

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ ТОВАРИСТВОМ

Розглядається поняття 'потенціал корпоративного розвитку акціонерного товариства'. Відзначено, що високий інноваційний потенціал корпорації може бути забезпечено за умови досягнення необхідного рівня кадрово-організаційного забезпечення, формування відповідної системи управління 'людським капіталом', а також раціонального вибору джерел фінансування корпоративного розвитку. Висвітлюються деякі питання стратегічного управління корпоративним розвитком акціонерного товариства.

Головним результатом масштабних суспільних перетворень на сьогоднішній день є виникнення потужного корпоративного сектора економіки, на долю якого припадає більше половини обсягів національного промислового виробництва. Акціонерне товариство (корпорація) є однією з найбільш поширених організаційно-правових форм підприємницької діяльності, використання якої дозволяє суттєво розширити можливості підприємства щодо залучення інвестиційних ресурсів, скорочення підприємницького ризику, удосконалення прийняття управлінських рішень тощо. Інвестиційна діяльність акціонерного товариства (АТ) має забезпечувати досягнення довгострокових цілей корпорації відповідно до основних положень стратегії корпоративного розвитку та фінансово-інвестиційної політики АТ.

Акціонерне товариство (корпорація) в умовах сучасної ринкової економіки є основною формою організації великих обсягів підприємницької діяльності. Корпорації обіймають провідні конкурентні позиції на світових, національних і регіональних ринках товарів і послуг, у більшості секторів економіки та галузей промисловості. Домінування корпорацій у ринкових економічних відносинах обумовлюється вагомими перевагами, що їм притаманні. *По-перше*, розмежування прав власності та функцій управління дозволяє забезпечити високий професійний рівень керівництва. Крім того, рішення стосовно корпоративного розвитку приймаються учасниками з урахуванням їхньої частки у капіталі корпорації, тобто ризикує кожний, що підвищує персональну відповідальність управління. *По-друге*, корпорація має широкі можливості для формування дієвого та гнучкого мотиваційного механізму, заснованого на перспективах надання працівникам часток акціонерної власності відповідно до їхнього корисного внеску в підвищення ефективності роботи корпорації. Корпоративні компанії нале-

жать до великих підприємств за обсягами діяльності й завдяки цьому вони мають доступ до кредитних ресурсів, виконання національних програм тощо.

Поруч із наведеними перевагами для корпоративної форми організації підприємництва характерними є низка вад і протиріч. Обмеженість впливу власників-акціонерів на поточну діяльність корпорації може спричинити прийняття необґрунтованих рішень, наслідки яких негативно відбиватимуться на результатах роботи компанії. В акціонерній формі криється ймовірність здійснення спекулятивних операцій із акціями, нав'язування злиття-поглинання малим або середнім компаніям, формування монопольних утворень тощо.

Складність і різноманіття відносин усередині корпорації зазвичай вважається характерною особливістю корпоративного співробітництва. Це безпосередньо відбивається на процесах прийняття управлінських рішень, пов'язаних із пошуком можливостей щодо повної реалізації переваг акціонерної форми організації підприємництва.

Проблеми формування організаційно-економічного механізму управління корпоративним розвитком, корпоративного управління і ефективного регулювання корпоративних відносин розглядалися у працях багатьох вітчизняних та іноземних вчених-економістів, таких як Бандурін А., Васильєв А., Голіков В., Гриньова В., Демб А., Зінатулін Л., Круглов М., Масютін С., Майер К., Назарова Г., Нойбауер Ф., Петруня Ю., Полонський В., Попов А., Потьомкін Ю. та ін.

Так, Голіков В.І. [1] визначає корпорацію як економічну організацію, в якій відносини партнерства доведені до досконалого стану, тобто сформовано високий рівень розвитку інститутів та механізмів справедливого розподілу прав власності та пом'якшення соціальних протиріч всередині АТ, а також між корпорацією та її зовнішніми партнерами та контрагентами. З точки зору А.В. Бандурина та Л.Ф. Зінатуліна [2], обов'язковою умовою успішної реалізації любых принципових рішень у сфері корпоративного розвитку є досягнення попереднього балансу інтересів учасників корпоративних відносин.

Таким чином, найбільш складним питанням при використанні корпоративної форми організації підприємницької діяльності є проблема регулювання корпоративних відносин в акціонерному товаристві для досягнення узгодженості інтересів, мотивів та стимулів учасників цих відносин. Від ступеня такої узгодженості в кінцевому результаті прямо залежить успішність та ефективність корпоративного співробітництва.

Гриньова В.Н., Попов А.Е. [3] виділяють наступні характерні особливості взаємодії учасників корпоративних відносин:

- 1) акціонерам корпорації належить провідна роль в забезпеченні ефективності її діяльності;
- 2) учасники корпоративних відносин вносять різноманітний вклад в діяльність АТ, значимість якого визначає ступінь впливу цих учасників на визначення шляхів розвитку корпорації;
- 3) інтереси учасників корпоративних відносин розрізняються, причому внесок учасників в корпоративне співробітництво в значній мірі залежить від ступеня досягнення ними індивідуальних цілей;
- 4) управління корпорацією є процесом формування, узгодження та реалізації різноспрямованих інтересів учасників корпоративних відносин, що здійснюється на основі балансу їх впливу;
- 5) характер і ступінь впливу на визначення шляхів розвитку корпорації для різних груп учасників корпоративних відносин може змінюватися у відповідності з оцінкою корисності їх внеску у корпоративне співробітництво з боку інших учасників.

Слід також відмітити, що корпоративні відносини являють собою дуже динамічний процес, по ходу якого можуть відбуватися суттєві зміни балансу корпоративних інтересів. В свою чергу, такого роду перетворення прямо та безпосередньо будуть відображатися на здібностях та можливостях корпорації у сфері прийняття та реалізації управлінських рішень, що вимагають ухвалення учасників корпоративного співробітництва.

Трансформація корпоративних відносин в акціонерному товаристві, що відбувається під впливом змін балансу інтересів учасників корпорації, і, як наслідок, перетворення форм та методів корпоративного співробітництва, являє собою зміст процесу корпоративного розвитку АТ.

Основними характеристиками корпоративного розвитку, які визначають специфічні особливості цього трансформаційного процесу в системі соціально-економічного розвитку корпорації, є наступні:

- рушійною силою корпоративного розвитку, яка обумовлює направленість і характер змін корпоративних відносин, є трансформація інтересів і особистих стимулів їх учасників;
- цільова спрямованість корпоративного розвитку визначається стратегіями, планами та діями учасників корпоративних відносин, які забезпечують або хоча б сприяють досягненню оптимального балансу інтересів цих учасників;
- значимість корпоративного вкладу певного учасника, що визначає можливість його впливу на процес корпоративного розвитку взагалі, обов'язково повинна бути визнана більшістю інших учасників корпоративних відносин; прийняття управлінських рішень в процесі корпоративного розвитку в значній мірі стосується зміни правил,

способів та методів співробітництва учасників корпоративних відносин у сфері формування, використання та розподілу результатів використання акціонерного капіталу;

- участь певних груп учасників корпоративних відносин в процесі корпоративного розвитку базується на розподілі прав власності, функцій управління та особистого трудового вкладу, тобто вважається, що права та інтереси кожного з учасників корпоративних відносин насамперед обумовлені характером та метою їх вкладів у корпоративне співробітництво;
- у процесі корпоративного розвитку має бути забезпечено захист усіх без винятку прав та інтересів учасників корпоративних відносин, незалежно від характеру їх внеску в діяльність акціонерного товариства у порядку пріоритетності, що встановлена загальними нормативно-правовими та локальними правилами регулювання корпоративних відносин відповідно до розподілу впливу учасників;
- прийняття більшості управлінських рішень відносно регулювання корпоративного розвитку здійснюється вищими керівними органами корпорації, яким це право на добровільній основі делегує більшість учасників корпоративних відносин, тобто участь певних осіб або груп осіб в регулюванні корпоративного розвитку здійснюється через участь в роботі цих керівних органів управління.

На думку автора, потенціал корпоративного розвитку (ПКР) являє собою узагальнюючу системну характеристику, що відображує ступінь узгодженості та відповідності інтересів, мотивів та стимулів учасників корпорації для досягнення широкого спектру загальних та індивідуальних цілей корпоративного співробітництва.

ПКР є результатом реалізації певної корпоративної стратегії, формування складного комплексу інституціональних правил та процедур на трьох рівнях: загальнонаціональному, галузевому; корпоративному. Формування потенціалу корпоративного розвитку відбувається в трьох основних сферах: нормативно-правовій, економічній, соціально-організаційній. Фактори формування потенціалу корпоративного розвитку (ПКР) акціонерного товариства приведені у табл.1.

Таблиця 1

**Фактори формування потенціалу корпоративного розвитку (ПКР)
акціонерного товариства**

Рівень формування ПКР	Фактори формування потенціалу корпоративного розвитку, по сферам виявлення		
	нормативно-правова	економічна	соціально-організаційна
національний	Державне регулювання підприємницької діяльності	Галузева структура національної економіки. Об'єми вільних	Державна стратегія та національні пріоритети кор-

	сті. Нормативні правила створення та функціонування корпорацій. Форми та методи досудового та судового захисту інтересів учасників корпоративних відносин	фінансово-інвестиційних ресурсів в економіці. Динаміка економічного розвитку національного господарства. Ступінь відкритості національної економіки та ширина її міро господарських зв'язків. Рівень розвитку фондового ринку.	поративного розвитку. Національні культурні традиції підприємництва. Наявність та рівень розвитку інститутів державного та суспільного контролю над корпораціями.
галузевий	Державне регулювання підприємницької діяльності в галузі. Галузева конкурентна структура ринку та форми антимонопольного регулювання, які доцільно використовувати	Інвестиційна привабливість галузі. Рівень ринкової конкуренції в галузі. Необхідність в інвестиціях та об'єми реальних капітальних вкладень. Рентабельність виробництва в галузі. Ступінь концентрації капіталу в галузі. Відкритість та прозорість ринку акцій корпорацій галузі	Наявність та впливовість некомерційних об'єднань учасників ринку. Наявність та впливовість суспільних організацій, що є контактними аудиторіями. Рівень розвитку профспілкового руху
корпоративний	Основні положення уставних документів корпорації. Наявність та повнота внутрішніх (локальних) норм регулювання корпоративних відносин. Наявність кодексу корпоративного управління та добросовісність виконання його положень	Інвестиційна привабливість корпорації. Рівень конкурентоспроможності продукції. Рівень організації праці, виробництва, управління. Ефективність виробництва продукції та використання виробничих ресурсів. Ринкова капіталізація корпорації. Відкритість та прозорість ринку акцій корпорації	Особисті якості, мотиви та цінності, що культивуються в основних групах учасників корпоративних відносин. Корпоративна культура та відношення між учасниками корпоративного співробітництва. Система мотивації та стимулювання в корпорації

На національному рівні формування можливостей та перспектив корпоративного розвитку відбувається під впливом трьох основних груп факторів: параметрів національної системи корпоративного управління (інсайдерської, аутсайдерської, перехресного володіння або змішаної); привабливості національної економіки для інвестиційних вкладень та ступеня її відкритості для зовнішнього світу; національних традицій та суспільних інститутів, що визначають специфіку відношення суспільства до корпоративного підприємництва. Результатом сполучення цих факторів є ступінь розповсюдження корпоративної форми організації підприємницької діяльності та роль корпоративного сектора у національній економіці.

На галузевому рівні складовими формування ПКР є: державне регулювання підприємницької діяльності в галузі, що визначає ступінь свободи учасників галузевого ринку; інвестиційна привабливість галузі, галузеві потреби в інвестиціях і найбільш розповсюджені форми здійснення інвестиційних вкладень; форми самоорганізації, які використовуються учасниками корпоративних відносин для забезпечення своїх прав та інтересів. Конкретними характеристиками ПКР на цьому рівні стають інвестиційна привабливість та ринкова капіталізація підприємств галузі, а також ступінь самоідентифікації учасників корпоративних відносин, що виражається у можливості об'єднати свої зусилля на основі єдності корпоративних інтересів.

На рівні корпорації формування ПКР передбачає створення загальних рамочних умов для плідного корпоративного співробітництва в акціонерному товаристві на основі розвитку складних форм і методів корпоративного управління, культивування корпоративної культури відповідного рівня, чіткого визначення норм та правил корпоративних відносин. Результатом оптимального сполучення цих факторів є запобігання можливості корпоративних конфліктів, забезпечення доступу корпорації до необхідних фінансово-інвестиційних ресурсів, підвищення ефективності корпоративного співробітництва та збільшення економічного потенціалу акціонерного товариства.

Розглянута структура потенціалу корпоративного розвитку акціонерного товариства дозволяє врахувати вплив усіх факторів формування ПКР для більш повного обґрунтування вибору корпоративної стратегії АТ, а в подальшому доцільною є розробка відповідних методичних рекомендацій по кількісній оцінці потенціалу корпоративного розвитку.

Стратегічний характер управління корпоративним розвитком акціонерного товариства обумовлюється наступними особливостями цього процесу:

- управління корпоративним розвитком АТ здійснюється на основі встановлення довгострокових пріоритетів загальної діяльності учасників корпоративних відносин, які обумовлюють необхідність використання певних правил, форм та методів регулювання корпоративного співробітництва незалежно від існуючих теперішніх умов здійснення цих відносин;
- прийняття управлінських рішень відносно досягнення встановлених довгострокових цілей та пріоритетів корпоративного співробітництва здійснюється на основі комплексного інтегрованого підходу до трансформації корпоративних відносин (з точки зору узгодженості та оптимальної можливості задовольнити всі існуючі корпоративні прагнення та інтереси);

- управління корпоративним розвитком носить чітко виражений адаптивний характер пристосування теперішнього корпоративного співробітництва до майбутніх умов здійснення корпоративних відносин;
- прийняття управлінських рішень у процесі корпоративного розвитку відбувається на основі використання специфічної інформації (інформації стратегічного характеру, яка безпосередньо може не стосуватися певної управлінської проблеми, а тільки описувати теперішні та майбутні умови її виникнення та розв'язку) та специфічного інструментарію управління (цільові, стратегічні плани, проекти та програми, засоби стратегічного контролю).

Таким чином, стратегічне управління корпоративним розвитком (СУКР) є важливим елементом організаційно-економічного механізму стратегічного управління розвитком акціонерного товариства і, як наслідок, характеризується певними особливостями застосування стратегічного інструментарію при прийнятті управлінських рішень.

Стратегічне управління корпоративним розвитком АТ є складним багатоплановим управлінським процесом забезпечення оптимальності корпоративних відносин на основі досягнення балансу та узгодженості інтересів учасників цих відносин для підвищення ефективності корпоративного співробітництва взагалі.

У наукових дослідженнях [4-9] обґрунтовується необхідність використання стратегічного підходу до планування інноваційної діяльності підприємства. Доцільність стратегічного планування інноваційного процесу на підприємстві обумовлюється наступними чинниками: комплексним характером інновацій, які необхідні для забезпечення сталого розвитку підприємства; багатоцільовий характер інноваційного процесу та тісний зв'язок комплексу цілей інноваційної діяльності зі стратегічними цілями підприємства; неабиякий вплив зовнішніх (переважною мірою чітко не визначених і непередбачуваних) факторів на динаміку інновацій; багатоваріантність вибору інновацій; довгостроковий характер результатів інноваційної діяльності та ін. Однією з базових категорій стратегічного планування інноваційного процесу на підприємстві є "науково-інноваційний потенціал" (або "інноваційний потенціал") як важлива складова потенціалу підприємства в цілому.

Доцільним є теоретичне обґрунтування складу і характеру впливу кадрових чинників на формування науково-інноваційного потенціалу (НП) підприємства. У якості спеціальних методів дослідження пропонуються теоретичне узагальнення — для вивчення теоретичних засад стратегічного планування інноваційного розвитку; методи аналізу і синтезу — для диференціації та узагальнення складу факторів формування НП; гра-

фічний — для наочного зображення результатів досліджень.

Інноваційний розвиток підприємства становить складний соціально-економічний процес, у ході якого відбувається вдосконалення наявних виробничих сил за рахунок засвоєння та впровадження в практику господарювання новітніх досягнень науки і техніки. Рушійними силами цього процесу виступають зростання та ускладнення ринкових можливостей підприємства (насамперед у сфері розширення обсягів виробництва і підвищення споживчих якостей товарів та послуг, які пропонуються споживачеві), а також виникнення нових, більш продуктивних технологій виробництва, форм і методів організації, управління, збуту продукції тощо. Ознакою можливості інтенсифікації інноваційного розвитку підприємства є його інноваційний потенціал, тобто узагальнююча характеристика сукупності наявних ресурсів підприємства, які визначають його спроможність до створення, свідомого пошуку та відбору, впровадження досягнень науки і техніки (нововведень-інновацій). Інноваційний потенціал підприємства виступає результатом реалізації певної інноваційної стратегії, проведення досліджень і розробок щодо вдосконалення технології та організації виробничого процесу. Інноваційний потенціал відбиває ступінь досконалості продукції та виробничої бази підприємства, який визначається результатами первинного засвоєння інновацій і науково-технічного циклу загалом.

На думку автора, створення науково-інноваційного потенціалу підприємства здійснюється на чотирьох основних рівнях, де відбувається формування основних складових НІП, а саме (таблиця 2):

- науковий потенціал – сукупність ресурсів, які визначають можливості розвитку НТП та впровадження його результатів;
- науково-технічний потенціал — передбачуваний ефект від впровадження сукупності результатів досліджень та розробок, які повністю підготовлено для використання у виробництві;
- науково-технічний та організаційний рівень виробництва — ступінь досконалості продукції та виробничої бази підприємства, що визначається первинними результатами засвоєння нововведень;
- техніко-економічний рівень виробництва — фактичний ефект виробництва, який визначається результатами економічного засвоєння та розповсюдження інновацій (інноваційного циклу загалом).

Характерною особливістю наведеної структури науково-інноваційного потенціалу є провідне значення і неабияка роль знань, вмінь та навичок персоналу підприємства, які виступають справжньою рушійною силою процесу інноваційного розвитку. Зазначена структура науково-інноваційного потенціалу підприємства дозволяє враховувати дію всіх факторів формування НІП для підвищення обґрунтованості вибору іннова-

ційної стратегії підприємства.

Досконала система корпоративного управління можлива при наявності ґрунтовної основи – людського капіталу високої якості. За Г. Беккером, "людський капітал" — це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навичок та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства) [10]. Сформульована ним модель людського капіталу стала основою для наукових розробок наступних поколінь.

У сучасній літературі існує безліч підходів до визначення категорії "людський капітал". Незважаючи на це, виокремимо деякі методологічні особливості, які необхідно враховувати при формуванні й використанні людського капіталу:

це передусім актив, який повинен приносити його власнику дохід (або його зростання) й використовуватися з метою підвищення продуктивності;

людський капітал, здатний створювати нову вартість й зберігати (переносити) стару, що втілена в матеріальних елементах капіталу;

підвищення доходів стимулює людину до більш ефективної діяльності шляхом здійснення інвестицій в освіту, охорону здоров'я;

тільки постійний процес інвестування в людський капітал і застосування відповідної системи мотивації спроможні підвищувати рівень людського капіталу.

Основним моментом нарощення людського капіталу є його інвестування, яке полягає у вкладенні грошових коштів на зміцнення здоров'я, підвищення рівня освіти й кваліфікації, мобільність тощо. Так, К. Макконнел і С. Брю розглядають інвестиції в людський капітал як "будь-який захід, що підвищує кваліфікацію та здібності і тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню чисієсь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати багаторазово компенсують зростаючим потоком доходів у майбутньому" [11].

Важливим аспектом вивчення особливостей формування людського капіталу є побудова класифікації за різними ознаками. Так, автор пропонує такі класифікаційні ознаки людського капіталу: за рівнем управління, напрямами формування, за типами, джерелами інвестування (рисунок 1).

За рівнем управління людський капітал можна поділити на людський капітал країни, регіону, окремого господарчого суб'єкта, людини. За напрямами формування людський капітал буває постійний і змінний. Постійний — це накопичений рівень загальних знань, здоров'я, мотивацій протягом усього періоду життя людини, а змінний — варіюється залежно від роду діяльності, кваліфікації, місця проживання особистості.

Таблиця 2

Склад та показники оцінки науково-інноваційного
потенціалу підприємства

Складові	Показники оцінки
Науковий потенціал — сукупність ресурсів, які визначають можливості розвитку НТП та впровадження його результатів	науково-технічний персонал—сукупність знань, навичок, живої праці працівників, зайнятих науково-технічною діяльністю
	матеріально-технічне забезпечення — основні та оборотні фонди, які використовуються у сфері науково-технічної діяльності
	інформація - сукупність науково-технічних ідей та система їхнього розповсюдження
	організаційне забезпечення — склад та спеціалізація підрозділів, які беруть участь у науково-технічній діяльності
Науково-технічний потенціал — передбачуваний ефект від впровадження сукупності результатів досліджень та розробок, які повністю підготовлено для використання у виробництві	передбачуваний ефект від впровадження результатів фундаментальних досліджень (відкриття)
	передбачуваний ефект від впровадження результатів винахідницької та раціоналізаторської діяльності (винаходи та інші науково-технічні розробки, раціоналізаторські пропозиції)
	рівень організації та завершеності науково-виробничого циклу
Науково-технічний та організаційний рівень виробництва — ступінь досконалості продукції і виробничої бази підприємства, що визначається первинними результатами засвоєння нововведень	рівень конкурентоспроможності продукції
	продуктивність засобів праці
	якісний рівень предметів праці
	технічний рівень виробництва
	рівень організації праці (в тому числі умов праці)
	рівень організації виробництва
Техніко-економічний рівень виробництва — фактичний ефект виробництва, який визначається результатами економічного засвоєння та розповсюдження інновацій (інноваційного циклу загалом)	ефективність виробництва продукції
	ефективність використання основних виробничих фондів підприємства
	ефективність використання матеріально-сировинних ресурсів
	ефективність використання трудових ресурсів

За типами розмежовують загальний і специфічний людський капітал. Загальний поділяється на формальний (загальна й шкільна освіта) і неформальний (соціологізація людини у суспільстві). Специфічний також включає формальний (фахова вища освіта, підвищення кваліфікації) й неформальний (досвід, що отриманий у процесі соціологізації та професійної діяльності) людський капітал.

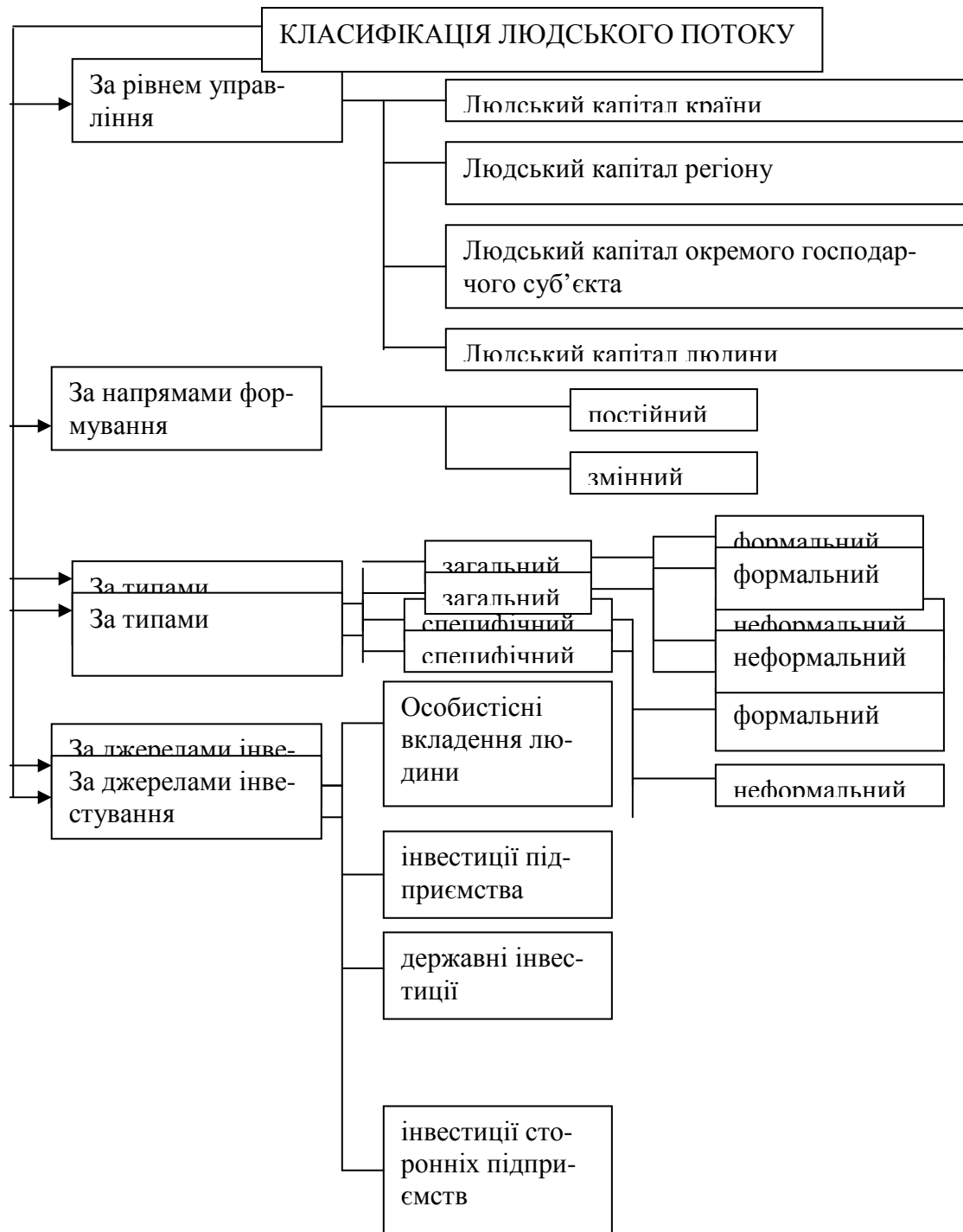


Рис. 1. Класифікація людського капіталу

За джерелами інвестування розрізняють людський капітал, що сформований за рахунок особистісних внесків людини в здоров'я, освіту, трудову мобільність, інвестицій підприємства у підвищення професійно-кваліфікаційного рівня людського капіталу й державних асигнувань у вигляді надання освітніх послуг, послуг у галузі охорони здоров'я, а також вкладень сторонніх зацікавлень суб'єктів господарювання.

Запропонована класифікація людського капіталу за відповідними ознаками розкриває його сутність у різних аспектах і створює наукову базу

для методичних положень з таких актуальних проблем, як формування системи управління людським капіталом господарчого суб'єкта, його накопичення, відтворення й оцінки.

На формування, розвиток (позитивний чи негативний) та стан людського капіталу безпосередньо або опосередковано впливають чинники, що зумовлюють його кількісний та якісний склад.

Чинники формування людського капіталу акціонерного товариства, що є структурною одиницею в системі корпоративного управління, досліджуються у працях відомих науковців. Наприклад, О. Грішнова надає розгорнуту класифікацію цих чинників[12]. Найважливішими є чинники, що класифіковані за змістом, а саме: демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні. Ця класифікація дозволяє ідентифікувати їх вплив на людський капітал, що підвищує науково-практичну цінність дослідження і допомагає виявити у разі потреби відхилення, що виникають у стані людського капіталу.

На думку Л. Михайлової, системоутворювальні чинники формування людського капіталу можна об'єднати у чотири групи: правовий, економічний, соціальний, демографічний[13]. Класифікація, запропонована нею, є розгорнутою, структурованою, системно представляє всі чинники впливу на формування і використання людського капіталу. Розглянуті чинники можна ідентифікувати на всіх рівнях управління людським капіталом.

Однак слід зазначити, що жоден із науковців не виділяє такий чинник, вплив якого можна визначити лише опосередковано на основі існуючих в суспільстві норм, цінностей, мотивації, правил тощо, а саме соціокультурний. Підвищення уваги до соціокультурного чинника обумовлюється переглядом норм та цінностей в контексті корпоративного управління. Пріоритетами стають законність ведення бізнесу, етичне ставлення до людини, зміцнення корпоративного духу тощо. У зв'язку з цим важливим є аналіз соціокультурного чинника та оцінка його складових, рис.2.

Соціальні складові дозволяють дослідити тенденції при формуванні групової динаміки та визначити ті складові, що є найбільш вагомими при спілкуванні, створенні позитивного морально-психологічного клімату тощо.

Функціонування корпоративних утворень можливе за наявності спільної діяльності людей, тобто при створенні певного соціуму, якому притаманні власні соціальні риси, поведінкові норми, імперативи. Формування людського капіталу відбувається здебільшого у великих групах, а подальший його розвиток та використання - прерогатива малих груп. Внаслідок цього людський капітал формується спочатку на національному рівні, а потім перебуває під впливом соціальних класів суспільства, які визначають рівень культурного розвитку держави. Такий вплив можна вважати макро-

рівневим. Мезорівневий вплив - це регіональний поділ на групи, у результаті якого відбувається подальше формування та накопичення людського капіталу. Розвиток та використання людського капіталу відбувається на мікрорівні, тобто в малих групах, до яких і належать акціонерні товариства.

Культурні складові вважаються найвагомими в процесі формування свідомості працівників, здобуття знань, набуття навичок. Саме тому пріоритетним має бути дослідження інтелектуально-культурного рівня персоналу та його менталітету.

На підприємстві інтелектуально-культурний рівень персоналу отожднюється із поняттям "інтелектуальний капітал". Дослідженням його структури, особливостей управління й оцінки присвячено багато праць, зокрема таких науковців, як Н. Гавкалової, О. Грішнєвої, Л. Едвінссона та ін. Під інтелектуальним капіталом розуміють інтелектуальні ресурси, що втілені у сукупності наукових, професійних та загальних знань працівників, їхньому досвіді, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так й іншим суб'єктам господарювання, та використовуються з метою одержання додаткової вартості[14].



Рис. 2. Складові соціокультурного чинника, що впливають на формування людського капіталу

Таким чином, структуру інтелектуального капіталу та його склад формують людський, структурний та клієнтський капітали, які мають як матеріальне, так і нематеріальне втілення.

Перелік складових соціокультурного чинника буде неповним без розгляду менталітету вітчизняного працівника. Донині це питання майже не зачіпалося економістами, тому що соціальну природу категорії "менталітет" вивчали, як правило, науковці-соціологи. Проте, на формування людського капіталу впливають як соціально-психологічні, так й економічні фактори. Глобалізаційні процеси не знімають питання впливу менталітету працівників при формуванні людського капіталу. Г. Хофстед, зокрема, відзначає, що управління багатонаціональною корпорацією не може бути ефективним, якщо ігноруються питання національної свідомості та менталітету працівників, а реалізація такого управління вимагає від керівництва впровадження гнучких моделей керівництва персоналом, який складається із працівників різних національностей.

Варто погодитися з тим, що поняття "менталітет" як комплексний показник відображає соціокультурний рівень народу, його розум та інтелект, світосприймання, є складовою характеристик різних соціальних суб'єктів (соціальних груп) та окремого індивіда.

Загальнонаціональний запас людського капіталу і швидкість його нарощування надзвичайно важливі для економічного розвитку країни, тому що людський капітал визначає здатність економіки сприймати і використовувати технічні нововведення. Проте лише інвестицій у людський капітал для швидкого економічного зростання недостатньо - такі інвестиції повинні супроводжуватися державною стратегією розвитку.

Таким чином, у складі основних чинників, які впливають на формування людського капіталу акціонерного товариства, доцільно визначити соціокультурний чинник, який містить соціальні, культурні та соціально-економічні складові.

Відмітимо, що формування науково-інноваційного потенціалу (НІП) підприємства обумовлюється як кадровими чинниками так і раціональною організацією інвестиційного забезпечення корпоративного розвитку.

Складність і різноманіття відносин усередині корпорації зазвичай вважається характерною особливістю корпоративного співробітництва. Це безпосередньо відбивається на процесах прийняття управлінських рішень, пов'язаних із пошуком можливостей щодо повної реалізації переваг акціонерної форми організації підприємництва, зокрема у сфері інвестиційного забезпечення корпоративного розвитку.

Головними критеріями вибору джерела фінансування для реалізації інвестиційного проекту, як правило, вважаються умови і вартість залучення інвестиційних ресурсів. Вибір джерела фінансування корпоративного розвитку передбачає також повну та всебічну оцінку позитивних і негативних наслідків його використання.

Сукупність рішень щодо вибору джерел фінансування корпоративного розвитку значною мірою впливає на структуру та порядок формування акціонерного капіталу. Особливості функціонування капіталу в межах конкретної корпорації пов'язані з трьома основними економічними процесами: формуванням капіталу, його використанням та розподілом результатів використання. З точки зору вибору джерел фінансування інвестиційної діяльності особливе значення має процес формування капіталу, який передбачає залучення інвестиційних ресурсів.

Формування стратегії залучення фінансових ресурсів має відбуватися на основі оцінки досягнення загальних цілей економічного розвитку підприємства, які можуть бути сформовані наступним чином:

- забезпечення приросту капіталу;
- зростання рівня прибутковості;
- зміна пропорцій у формах реального та фінансового інвестування;
- зміна технологічної та відтворювальної структури капітальних вкладень;
- зміни галузевої та регіональної спрямованості інвестиційних програм.

Від вибору цілей вирішальною мірою залежить вибір і пріоритети використання можливих джерел залучення коштів.

Кожне із джерел фінансування інвестиційної діяльності має особливості, які визначаються наступними ознаками:

- доступність джерела фінансування (можливість залучення інвестиційних ресурсів без виконання яких-небудь додаткових умов фінансування);
- потенційна місткість джерела;
- рівень ризику використання джерела (імовірність непередбаченого повернення коштів; наявність умов щодо обмеження прийняття АТ стратегічних або поточних управлінських рішень, тощо);
- вартість капіталу, що залучається (питомі сукупні витрати підприємства по залученню, обслуговуванню та поверненню коштів, отриманих із цього джерела фінансування).

Порівняльну характеристику джерел фінансування інвестиційної діяльності підприємства за цими ознаками наведено у *таблиці 3*.

Таблиця 3

Порівняльна характеристика джерел фінансування інвестиційної діяльності акціонерного товариства

Джерела фінансування	Характеристика джерел фінансування			
	доступність	потенційна місткість	рівень ризику при використанні	вартість використання
Реінвестований прибуток підприємства	максимальна	низька	мінімальний	мінімальна

Кошти цільових фондів підприємства	максимальна	низька	низький	мінімальна
Амортизаційні відрахування	максимальна	висока	мінімальний	мінімальна
Продаж частки майна	максимальна	мінімальна	низький	мінімальна
Збільшення вкладень у статутний фонд	середня	низька	низький	низька
Розміщення додаткової емісії акцій АТ на фондовому ринку	низька	максимальна	максимальний	середня
Внутрішнє розміщення цільової додаткової емісії акцій АТ	середня	низька	низький	низька
Залучення довгострокових кредитів банків	мінімальна	максимальна	високий	висока
Кредитування на умовах лізингу	середня	висока	середній	середня
Розміщення облігацій	середня	максимальна	високий	середня
Залучення цільових державних інвестицій або довгострокових комерційних кредитів	низька	висока	середній	низька

При виборі джерел фінансування корпоративного розвитку акціонерного товариства слід обов'язково враховувати максимально можливу кількість критеріїв і чинників, які впливають на результативність використання фінансових ресурсів.

До основних критеріїв оцінки джерел фінансування корпоративного розвитку слід зарахувати такі:

- оптимальне співвідношення результатів і витрат у процесі інвестування;
- мінімізацію ціни капіталу;
- мінімізацію інвестиційних ризиків;
- відповідність основним положенням інвестиційної політики акціонерного товариства та пріоритетам інвестування;
- забезпечення довгострокової конкурентоспроможності та високого інноваційного потенціалу корпорації;
- збереження існуючої структури капіталу та розподіл корпоративного контролю над його діяльністю;

- забезпечення високого рівня самостійності під час прийняття управлінських рішень.

Фактори оцінки джерел фінансування корпоративного розвитку поділяють на економічні (внутрішні та зовнішні), соціальні та ресурсно-технологічні.

Таким чином, визначення джерел фінансування розвитку АТ є одним із найважливіших етапів забезпечення життєдіяльності корпорації – зміцнення її фінансового положення, розширення сфери діяльності, забезпечення конкурентних переваг на ринку, подальше виконання суспільної місії тощо. Корпоративний розвиток здійснюватиметься на основі втілення у виробництво досягнень науки й техніки в інтересах суспільства, акціонерів і учасників, а також співробітників компанії (покращання умов праці, збільшення рівня оплати тощо). Враховуючи, що акціонерна форма в умовах сучасної ринкової економіки є основною формою організації великих обсягів підприємницької діяльності, розроблення підходів щодо вибору джерел фінансування корпоративного розвитку набуває особливої актуальності.

Підсумовуючі розглянуті основні аспекти формування та розвитку корпоративного управління акціонерним товариством, відмітимо, що стратегічне управління корпоративним розвитком являє собою процес довгострокового регулювання корпоративних відносин в акціонерному товаристві на основі врахування всього комплексу факторів формування корпоративних відносин, визначення специфічних цілей корпоративного управління, формування стратегій досягнення встановлених цілей, а також забезпечення виконання розроблених стратегічних планів.

Література

1. Розвиток корпоратизму і корпоративних відносин в економіці України.- К.: Ін-т екон. прогноз., 2002-304с.
2. Бандурин А. В., Зинатулин Л. Ф. Экономико-правовое регулирование деятельности корпораций в России-М.: БУКВИЦА, 1999-212 с.
3. Гриньова В. М., Попов О. Є. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. - Х.: Вид. ХДЕУ, 2003.-340с.
4. Власова А. М. Інноваційний менеджмент. Навч. посібник/А. М. Власова, И. В. Краснокутська. — К.: КНЕУ, 1997. — 92 с.
5. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. — Харків: ВД "Інжек", 2003. — 308 с.
6. Ильяшенко С. Н. Составляющие инновационного потенциала субъекта хозяйственной деятельности // Вісник Сумського державного університету. Серія "Економіка". — 2002. — №7. — С. 118.
7. Посилкіна О. В. Інноваційно-інвестиційний розвиток фармацевтичного виробництва: Проблеми фінансового забезпечення. — Харків: Вид. НФАУ: Золоті сторінки, 2002. — 528 с.
8. Ресурсы инноваций: организационный, финансовый, административный: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. И. П. Николаевой. — М.: Юнити-Дана, 2003. — 320 с.

9. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення: Монографія. — Львів:Львівська політехніка, 2002.- 316с.
10. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: 1964.
11. Макконнел К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика Т. 2 / К. Р. Макконнел, С. Л. Брю. - М.:Республика, 1992. — 400 с.
12. Грiшнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К.: Київ. обл. орг т-ва "Знання" України, 2001. - 254 с.
13. Михайлова Л.І.. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. — Суми: Довкілля, 2003. - 326 с
14. Маркова Н.С. Сучасні підходи до визначення інтелектуального капіталу // Социал.-эконом. аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятия: Сб. науч. тр. В 2 т. - Донецк, 2004. -Т. 2-С. 476-483.