http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4692

Д. В. Маляр,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту ЗЕД,

Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

D. V. Maliar,

PhD on economy, assistant professor, assistant professor at department of FEA Management,

University of customs business and finance, Dnipropetrovsk

THE APPLICATION OF ORGANIZATION THEORY IN CORPORATE MANAGEMENT

В якості об'єкту дослідження обрано організаційну модель корпоративного підприємства. В зв'язку з цим розглянуто як вірогідні варіанти: класичну, неокласичну, бюрократичну, інституційну та системну моделі корпоративного підприємства. Проаналізовано причини та статистику динаміки корпорацій, акціонерних товариств, товариств з обмеженої та додатковою відповідальністю протягом 2001-2015 рр.

As the object of study is selected organizational model of corporate enterprise. In this connection considered as probable possibilities: classical, neoclassical, bureaucratic, institutional and systemic model of corporate enterprise. Analyzes the reasons and statistics dynamics of corporations, joint stock companies, limited liability and additional responsibility companies during 2001-2015 biennium.

Ключові слова: *корпорації, товариства з обмеженою відповідальністю, акціонерні товариства, інсайдерська система корпоративного управління, організаційна модель підприємства.*

Keywords: *corporation, limited liability companies, joint stock companies, insider system of corporate management, organizational model of the enterprise.*

Постановка проблеми. Однією з нагальних задач сучасного менеджменту є оптимізація управління різноманітними організаціями, які складаються з певного колективу й відповідно підрозділів цього колективу. Не є виключенням і корпоративні товариства, які за своїм змістом є організаційними утвореннями, що свідомо формують цілі та завдання, розробляти стратегію і тактику розвитку, вирішують питання створення, злиття і ліквідації структурних підрозділів, служб та філіалів. Найбільше значення це має для вітчизняних акціонерних товариств, які змушені виживати в складних умовах сьогодення: стагнація економіки, заморожений воєнний конфлікт з РФ на території власної країни, реформування багатьох сфер від суспільної до фінансово-економічної. Звідси випливає, що управління корпоративним підприємством може бути вдалим та об'єктивно-конструктивним лише спираючись на потенціал теорій організації, що дозволяє побудувати стратегію та тактику товариства виходячи з розуміння природи самого підприємства як статичної або динамічної організації, централізації або навпаки децентралізації управлінських процесів тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток теорії організації на вітчизняному науковому просторі зумовлений працями Монастирського Г. Л., Жуковської Л.Е., Борисевича Є.Г., Стрельчук Є.М., Бай С.І., Самокиш О.В, Гайдай Ю.В., в той час як фундаторами й сучасними дослідниками основ корпоративного управління по праву вважаються Євтушевський В. А., Ігнатьєва І. А., Гарафонова О. І., Мальська М.П., Мандюк М.Л., Занько Ю.С., Довгань Л.Є., Пастухова В.В., Савчук Л. М.

Постановка завдання. Метою даного дослідження постає вивчення можливостей використання гносеологічно-методологічного базису теорії організації в корпоративному управлінні з поглибленням комплексності та міждисциплінарності такого підходу.

Виклад основного матеріалу. Об'єктом корпоративного управління постає діяльність корпоративних підприємств, отже певною точкою відліку даного дослідження має бути з'ясування того, які з підприємств можуть належать до корпоративних.

По-перше, поняття корпоративне підприємство може бути застосовано лише для економічних суб'єктів, організаційно-правова форма яких представлена у вигляді певного господарського товариства, що автоматично передбачає можливість поділу капіталу підприємства на певні частки.

По-друге, об'єктом корпоративного управління постають не всі товариства, а лише ті з них, в яких поточне управління підприємством може бути відокремлене від своїх співвласників, отже такі товариства як повне або командитне вже не відповідають таким вимогам.

Виходячи з вказаних критеріїв не складно конкретизувати, що корпоративними підприємствами постають: корпорації, акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, а також товариства з додатковою відповідальністю [4,с.19]. Вказані організаційно правові форми підприємств є загальновідомі й уточнення вимагає лише поняття «корпорації», оскільки його трактування за чинним законодавством відрізняється від визнаного в світовій практиці. У Господарському кодексі України зазначається, що горпорація – договірне об'єднання, створене на основі об'єднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, які об'єдналися, з передачею ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації. Найбільшим попитом серед засновників користуються акціонерні товариства та товариства з обмеженою відповідальністю, з беззаперечним домінуванням останніх. Перевага товариств з обмеженою відповідальністю перед акціонерними очевидна й полягає у суттєво спрощених умовах функціонування: непотрібно випускати акції, звітувати перед державною комісією з цінних паперів та фондового ринку, також відсутня потреба в проходженні лістингу на фондовій біржі тощо. Тому цілком зрозуміла загальна тенденція до зменшення кількості акціонерних товариств на 33,8 % протягом 2001 – 2015 рр., в той час як кількість товариств з обмеженою відповідальністю в цей же період навпаки збільшилася аж у 2,3 рази (рис.1).

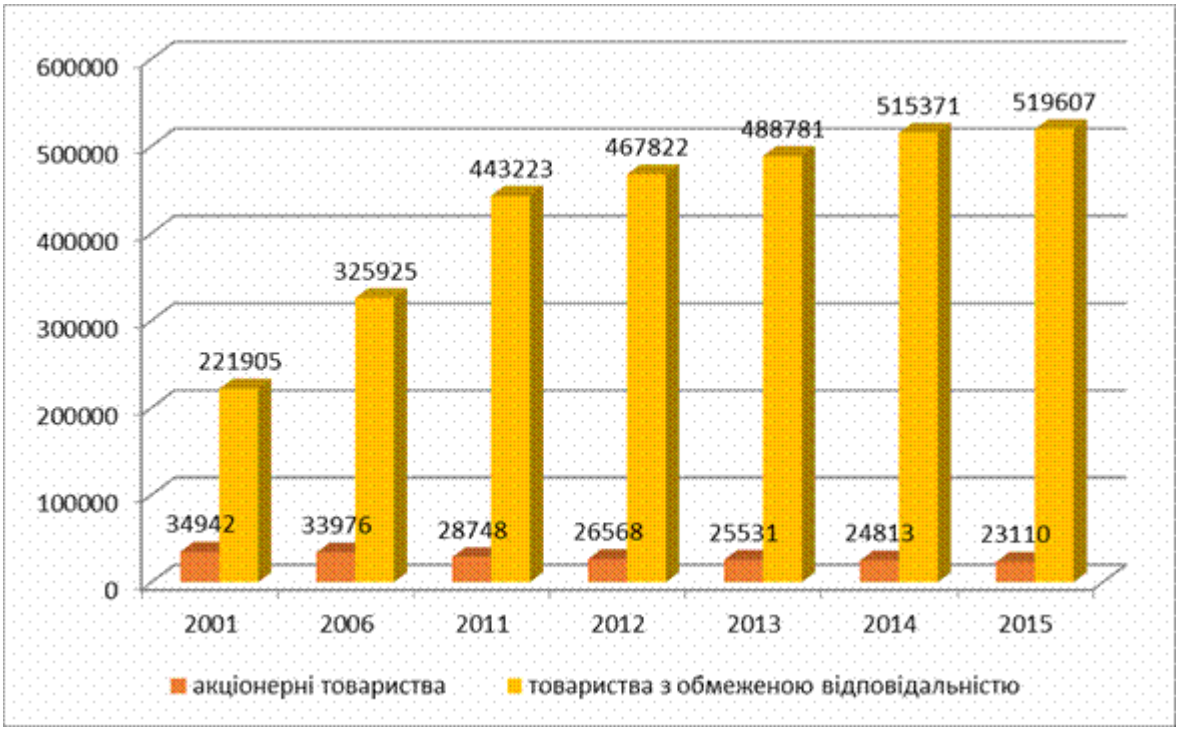

Рис. 1. Динаміка акціонерних товариств та товариств з обмеженою відповідальністю протягом 2001 – 2015 рр. (на початок року) [9, с.68]

Не великою популярністю серед засновників користуються товариства з додатковою відповідальністю. Зокрема станом на початок 2015 року кількість товариств з обмеженою відповідальністю в 30 разів більше за кількість товариств з додатковою відповідальністю (рис. 1-2). Не може бути і великої кількості корпорацій, оскільки об'єднання підприємств під єдиним управлінням не таке вже й часте утворення. Проте, має місце загальна тенденція до зростання як корпорацій, так і товариств з додатковою відповідальністю протягом 2001 – 2015 рр. (рис. 2).

Застосування теорії організації може дозволити сформувати новий погляд на деякі аспекти управління діяльністю зазначених корпоративних підприємств. В сьогоденні немає єдності серед науковців щодо місця теорії організації в системі наук. З одного боку, теорія організації розглядається як складова частина науки про управління, з іншого боку, як відносно самостійна сфера знань. На користь першого підходу свідчить той факт, що ефективне управління жодним чином не може бути відірване від керованого об'єкту, тобто безпосередньо компанії. На захист другого підходу зазначається, що теорія організації лише висвітлює та структурує сам об'єкт управління, в той час як на питання як керувати – відповідає вже наука про управління [7, с. 7].

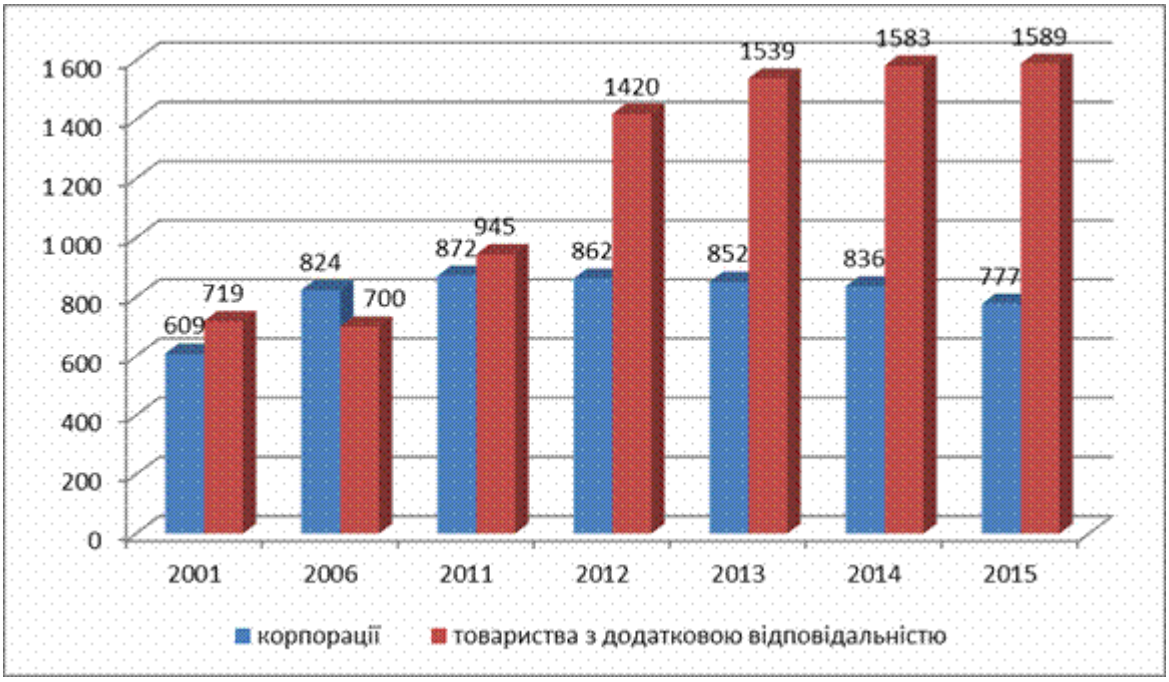

Рис. 2. Динаміка корпорацій та товариств з додатковою відповідальністю протягом 2001 – 2015 рр. (на початок року) [9, с.68]

На наш погляд, така наукотворча дискусія розв'язується досить одностайно виходячи з визначення самої теорії організації як науки, предметом якої є вивчення не лише різноманітних організаційних систем але і організуючих та дезорганізуючих процесів. Звідси автоматично випливає, що здійснення будь яких спеціально організованих впливів на компанію є не що інше як управління нею, отже теорія організації аж ніяк не може бути відокремлена від загального менеджменту й навіть управління в фахових сферах, не є винятком й корпоративне управління.

Під таким кутом зору цілком органічним уявляється визначення системи корпоративного управління як: "організаційної моделі, яка дає можливість підприємству належним чином представляти і захищати інтереси своїх інвесторів" [6, с. 9]. Це досить важливо, оскільки саме модель організації визначає структуру і механізми координації її діяльності. Основними елементами організаційної моделі є система робіт, робочі групи і процеси, пов'язані з ними. Останні визначають відносини управління і комунікаційні зв'язки [8, с.26]. Таким чином, сам характер корпоративного управління та його ефективність перш за все залежать від організаційної моделі корпоративного підприємства.

В теорії організації розглядаються такі організаційні моделі підприємств: класична або механістична (Тейлор Ф., Файоль А., Муні Д.), бюрократична (Вебер М.), неокласична або органічна, інституційна та системна (рис.3).

Рис. 3. Вірогідні організаційні моделі корпоративних підприємств

Головним постулатом класичної моделі є уявлення про те, що організація – лише результат дій керівників, які її повністю конструюють і володіють нею [8, с.22]. Звісно таке твердження може бути об'єктивним лише стосовно повних та командитних господарських товариств, де пайщики (партнери) бізнесу безпосередньо виконують функції управлінців і аж ніяк не притаманне корпоративним підприємствам, що відрізняються відокремленням володіння від поточного управління. За такої класичної моделі підприємство розглядається як механістична система, в якій людині відводиться роль «гвинтика» з відстороненням від її особистісних прагнень та інтересів, а також як замкнута система, розвиток якої визначається виключно внутрішніми удосконаленнями поза врахування зовнішнього середовища. Це недоліки класичної моделі організації, які не дозволяють напевне покласти її в основу сучасного корпоративного підприємства. Разом з тим, саме класична та бюрократичні моделі відрізняються такими важливими якостями:

- чітка регламентація процесів з виконання спеціалізованих функції;
- наявність системи правил, що визначають права та обов'язки кожного члена організації;
- система процедур, що визначає порядок дії у всіх ситуаціях;
- раціоналізація формальних структур, планомірна перепідготовка або заміна кадрів.

Вказані якості досить важливі, оскільки корпоративне управління насичене різноманіттям обов'язкових для виконання процедур та правил як от: періодичність у скликанні організаційних зборів акціонерів, необхідність своєчасного інформування про проведення зборів, організація можливості ознайомлення з матеріалами порядку денного, здійснення реєстрації акціонерів, процедури та їх оформлення у звітах стосовно підрахунку голосів на зборах тощо. Насправді перелік правил і процедур, які є суто технічними і обов'язковими до виконання з позиції законодавства або статуту даного товариства, велика множина. Тому механістична концепція, незважаючи на власну історичну архаїчність, в організаційній моделі сучасного корпоративного підприємства має повне право на існування і навіть життєво необхідна.

Отже, класична та бюрократична моделі відповідають механістичному або раціоналістичному напряму, формують організацію як формальну структуру, в якій все здійснюється за чітко встановленими правилами, розпорядженнями і рекомендаціями. При цьому такі організаційні моделі спираються на виключній примусовості, а управління нагадує контроль за дією певного технічного механізму. Така специфіка управлінських функцій скоріше всього притаманна господарським та акціонерним товариствам з високою концентрацією корпоративного капіталу в руках лише декількох інвесторів, які повністю визначають менеджмент компанії та її долю, що відповідає інсайдерській системі корпоративного управління [4, с.46].

Неокласична організаційна модель вочевидь сформована під впливом економічної школи людських відносин, є відкритою для взаємодії з зовнішнім середовищем та враховує особистісні інтереси та потреби причетних до компанії людей. Така модель буде адекватною для господарських товариств з децентралізованою системою управління, в якій привалює самоорганізаційні процеси з незначною регламентацією, а директивна функція керівника нівелюється до транслятора і посередника інформаційного зв'язку. Корпоративна поведінка окремих працівників суттєвою мірою зумовлюється організаційною культурою, звичаями, традиціями в компанії, наявним кліматом в колективі, виходячи з чого така модель навіть одержала назву – поведінкової. Справжня перевага такої моделі полягає в підвищенні продуктивності компанії, з одного боку, за рахунок збалансування інтересів різних груп компанії, з іншого боку, завдяки залученню до прийняття рішень ширшого кола працівників.

Інституційна організаційна модель уявляється найбільш перспективною стосовно акціонерних товариств з сильно розпорошеним акціонерним капіталом на тій підставі, що ґрунтується на використанні партисипативного управління –залучення до процесів управління як можна більшої кількості членів організації. Саме в такий спосіб або на базі такої моделі можливо подолати головну проблему таких акціонерних товариств – пасивність дрібних акціонерів щодо участі в управлінні. Однак, в першу чергу партисипативність передбачає вдосконалення управління не на рівні загальних зборів акціонерів, а саме на щаблі виконавчого органу управління акціонерним товариством за рахунок залучення пересічних співробітників, культивуючи тим самим виробничу демократію та розширення участі працівників в ухваленні рішень. Саме інституційна організаційна модель передбачає не тільки раціональну структуру, але і врахування економічних інтересів соціальних груп як всередині, так і за межами корпоративного підприємства що дозволяє розраховувати на хоча б часткове подолання протиріччя інтересів володіння та управління діяльністю товариства, суперечностей між різними групами акціонерів, протиріччя між виконавчими та контролюючими органами управління. На рис. 4 згруповано характерні риси механістичної та поведінкової організаційної моделей.

Рис. 4. Порівняльна характеристика механістичних та поведінкових організаційних моделей корпоративних підприємств

На наш погляд, повною мірою віддзеркалює сутність корпоративних підприємств системна організаційна модель, оскільки вона є найбільш гнучка та універсальна, найкращим чином відповідає мінливим ринковим умовам, уособлює в собі одночасно раціональні і поведінкові організаційні процеси в середині підприємств. На базі системної організаційної моделі досягнення цілей відбувається під впливом як централізованих розпоряджень, так і на основі неформального пристосування до вирішення нагальних проблем. Водночас, системна організаційна модель передбачає відкритість до взаємодії із зовнішнім середовищем, а також враховує соціальні аспекти побудови ефективного та конкурентного підприємства.

Для сучасного корпоративного підприємства незалежно від його організаційної моделі доцільно використання потенціалу організаційного навчання: першого і другого порядку. Навчання першого порядку – традиційний процес підвищення кваліфікації на всіх без винятку рівнях виробничої та управлінської діяльності. Навчання другого порядку — це процес самонавчання в організації, що є підґрунтям для переосмислення організаційних цілей, стратегії, технології, цінностей тощо. Для самонавчальної організації притаманні: гнучкість організаційної структури, максимальна децентралізація в управлінні, гнучкість системи винагород; вільний обмін інформацією між співробітниками підприємства; орієнтація на освоєння досвіду інших компаній.

Корпоративні підприємства являють собою типові соціально-економічні організації, які створені для одержання максимального прибутку на користь засновників. Під таким кутом зору варто чітко розмежовувати економічні а соціальні відносини в корпорації між робітниками. Економічні відносини мають різні відповідні форми прояву: матеріальне стимулювання праці, система штрафів, пільги, система планування кар'єри тощо. Соціальні відносини: дружні або ворожнечі стосунки в колективі, неформальні зв'язки.

Баланс економічних та соціальних відносин в корпоративному підприємстві часто відіграє важливу роль щодо його ефективності та перспектив розвитку. Іноді трапляється, що на перший погляд наявні всі необхідні матеріально-технічні та кваліфікаційні ресурси, але підприємство чомусь не розвивається й більш того занепадає. Можливо проблема полягає в наявних неблагодійних ринкових умовах, а можливо – це відсутність командної роботи, протистояння в колективі, протиріччя між неформальними тенденціями в колективі та офіційними цілями, завданнями на підприємстві.

Висновки. Найбільш поширеними формами корпоративних підприємств є товариства з обмеженою відповідальністю та акціонерні. Протягом 2001-2015 рр. спостерігається впевнена тенденція до скорочення кількості акціонерних товариств на 33,8 % протягом 2001 – 2015 рр., в той час як кількість товариств з обмеженою відповідальністю в цей же період навпаки збільшилася аж у 2,3 рази, що пояснюється більшою привабливістю останньої організаційно-правової форми підприємств для бізнесу через спрощенні умови реєстрації та функціонування.

Успішність та ефективність корпоративного управління значною мірою визначається обраною організаційною моделлю підприємства. Так, для аутсайдерської системи корпоративного управління більш доречними уявляються неокласична та інституційна поведінкові організаційні моделі, оскільки дозволяють залучити до процесів управління найбільшу кількість учасників (дрібних акціонерів та навіть працівників) за допомогою партисипативного механізму, враховують інтереси різних груп на рівні акціонерів та трудового колективу, дозволяють зменшити інтенсивність суперечностей інтересів володіння та управління діяльністю товариства. Для інсайдерської системи корпоративного управління навпаки більш ближча за своє природою класична та бюрократична організаційні моделі підприємств на тій підставі, що передбачають чітко виражену потужну владу лише декількох виконавчих директорів, незаперечну регламентацію та деталізацію більшості процесів на підприємстві, повністю регульовану поведінку працівників, формалізованість структури, зв'язків та функцій. Водночас, якщо механістичні моделі (класична і бюрократична) забезпечують та підтримують централізацію корпоративного управління, то поведінкові моделі (неокласична та інституційна) – його децентралізацію.

Класична та бюрократичні організаційні моделі підприємств більш доцільні у галузях з більш менш постійними умовами функціонування, оскільки є замкнутими і не орієнтовані на вдосконалення під впливом зовнішнього середовища (закриті), а також притаманні даним моделям механізми управління не відрізняються гнучкістю та адаптивністю. Інституційна та неокласична моделі навпаки доцільні в мінливих ринкових умовах, відповідають динамічним підприємствам, дозволяють перманентно розвиватися під дією екзогенних чинників, відрізняються високою рефлексією внутрішніх управлінських процесів.

Системна організаційна модель є синтезом механістичних та поведінкових організаційних моделей і тому уособлює в собі можливості всіх їх, отже є найбільш сучасною та перспективною, проте постає лише один суперечливий момент – чи потрібно формувати складну синтезовану організаційну модель підприємства у разі, якщо воно є досить малим за розмірами і функціонує у цілком заданих умовах. Відповідь однозначна – організаційна модель корпоративного підприємства має формуватися за ситуативним підходом, спираючись

на реальні умови його діяльності, отже будь яка модель теоретично і практично має право на існування та потенціал для своєї реалізації.

Список літератури.

1. Дафт Р.Л. Теория организации. Учебник / Р.Л. Дафт / пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2006. – 736с.
2. Довгань Л.Є., Пастухова В.В., Савчук Л.М. Корпоративне управління. Навчальний посібник / Л.Є. Довгань, В.В. Пастухова, Л.М. Савчук. – К.: Кондор, 2007.– 174 с.
3. Євтушевський В. А. Корпоративне управління: підручник / В. А. Євтушевський. – К.: Знання, 2006 – 407 с.
4. Ігнатьєва І. А. Корпоративне управління [текст]: підручник / І. А. Ігнатьєва, О. І. Гарафонова. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 600 с.
5. Кузнецов Ю.В. Теория организации. Учебник / Ю.В. Кузнецов. – М.: Юрайт, 2012
6. Мальська М.П., Мандюк М.Л., Занько Ю.С. Корпоративне управління: теорія та практика. Підручник / М.П. Мальська, М.Л. Мандюк, Ю.С. Занько. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 360 с.
7. Мильнер Б.З. Теория организации. Учебник / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА–М, 2010
8. Монастирський Г.Л. Теорія організації: навчальний посібник / Г.Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с. http://www.studmed.ru/view/monastirskiy–gl–teorya–organzacy_e9a245cea77.html
9. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Державна служба статистики України. – Київ: Держкомстат, 2015. – 586 с.
10. Третьякова Е.П. Теория организации. Учебник / Е.П. Третьякова. – М.: Кнорус, 2009.

References.

1. Daft, R.L. (2006), Teorija organizacii. Uchebnik [Organization theory. Textbook], JuNITI–DANA, Moscow, Russia.

2. Dovhan', L.Ye. Pastukhova, V.V. and Savchuk, L.M. (2007), Korporatyvne upravlinnia. Navchal'nyj posibnyk [Corporative management. Study Guide], Kondor, Kyiv, Ukraine.

3. Yevtushevs'kyj, V. A. (2006), Korporatyvne upravlinnia: pidruchnyk [Corporate management: a textbook], Znannia, Kyiv, Ukraine.

4. Ihnat'ieva, I. A. (2013), Korporatyvne upravlinnia [tekst]: pidruchnyk [Corporate management [text]: textbook], Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.

5. Kuznecov, Ju.V. (2012), Teorija organizacii. Uchebnik [Organization Theory. Textbook], Jurajt, Moscow, Russia.

6. Mal's'ka, M.P. Mandiuk, M.L. and Zan'ko, Yu.S. (2012), Korporatyvne upravlinnia: teoriia ta praktyka. Pidruchnyk [Corporate management: theory and practice. Textbook], Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.

7. Mil'ner, B.Z. (2010), Teorija organizacii. Uchebnik [Organization Theory. Textbook], INFRA–M, Moscow, Russia.

8. Monastyrs'kyj, H.L. (2008), Teoriia orhanizatsii: navchal'nyj posibnyk [Organization Theory: Study Guide], Znannia, Kyiv, Ukraine.

9. State Statistics Service of Ukraine(2015), "Statystychnyj schorichnyk Ukrainy za 2014 rik" [Statistical Yearbook of Ukraine for 2014], Derzhkomstat, Kyiv, Ukraine.

10. Tret'jakova, E.P. (2009), Teorija organizacii. Uchebnik [Organization Theory. Textbook], Knorus, Moscow, Russia.