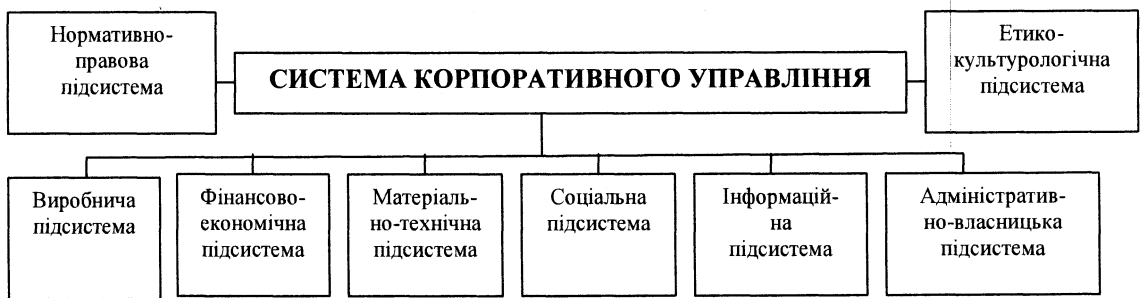


Рис. 1. Структура системи корпоративного управління згідно із топологічно-змістовим описом

2. Фінансову економічну підсистему, яка включає управління витратами, доходами, грошовими потоками, обсягом та структурою капіталу (у тому числі акціонерного капіталу), ліквідністю, діловою активністю, дивідендною політикою корпоративних структур та ґрунтується на фінансовому, податковому і управлінському обліку, сучасних управлінських технологіях (контролінгу, бюджетуванні тощо).

3. Матеріально-технічну підсистему, яка налічує усі основні засоби корпорації, що згідно з ПСБО№7 “Основні засоби”, класифікуються за групами [6]: основні засоби (земельні ділянки, будинки, споруди та передавальні пристрої, машини та обладнання, транспортні засоби, інструменти, прилади, інвентар тощо); інші необоротні матеріальні активи (бібліотечні фонди, тимчасові споруди, природні ресурси, предмети прокату, інвентарна тара); незавершені капітальні інвестиції.

4. Соціальну підсистему, що характеризується кваліфікаційним, освітнім, посадовим складом працівників корпорації. Характеристики соціальної підсистеми істотно залежать від видів та обсягів діяльності організації, розмірів корпорації тощо.

5. Інформаційну підсистему, яка регулює питання інформаційного забезпечення та комунікаційні процеси у корпоративних структурах. При цьому найбільш активні комунікаційні зв'язки відбуваються у ланцюжку: державні наглядові органи – власники (наявні та потенційні) – органи управління та контролю корпорацією – працівники корпорації. Як зазначає Шапран Н., істеблішмент товариства (акціонери із великими частками, менеджери інституційного рівня управління) формують інформаційну систему, яка обслуговує відносини корпорації із зовнішнім середовищем. При цьому існує декілька варіантів розкриття інформації про діяльність корпорації: отримання інформації від емітентів (необхідно зважати, що оскільки емітенти не зацікавлені у поширенні негативної інформації, завжди є ризик викривлення будь-якої інформації), організатори торгів (як правило, послаблюють розкриття інформації через конкуренцію, яка існує між біржами), інформаційні посередники (варто зауважити, що інформаційні рейтингові агенції, ЗМІ часто отримують платню від самого емітента, отже, при розкритті інформації посередниками завжди є ризик публікації “на замовлення”), системи розкриття, створені регулятором [9, с. 44–45].

6. Адміністративно-власницьку підсистему формують засновники корпоративних структур, власники корпоративних прав та уповноважені органи управління корпорацією (загальні збори акціонерів, спостережна рада, виконавчі органи, ревізійна комісія).

7. Етико-культурологічну підсистему, яка ґрунтується на правилах, нормах та постулатах корпоративної культури. Корпоративна культура – це сукупність правил, звичаїв та постійної практики в галузі корпоративного управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві та ґрунтується на загальнокультурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці тощо [4].

8. Виробнича підсистема відображає виробничі потужності підприємства, його виробничий потенціал, виробничу програму, обсяги виготовленої продукції, незавершеного виробництва, споживчі характеристики продукції.



Рис. 2. Структура системи корпоративного управління згідно із функціональним описом

На рис. 2 показано структуру системи корпоративного управління згідно із функціональним описом. При цьому система є відкритою, тобто має зовнішній вхід (усі ресурси, необхідні для забезпечення її функціонування) та вихід (продукція, роботи, послуги, прибуток, дивіденди тощо).

Структурними елементами системи корпоративного управління за функціональним описом є:

1. Суб'єкти корпоративного управління, до яких доцільно відносити засновників корпорації; власників корпоративних прав (акціонерів); працівників керуючої системи (менеджерів); членів спостережної ради та працівників керованої системи.

2. Об'єкти корпоративного управління, до переліку яких входять: інвестиції засновників та акціонерів, інформація, нематеріальні активи, рухоме майно, продукція, грошові кошти, борги, доходи, нерухоме майно, дочірні підприємства тощо.

3. Корпоративна культура. Як зазначають Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В., доцільно розглядати три рівні корпоративної культури [4, с. 333]: поверхневий рівень (манера поведінки, мова, правила, фірмові і товарні знаки, фірмовий одяг, інтер'єр приміщень, архітектура будівель тощо); смисловий рівень (цінності і вірування корпорації); глибинний рівень (базові концепції, беззаперечні істини етики).

4. Механізми керівництва передбачають використання адекватних форм влади (примусу, винагороди, еталонної, інформаційної, дисциплінарної тощо) та стилів і систем керівництва з метою досягнення корпоративних цілей.

5. Технологія корпоративного управління фактично відображає процес та послідовність реалізації управлінської діяльності у корпоративних структурах та включає такі етапи, як: корпоративне планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання. Ця технологія охоплює усі сфери діяльності корпорації (фінансову, соціальну, матеріально-технічну, інформаційну тощо).

6. Методи корпоративного управління є потенційними способами впливу одних суб'єктів корпоративного управління на інших. При цьому можливі різноманітні моделі взаємодії: засновники–власники, власники–виконавчі органи управління, виконавчі органи управління–працівники корпорації тощо.

7. Управлінські рішення є оптимальним вибором із переліку альтернатив на різних рівнях, ланках функціонування корпорації. При цьому у корпоративних структурах існує чітка градація щодо особливостей та функціональних повноважень у сфері прийняття управлінських рішень засновниками, власниками, виконавчими органами тощо.

8. Моделі корпоративного управління – це структури із усталеними характеристиками і елементами, що формують специфічні особливості корпоративного управління. Найбільш поширеними моделями корпоративного управління є англо-американська, західноєвропейська (німецька) та японська моделі.

Отже, топологічно-змістова структура системи корпоративного управління дає змогу виділити її підсистеми за змістовою ознакою, що формує значні можливості для комплексного аналізу ефективності функціонування на засадах декомпозиційного аналізу функціонування підсистем. Функціональна структура системи корпоративного управління на відміну від топологічно-змістової є дещо нерівномірною, охоплює одночасно елементи, компоненти та процеси, але уможливорює цілісно охопити усі складові корпоративного управління і є найбільш придатною для побудови системи корпоративного управління з урахуванням множини взаємозв'язків.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Корпоративне управління доцільно формувати із застосуванням системного підходу, що створює беззаперечні переваги: дає змогу виокремити структурні елементи системи корпоративного управління за різними описами, визначити характерні особливості компонентів кожного елемента, оптимізувати взаємозв'язки між елементами та компонентами, забезпечити комплексний аналіз ефективності корпоративного управління на засадах поелементного аналізу структурних складових системи, визначити основні недоліки функціонування системи та розробити шляхи щодо їх подолання. Подальші дослідження

за цією проблемою доцільно здійснювати у сфері формалізації взаємозв'язків між структурними елементами систем корпоративного управління та формування методик щодо аналізу ефективності їх функціонування.

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. – Ірпінь, 2002. 2. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 3 / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К., 2002. 3. Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління: Навч. посібник. – К., 2002. 4. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління: Навч. посібник. – Харків, 2003. 5. Кобржицький В.В., Вербень Є.В., Пінчук Ю.Б. Сучасні проблеми корпоративного управління в Україні // Економіка та держава. – 2005. – №11. – С. 15–17. 6. Круш П.В., Подвігіна В.І., Клименко О.В. Капітал та основні засоби підприємства: Навч. посібник. – К., 2005. 7. Ліфінцев Д. Об'єктивні передумови формування корпоративної культури організації // Ринок цінних паперів України. – 2005. – №9–10. – С.49–53. 8. Мізюк Б.М. Системне управління: Монографія. – Львів, 2004. 9. Шапран Н.А. Якість корпоративного управління та інформаційна відкритість акціонерного товариства: вплив на ринкову вартість його акцій // Ринок цінних паперів України. – 2005. – №9–10. – С. 42–48. 10. Шершньова З., Черпак А. Забезпечення належного рівня корпоративного контролю в корпораціях // Ринок цінних паперів України. – 2005. – №9–10. – С. 13–19.

УДК 331.5

І.С. Рикованова, А.А. Гапа

Національний університет “Львівська політехніка”

СТАН НАЦІОНАЛЬНОЇ ДЕПОЗИТАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РОЗВИТКУ

© Рикованова І.С., Гапа А. А., 2006

Розглянуто проблеми формування Національної депозитарної системи України. Наведено рекомендації щодо управління депозитарною системою, розробки технологій обробки інформації, передачі повідомлень, стандартів, які рекомендовано використовувати в практиці обміну повідомленнями. Запропоновано заходи щодо зниження основних ризиків в системах обслуговування цінних паперів.

In the article was considered the problems of organizing the National deposit system of Ukraine. Listed below recommendations about a control of deposit system, with regard to working up technologies of treatment information, concerning passing the messages, concerning standards which are recommended to use in practice of exchanges messages. There are measures which was suggest for the reduction the basic risks in the systems interchange of securities.

Постановка проблеми. Повноцінна діяльність ринку цінних паперів, який посідає важливе місце у ринковій економіці будь-якої держави, тісно пов'язана із функціонуванням ринкової інфраструктури, яка забезпечує укладення угод, здійснення розрахунків за цінні папери, перехід права власності, кліринг тощо. Сьогодні, коли на ринок виходять великі інституційні інвестори, такі як недержавні пенсійні фонди, набирають ваги інститути спільного інвестування, страхові компанії, питання організації ефективної діяльності усіх професійних учасників фондового ринку (організаторів торгів, торговців, банків, депозитаріїв, зберігачів, реєстраторів) стає ще більш актуальним. Також не менш важливим є питання залучення на український ринок цінних паперів іноземних інвесторів та інтеграція Національної депозитарної системи у світову, що набирає ще більшого значення у зв'язку із визнанням України світовим співтовариством країною із ринковою економікою.