**Кудінович Ольга Олександрівна. Міжнародний досвід оптимізації управління акціонерними товариствами в Україні в умовах геоекономічних викликів. : Дис... канд. наук: 08.00.02 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Кудінович О.О. Міжнародний досвід оптимізації управління акціонерними товариствами в Україні в умовах геоекономічних викликів**. – **Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини. – Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Київ, 2009.У дисертації досліджено процес еволюції теорій управління корпораціями, етапи формування та розвиток систем корпоративного управління. Подальший розвиток акціонерних товариств і корпорацій в Україні, їх інтеграція у світове господарство потребують вирішення дуже важливих і нагальних питань, серед яких: удосконалення законодавства, формування теорії та методології корпоративного управління, визначення концептуальних засад та принципів побудови системи корпоративних відносин в умовах ринкових трансформацій, узагальнення досвіду роботи корпоративних структур, надання методичної допомоги акціонерним структурам.Розроблено і запропоновано економічний механізм, спрямований на досягнення збалансованості впливу суб’єктів корпоративних відносин на прийняття управлінських рішень, і одержання відповідної частки доходу від діяльності АТ. |

 |
|

|  |
| --- |
| Результати проведеного дисертаційного дослідження дають можливість зробити такі висновки, що характеризують наукову новизну і мають теоретико-методологічне та науково-практичне значення.1. Переосмислення підходів на більш фундаментальному транснаціональному рівні призводить до об’єктивності розуміння сучасної світової економіки як структури, що створена чотирма силами – технологіями, інформацією, суспільними інститутами і системами корпоративного управління. Системи корпоративного управління – це динамічно-взаємодіюча, субординована сукупність інституційно-функціональних відносин, зміст і характер яких визначається не лише внутрішніми чинниками, але і чинниками зовнішнього середовища. В умовах, коли традиційні кордони галузей «розмиваються», торговельні бар’єри зникають під впливом вільного переміщення товарів, капіталу і технологій можливості великих компаній вже не визначаються «фізичними» ресурсами. Перед викликами перенасичених, глобальних ринків з жорсткою конкуренцією об’єктивно постає необхідність розуміння того, що лише високий рівень корпоративного управління є запорукою комерційного успіху і надасть можливість корпораціям ефективно інтегруватися у світову економіку «техніко-економічного паритету».2. Сучасні концептуально-теоретичні підходи до процесу розробки оптимальних моделей управління АТ базуються на їх системній цілісності, що є запорукою забезпечення стабільності функціонування в умовах геоекономічних викликів та впливу глобалізованого зовнішнього середовища. І хоча оптимізація управління в корпораціях ґрунтується на сучасних теоріях управління, зокрема на теорії «загальних систем» Л.Берталанфі, «процесному підході» К.Боулдінга, концепції «управління за цілями» П.Друкера, «соціального капіталу» Ф.Фукуями, та «конфліктів і співробітництва Р.Аумана, її параметри визначаються не лише економічною доцільністю, а й соціальною відповідальністю компаній. Особливістю сучасної системи корпоративного управління є те, що вона модифікується та адаптується до взаємовиключних умов глобальної економіки та індивідуальної конкурентоспроможності, паралельного зростання ролі «ключових компетенцій» в управлінні і «зворотньої дезінтеграції» виробництва, віддзеркалюючи як її спільні риси, так і національну специфіку. Генезис АТ, як найбільш зручної до цього часу організаційно-правової форми, відбувається в умовах багаторівневої конкуренції не за середніми, а за виключними показниками товарів, послуг, процесів і технологій, що призводить до змін як у ієрархії суспільних цінностей, формах і методах залучення працівників до участі у підприємницьких об’єднаннях, так і у мотиваційних складових економічних інтересів, поведінці акціонерів та інвесторів. Оскільки система управління забезпечує безперервність цього процесу, саме зв’язок із зовнішнім середовищем в інтересах розробки цілеспрямованих управлінських рішень та формування управлінських впливів, які безпосередньо спрямовані на досягнення поставлених цілей, є визначальним.3. Особливості і практика функціонування міжнародно визнаних світових систем корпоративного управління, порівняльний аналіз базових моделей корпоративного управління – англо-американської, німецької та японської, зодного боку, у значній мірі віддзеркалюють національно-історичні особливості розвитку країн, їх економіки та культури. З іншого боку, вони дозволяють синтезувати та виокремити найбільш ефективні і оптимальні складові цих моделей корпоративного управління для країн з ринковою і транзитивною економікою. Наразі процеси ринкової трансформації в Україні свідчать, що вітчизняні АТ більш тяжіють до англо-американської і німецької моделей, запозичуючи міжнародний досвід створення і практику діяльності та нормативно-правову базу, а їх складові можуть бути адаптовані до української практики управління АТ, оскільки вони ґрунтуються на загальновизнаних міжнародних стандартах корпоративного управління (ОЕСР, ЄБРР), принципах менеджменту ТНК та внутрішніх корпоративних кодексах. Суперечності, пов’язані з використанням окремих елементів моделей у функціонуванні українських АТ, визначаються відсутністю обґрунтованих загальнонаціональних критеріїв у стратегії ринкових перетворень. Абсолютним показником впливу процесу глобалізації світових фінансових ринків на діяльність АТ є, зокрема, динаміка та географічний розподіл фінансових потоків (в контексті відтоку і припливу іноземних інвестицій в державу), що об’єктивно спричиняє підвищення вартості національних цінних паперів, дозволяє збільшити емісії нових цінних паперів для реальних інвестицій та визначає потенційні можливості підвищення капіталізації внаслідок розширення ринку обігу цінних паперів.4. Протягом останніх років в Україні сталися суттєві зміни в організаційних структурах управління в обстежених АТ (скоротилася чисельність апарату управління, зменшилася кількість структурних підрозділів, знизився рівень централізації управління); практика використання міжнародного досвіду та стандартів корпоративного управління має не системний, а спорадичний характер, поєднує суперечливі підходи до менеджменту. Крім цього, на відміну від країн з ринковою економікою, спостерігається стабільна тенденція збільшення кількості закритих акціонерних товариств – на 42,3% за період 2000-2007 рр. і розміру державної частки майна у статутному фонді акціонерних товариств – з 13,8% у 2000 р. до 28,3% у 2007 р. Вказана тенденція збільшення питомої ваги закритих АТ на противагу відкритим та зростання розміру державної частки майна в АТ взагалі та за їх видами пов’язана як з недостатньо розвинутими ринковими відносинами й непропорційним переливом капіталу між галузями економіки, так і з відсутністю системи відлагодженого механізму кругообігу капіталу в економіці.5. Критерії ефективності управління АТ базуються на гармонії інтересів окремих груп акціонерів-інвесторів, а критерії оптимальності – на діючому механізмі управління, спрямованому на досягнення збалансованості впливу суб’єктів корпоративних відносин на прийняття управлінських рішень і одержання відповідної частки доходу від діяльності АТ. Чинне законодавство України не містить норм, які б могли забезпечити ефективне управління АТ, зокрема чітко не визначені функції органів управління та їх взаємовідносини, не розроблений порядок оцінювання ефективності корпоративного управління із застосуванням економічних критеріїв та з урахуванням взаємозв’язку між ринковою вартістю і фінансовими показниками АТ (зокрема, доходом від реалізації продукції, власнимкапіталом тощо), що б дозволило розробити комплекс заходів щодо створення «оптимізаційної моделі» корпоративного управління для протидії глобальним викликам і загрозам зовнішнього середовища. Розрахунки, наведені в дисертаційному дослідженні, свідчать, що на макроекономічному рівні в умовах глобалізації світової економіки та глобальної фінансово-економічної кризи сучасний стан та існуючий механізм корпоративного управління в Україні може призвести до втрати державою контролю за розподілом значної частини ВВП. Інституційне та законодавче вирішення проблеми з питань гармонізації корпоративних і трудових інтересів учасників АТ та балансу інтересів окремих груп акціонерів є нагальним в контексті удосконалення корпоративного управління в Україні.6. Аналіз показників ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності і рентабельності українських АТ свідчить, що за показниками розширення масштабів впровадження міжнародно-визнаних принципів корпоративного управління простежується тенденція до зниження ефективності його методів. Основною причиною цього явища є дисбаланс інтересів акціонерів, кредиторів, держави, постачальників, споживачів і власне менеджменту. Серед інших причин найбільш вагомою є недосконалість і відсутність основних інститутів, які формують моделі ефективного корпоративного управління на різних економічних рівнях. Тому у коротко- і середньостроковій перспективі оптимізація управління АТ в Україні залежатиме від динаміки процесу становлення і розвитку базових (інститути фондового ринку, законодавчої бази, держави тощо) та компліментарних (інститути корпоративного секретаря, рейтингів корпоративного управління тощо) інститутів, які враховують міжнародний досвід і відповідають моделі корпоративного управління, основою якої є баланс інтересів акціонерів у структурі акціонерної власності.7. Сучасна практика управління АТ в Україні демонструє наявність достатньо гострих конфліктів інтересів та розбіжностей цілей менеджерів (досягнення й підтримка певного рівня розвитку товариства та обсягів продажу) і акціонерів (зростання чистого прибутку в довгостроковому аспекті). Запозичення і використання кодексу «прийнятних компромісів» англо-американської моделі сприятиме координації функціонування акціонерного капіталу в мінливому українському ринковому середовищі та досягненню цілей усіх зацікавлених сторін. Першим кроком у цьому напрямі повинно стати впровадження (та нормативно-законодавче закріплення) різних варіантів дивідендної політики залежно від обраної стратегії АТ щодо збільшення або зменшення акціонерного капіталу. У зв’язку з цим використання міжнародного досвіду дає можливість вітчизняним АТ оптимізувати процес управління з урахуванням їх галузевої та функціональної специфіки, інтегрувати у світовий і регіональний корпоративний простір.8. Стратегія формування ефективних інститутів корпоративних відносин і акціонерної власності, що належить різним групам акціонерів, чітко пов’язана з принципами прозорості діяльності АТ для забезпечення їх відповідності оптимальній моделі корпоративного управління. Така модель враховує внутрішні і зовнішні чинники середовища АТ, права суб’єктів і взаємовідносини міжучасниками АТ, особливості розкриття інформації та класифікацію дій, що потребують схвалення акціонерів.9. Проблема оптимізації управління вітчизняними АТ також безпосередньо пов’язана з формуванням в них такої системи трудових відносин, в якій у максимальній мірі враховувалися б міжнародно-визнані основні принципи, вимоги і стандарти до їх організації. З метою забезпечення ефективної системи управління необхідно вдосконалити процедуру вибору вищих органів АТ, і особливо спостережної ради. Здійснений аналіз діяльності АТ України дав змогу запропонувати два можливих варіанти голосування при обранні членів спостережної ради – просте і кумулятивне, а також обґрунтувати обов’язкову наявність у спостережній раді зовнішніх директорів, які виступають як арбітри у суперечках менеджерів і виконують завдання пов’язані із проблемами представництва у відносинах менеджерів і акціонерів. У роботі запропоновані кілька видів стратегій управління персоналом і виявлені параметри, зміна яких передбачається в процесі реалізації СУП. Автором розроблена модель вибору СУП, яка була апробована у ВАТ "Укртранснафта". |

 |