

и воспользоваться возможностями, которые у них имеются для расширения видов страховых услуг, дает нам право утверждать о постепенном расширении страхового рынка и возможностях сильных страховых компаний пережить трудности финансового кризиса. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Внукова Н. Оценка эффективности страхового предпринимательства в Украине / Н. Внукова, А. Прудкий // Финансовые услуги. – 2000. – № 9.
2. Страховый рынок Украины // www.insurance.com.ua
3. Статистичний щорічник України / Держкомстат України, 2006.

УДК 334.02

МЕХАНИЗМ УЧЕТА ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

ВАРЦАБА В. И.
кандидат экономических наук
Ужгород
ДВИРКО Ю. В.
аспирант
Полтава

Проблемы совершенствования корпоративного управления приобрели в наши дни особую значимость. Это обусловлено тем, что надлежащим управлением обеспечивается инвестиционная привлекательность, эффективное использование капитала, достижение высоких показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Многолетняя противоречивая практика работы корпораций дала очень большой материал для обобщения и выработки единых норм и рекомендаций по корпоративному управлению. В процессе функционирования корпорации происходит вовлечение тем или иным способом различных субъектов общества и категорий людей. Поэтому руководство корпорации в процессе принятия решений должно учитывать интересы экономических составляющих общества. Корпоративное управление становится центральной темой в исследованиях таких отечественных и западных экономистов, как Чиркова Е. В., Устюжаниной Е., Воронковой А. Е., Радыгина А. Д., Энтова Р. М., Межераупса И. В., Хеймана С. и др.

Принимая во внимание практическую и теоретическую значимость работ учёных-экономистов, необходимо отметить, что вопросы, связанные с механизмом баланса интересов субъектов корпоративного управления, остаются недостаточно изученными. Таким образом, целью данного исследования является выделе-

ние основных заинтересованных сторон корпорации и их интересов, разработка рекомендаций для достижения баланса интересов участников корпоративного управления на основе опыта западных стран

Отечественные исследователи придерживаются различных взглядов на понятийные рамки термина «корпорация». Одни к корпоративным организациям относят все коммерческие организации, основанные на членстве, другие – хозяйственные общества и товарищества, третьи – только акционерные общества [3]. В данной статье будем считать, что именно акционерные общества в отечественной экономической системе по своему правовому статусу и экономической сущности с наименьшими условностями идентифицируются с понятием «корпорация», сформировавшимся в мировой хозяйственной и правовой практике.

По мере развития акционерной формы собственности формируются права, которыми пользуются владельцы производственных ресурсов, образующие совокупность форм контроля за деятельностью акционерного общества. Новые собственники столкнулись с проблемой формирования такой системы управления, которая учитывала бы интересы владельцев – держателей акций, управляющих-менеджеров и наемного персонала. На практике возникла необходимость выбирать стратегию развития каждого акционерного общества и согласовывать интересы его участников [2, 4]. Субъектами корпоративного управления являются акционеры, менеджеры, потребители, поставщики, местное население, государство и общество в целом.

Участники корпоративного управления являются носителями различных интересов и предпринимают те или действия, направленные на их реализацию, на достижение целей, отлич-

ных от целей других участников. Так, предприятие в целом заинтересовано в расширении своей деятельности, максимизации своей стоимости; акционеры заинтересованы в наличии стабильных высоких дивидендов, повышении ликвидности акций; менеджмент – в потребности самовыражения, усилении своего социального статуса; трудовой коллектив – в удовлетворении материальных потребностей; кредиторы – в снижении рисков, обеспечении определенного уровня прибыльности; государство – в обеспечении стабильности национальной экономики и рост ВВП; поставщики – в своевременном выполнении пунктов договора; потребители – в качественной, доступной продукции и т. д.

Таким образом, должен быть найден баланс интересов различных участников этих отношений с целью минимизации конфликтов, обеспечения устойчивого существования корпоративных отношений и их поступательное развитие.

Так, в США, Великобритании, Канаде баланс интересов владельцев и наемных менеджеров обеспечивается путем ограничения деятельности менеджмента контрактом, предусматривающим как существенное вознаграждение, так и возможность взыскания нанесенных предприятию убытков. С одной стороны, свобода и защищенность менеджмента от давления акционеров контрактом (уволить менеджера до окончания срока действия контракта возможно, если доказано в суде нарушения менеджером условий контракта), с другой – возможность акционера продать свои акции по рыночной стоимости, что может повлечь за собой смену менеджмента предприятия. В Германии, Австрии и Швеции в состав органов управления предприятия входят работники, имеющие право вето на решения, наносящие ущерб интересам предприятия. В Японии в управлении корпорацией, наряду с работниками и акционерами, принимают участие важнейшие контрагенты. Похожая модель реализуется и в Южной Корее [1].

Акционерные компании зарубежных стран с развитой рыночной экономикой имеют своего рода философию управления, которая определяет работу по согласованным правилам, соблюдаемым всеми: акционерами, менеджерами, наемными работниками. Крупные корпорации, как правило, разрабатывают и утверждают следующий примерный перечень документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды: кодекс поведения; рекомендации по оплате труда и вознаграждению менеджеров, обеспечению равных прав для них, невмешательство в их частную жизнь, свободу самовы-

ражения; нормы и правила, касающиеся охраны окружающей среды, обеспечения здоровья и безопасности на рабочем месте; нормы и правила, предписывающие постоянную заботу о повышении качества производимых товаров и услуг, проведение приемлемой политики ценообразования, соблюдение этических аспектов рекламной деятельности; программы информирования, подготовки и обучения менеджеров проблемам корпоративных отношений [2; 5].

Соотношение интересов определяется такими факторами: численность акционеров; степень концентрации акционерного капитала; размер, сфера и эффективность самого общества; позиции высшего управленческого состава.

Все это представляет интерес для формирующейся системы корпоративных взаимоотношений, складывающихся в Украине. Естественно, что западный опыт не может быть использован в Украине в полном объеме. Применительно к отечественным условиям необходимо учитывать особенности как экономического, так и социального развития общества, мировоззрение большинства обывателей, уровень готовности наших граждан к восприятию норм корпоративной культуры. То есть без таких поправок западные и без учета украинской специфики рекомендации по корпоративному управлению могут оказаться несостоятельными в нашей реальности.

Таким образом, высшему менеджменту корпораций предстоит выполнить большой объем разносторонней, многоплановой работы, основанной на требованиях современного менеджмента, маркетинга, бизнеса. Эта работа включает следующие механизмы: строгое определение целей деятельности корпорации и способов мотивации ее собственников; выбор организационной структуры, адекватной поставленным целям: производство, сбыт продукции, инновации, маркетинг; разработка единых принципов работы корпорации в виде миссии, философии или иного основополагающего документа; изменение философии оплаты труда персонала, особенно высших менеджеров, упрощение процедуры доступа менеджеров к собственникам; регламентация деятельности корпорации (разработка положений, правил, норм); возможность доступа к информационным ресурсам всех заинтересованных субъектов корпоративного управления; повышение ответственности лиц, располагающих инсайдерской информацией, за совершение сделок с использованием такой информации в своих интересах или передавших такую информацию для совершения сделок третьим лицам; для по-

вышения прозрачности деятельности организаций – расширение состава раскрываемой организациями информации и усиление ответственности за сроки предоставления, качество и достоверность информации

ВЫВОДЫ

Формирование эффективной системы корпоративного управления остается важной составляющей процесса обеспечения экономического роста, создания и поддержки конкурентоспособности предприятий. Важной составляющей этого процесса является проблема формирования такой системы управления, которая учитывала бы интересы владельцев, управляющих-менеджеров, наемного персонала и других заинтересованных сторон. Практика работы корпораций дала очень большой материал для обобщения и выработки единых норм и рекомендаций по корпоративному управлению. Но без учета особенностей украинской специфики западные рекомендации по корпоративному уп-

равлению могут оказаться несостоятельными. Поэтому авторами были предложены механизмы баланса интересов субъектов корпоративного управления. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Устюжанина Е. Акционеры – не собственники корпорации // Журнал для акционеров.– 2001.– № 5.– С. 5.
2. Радыгин А. Д., Энтов Р. М., Межева И. В. Особенности формирования национальной модели корпоративного управления.– М., 2003.– 167 с.
3. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе / Под ред. Е. П. Губина.– М.: Юрист. 1999.– 248 с.
4. Хейман С. Стратегия организационно-структурных решений // Вопросы экономики.– 1996.– № 5.
5. Чиркова Е. В. Действуют ли менеджеры в интересах акционеров? Корпоративные финансы в условиях неопределенности.– М.: Олимп-Бизнес. 1999.– 288 с.

УДК 331.36

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

АМОСОВ О. Ю.

доктор экономических наук

Харьков

Целостное представление о закономерностях функционирования предприятия практически невозможно сформулировать, исходя из одного лишь знания об индивидуальных особенностях личности или анализа деятельности отдельных категорий персонала промышленного предприятия.

Комплексный подход к определению особенностей функционирования предприятия подразумевает рассмотрение управления через призму не только организационного, но и кадрового менеджмента, в рамках которого детерминируются вопросы, связанные с дихотомией персонала как учетной единицы предприятия, с одной стороны, и как движущей силы его развития, с другой. В отечественной теории и практике кадровый менеджмент является относительно новым направлением научных исследований, что обусловило актуальность вопросов, рассматриваемых в данной статье.

Несмотря на то, что проблематике, связанной с управлением персоналом, посвящены работы ряда отечественных и зарубежных исследователей, а именно: М. Армстронга, Д. Богини, В. Веснина, Дж. Грехема, О. Гришиной, Б. Данилишина, А. Егоршина, Ф. Зиновьева, А. Кибанова, Дж. Коулмана, Э. Либановой, Л. Михайловой, Д. Парсона, В. Оникиенко, А. Чухно место кадрового менеджмента не до конца детерминировано, а его влияние на эффективность деятельности предприятия не изучено, что обуславливает своевременность представленной работы.

Цель исследования определена как формирование научно-теоретических основ кадрового менеджмента.

Объектом исследования являются процессы кадрового менеджмента на промышленном предприятии.

Предмет исследования – теоретические и практические положения, которые характеризуют кадровый менеджмент как средство повышения эффективности деятельности промышленного предприятия.

В процессе исследования были решены следующие задачи: