

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 21.07.2006 р. № 1001 // Нормативні акти України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1096.997.0>.
2. Трансформация экономической системы Украины : проблемы и решения / [Клиняненко Б. Т., Акмаев А. И., Чапенко А. Ю., Третьяк В. В. и др.]. - Луганск : ЛФ ИЭПИ НАН Украины, ДГМИ, 2004. - 187 с.
3. Захарченко В. Современная региональная экономика : [монография] / В. Захарченко, В. Вайсман, Е. Молина. - Одесса : Наука и техника, 2004. - 160 с.
4. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Луганської області на період до 2015 року. - К. : РВПС України НАН України, 2005. - 128 с.
5. Бурбело О. А. Преобразование отношений собственности в Украине : [монография] / О. А. Бурбело, В. Н. Тисунова, Н. Л. Недодаева ; МВД Украины, Луганский ин-т внутренних дел. - Луганск : РИО ЛИВД МВД Украины, 1998. - 162 с.
6. Статистичний збірник "Регіони України" 2010 / Держав-

ний комітет статистики України ; [за ред. О. Г. Осауленка]. - К., 2010. - Ч. 2 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

7. Статистичний збірник "Регіони України" 2009 / Державний комітет статистики України ; [за ред. О. Г. Осауленка]. - К., 2010. - Ч. 2 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

8. Статистичний щорічник України 2007 / Державний комітет статистики України ; [за ред. О. Г. Осауленка]. - К., 2010 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України "Шляхом європейської інтеграції" на 2004-2015 роки : Указ Президента України від 28.04.2004 р. № 493/2004 // Офіційний вісник України. - 2004. - № 18. - Ст. 1278.

10. Кваснюк Б. Структурная перестройка экономики и ее ресурсы / Б. Кваснюк // Вопросы экономики. - 2003. - № 11. - С. 19-26.

11. Пабат А. Стратегический менеджмент конкурентоспособности национальной экономики в перспективе евроинтеграции / А. Пабат, С. Хаминич // Экономист. - 2005. - № 12. - С. 59-61.

V. Tisunova

EVALUATING OF MARKET TRANSFORMATIONS IS TO ECONOMY OF THE LUGANSK AREA

In the article accordance of market transformations to the industrial area to the declared rule are definite; the matrix of transformation measures in the boundaries of the Lugansk area on the basis of the use of modern methods of evaluating and comparing the role types of economic activity are is developed.

Key words: area, market transformations, types of economic activity, matrix of transformation measures.

© В. Тісунова

Надійшла до редакції 14.07.2011

УДК: 330.342:338.242

КОНЦЕПЦІЯ АКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ЧИННИКА В СУЧАСНОМУ КОРПОРАТИВНОМУ ПРОЦЕСІ

ВАРВАРА ЧЕРНОВА,

асистент Донецького національного технічного університету

У статті запропоновано сучасну концепцію активізації людського чинника в процесі розвитку корпоративних відносин в Україні. Зроблено висновок щодо розширення меж участі людини в економічному управлінні.

Ключові слова: людський чинник, корпоратизація, корпорація, трудові ресурси, персонал, інтереси, корпоративне управління.

Постановка проблеми. Ринкові перетворення в Україні супроводжуються принциповими інституційними трансформаціями в економіці. Однією з форм прояву цього процесу є розвиток корпоративного сектора, що відповідає ключовій тенденції динаміки світової економіки. Так, якщо на початку ХХ століття в структурі підприємств Сполучених Штатів Америки корпорації склали 23,6 %, у середині століття - 26,2 %, у 70-х роках - 78,4 %, то наприкінці ХХ століття їхня частка в інституціональній

структурі підприємств й організацій країни становила понад 80 %, а частка корпорацій у ВВП сягнула позначки майже 90 % [1, с. 86].

Щодо економіки сучасної України, то в інституціональній структурі її підприємств та організацій функціонують 424,8 тис. корпоративних утворень, що становить 37,5 % загальної кількості суб'єктів економічної діяльності, а частка корпоративного сектора в обсязі ВВП дорівнює 75 % [2, с. 88-89].

У системі стратегічних напрямів соціально-еко-

№ 5 (112) липень-серпень 2011 р.

номічного розвитку країни до 2015 року корпоративна економіка й активізація механізмів корпоративного управління розглядається як одна з найважливіших задач економічної політики. З активізацією процесу корпоративізації економічних відносин (підґрунтям яких є інтеграція приватних і суспільних начал) суттєво змінюється роль людського чинника в економіці в цілому та в управлінні зокрема. Отже, теоретичне обґрунтування місця й ролі людського чинника розвитку корпоративізації економічних відносин, становлення людини як активного учасника управління підприємством є об'єктивною потребою сучасної економічної науки й практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Еволюція корпоративного процесу й механізми функціонування корпорацій є достатньо дослідженими в працях українських, російських і зарубіжних учених. В українській економічній літературі стратегічні напрями розвитку корпоративних процесів відбито в колективній праці під керівництвом В. Гейця [3]. Корпорацію як систему економічної влади досліджує В. Дементьев [4]. Методологічні аспекти функціонування корпорації в системі суспільного виробництва проаналізовано в колективній праці під керівництвом Л. Дмитриченко [5]. Проблеми стратегічного управління персоналом відбито в колективній праці під керівництвом Ю. Лисенка [6]. Напрямок вдосконалення корпоративного управління досліджує О. Шеремет [7]. Проте питання фундаментальних соціально-економічних зрушень, які відбуваються зі зміною статусу працівника у зв'язку з корпоративізацією, у науковій літературі представлені обмежено й потребують спеціальних досліджень.

З теоретичної точки зору актуальним є визначення нових методологічних підходів до вивчення впливу корпоративізації на зміни в статусі працівника, унаслідок яких макроекономічні відносини перетворюються на відносини зацікавленості та стимулювання корпоративного сектора; зароджується й розвивається новий вид взаємодії - взаємодія права власності й права участі в управлінні персоналу корпоративізованих організацій, що забезпечує узгодження інтересів суб'єктів корпоративних відносин.

З практичної точки зору загострюється необхідність розробки методичних підходів до забезпечення ефективної участі персоналу в корпоративному управлінні, що й обумовлює актуальність вибраної теми статті.

Метою дослідження є розробка концепції активізації ролі людського чинника й поширення сфери участі суб'єктів корпоративного процесу в корпоративному управлінні, а також розробка механізмів реалізації цієї концепції в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Процес корпоративізації соціально-економічних відносин в Україні супроводжується становленням різноманітних форм корпорацій та різноманітних механізмів управління нею, у системі якого активізується людський чинник.

Сучасне розуміння економічних дефініцій обумовлює необхідність виділення трьох рівнів аналізу поняття "корпоративне управління": *суб'єктивний* (упорядкування відносин між учасниками корпоративного процесу); *об'єктивний* (управління головними ресурсами - виробництво, фінанси, персонал); *інтегральний* (поєднання суб'єктивного й об'єктивного).

Необхідно розрізняти "модель корпорації" і "модель корпоративного управління". Найбільш розповсюдженою моделлю корпорації на сьогодні є акціонерне товариство, яке поєднує права влас-

ності в єдине організаційне ціле й вирішує одну із суттєвих задач економіки - скорочує трансакційні витрати. Тривала історична практика появи, становлення й розвитку акціонерних товариств дозволила виділити *базові основи їх різних форм* - структурування власності й власників, формування переваг об'єднань і їх впливу на управління. До більш ефективних форм акціонерних товариств відносять, як правило, моделі корпоративного управління (владно-організаційні системи управління об'єднаннями), реалізація яких представляє й захищає інтереси власних інвесторів.

Світова практика дає можливість виділити дві головні моделі корпоративного управління й контролю: "англо-американську", що заснована на пріоритеті прав акціонерів (власності), де контроль здійснюється товарними й фінансовими ринками, і "континентальну", що відома як "модель банківського контролю" й розповсюджена в країнах Європи та в Японії. У національних моделях корпоративного управління існують "внутрішні" й "зовнішні" системи. Внутрішня система базується на структурі власності з перехресним володінням акціями та банківським контролем (Німеччина, Японія). Зовнішня система корпоративного управління характеризується розосередженням власності через значну кількість акціонерів і високий вплив фондового ринку (США, Великобританія). Кожна модель корпоративного управління має як позитивні, так і негативні сторони. Це стосується різних механізмів злиття і поглинання, зміни пріоритетів інтеграції корпоративних структур, розробки нових методологій і підходів до аналізу діяльності корпорацій, спрямованих на зростання синергії та синергетичних ефектів господарювання. Усе загалом здатне або активізувати, або звести нанівець роль людського чинника в корпоративному процесі.

Для України вибір національних моделей процесів корпоративізації та корпоративного управління є новим, складним й актуальним. Українська модель корпоративного управління визначається економічною, соціальною й правовою її складовими, що виявилось під час роздержавлення й інсайдерської приватизації об'єктів державної власності. Відповідно до особливостей роздержавлення й акціонування формувалася національна модель корпоративного управління з різними можливостями акціонерів із власним капіталом (пряме володіння й управління) та акціонерів, статус яких визначався через посередників - трасти, інвестиційні фонди та інвестиційні компанії (непряме володіння й відсутність реальної участі в управлінні), тобто склався "персонал" і "не персонал" ("аутсайтери") корпорації. Інакше кажучи, акціонери (інсайтери й аутсайтери) не стали реальними власниками, а тим більше активними учасниками управління - право на управління не перетворилося на реальну можливість управляти приватизованим підприємством. І хоча закон про господарські товариства передбачає контроль акціонерів за діяльністю акціонерного товариства та його періодичну звітність перед ними, насправді такого немає. Така неаргументованість прав власників сформувала умови активної участі держави в корпоративному управлінні, що викликає певні суперечності всередині інсайдерів, між інсайдерами й аутсайдерами, між аутсайдерами.

Розвиток акціонування в Україні відбувається не менш специфічно: з переходом до грошової приватизації зросла роль аутсайдерів і конкурентної боротьби між ними за право володіння й розпоряджен-

на акціонованими підприємствами, що обумовлено декількома причинами:

а) відсутністю нормально функціонуючого фондового ринку, унаслідок чого перерозподіл власності відбувається не завжди відкрито; за таких умов держава є активним гравцем, а поняття "персонал" випадає із системи відповідних відносин;

б) активізацією аутсайдерів, унаслідок чого виникла низка суперечностей між ними й інсайдерами;

в) унаслідок суперечностей між інсайдерами й аутсайдерами при нерозвиненому фондовому ринку держава зберігає суттєві важелі в корпоративному управлінні.

Останнє є важливим в умовах України, бо захищає права людини на об'єкти власності й на участь у прийнятті рішень щодо відповідальності за їх використання; право держави на вивільнення від відповідальності за збиткові об'єкти та на дохід від реалізації неефективного майна; можливість держави залишати за собою права на участь в управлінні корпоративним об'єктом та співучасть у розподілі його прибутку. Держава концентрує зусилля на тих секторах економіки, де ринковий механізм регулювання не є ефективним. Зменшуючи власну пряму участь в економіці, вона одержує можливість сконцентрувати увагу на вирішенні соціальних проблем за рахунок фінансових джерел ефективно працюючого недержавного сектора економіки. Не можна оцінювати роль держави лише з негативної позиції, перебільшуючи переваги ринкового саморегулювання. Справа в тому, що вимоги щодо суттєвого звуження регулюючої ролі держави в економіці не кореспондуються з вимогами до держави. І це є *першим парадоксом*, який ускладнює українські економічні реформи. *Другим парадоксом* є політична пасивність населення, потреба у "поводирі", на якого перекладається відповідальність за незадоволення потреб. Звідси й досить пасивна участь значної частки людей (інсайдерів й аутсайдерів) у корпоративному управлінні, навіть за умови володіння акціями корпорації. *Третій парадокс* полягає в тому, що сама держава повинна обмежувати власну економічну діяльність за сценарієм її демократизації. Отже, зазначені обставини й приводять до активної ролі держави не тільки в корпоративізації економіки, а й у корпоративному управлінні.

За таких умов персонал як організований колектив не може одразу проявити себе в повній мірі персонально активним і відповідальним, тому в Україні переважає "внутрішня" система корпоративного управління, де панує капітал менеджерів і працівників підприємства, що обумовлює розподіл прибутку в інтересах інсайдерів.

Цілі учасників корпоративного процесу (інсайдерів й аутсайдерів) відрізняються. Якщо перші прагнуть до виживання згідно з обсягом вкладеного капіталу й розвитку корпорації, то другі зацікавлені лише в одержанні прибутку (дивіденду) на капітал. Тому цілі корпорації повинні визначатися таким чином, щоб домінуючими були об'єктивні з них і щоб вони спиралися на оптимальне використання ресурсів, а суб'єктивні не суперечили їм.

Взаємодія учасників управління залежить від його структури. Структура управління корпорацією є сукупністю елементів управління з визначеними функціями, необхідними зв'язками й взаємовідносинами між ними, які характеризуються участю у формуванні цілей і забезпеченні їх реалізації. Проблемою є те, що в корпоративному управлінні сти-

каються інтереси двох груп: власників, що не управляють власністю, й управлінців, що не мають власності. Корпоративне управління саме й повинне регулювати різноспрямовані інтереси корпоративного процесу. Але виникає проблема оцінки діяльності менеджерів, винагорода праці яких випливає своєрідним вирівнювачем цілей, тобто ця винагорода повинна бути такою, щоб мотивувати на досягнення цілей корпорації. Із просуванням до постіндустріального суспільства певним феноменом стає й інтелектуальний капітал, що обумовлює розвиток системи виробничих відносин у корпорації. Якісні властивості персоналу, безумовно, впливають на результати діяльності корпорації, тому на зміну найму приходять мотивоване залучення людей - носіїв інтелекту, що принципово змінює систему взаємовідносин усередині корпорації між структурними складовими персоналу. Формуються умови партнерства, що поступово стає провідною засадою ефективної діяльності корпорації. *Виникає сучасна форма трудових ресурсів - персонал. Якщо трудові ресурси - це трудовий потенціал, то персонал - це активні й організовані трудові ресурси, поєднані взаємозв'язком інтересів суб'єктів корпоративної діяльності.*

Існують параметри, за якими можна визначати, наскільки та чи інша корпорація відповідає інтелектуальному виклику сучасності. Це - вирішення соціально-економічних задач суспільства; довгострокові відносини з партнерами; динамічність корпоративного розвитку; сталість місця корпорації в економічних відносинах країни; довіра клієнтів; високий професіоналізм персоналу; постійне прагнення до розвитку й удосконалення. Лише та корпорація, яка має високий інтелектуальний ресурс, може оперативно пристосовуватися в часі й просторі до умов, що швидко змінюються. Основою визначення параметрів є уявлення щодо місця корпорації в системі взаємодії різноманітних інтересів, включаючи інтереси держави.

Участь держави в корпоративному управлінні визначається й надалі буде визначатися ступенем важливості об'єкта власності для економіки країни. Шляхи вдосконалення державної участі в корпоративному управлінні такі: оптимізація структури власності за рахунок продажу об'єктів, що підлягають приватизації з урахуванням їх значущості для економіки країни; визначення цілей управління за кожним окремим об'єктом у відповідності до диференційованої оцінки ефективного управління державними корпоративними правами; дивідендна політика, зорієнтована на індивідуальний підхід до підприємств з метою збільшення доходів за державними корпоративними правами.

Реалізація функцій держави має позитивне значення для корпоративного сектора економіки, оскільки, по-перше, вона забезпечує дійсне перетворення трудових ресурсів у персонал, що бере активну участь в управлінні; по-друге, забезпечує привабливий інвестиційний клімат у країні; по-третє, є спроможною забезпечити сталу політичну ситуацію та сприятливе екологічне оточення.

Будь-яка модель корпоративних відносин передбачає корпоративне самоуправління як інструмент підвищення ефективності корпоративного управління. З формуванням фондового ринку й поширенням його впливу на корпоративну діяльність вплив держави на корпоративне управління має зменшуватися. За таких умов посилюється самоуправління, яке

повинно бути спрямованим на підвищення ефективності діяльності корпоративного сектора в цілому, включаючи в систему корпоративного управління зовнішні інституції (акціонерів-аутсайдерів і державу).
 З урахуванням цілей і механізмів взаємодії суб'єктів корпоративного процесу, механізмів кор-

поративного управління й задач його вдосконалення в аспекті державної економічної політики, а також механізмів корпоративного саморегулювання, можна представити таку абстрактну схему концепції активізації людського чинника в сучасному корпоративному процесі (рис. 1).

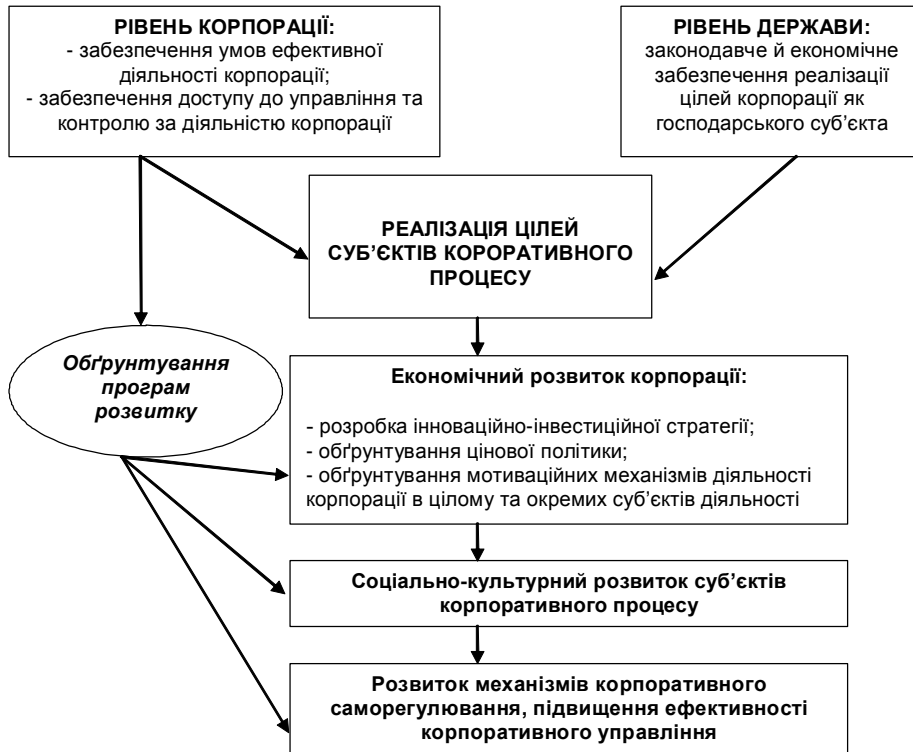


Рис. 1. Концепція активізації людського чинника в сучасному корпоративному процесі.

Таким чином, сучасний механізм корпоративного самоуправління поступово залучає до цього процесу залежні від об'єднання власності групи населення, фінансово-економічні структури й державу. Проте існує проблема протилежності інтересів великих і дрібних акціонерів, яку можна вирішувати лише шляхом залучення останніх до системи корпоративного управління. Результати дослідження кореляції між концентрованою власністю, якістю управління й зростанням курсової вартості акцій неоднозначні: в одних галузях вони позитивні, у других - нейтральні, у третіх - негативні. Самоуправління корпорації повинно бути побудованим так, щоб вирішувати цю проблему, і головною ланкою тут виступає персонал корпорації, його кваліфікація й налаштованість на розширення корпоративних інтересів на стратегічному шляху довгострокової активної участі в соціально-економічних змінах суспільства.

Висновки

Аналіз процесу корпоратизації, еволюції форм корпорації та її місця й ролі в сучасній соціально-економічній системі дає можливість для певних висновків:

1. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку спостерігається розширення меж участі людини в управлінні як нової форми реалізації соціального виклику, обумовленого переходом до виробничих відносин інституціоналізму з притаманним йому зростанням ролі людського чинника - носія інтелекту, що принципово змінює й систему взаємовідносин усередині корпорації.

2. Існують такі закономірності розвитку корпоративного процесу: а) перетворення економічних відносин у внутрішньоорганізаційні відносини корпоративного сектора економіки, що означає проникнення макроекономічних закономірностей у мікроекономічне середовище, завдяки участі в управлінні й персоналізації ролі й значення носіїв робочої сили; б) розвиток механізмів взаємодії права власності й права участі в управлінні окремої особи й персоналу корпоративних організацій, що відображає процес формування нової соціально-економічної реальності; в) поширення участі персоналу корпорації в корпоративному управлінні, що найбільшою мірою відповідає важливому принципу економічного управління - принципу узгодження інтересів.

Унаслідок цього працівник корпорації стає активним учасником корпоративного управління й таким чином поєднується його економічний інтерес та його відповідальність як суб'єкта управління корпорацією.

3. Дослідження провідних моделей корпоративного управління дозволило встановити, по-перше, ускладнення сучасної його моделі; по-друге, взаємодію причин, що обумовлюють розширення участі в управлінні корпорації її персоналу - через нові форми такої участі ("віртуальні збори акціонерів", посилення впливу фондового ринку, використання японського принципу довічного найму тощо); по-третє, те, що Україні найбільш притаманна інсайдерська модель корпоративного управління.

4. Причини активізації економічної ролі держави в Україні пов'язані, по-перше, із традиційними "звичками" влади й народу до патерналізму; по-друге, із

впливом тенденцій посилення ролі держави в ринковому середовищі розвинутих країн, у тому числі країн із соціальним ринковим господарством; по-третє, із необхідністю більш результативного впливу держави на трансформаційну економіку; по-четверте, із неминучістю такого впливу за умови політичної нестабільності.

5. Головними напрямками вдосконалення корпоративного управління в Україні в аспекті зростання ролі людського чинника слід вважати такі: а) узгодження інтересів усіх груп персоналу (через різновиди праці й особистої участі в прийнятті рішень); б) розширення функціональних прав та обов'язків персоналу корпорації, що реалізуються в управлінні; в) розширення корпоративності за рамки організації з метою адаптації до зовнішніх умов діяльності корпорації; г) зосередження частини об'єктів власності в руках менеджерів; д) посилення інвестиційної привабливості корпорації; е) подальший розвиток і повноцінне функціонування фондового ринку й спроможності персоналу корпорації адекватно сприймати сигнали зовнішнього середовища.

V. Chernova

THE CONCEPTION OF STIRRING UP OF HUMAN FACTOR IN MODERN CORPORATIVE PROCESS

In this article proposed the modern conception of stirring up of human factor in process of development of corporative relations in Ukraine. Made the conclusion about broadening frontiers participation of human in economic management as a new form realization social call.

Key words: the human factor corporatisation, corporation, labour resources, personnel, interests, corporate management.

© В. Чернова

Надійшла до редакції 26.07.2011

УДК: 338.04

ПРОБЛЕМИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ УПРАВЛІННЯ

АРТЕМ ШЕВЧЕНКО,

аспірант Донбаського державного технічного університету, м. Алчевськ

У статті досліджено комплекс функціональних обов'язків, які виконуються головними, функціональними та лінійними керівниками підприємств. Систематизовано види управлінської діяльності шляхом диференціації професійних функцій та функцій управління. Визначено склад і особливості професійних функцій та функцій управління.

Ключові слова: регламентація, методи нормування, управлінська праця, трудові функції, чисельність.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин, посилення конкуренції між підприємствами щодо мінімізації виробничих витрат обумовили зростання інтересу науковців та практиків до питань нормування праці різних категорій працівників. Скорочення чисельності фахівців та службовців, зменшення витрат по фонду оплати праці, особливо в складних економічних умовах, спрямоване на опти-

ЛІТЕРАТУРА:

1. Економічна енциклопедія : у 3-х тт. / [редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. - К. : Видавничий центр "Академія", 2001. - Т. 2. - 848 с.
2. Державний комітет статистики України : Статистичний щорічник України за 2009 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]. - К. : Державне підприємство "Інформаційно-аналітичне агентство", 2010. - 566 с.
3. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / [авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін.]. - К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. - 416 с.
4. Дементьев В. В. Экономика как система власти / В. В. Дементьев. - Донецк : Каштан, 2003. - 404 с.
5. Корпорация в системе общественного производства : [монография] / Л. И. Дмитриченко, Т. С. Чунихина, Л. А. Дмитриченко, А. Н. Химченко. - Донецк : Схід. вид. дім, 2010. - 184 с.
6. Стратегическое управление персоналом / [Андриенко В. Н., Беликова Т. Ю., Голтвенко В. А., Маншилин К. Н. и др.]. - Донецк : Юго-Восток, 2005. - 201 с.
7. Шеремет О. Удосконалення корпоративного управління / О. Шеремет // Економіка України. - 2004. - № 1. - С. 32-37.

мізацію штатного розкладу, має відбуватися на підставі використання методів нормування праці, які дозволять визначити необхідну чисельність штатних працівників як по окремих структурних підрозділах, так і по підприємству в цілому з урахуванням особливостей виконання робіт і відповідного сучасного прогресивного досвіду. Особливо актуальною проблема встановлення економічно доцільної чисель-

№ 5 (112) липень-серпень 2011 р.