

МОДЕЛЮВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Розглянуто механізм корпоративного управління, запропонована модель досягнення синергетичного ефекту при використанні облікової політики

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин надзвичайної актуальності набувають проблеми розробки та впровадження організаційно-методичних механізмів корпоративного управління діяльністю корпорацій, які реалізували б засади створення високоефективного конкурентоспроможного корпоративного сектору. Оскільки корпорації є структурно більш складнішими відкритими територіальними соціально-економічними і технічними системами, яким притаманні інтеграція різноманітних ресурсів і факторів, диференціація комерційного ризику, використання ефекту синергізму та переваг ефекту масштабу і спеціалізації, прийняття правової, економічної і соціальної відповідальності з обмеженням особистої, то їх ефективна діяльність у ринкових умовах значною мірою залежить від розвитку двох взаємопов'язаних процесів – корпоративного управління та бухгалтерського обліку. Так, за сучасних умов господарювання в діяльності корпорацій використовуються окремі елементи корпоративного управління, адже управління корпорацією належить до внутрішніх засобів забезпечення діяльності корпорацій та контролю над ними, а належний рівень корпоративного управління допомагає забезпечити ефективне використання підприємствами-членами корпорації їх капіталу для забезпечення синергії. Тому найбільш актуальним для корпорації, що є специфічною формою сучасних інтегрованих структур, є проблема створення належної системи корпоративного управління, оскільки недостатній рівень організації корпоративного управління, по-перше, приводить до зниження економічної ефективності корпоративного сектора та, по-друге, здійснює значний негативний вплив на інвестиційну привабливість корпорацій. Практичне вирішення цього питання ускладнюється відсутністю механізмів узгодження дій органів корпоративного управління та інструментів забезпечення ефективності його організації, зокрема комплексної оцінки стану корпоративного управління в корпорації та організації корпоративної облікової політики. Це обумовлює необхідність і актуальність досліджень, спрямованих на вирішення науково-практичного завдання з удосконалення організації корпоративного управління у корпораціях.

Разом з тим, подальшого дослідження потребують методика формування системи корпоративного управління та використання облікової політики для її реалізації. Зокрема, важливим завданням є розробка науково-методичних положень, що визначають організацію корпоративного управління, рекомендацій щодо побудови системи корпоративного управління, яка б забезпечувала максимізацію вартості корпорації із дотриманням інтересів учасників корпоративних відносин та роль облікової політики в цьому процесі. Крім того, інтеграція і глобалізація бізнесу, зростання корпорацій, залучення їх в соціально-економічну діяльність вимагають нових наукових підходів до розробки системних методів корпоративного управління.

Метою дослідження є розробка механізму корпоративного управління та формування моделі облікової політики в системі корпоративного управління.

Аналіз останніх досліджень. Окремі питання даної проблематики висвітлено в працях С.І. Васильєвої [2], Г.П. Голубничої [3], Ю.Д. Довгала [4], Н.Ю. Салової [6] Н.Г. Саложнікової [7], Г.В. Циганенко [11].

Викладення основного матеріалу дослідження. Виникнення корпоративного управління як соціально-економічного феномена є, у першу чергу, наслідком тенденції відокремлення функції безпосереднього управління від функції володіння підприємницьким капіталом. Така тенденція певною мірою властива всім формам підприємницьких об'єднань, але остаточно проявляється у корпорації та великих акціонерних товариствах. Внаслідок інформаційної асиметрії, що неодмінно виникає при поділі функцій володіння й управління між акціонерами та менеджерами, в корпорації створюється потенційна можливість для зловживань з боку управлінців. Реакцією на існування такої можливості стало виникнення специфічної системи управління, у якій безпосереднє розпорядження акціонерним капіталом найманими професіоналами-менеджерами здійснюється під контролем з боку акціонерів. Така система отримала назву "корпоративне управління".

У свою чергу, щоб повністю розкрити сутність та зміст корпоративного управління, на нашу думку, необхідно розглянути відмінності корпоративного управління від некорпоративного (рис. 1.1).

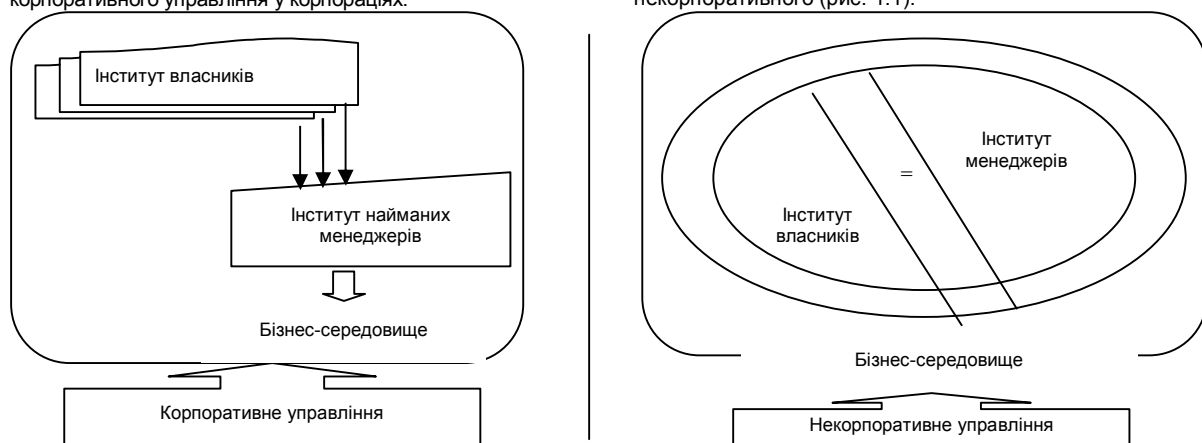


Рис. 1.1. Порівняльна характеристика корпоративного і некорпоративного управління*

*Джерело: власна розробка

Таким чином, проаналізувавши рис. 1.1. можна виокремити важливі відмінності між корпоративним і некорпоративним управлінням. По-перше, якщо в некорпоративному управлінні об'єднані функції власності і управління, а управління здійснюють самі власники, то при корпоративному управлінні, як правило, відбувається розподіл прав власності і повноважень управління. По-друге, звідси випливає те, що виникнення корпоративного управління привело до

формування нового, самостійного суб'єкта господарських відносин – інституту найманих менеджерів (управлінців). По-третє, із цього слідує, що при корпоративному управлінні разом з функціями управління власники втрачають і зв'язок з бізнесом. В-четвертих, якщо в системі некорпоративного управління власники пов'язані між собою відносинами з питань управління (є партнерами), то в системі корпоративного управління відносини між власниками відсутні і замінені на відносини власників і корпорації.

Даний аналіз різниці між корпоративним і некорпоративним управлінням дозволяє оцінити ступінь відповідності того чи іншого виду господарського об'єднання формі корпоративного управління. Тобто, ми підійшли до важливого висновку: якщо, наприклад, у відкритому акціонерному товаристві, номінально визнаного як корпорація, управління здійснюється не найманими працівниками, а власниками, то за змістом, так як відсутній предмет корпоративних відносин, воно не є корпорацією. Проте, у підприємницьких структурах, які не є корпорацією, при визначених умовах можна спостерігати елементи корпоративного управління. Наприклад, в повному товаристві, якщо власник передає повноваження управління найманому управлінцю. Звідси і виникає специфіка корпоративного управління, яка полягає в тому, що об'єктом управління є корпорація та підприємства-члени корпорації, які взаємодіють між собою та яким притаманний найбільш послідовний розподіл функцій володіння, стратегічного управління і оперативного менеджменту, та велике (а іноді і вирішальне) значення

стейкхолдерів¹ компанії (наприклад, акціонерів, інвесторів, кредиторів, постачальників, дилерів і ін.) для досягнення корпоративних цілей.

Слід відмітити, що зазвичай систему корпоративного управління розглядають як структуру і механізми зовнішнього впливу на діяльність корпорації. Зокрема, К.В. Ковальська зазначає, що "система корпоративного управління містить зовнішні (державне регулювання корпоративного сектору, механізми ринкового контролю, громадські організації) і внутрішні (власники, менеджмент, працівники) елементи" [5, с. 5-6]. У свою чергу, М.В. Сірош [9], наголошує на тому, що система корпоративного управління визначається його елементами, до яких відносяться головні учасники корпоративних відносин, структура володіння акціями, організаційна структура корпорації, склад органів управління, законодавчі обмеження й ін. Такий погляд є обмеженим, тому що не торкається внутрішнього управління підприємствами-членами корпорації яке суттєво впливає на ефективність функціонування корпорації, а дані елементи системи корпоративного управління встановлюють механізми, за допомогою яких здійснюється корпоративне управління (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Механізми корпоративного управління*

*Джерело: власна розробка на основі [5, с. 7; 9, с. 7; 10, с. 10-15]

Таким чином, зміст механізму корпоративного управління визначається як взаємопов'язана багаторівнева система економічних структур, форм і методів управління, яка об'єднана у визначеній правовими нормами механізм та направлена на "оздоровлення" корпорації, що дозволяє використовувати переваги корпоративних об'єднань перед одиничними організаціями, забезпечувати відповідність роботи корпорації з використанням розробленої корпоративної стратегії та узгодженості корпоративних інтересів складно організованої єдності корпорації. Крім того, недостатньо висока якість внутрішніх і зовнішніх механізмів корпоративного управління обумовлює готовність інвесторів виплачувати високі премії на акції корпорації, що дотримується стандартів корпоративного управління.

У свою чергу, Л.С. Селіверстова [8, с. 8], під системою корпоративного управління розуміє сукупність взаємодіючих елементів внутрішнього механізму діяльності корпоративних підприємств і зовнішнього середовища, у рамках яких функціонує корпорація (акціонерне товариство) і які націлені на забезпечення сталого розвитку та формування ефективної функціональної та організаційної структури управління, що є досить доречним, оскільки,

корпоративне управління розглядається не тільки як певна структура, а й як процес, необхідний для досягнення корпоративних цілей. Крім того, на думку О.Б. Бабач, система корпоративного управління – "це продукт спільних зусиль учасників корпоративних відносин щодо формування загальноприйнятих юридичних та моральних правил, норм, вимог, які працівники ставлять перед собою або яких потребує організація у певному середовищі" [1, с. 8]. Саме такий підхід до системи корпоративного управління дозволяє, не зосереджуючись на проблемах зовнішнього впливу (державне регулювання, ринкові механізми), вирішення яких не залежить від самого підприємства, виділити в межах внутрішніх функціональних систем два найбільш доленосних для корпорації напрями дослідження: формування ефективної облікової політики та досягнення синергетичного ефекту, оскільки, система корпоративного управління в корпорації будується таким чином, щоб забезпечити захист корпорації від можливих ризиків, що можливе при ефективному поєднанні державного регулювання та особистої ініціативи в сфері обліку та управління корпорацією, з метою збільшення приросту вартості корпорації.

Таким чином, модель системи корпоративного управління, яка включає формування концепції корпоративного управління і на її основі структури, механізму і змісту корпоративного управління зображена на рис. 1.3.

¹ Стейкхолдери (від англ. stakeholders) – всі групи, організації і окремі індивіди, зацікавлені в досягненні корпоративних цілей.

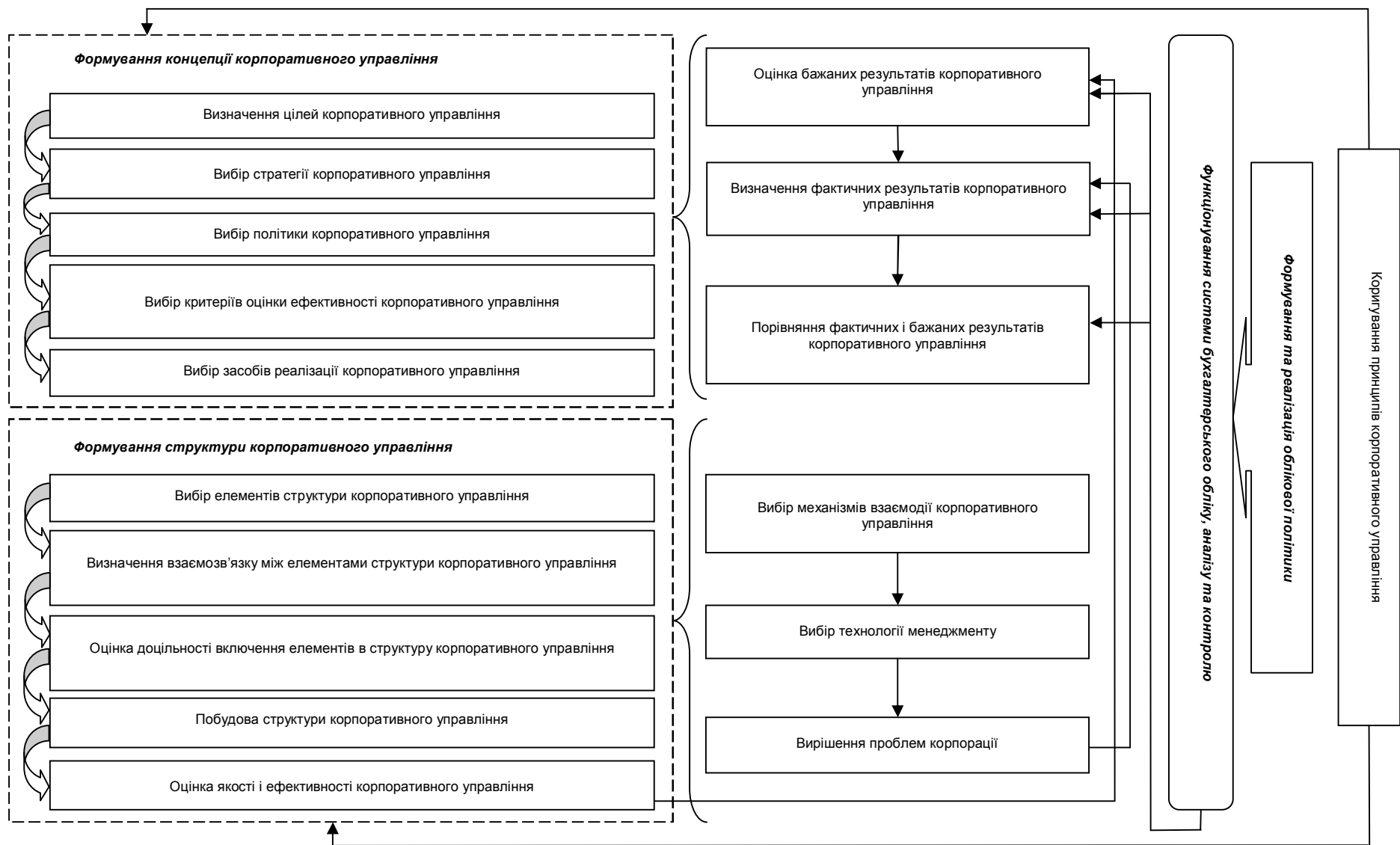


Рис. 1.3. Модель побудови системи корпоративного управління*

*Джерело: власна розробка

Отже, розроблена модель системи корпоративного управління дозволяє не тільки оперативно сформувати структуру корпоративних елементів і інформаційних зв'язків між ними для ефективної взаємодії суб'єктів господарювання на всіх рівнях корпоративного управління, а й забезпечує управління структурою витрат, активами, в тому числі дебіторською заборгованістю, запасами, фінансовими інвестиціями (портфелем цінних паперів), капіталом, ліквідністю, прибутковістю та фінансовою стабільністю корпорації, організацію та удосконалення системи оцінки, уникнення й мінімізацію можливих для корпорації ризиків.

Слід відмітити, що у більш загальному вигляді система корпоративного управління виступає сукупністю взаємопов'язаних процесів планування, організації, координації, регулювання, мотивації, обліку, аналізу та контролю, що утворюють цикл управління та забезпечують практичну реалізацію цілей корпорації, оскільки головними характерними рисами системи корпоративного управління є прозорість фінансової інформації та інформації про діяльність організації;

контроль за діяльністю керівництва; всебічний захист прав та законних інтересів власників; незалежність контролюючого органу у визначенні стратегії організації, моніторингу її діяльності тощо. Крім того, застосування системи корпоративного управління, основними принципами якого є чесність, прозорість, підзвітність, відповідальність, є гарантом повного врахування інтересів усіх учасників корпоративних відносин. Це пов'язано з тим, що система корпоративного управління на підприємстві повинна забезпечувати своєчасне і точне розкриття інформації з усіх суттєвих питань, що стосуються діяльності корпорації, включаючи фінансовий стан, результати діяльності, склад власників та структуру управління компанією з метою прийняття дієвих управлінських рішень та надання прозорої інформації акціонерам та власникам. Основним джерелом даної інформації є система бухгалтерського обліку. Так, завдяки корпоративному управлінню відбувається значний вплив на ефективність побудови та організації системи бухгалтерського обліку на корпорації, взаємодії всіх її складових (рис. 1.4).

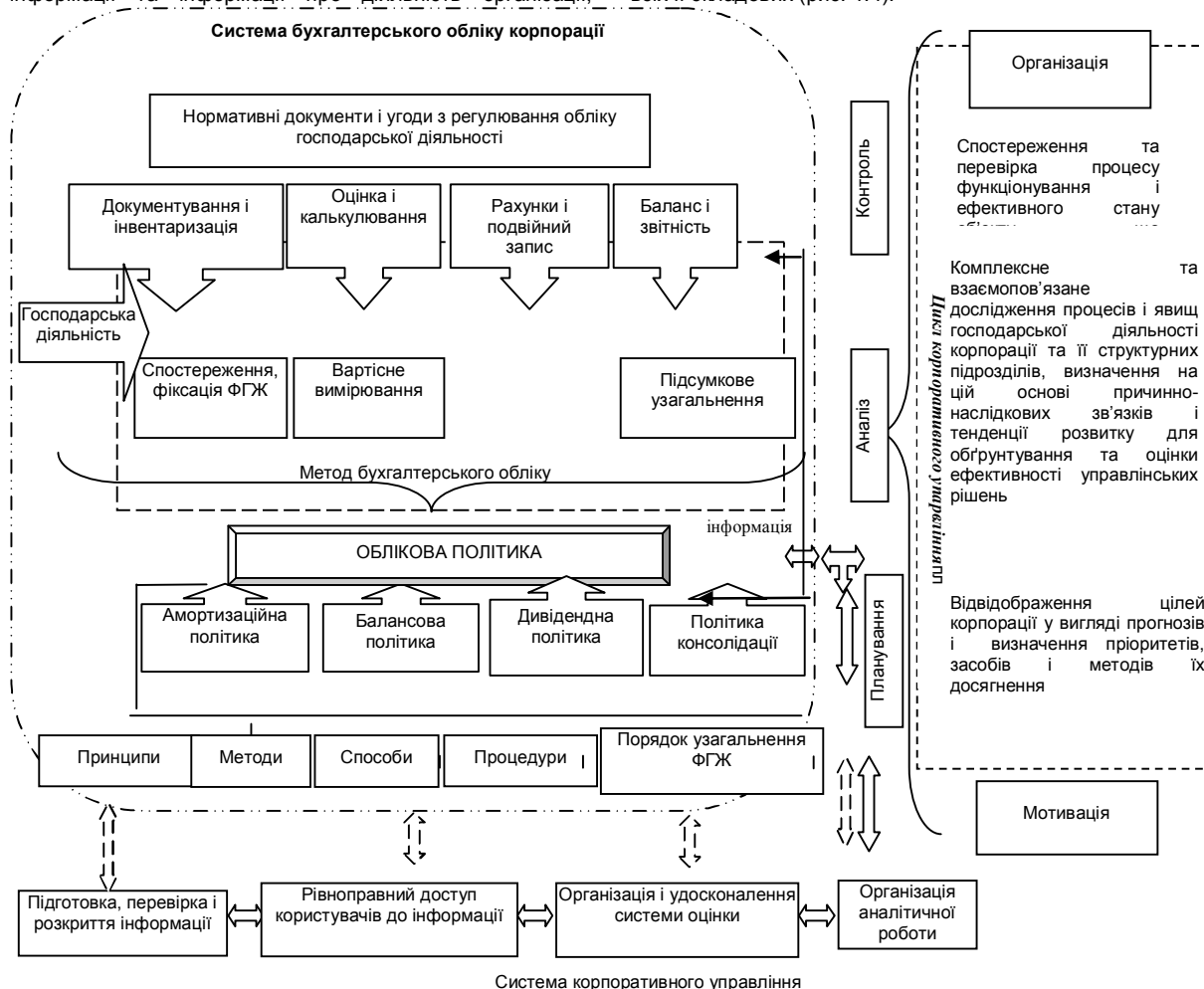


Рис. 1.4. Взаємозв'язок системи бухгалтерського обліку з системою корпоративного управління

Отже, система бухгалтерського обліку виступає забезпечувальною ланкою у системі корпоративного управління, тому вона призначена впорядковувати вхідну та вихідну інформацію (свій продукт) відповідно до потреб управління. При цьому внутрішня структура системи бухгалтерського обліку змінюється у напрямі своєчасного забезпечення і отримання в повному обсязі вихідної інформації для вивчення її різними користувачами. Крім того, взаємодія бухгалтерського обліку і корпоративного управління забезпечує не тільки належні умови роботи підприємств-членів корпорації, але й передбачає створення внутрішніх управлінських структур, які сприяють ефективному функціонуванню корпорації,

забезпечують баланс інтересів різних груп акціонерів і прозорість інформації про діяльність корпорації за допомогою облікової політики та звітності. У свою чергу, до системи корпоративного управління відносяться також підсистеми аналізу, планування та контролю, які є складовими циклу управління та призначені для надання достовірної, своєчасної, доступної та релевантної інформації керівництву для забезпечення прийняття оптимальних управлінських рішень.

Слід відмітити, що стратегічні вигоди корпорації досягаються за рахунок ефекту синергізму, який можна охарактеризувати як взаємодію різних підприємств-членів корпорації, результатом якої є підвищення сумарної

віддачі загальних капіталовкладень над сумою можливих показників окремих підприємств-членів корпорації. Крім того, ефективне функціонування системи корпоративного управління та формування і реалізації облікової політики забезпечує досягнення синергетичного ефекту у двох

проявах: функціональному та корпоративному, які визначаються за двома основними критеріями – вартісному – вартість бізнесу корпорації ($\pm\Delta S_K$) і кількісному – рівню продуктивності праці (обсягам діяльності) ($\pm\Delta P(Q)_K$) (рис. 1.5).

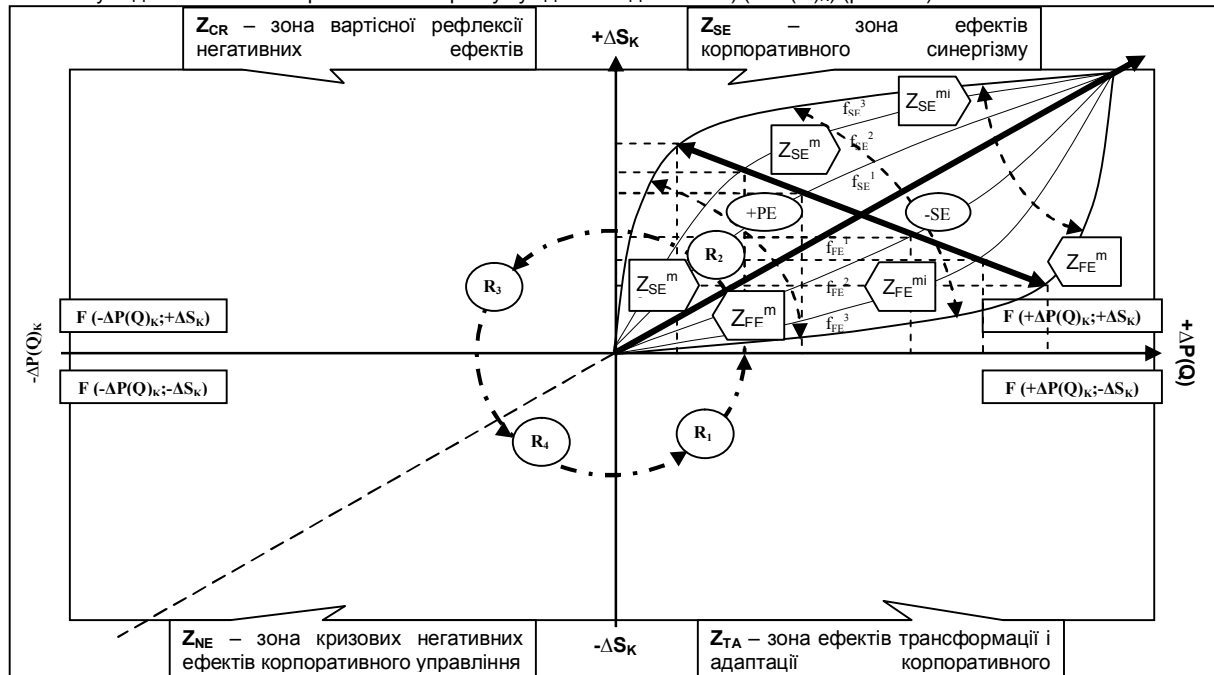


Рис. 1.5. Модель досягнення синергетичного ефекту при використанні облікової політики і здійсненні корпоративного управління за темпами виробництва та вартістю бізнесу*

*Джерело: власна розробка

Таким чином, на рис. 1.5 змодельовані методологічні процеси розвитку і управління синергетичними циклами трансформації корпоративного рівняння, які забезпечуються формуванням та реалізацією облікової політики та проходять в своїй еволюції чотири ситуації, виражені через квадранти. При цьому ключовою параметричною властивістю квадрантів є співвідношення між позитивними або негативними приростами темпів продуктивності ($\pm\Delta P(Q)_K$) і вартості ($\pm\Delta S_K$).

Під зоною корпоративного синергетичного ефекту мається на увазі квадрант з позитивним співвідношенням $+\Delta P(Q)_K$ і $+\Delta S_K$, де приріст вартості випереджає приріст продуктивності, оскільки ефект корпоративного синергізму проявляється в стабілізації доходів, зниженні ризику, покращення інформаційного забезпечення бізнесу, інтеграції зусиль в галузі маркетингу та наукових досліджень, зменшенні податкового тягаря, взаємопроникненні технологій виробництва і збуту, що призводить до максимізації вартості корпорації. Для досягнення такої ситуації при формування облікової політики обирають ті її елементи, які сприяють стабілізації доходів та призводять до зменшення фінансового результату її діяльності. Дана зона корпоративного синергетичного ефекту лежить вище за нормаль графіка $F(+\Delta P(Q)_K; +\Delta S_K)$ і принципово розділена на зону з максимальним корпоративним синергетичним ефектом (Z_{SE}^{max}), середнім (Z_{SE}^{mid}) і мінімальним (Z_{SE}^{min}).

У свою чергу, модель передбачає нижче за вісь $F(+P(Q)_K; +S_K)$ зону функціональних синергетичних ефектів, яка теж розділяється на максимальну (Z_{FE}^{max}), середню (Z_{FE}^{mid}) і мінімальну (Z_{FE}^{min}), адже, функціональний синергізм забезпечує ефективність діяльності корпорації та підприємств-членів корпорації за рахунок операційної економії від збільшення масштабів виробництва, фінансової економії за рахунок зниження трансакційних витрат, економії при проведенні науково-дослідних робіт, що досягається при умові формування та реалізації корпоративної облікової політики, яка спрямована на зменшення витрат корпорації та збільшення фінансового результату діяльності корпорації.

При цьому зони функціонального та корпоративного синергізму сегментуються багатоваріантним характером зміни $F(+\Delta P(Q)_K; +\Delta S_K)$ по $f_{SE}^3, f_{SE}^2, f_{SE}^1$ і $f_{FE}^1, f_{FE}^2, f_{FE}^3$, що обумовлюють трансформацію корпоративного управління із зони функціонального синергетичного ефекту в зону корпоративного синергетичного ефекту, при цьому можливі взаємні переходи з однієї зони в іншу (+FE або -SE).

Слід відмітити, що будь-які зміни управління завжди еволюціонують і приводять до консерватизму, і як наслідок – до зниження ефективності і виникнення негативних тенденцій зниження економічного потенціалу корпорації. Ця тенденція виражена в наступному квадранті – Z_{CR} . Дана зона визначає вартісну рефлексію негативних ефектів трансформації корпоративного управління. Для цієї зони характерний негативний приріст продуктивності – при зростанні вартості бізнесу з подальшим її зменшенням, що продовжується. Це зона кризи і зона негативних ефектів корпоративного управління, в якій формуються антикризові рішення по реструктуризації корпоративного управління та реформування системи бухгалтерського обліку і облікової політики, що дозволяє провести трансформацію корпоративного управління через R_4 в новий квадрат – Z_{TA} , в якому починаються нові структурні зміни в управлінні витратного і організаційно-управлінського типу, що реалізуються в зоні ефектів кризової трансформації (Z_T) і адаптації (Z_A) корпоративного управління.

Таким чином, запропонована модель є пропозицією по концептуальному моделюванню процесів формування єдиної корпоративної облікової політики та системи корпоративного управління для досягнення синергетичного ефекту в рамках функціонування складно організованої єдності корпорації, оскільки для формування комплексної системи корпоративного управління важливими складовими є максимізація прибутку та обсягів діяльності корпорації.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Результати досліджень дозволяють зробити висновок, що наведена модель надасть змогу формувати та реалізовувати облікову політику корпорації з метою забезпечення інформаційно-аналітичної системи

корпоративного управління; відкриває нові можливості щодо реалізації цілей і її інтеграції в систему корпоративного управління для прийняття ефективних управлінських рішень та забезпечення відповідного фінансового результату.

Список використаної літератури:

1. *Бабич О.Б.* Результативність функціонування суб'єктів державного управління та місцевого самоврядування на основі впровадження корпоративної культури: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управл.: спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / О.Б. Бабич. – Харків, 2005. – 21 с.
2. *Васильєва С.І.* Корпоративне управління в умовах перехідної економіки: матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Розвиток економіки в трансформаційний період: глобальний та національний аспекти". – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – Том II. – 190 с. – С. 19-20.
3. *Голубничка Г.П.* Стандартизація та гармонізація облікових інформаційних систем для забезпечення потреб корпоративного управління // Зимові читання, присвячені ідеям проф. П.П. Німчинова та проф. І.В. Малишева. Збірник тез та текстів виступів на Третій всеукраїнській науковій конференції, присвяченій видатним вченим у галузі бухгалтерського обліку д.е.н., проф. І.В. Малишеву, д.е.н., проф. П.П. Німчинову. – Житомир: ЖДТУ, 2005 – 121 с. – С. 21-24.
4. *Довгаль Ю.Д.* Корпоративне управління та його взаємозв'язок з бухгалтерським обліком / Ю.Д. Довгаль // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Розвиток обліку та аудиту як основи інформаційно-аналітичної системи підприємства. – Харків: НТУ "ХПІ", 2005. – № 58, т. 2. – 220 с. – С. 40-43.
5. *Ковальська К.В.* Стратегія внутрішньокорпоративного управління на підприємствах України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / К.В. Ковальська. – Київ, 2005. – 19 с.
6. *Салова Н.Ю.* Организация финансового, управленческого и стратегического учета в ипотечных корпорациях и агентствах: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. эконом. наук: спец. 08.00.12 "Бухгалтерский учет, статистика" / Н.Ю. Салова. – Орел, 2007. – 24 с.
7. *Сапожникова Н.Г.* Развитие методологии и практики корпоративного учета и отчетности: автореф. дис. на соискание науч. степени док. эконом. наук: спец. 08.00.12 "Бухгалтерский учет, статистика" / Н.Г. Сапожникова. – Воронеж, 2009. – 48 с.
8. *Селіверстова Л.С.* Вдосконалення системи корпоративного управління (на прикладі підприємств легкої промисловості): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / Л.С. Селіверстова. – Київ, 2005. – 21 с.
9. *Сірош М.В.* Формування корпоративного сектору і корпоративного управління в акціонерних товариствах (на прикладі підприємств Криму): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.02 "Підприємництво, менеджмент та маркетинг" / М.В. Сірош. – Сімферополь, 2000. – 20 с.
10. *Старюк П.Ю.* Влияние корпоративного управления на стоимость российских компаний (эмпирический анализ): автореф. дис. на соискание науч. степени канд. эконом. наук: 08.00.10 "Финансы, денежное обращение, кредит" / П.Ю. Старюк. – Москва, 2008. – 24 с.
11. *Циганенко Г.В.* Інформаційне забезпечення системи корпоративного управління / Г.В. Циганенко // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. - № 1 (39). – С. 403-414.

ПИЛИПЕНКО О.І. – кандидат економічних наук, доцент Державної академії статистики, обліку та аудиту