**Назарова Галина Валентинівна. Організаційно-структурна розбудова підприємства в системі корпоративного управління : Дис... д-ра наук: 08.06.01 – 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Назарова Г.В. Організаційно-структурна розбудова підприємства в системі корпоративного управління. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеню доктора економічних наук за спеціальністю 08.06.01. - економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2005.  Дисертацію присвячено теоретико-методологічному обґрунтуванню концепції організаційно-структурної розбудови корпоративних підприємств та розробці методичних рекомендацій і науково-практичних пропозицій з формування та розвитку організаційних структур підприємств в умовах становлення корпоративного сектора економіки України. Науково обґрунтовано закономірності, загальні і специфічні принципи функціонування корпорацій в умовах трансформаційної економіки; напрями розвитку сучасної української моделі корпоративного управління в промисловості; методологічні основи формування соціальної складової структурної розбудови корпоративного підприємства як різновиду соціальної системи. Запропоновано методичні положення щодо формування органів управління корпоративного підприємства на основі визначення економічного та організаційно-правового характеру власності; технології проектування організаційних структур управління підприємством із застосуванням ситуаційного та структурно-процесного підходів; конкурентний та неконкурентні підходи до визначення ефективності управління корпоративними підприємством. | |
| |  | | --- | | У дисертації запропоновано нове вирішення актуальної науково-прикладної проблеми теоретичного, методологічного та методичного забезпечення організаційно-структурної розбудови корпоративних підприємств в умовах трансформаційної економіки, що має важливе значення для розвитку системи корпоративного управління в Україні.  1. Одним з найважливіших результатів економічних реформ в Україні є створення потужного корпоративного сектору, який перебуває у стадії становлення і потребує нових науково-теоретичних підходів та методології побудови організаційних структур управління власністю, підприємством та соціумом корпорацій. Корпоративне управління пропонується розглядати як вищий рівень управлінської діяльності на підприємстві з колективною формою власності. Метою корпоративного управління визнано підвищення ефективності функціонування господарського товариства при поєднанні економічних і соціальних потреб індивідуумів, підприємства і суспільства на основі балансу інтересів зацікавлених сторін.  2. Управління сучасними корпораціями має бути засновано на діалектиці розвитку загальної теорії та практики управління, що створює базис підходів, методів, структур, процесів у вирішенні проблем забезпечення життєдіяльності й ефективності корпоративних підприємств. Механізмом, що забезпечує ефективний процес управління підприємством, є організаційні структури, в яких зафіксовані владні, економічні, соціальні та психологічні відносини як усередині корпорації, так і відносини корпорації із зовнішнім середовищем.  3. В управлінні корпоративними підприємствами задіяні значні природні, матеріальні, фінансові та людські ресурси, тому у роботі застосовано системний підхід до виявлення закономірностей і принципів розбудови об'єктів господарювання як складних відкритих систем. До загальних принципів віднесено системні та організаційно-структурні принципи, групу специфічних складають принципи корпоративного управління, сформовані практикою і покладені в основу міжнародних та національних стандартів. У контексті проблеми управління корпораціями загальні принципи визнані первинними, що формують науково-методологічний базис принципів корпоративного управління.  4. У межах створення нової парадигми структуризації корпоративних підприємств запропоновано концепцію організаційно-структурної розбудови підприємства в системі корпоративного управління яка поєднує інституціональний, корпоративний та міжособистісний рівні відносин при формуванні владних, виконавчих та соціальних структур. Нормативною базою структур визнано централізовані, корпоративні, договірні та індивідуальні регламентуючі норми, що забезпечують баланс інтересів учасників корпоративних відносин в управлінні корпоративним підприємством.  5. Проведений аналіз трансформації економічного та організаційно-правового характеру власності довів її діалектичний розвиток від переважно правової категорії до економічної, що має матеріальний, організаційний, суспільний, соціальний, морально-етичний зміст, який визначає розподіл влади в моделях корпоративного контролю.  6. На основі статистичного аналізу функціонування промислових підприємств корпоративного сектору економіки визначено ефективність моделі корпоративного контролю із концентрацією власності у стратегічних інвесторів з контрольними або контролюючими пакетами акцій, та пов'язаних з ними інсайдерів. Тенденції розподілу власності по групах інвесторів за галузевою ознакою свідчать, що найбільшими інвесторами в промисловості України є самі підприємства України при збереженні корпоративного контролю держави у стратегічних галузях. Спостерігається послаблення позиції іноземних власників та банківського капіталу на корпоративному ринку України.  7. Процес зміни форми власності, переходу її під контроль певних інститутів, залучення до управління працівників, недосконалість законодавчої бази обумовили необхідність визначення компетенції ланок структури управління корпоративним підприємством, до елементів якої віднесено нормативно встановлені цілі; об’єкти управління як юридично визначені сфери впливу; владні повноваження як міру прийняття рішень і здійснення дій; ступінь відповідальності. Обґрунтовані організаційно-структурні механізми реалізації влади на підприємстві за часовою, просторовою, функціональною, організаційною та особистісною ознакою.  8. Організаційну структуризацію корпоративного підприємства запропоновано визначати як процес формування внутрішнього стану об'єкту, що характеризується єдністю реалізації його властивостей та відносин і здійснюється у формі стійкого упорядкованого об'єднання ланок структури, що знаходяться у вертикальних, горизонтальних та діагональних стосунках. Сформований агрегований опис характеристик організаційних структур дає можливість якісного та кількісного визначення елементів структури за безпосередніми параметрами конфігурації (кількість рівнів ієрархії, кількість елементів на рівнях структури, інформаційна завантаженість ланок, ступінь централізації управління) та опосередкованими (складність, формалізація, централізація, спеціалізація, норма керованості, влада, контроль, структура персоналу).  9. Організаційні структури корпорацій функціонують завдяки інформаційно-комунікаційному середовищу, що в умовах інформаційної економіки є одним з основних механізмів управління. У роботі запропоновано класифікацію і розкрито змісту інформаційно-комунікаційних механізмів, що є відтворенням організаційних, економічних, соціальних, інформаційних та психологічних явищ.  10. Соціум сучасних корпорацій запропоновано розглядати як різновид соціальної системи, об'єднання учасників корпоративних відносин, що спільно реалізують загальні та власні цілі і діють на основі певних правил і принципів корпоративної поведінки. Визначена структура формальних та неформальних структур із обґрунтуванням принципів їх формування і управління ними. Створення системи соціального партнерства у акціонерному товаристві має базуватися на основі збалансованості функціонально-управлінської конфігурації, до складу якої входять індивідуальні та колективні учасники корпоративних відносин.  11. Соціально-економічний аспект є невід'ємною складовою процесів управління підприємством і визначається економічним базисом суспільства, насамперед формою власності, організаційно-правовим статусом підприємства, стосунками із зовнішнім середовищем, організаційною культурою. На відміну від організаційної, корпоративну культуру складають цінності, правила, принципи поведінки соціуму корпорації та норми сталої практики в галузі корпоративного управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві. Корпоративна культура будується також на основі психологічного типу соціуму підприємств, який запропоновано визначати за антропоморфічним підходом та теорією особистості.  12. Необхідною умовою побудови та розвитку організаційних структур управління корпораціями є створення системи діагностики, в основу якої запропоновано покласти розроблену методику комплексного організаційно-функціонального аналізу діяльності корпорації. Проблема вибору організаційної структури в умовах спільної дії факторів внутрішнього і зовнішнього середовища зумовила застосування ситуаційної методології для інтуїтивно-експертного вибору найбільш раціонального типу організаційної структури при реалізації обраної корпоративної стратегії.  13. Проблема організаційного проектування підприємства є суттю організаційних інновацій у системі менеджменту підприємств. В роботі запропоновані інноваційні технології організаційного проектування структур управління підприємства із застосуванням структурно-процесного підходу, що дозволить підприємствам корпоративного сектору підвищити адаптивність та ефективність діючих організаційних структур ієрархічного типу.  14. Важливе місце в управлінні корпораціями відводиться оцінці ефективності системи корпоративного управління. У роботі запропоновано конкурентний та неконкурентні підходи до аналізу ефективності управління акціонерним товариством. На основі внутріорганізаційного підходу розроблено параметричну модель оцінки ефективності організаційних структур корпорації за структурними та процесними параметрами. За допомогою конкурентного підходу запропонована оцінка ефективності с точки зору груп фінансових та нефінансових інвесторів (учасників корпоративних відносин). | |