

**М.П.Буковинська,
д.е.н., професор
кафедри менеджменту
НУХТ**

Управління корпораціями в умовах соціального розвитку суспільства

Розглянуто сутність розвитку корпорацій, як найбільш ефективної форми організації бізнесу та упровадження соціальних технологій. Доведено, що одними із основних завдань корпорацій є розвиток корпоративної соціальної відповідальності і реалізація соціальної програми.

Ключові слова: *корпорація, соціальна відповідальність, соціальні технології, управління, соціальне інвестування, економічна ціль.*

Буковинская М.П.

*Управление корпорациями в условиях социального развития общества
Рассмотрено сущность развития корпораций, как наиболее эффективной формы организации бизнеса и внедрение социальных технологий. Доказано, что одними из главных задач корпораций являются развитие корпоративной социальной ответственности и реализация социальной программы.*

Ключевые слова: *корпорация, социальная ответственность, социальные технологии, управление, социальное инвестирование, экономическая цель.*

Bukovinska M.

Management of corporations in social development

Essence of development of corporations is considered, as the most effective form of organization of business and introduction of social technologies. It is well-

proven that one of basic tasks of corporations there is development of corporate social responsibility realization of the social program.

Key words: *corporation, social responsibility, social technologies, managements, social investing, economic purpose.*

Перехід до ринкової моделі господарювання ознаменувався радикальними змінами в усій системі управління економікою держави.

При соціалістичній системі, ринку засобів виробництва, як і ринку робочої сили не було. Інакше кажучи, існувала принципово інша схема організації економіки промисловості, яка регулювалася центральним «процесором» у вигляді Госплана, Мінфіна, Госснаба. Коли його ліквідували із системи, відбувся обвал. Усі галузі виявилися як би сліпими і глухими, недієздатними. Вихід із сформованої ситуації був один – перехід до саморегулюючої системи управління, такою являється корпоративна система організації економіки.

Визначень, що таке корпорація дуже багато, декілька із них.

Під «корпорацією» розуміється люба організована група людей чи юридичних осіб, об'єднаних загальним економічним інтересом, професійною належністю, спільною економічною діяльністю, правилами поведінки.

Корпорація, як соціальний тип організації являє собою замкнуті групи людей з обмеженим доступом, максимальною централізацією управління авторитарного керівництва.

Корпорація – добровільна організація фізичних чи юридичних осіб, які зв'язані законними зобов'язаннями з метою створення господарського підприємства¹.

Згідно з чинним законодавством корпорація – це договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових та комерційних інтересів, з делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників².

¹ Економічна енциклопедія – Словники – Словopedia. <http://slovopedia.org.ua/38/53402/380987.html>

² <http://www.refine.org.ua/pageid-1546-2/html>

Загальними ознаками корпорацій є: наявність юридичної особи; інституційний розподіл функцій власності і управління; колективне прийняття рішень тощо.

У світовій практиці існує ряд авторитетних шкіл, які присвятили свої дослідження питанням розвитку корпорацій. Найбільш значний вклад в розвиток цього наукового напрямлення внесли: И. Ансофф, М. Аокі, Х. Віссема, Мескон М., Т. Кадзума, І. Кунде, Вінслав Ю.Б., Забелін П.В., Кочетков Г.Б., Панов А.И., Радигін А.Д., Фельдман А.Б., Цуглевич В.Н., Д. Мерсер, Г. Мінцберг, Я. Монден, М. Портер, Дж. Стігліц та інші.

При переході від галузевої до корпоративної схеми управління економікою був реалізований стихійний варіант, продиктований суцільно політичними і комерційними інтересами окремих структур і фізичних осіб. Масова приватизація державних підприємств привела до створення великої кількості акціонерних товариств і нових організаційних об'єднань – корпорацій, що негативно вплинуло на соціальну політику держави.

Ліквідація партійно-державного диктату в області ідеології, відхід держави і корпорацій від дрібної регламентації соціально-економічних процесів, передача на баланс міст об'єктів соціальної сфери, зокрема лікарень, поліклінік, будинків та таборів відпочинку, санаторіїв, гуртожитків тощо створило в суспільстві соціально-ідеологічний вакуум.

Ці обставини об'єктивно сприяли створенню внутрішньо корпоративних правил, методів рішення корпоративних проблем, які в значній мірі залежали від особистості власників і управляючих компаній.

Таким чином, склалася парадоксальна ситуація. З одного боку, великі підприємства в новому організаційно-правовому статусі у вигляді акціонерних товариств, які по сучасній термінології прийнято називати корпораціями, звільнилися від тягаря соціальної інфраструктури. З іншого, в умовах різних форм власності, на їх плечі лягли задачі рішення соціально побутових проблем членів трудових колективів, підтримка здоров'я і культурного розвитку працівників, забезпечення дітей дитячими садками,

яслами, таборами для літнього відпочинку, санаторіями тощо, які вирішувалися раніше централізовано, а тепер корпорації повинні вирішувати самостійно, так як без їх вирішення неможливе ефективне функціонування компанії³.

Згідно Конституції України, стаття 1. Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава⁴.

Соціальна держава – це держава, політика якої направлена на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини⁵.

Хто повинен забезпечити ці умови, держава чи корпорації?

Зі сторони держави, в даний час, в Україні охороняється праця і здоров'я людей, установлюється гарантований мінімальний розмір оплати праці, забезпечується державна підтримка материнства і дитинства, інвалідів і пристарілих людей, назначаються пенсії і інші гарантії соціального захисту.

Але для відтворення робочої сили і покращення якості життя населення цього недостатньо. Зберігається крайнє низька доля заробітної плати в структурі затрат, збільшується розрив в прибутках найбільше і найменше забезпечених категорій людей, що підриває соціальну стабільність в суспільстві, недостатній правовий захист працівників від свавілля роботодавців, спостерігається зростання споживчих затрат на продукти харчування, житлово-комунальні послуги в порівнянні з зростанням заробітної плати.

І оскільки ці питання, на даний час, централізовано не вирішуються, виходить, що держава соціальні проблеми намагається перекласти на бізнес, тобто на корпорації, вважаючи, що це їх соціальна відповідальність. Як корпорації відносяться до соціальної відповідальності?

³ Буковинська М.П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях./Диссертация д.е.н., М.,ФГОУ ВПО «РАГС при Президенте РФ»,2008. С. 101-102.

⁴ Конституция України від 28.06.1996 р. // ВВР. — 1996. — № 30. — Ст. 1.

⁵ Н.А. Волгин, В.К. Егоров, С.В.Калашников. Социальная политика в муниципальных образованиях./М., Альфа-Пресс.-2006. С.559.

Активність у області корпоративної соціальної відповідальності проявляє тільки невелика частина українських корпорацій, які усвідомлюють значення цієї роботи для стратегічного розвитку бізнесу і успішної взаємодії з західними партнерами. Середні, а тим більше малі організації практично не включають питання розвитку корпоративної соціальної відповідальності у свої плани.

Це здебільшого визвано тим, що на рубежі XIX-XX ст. в українській практиці склалася два підходи до розуміння ролі соціальної відповідальності. Прихильники одного із них признають, що підприємства повинні мати на меті виробничі і економічні цілі, а його соціальна відповідальність полягає у максимізації оплати праці працівників.

Прихильники другого підходу вважають, що підприємства можуть вирішувати, як виробничі та економічні, так і соціальні задачі, які виникають у процесі його діяльності. Інакше кажучи, повинен бути відповідний баланс у вирішенні виробничих, економічних і соціальних задач, які існують на підприємстві. Бізнес, у процесі управління, повинен враховувати соціальні аспекти і його дії на працівників підприємства і місцеве населення, сприяти вирішенню загальнодержавних соціальних задач, нести соціальну відповідальність перед своїми працівниками і суспільством. Ця концепція відповідає вимогам корпоративності цивілізованого ринку, соціально орієнтованої моделі ринкової економіки.

Обидва ці підходи мають право на існування. Роботодавець чи адміністрація вирішують, який з них вибрати у залежності від виробничих, економічних, фінансових і соціальних можливостей. Але для того, щоб вибрати підхід у плануванні і реалізації корпоративної соціальної політики, необхідно проаналізувати досвід, який уже є в Україні та за кордоном.

І так, соціальна відповідальність, в основному, лягає на корпорації.

В цьому зв'язку викликає великий інтерес аналізу поняття корпорації як економічного явища. На перших порах корпорація відповідала поняттю великого акціонерного товариства, як об'єднання вкладників капіталу –

акціонерів. В сучасний період це ближче до об'єднання акціонерних товариств і інших фірм різних сфер діяльності: промислової, комерційної, науково-технічної, торгової. Ціль їх об'єднання полягає в розробці погодженої політики в області спеціалізації і інтеграції виробництва, об'ємів виробництва однотипної продукції, розподілу ринків збуту, розподілу капітальних вкладень, кооперування в області наукових досліджень і дослідних конструкторських розробок, освоєння виробництва продукції.

В країнах з розвинутими ринками публічні компанії стали найбільш потужними економічними агентами, які визначають загальну динаміку економічного розвитку своїх країн, формують основну долю ВВП, визначаючи інтенсивність і направленість інвестиційних процесів, і, як правило, розвиток нових галузей і технологій.

Корпорації існують у формах акціонерних товариств, державних підприємств, спеціалізованих фінансових інститутів (банки, корпорації розвитку тощо).

Переваги корпорації визначили ведучу роль цієї форми організації бізнесу у сучасній економіці. Їх переваги зводяться до наступних складових:

корпорація – найбільш ефективна форма організації бізнесу у питаннях залучення грошового капіталу; суттєва перевага корпорацій – обмежена відповідальність; корпорація здатна здобувати переваги із технологій масового виробництва; забезпечує стабільність, надійність і довговічність акціонерних компаній; акціонерна форма надто ефективна для здійснення переливу капіталу з однієї галузі, або сфери суспільства в іншу. Тому на цій основі побудовані усілякі об'єднання банківського і промислового капіталу. Великі корпорації взаємодіють з ринком, активно формують його структуру, створюють чи ініціюють виникнення нових потреб і споживацької вартості.

Конкурентні переваги великих корпорацій перед дрібними і середніми господарськими одиницями витікають, перш за все, із тих обставин, що вони володіють незрівняними можливостями в області розробки і налагодження в значних масштабах і в зжаті терміни виробництва нових видів продукції.

Сучасна науково-технічна революція фактично є продуктом конкурентної боротьби великих корпорацій на ринку.

В області продуктивності праці великі корпорації можуть і не мати значної переваги. Але не цей момент визначає сьогодні успіх в конкурентній боротьбі. Фактом є те, що до останнього часу чітко проглядається тенденція до концентрації виробництва. А це свідчить: чим більша корпорація, тим значніше збільшуються можливості по впровадженню соціальних технологій і розвитку корпоративної соціальної відповідальності, а, відповідно, посилюється їх конкурентоспроможність.

Поряд з перевагами акціонерна форма корпорацій має і недоліки:

- організаційні труднощі при створенні акціонерного товариства (підготовка засновницьких документів, реєстрація в державних органах);
- жорсткий контроль і правове регулювання зі сторони держави;
- зосередження реальної влади акціонерного товариства в руках засновників і найманих управляючих, труднощі з урахуванням позицій акціонерів;
- значний податковий тягар, який лежить як на самому суспільстві так і на акціонерах.

При порівнянні досягнень та недоліків акціонерних корпорацій слід урахувувати тенденції розвитку економіки, техніки, виробництва, а саме: в силу ускладнення технології виробництва товарів та послуг необхідна велика спеціалізація, з одного боку, і кооперація – з другого, що під силу великим корпораціям; сучасні технології виробництва вимагають значних затрат, що легше здійснити великим компаніям; в боротьбі за виживання і прибуток необхідно знижувати витрати виробництва і реалізації продукції, що ефективніше виходить у корпорації; акціонерному товариству легше залучати різні ресурси, управляти внутрішніми процесами, реалізувати соціальні технології, проводити маркетинг.

В США корпорації є синонімом акціонерної компанії. Корпорація стала самою ефективною і домінуючою формою організації виробництва в

індустріальній і постіндустріальній економіці, дякуючи технологіям прийняття рішень і розподілу функцій власності та управління; наявності можливостей складання капіталів і вилучення любим власником своєї долі шляхом її продажу третім особам; залучення заощаджень шляхом розміщення акцій на фондовому ринку. В США більше як 3 млн. діючих корпорацій. Хоча ці корпорації являють собою лише 20% усіх фірм країни, на них приходить ся 90% об'ємів продажу товарів і послуг американськими фірмами, причому акціонерна форма підприємств панує практично в усіх галузях промисловості.

Розроблені у США принципи корпоративного управління є загальноприйнятими стандартами, які визначають характер корпоративного управління в усіх країнах. Без них неможливе вільне і справедливе функціонування ринку інвестицій. Суть цих принципів зводиться до максимальної прозорості і справедливості процесу корпоративного управління, який забезпечує рівні умови доступу до інформації для усіх учасників цього процесу.

Американські експерти виділяють шість основних взаємопов'язаних принципів корпоративного управління.

1. Звітність. Зобов'язання перед акціонерами. Члени ради директорів і менеджмент корпорації повинні бути підзвітні акціонерам. Рада директорів несе особливу відповідальність за розвиток стратегічного планування в корпорації таким чином, щоб підвищення вартості акцій на довгочасній основі було домінуючим фактором в її діяльності. Другим зобов'язанням ради директорів є постійна оцінка своєї відповідності, так же як і відповідність команди менеджерів, завданням стратегічного планування.

Рада і менеджмент повинні бути так же відкриті для любого запиту зі сторони акціонерів про стан справ у компанії і ступеню ефективності функціонування адміністративної команди. Рада повинна інформувати, яким чином приймаються важливі рішення, включаючи питання оплати

керівництва компанії, стратегічного планування, призначення директорів, керівників менеджменту і оцінки його діяльності.

Ради директорів повинні розпоряджатися можливістю ефективного моніторингу діяльності менеджменту, а інвестори повинні мати можливість здійснення нагляду над управлінням. Опитування директорів тисячі великих американських компаній показало, що 51% з них мають в складі ради директорів офіційний комітет, який спостерігає за процесом корпоративного управління, діяльністю ради і менеджменту.

Оплата керівних працівників компанії. Однією із найбільш ефективних форм звітності є ув'язка інтересів менеджменту з інтересами акціонерів. Оплата праці управляючих повинна бути зв'язана з довгостроковою діяльністю компанії.

2. Прозорість. Відвертість. Свобода, дієвість і конкурентоспроможність ринку основані на відвертості. Інвестори повинні відчувати упевненість в ринку і в інформації, яку він представляє, а також у компаніях, в які вони вкладають свої кошти. Якщо ринок не надає такого рівня довіри, інвестори перестануть брати участь в його діяльності.

В даний час різні ринки використовують різні стандарти звітності. Це робить неможливим проведення ефективного аналізу ситуації світовим інвестором. Компанії повинні прагнути до використання загальноприйнятих міжнародних стандартів звітності.

Звіт про відповідність принципам взаємовідносин із акціонерами. На деяких ринках розроблені, або розробляються кодекси принципів взаємовідносин з акціонерами. Компанії, які працюють на ринках, прийнявши ці кодекси, повинні звітуватися перед акціонерами в тому, як вони притримуються цих правил, і обґрунтовувати любі відхилення від них.

3.Справедливість. Компанії, які діють на ринку, повинні забезпечити однакове відношення до усіх акціонерів, включаючи і іноземних інвесторів. Зокрема, вони повинні поважати інтереси дрібних акціонерів і не приймати дій, які причинили б їм , або їх інвестиціям значний збиток.

Одна акція – один голос. В принципі кожна акція акціонерного капіталу корпорації повинна давати її власнику право одного голосу на зборах акціонерів.

4.Методика голосування. Матеріали для голосування по дорученню повинні бути чіткими, короткими і повинні надавати акціонерам адекватну інформацію, яка дозволить приймати на її основі рішення по питаннях, які розглядаються. Матеріали для голосування по дорученню повинні розподілятися таким чином, щоб стимулювати активну участь акціонерів у діяльності корпорацій. Це має на увазі своєчасне повідомлення про збори і дату голосування.

Результати голосування незалежно від його форми (особисте або по дорученню) повинні бути акуратно підраховані і оприлюднені. В іншому випадку перевагу буде віддано одним акціонерам в ущерб іншим і у менеджменту не буде адекватного поняття спрямування і очікування від усіх акціонерів компанії.

5.Кодекси принципів. Усі корпорації повинні розробити відповідний кодекс принципів взаємовідносин з акціонерами, якими користуються директори і менеджмент корпорації. Ці кодекси повинні чітко регламентувати відносини з акціонерами і зобов'язання перед ними. Такий кодекс повинен стати нормою практики корпоративного управління.

Після розробки кодексу практики корпоративного управління компанії повинні суворо притримуватися його і доповідати акціонерам пролюбі відхилення.

Учасники ринкових операцій повинні періодично переглядати кодекси, для того, щоб стандарти корпоративного управління находилися на світовому рівні конкурентоспроможності.

6.Стратегічне планування. Директори і менеджери корпорацій повинні володіти довгостроковим стратегічним баченням, яке, по суті, передбачає нарощування акціонерної вартості. Хоча стратегія і тактика у різних акціонерів відрізняється і по широті інвестиційних горизонтів, і по своєму

характеру, вони повинні підтримувати менеджмент корпорації в прагненні протидіяти бажанню досягти швидких результатів в ущерб стратегічним інтересам корпорації. В цьому плані їм потрібно надавати підтримку менеджменту, в критичні моменти і стимулювати компанії, які забезпечують розвиток корпоративної відповідальності і на цій основі - високу прибутковість на довгостроковій основі.

Як відзначав у своєму виступі на конференції «Соціальна відповідальність корпорацій в глобальній економіці» відомий американський оглядач М. Новак, забезпечити реалізацію цього завдання не так-то просто. Кожні три із п'яти заново створених компаній терплять банкрутство тому, що концепція їх засновників відносно задоволення потреб клієнтів недостатньо реалістична. У багатьох випадках крах обумовлений не самою концепцією, а недоліками в її реалізації⁶.

Отже, основною тенденцією розвитку корпоративного управління в останні десятиріччя стає зростання вагомих різних соціальних елементів життєдіяльності корпорацій, які в умовах зростання нестабільності ринку починають грати стабілізуючу функцію. В стабільному стратегічному розвитку найбільш зацікавлені саме корпоративні форми господарських суб'єктів, а не малий і середній бізнес, який орієнтується в основному на тактичні пріоритети своєї життєдіяльності.

Враховуючи вищесказане, корпорації повинні прийняти на себе корпоративну соціальну відповідальність, розробляючи і реалізуючи програму соціального розвитку. Програма соціального розвитку являє собою комплексний документ і важливу складову бізнес діяльності, з відображенням в ній усіх складових росту продуктивності праці, інвестування в людський капітал, формування корпоративної культури, розробки бранда корпорації, розвиток персоналу тощо.

⁶ Геллерт М. Новак К. «Все о командообразовании: Руководство для тренеров». Переклад із німецького. Вершина.-2006.

Корпоративний простір повинен стати базовим для реалізації соціальних технологій, соціальної відповідальності та регулювання соціально-трудових відносин населення.

Польша, Варшава, Ж. Современные проблемы управления,
2011, с.169-177

М.П.Буковинська

т.д. 278 08 14; моб. 095 496 1287