

УДК 334.72 : 338.24

О.Ю.ЕГОРОВА, канд. экон. наук

*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

Ю.В.ЕГОРОВА, канд. экон. наук

*Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры*

### **ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ИНСТИТУТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Выявлены функциональные изменения института корпоративного управления, происходящие в условиях трансформационной экономики Украины. Определены субъекты института корпоративного управления и ключевые механизмы их взаимодействия друг с другом.

Виявлено функціональні зміни інституту корпоративного управління, які відбуваються в умовах трансформаційної економіки України. Визначено суб'єкти інституту корпоративного управління і ключові механізми їхньої взаємодії.

Reveals functional changes in the institute of corporate management in Ukrainian transition economy. The persons of institute's corporate management and the basis mechanisms their interaction are determine.

*Ключевые слова:* корпоративное управление, институт корпоративного управления, менеджеры, акционеры, инсайдеры, аутсайдеры, инвесторы.

Стабильное экономическое развитие трансформационной экономики зависит от адекватной системы корпоративного управления, которая формирует экономические, правовые и социальные предпосылки, необходимые для привлечения капиталов в экономику. Изучение данной проблематики является необходимым для повышения эффективности капитальных вложений в предприятия с целью обеспечения дальнейшего развития рыночных процессов.

Інститут корпоративного управління представляє собою складний комплекс зв'язаних між собою механізмів: організаційно-правових, економічних, мотиваційних, соціально-психологічних і т.д. Он охоплює різні зацікавлені сторони корпоративних відносин, кожна з яких переслідує свої власні інтереси. С метою досягнення оптимізації їх інтересів і зниження ризику виникнення корпоративних конфліктів необхідним є удосконалення процесу і механізмів регулювання взаємозв'язаних корпоративних суб'єктів.

Проблемам корпоративного управління в Україні посвящен ряд науково-теоретических досліджень економістів: Д.Голубкова, Д.Задихайло, В.Евтушевського, О.Кибенко, Г.Назаровой, В.Полонського [1-4] і др. В то же время накопленный мировой экономической наукой

опыт касается анализа корпоративного управления в развитых странах и не может быть использован без учёта специфики трансформации экономики Украины.

Для того, чтобы вести политику, направленную на преодоление кризиса инвестиционной сферы, стимулирование капитальных вложений в национальную экономику и достижение стабильного экономического роста в целом необходимо определить функциональные изменения института корпоративного управления, происходящие в условиях трансформации. Выявление функциональных изменений института корпоративного управления в условиях трансформационной экономики подразумевает определение участников этого процесса, мотивов, которыми они руководствуются, а также ключевых механизмов их взаимодействия друг с другом.

Различные подходы к определению субъектов института корпоративного управления выделяют разные группы его заинтересованных участников: менеджеры и акционеры; разные категории собственников, а именно, крупные и мелкие акционеры, инсайдеры и аутсайдеры, реальные собственники и потенциальные – инвесторы; и, наконец, руководители предприятия и работники, являющиеся совладельцами корпорации [1, 2].

По нашему мнению, институт корпоративного управления охватывает следующие две ключевые группы субъектов корпоративных отношений: субъекты управления (менеджеры) и субъекты собственности (акционеры как крупные, так и мелкие); субъекты внутренней среды (инсайдеры – руководство корпоративного предприятия и его работники) и субъекты внешней среды (аутсайдеры – физические лица, институциональные инвесторы, иностранные инвесторы).

Взаимодействие экономических интересов данных субъектов и правовых институтов, регламентирующих это взаимодействие, является одной из основных проблем корпоративного управления.

В рамках устойчивой и сбалансированной правовой системы большинство акционеров принимают существующие правила и ориентируются на соблюдение действующего законодательства. В свою очередь в условиях неустойчивой правовой системы причиной корпоративного конфликта может быть как раз несовершенство нормативного регулирования корпоративной сферы, которая объективно не может учесть и предупредить возникновение противоречий интересов всех корпоративных субъектов. Неудовлетворённые своим положением акционеры могут становиться инициаторами некоторых изменений в корпоративных законах. В то же время они могут использовать законодательство в своих целях, что объективно препятствует экономиче-

скому развитию. Субъекты корпоративных отношений могут занимать также две пассивные позиции по отношению к корпоративному законодательству: его полное игнорирование при условии неработающих механизмов контроля и имитация его соблюдения, если данный закон не устраивает субъекта, однако формально он старается соблюдать его требования. Масштабы имитации зависят от соотношения между величиной возможных санкций, вероятностью их наложения и реальными издержками по соблюдению конкретного закона для него.

Согласованность целей, ожиданий и действий субъектов корпоративных отношений возможна при наличии института корпоративного управления, который содержит информацию о доступном наборе альтернатив, а также о наилучшем варианте действий. В данном случае институт в сфере корпоративного управления определяется как коллективная деятельность, призванная контролировать индивидуальную деятельность [2, с.31]. Он предусматривает установление правил, регулирующих хозяйственную деятельность субъектов корпоративных отношений, а также формирование механизмов, направленных на обеспечение соблюдения данных правил и способствующих координации их поведения. Кроме того, институт корпоративного управления позволяет экономить на издержках прогнозирования реакций на действия со стороны других индивидов и организаций, а также устанавливает ограничения возможных действий за счёт исключения тех, потери от совершения которых, превысят выгоды. Тем самым он определяет множество возможных событий для каждого субъекта корпоративных отношений.

Однако во взаимоотношениях между субъектами корпоративного управления существуют также предпосылки об ограниченности ресурсов и следовании их собственным интересам. В данных условиях и возникает конфликт интересов экономических агентов, который рождает проблему, связанную с затруднительностью распределения дополнительных доходов от взаимной координации поведения. При отсутствии центрального агента, реализующего распределение вознаграждения между субъектами, принципиальное решение данной проблемы видится в долевом делении дополнительного общего выигрыша. Однако когда каждый акционер корпорации получает только часть общей дополнительной выгоды, в частности, от соблюдения её правил, в таком случае, он как единоличный субъект будет стремиться сократить объём усилий, направленных на соблюдение правил организации. С целью предотвращения этого должен функционировать управляющий, который будет осуществлять контроль за членами корпорации, и платить каждому в соответствии с его вкладом.

При этом отмечается определённое противоречие: акционеры корпорации как коллективный субъект заинтересованы в осуществлении жёсткого контроля со стороны корпорации за поведением каждого индивидуального члена и в предотвращении его оппортунистического поведения, но каждый член как единичный субъект имеет стимулы к выходу из-под контроля.

В связи с этим деятельность контролирующего управляющего должна дополняться механизмом саморегулирования, который обеспечивается посредством объединения субъектов корпоративных отношений, осуществляющих свою хозяйственную деятельность на основе установленных ими правил.

Таким образом, для решения проблем координации поведения субъектов корпоративных отношений институт корпоративного управления должен включать:

- установление и изменение правил ведения корпоративными субъектами предпринимательской деятельности;
- разработку системы стимулов и санкций, принуждающих субъектов корпоративных отношений не нарушать установленные правила и лишаящих их заинтересованности в нарушении данных обязательств;
- контроль за соблюдением корпоративными субъектами установленных правил и регистрация нарушения правил;
- применение санкций в случае обнаружения нарушения правил;
- реализацию процедуры внесудебного разрешения споров между корпоративными субъектами.

На основе проведенного исследования следует отметить, что трансформационная экономика порождает особый характер отношений и противоречий между корпоративными субъектами, которые требуют своего дополнительного исследования.

1.Свтушевський В.А. Основи корпоративного управління. – К.: Знання - Прес, 2002. – 212 с.

2.Полонский В.Г., Белоусова С.В., Белоусов А.М. Корпоративное управление в непроизводственной сфере. – Херсон: ОЛДИ - плюс, 2003. – 124 с.

3.Голубков Д.Ю. Особенности корпоративного управления в России: инвестиционный кризис и практика оффшорных операций. – М.: АЛЬПИНА, 1999. – 234 с.

4.Задахайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління. – Харків: Еспада, 2003. – 136 с.

*Получено 02.10.2009*

УДК 69.003 : 66.014

В.И.ТОРКАТЮК, д-р техн. наук, А.Л.ШУТЕНКО, канд. экон. наук,  
В.В.КОНЕНКО, Н.С.ВИНОГРАДСКАЯ, Ю.Ю.УСЕНКО,  
С.В.КРАВЦОВА, С.А.ЛАРИНА

*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

## **ДИАГНОСТИКА ВЛИЯНИЯ КОНЦЕНТРАЦИИ РЕСУРСОВ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЕЙ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

Анализируется производственно-хозяйственная деятельность предприятий строительной отрасли Украины в условиях рыночных преобразований. Акцентируется внимание на поиске необходимости диагностики влияния концентрации ресурсов на развитие организационной структуры системы управления стратегией развития предприятий строительной отрасли.

Аналізується виробничо-господарська діяльність підприємств будівельної галузі України в умовах ринкових перетворень. Акцентується увага на пошуку необхідності діагностики впливу концентрації ресурсів на розвиток організаційної структури системи управління стратегією розвитку підприємств будівельної галузі.

Productive and economic activities of construction sphere in Ukraine in the conditions of market reforms are considered in the article. Special attention is paid to diagnostics of the influence of resources concentration on the development of the structure of managing the strategy of a construction enterprise growth.

*Ключевые слова:* строительная отрасль Украины, производственно-хозяйственная деятельность, диагностика, системный подход, концентрация ресурсов, целевые функции, системы управления, стратегия развития в конкурентной среде, перспективы развития управления в строительстве.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что непредсказуемость факторов окружающей среды, высокая динамичность изменений в различных сферах деятельности человека выдвигают повышенные требования к формированию системы диагностики влияния концентрации ресурсов на развитие организационной структуры системы управления стратегией развития предприятий строительной отрасли. Это, в свою очередь, предполагает проектирование организационной структуры управления, в частности на основе диагностики влияния концентрации ресурсов, позволяет своевременно реагировать на внешние изменения.

Краткий обзор литературных источников по данной проблеме [1-3] показал основные принципиальные положения определения целевых функций и возможностей организационной структуры систем управления стратегией развития предприятий строительной отрасли. Системный подход и общесистемные закономерности позволили про-