**Горлач Наталія Юріївна. Корпоративне управління акціонерними товариствами у післяприватизаційний період: дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / НАН України; Інститут регіональних досліджень. - Л., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Горлач Н.Ю. Корпоративне управління акціонерними товариствами у післяприватизаційний період. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2003.  Роботу присвячено питанням удосконалення корпоративного управління акціонерними товариствами в рамках корпоративної культури. Досліджено вплив приватизації на формування фондового ринку та акціонерного сектору економіки України, перспективи їхнього розвитку в умовах глобалізації. Запропоновано методику аналіз стану і тенденцій розвитку ринків цінних паперів. Проведено аналіз стану фондового ринку, ефективності роботи акціонерних товариств України. Окреслено роль держави в удосконаленні корпоративного управління, напрямки поширення участі найманих працівників в управлінні акціонерною власністю, культурні та соціально–поведінкові складові формування корпоративної культури. | |
| |  | | --- | | 1. Корпоративний сектор економіки України формується під впливом приватизації, корпоратизації й наступного перерозподілу капіталу. Це обумовлює особливості корпоративного управління в Україні, удосконалення якого стало однією з найгостріших соціальних та економічних проблем акціонерних товариств і держави. Її вирішення потребує кропіткої роботи учасників корпоративних відносин на теоретичних, методологічних і методичних засадах управління в умовах трансформаційної економіки.  2. Пріоритетними для вітчизняних акціонерних товариств і корпорацій повинні стати інституціональний та культурологічний підходи у поліпшенні корпоративного управління. Рівень розвитку корпоративних відносин у значному ступені буде обумовлений існуючими рамками корпоративної культури, яку потрібно формувати з ініціативи корпоративних структур і держави як інститут ринкової економіки, що встановлює формальні та неформальні обмеження на соціально-економічну поведінку та дії людини.  3. Приватизація має позитивний та негативний вплив на формування корпоративного сектору економіки України. Подальший розвиток корпоративного управління залежатиме від умов, які держава створюватиме для ефективного функціонування АТ. Для цього необхідно використовувати зарубіжний досвід, дотримуватись світових тенденцій корпоративного управління з урахуванням національних особливостей.  Запропоновані в роботі методичні рекомендації та проведений на їхній основі аналіз стану і тенденцій розвитку ринку цінних паперів та акціонерних товариств України показав взаємообумовленість їхнього розвитку, активну роль фондового ринку у поліпшенні роботи акціонерних товариств. У багатьох регіонах, зокрема Львівській області, інфраструктура ринків цінних паперів розвинута достатньо для активізації емісійної діяльності АТ і припливу інвестицій. На теперішній час для покращення фінансового стану і ділової активності АТ першочерговим є поліпшення корпоративного управління, зокрема державними корпоративними правами.  4. Поєднання інтересів учасників корпоративних відносин на усіх рівнях управління задля ефективного використання акціонерної власності можливе за умов формування корпоративної культури. Головними культурними та соціально-поведінковими складовими корпоративної культури повинні стати наступні: культура, економічна демократія, соціальна відповідальність, трудова відповідальність, економічний менталітет, ділова практика. Кожна складова виконуватиме конкретні завдання задля поліпшення корпоративного управління за умов інтеграції корпоративних цінностей в офіційну політику держави, АТ та життя трудових колективів.  5. Значну роль у розвитку корпоратизму , формуванні громадянського суспільства мають відігравати наймані працівники. Цьому заважає протиріччя поміж підпорядкованим статусом найманих працівників у вітчизняних АТ та їх зростаючою незалежністю, впливовістю і творчою ініціативою. Ефективним методом розв'язання такого протиріччя слід вважати розширення управлінських функцій найманих працівників в АТ. Цьому сприятимуть наступні, запропоновані в роботі, заходи щодо найманих працівників, а саме: формування "економіки участі" у власності АТ на основі реалізації різних концепцій, забезпечення прав щодо стратегічного управління АТ, формування корпоративного професіоналізму, атестація на відповідність принципам корпоративного управління, виховання корпоративної культури, посилення впливу держави на ефективність використання акціонерного капіталу, зокрема на формування "економіки участі". "Економіку участі" доцільно формувати з урахуванням особливостей корпоративної культури АТ. Оцінювати готовність АТ до розвитку "економіки участі" доцільно за кретеріями, виробленими банківською практикою розвинутих країн.  6. Для реалізації найманими працівниками власних прав щодо управління АТ необхідно впроваджувати систему випереджуючого навчання і підвищення кваліфікації, що забезпечуватиме збереження в АТ професійного ядра колективу. У механізм безперервної підготовки працівників запропоновано включати етапи: навчання корпоративному професіоналізму, загальноосвітню підготовку, початок трудової діяльності, спеціалізований процес одержання професіональної кваліфікації, трудову діяльність на більш високому професійному рівні. Корпоративний професіоналізм найманих працівників – акціонерів АТ необхідно формувати і розвивати задля виховання його особистості як ефективного (для суспільства) власника, що оптимально використовує права акціонера і дотримується обов'язків, пов'язаних із володінням власністю акціонерного товариства; бере участь у корпоративному управлінні відповідно до своєї частки в акціонерному капіталі для забезпечення його ефективного використання.  7. У корпоративному секторі України є економічні та соціальні передумови для ефективного впливу держави на роботу АТ як власника корпоративних прав. Для окреслення ролі держави в управлінні корпоративними правами запропоновано розрізняти два аспекти: державно-правовий, що випливає із завдань володіння державною власністю, і корпоративний, пов'язаний з управлінням державними корпоративними правами. Поєднання двох аспектів забезпечить ефективне управління корпоративними правами держави, поєднання інтересів учасників корпоративних відносин.  Стратегічним завданням держави повинно стати формування корпоративної культури, як етичного ресурсу подальшого розвитку корпорацій, що має однакову значимість поряд з іншими виробничими ресурсами. За відсутністю коштів у акціонерних товариств держава має стати ініціатором та організатором внутрікорпоративної системи підвищення кваліфікації кадрів. Головними формами державного впливу доцільно вважати наступні: організацію та фінансування з державного бюджету програм підготовки кадрів, податкове стимулювання, створення додаткових робочих місць в АТ. | |