

## Секція 8 БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ І АУДИТ

**Н.С. Акімова**, канд. екон. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)

**Т.В. Бочуля**, канд. екон. наук, ст. викл. (ХДУХТ, Харків)

### ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання має на меті максимізацію вартості компанії та забезпечення реалізації інвестиційних можливостей. Для цього апарату управління необхідно спрямувати на підвищення репутації компанії як матеріальні, так і нематеріальні активи. Важливим інструментом для максимізації вартості компанії та забезпечення її стійкого стану на ринку є система управління, яка має на меті генерування результативних рішень та формування у потенційних інвесторів позитивного іміджу, що забезпечить одержання їх вільних коштів. У вітчизняній практиці розвиток системи корпоративного управління хоча і знаходиться не на початковому етапі, має певні проблеми, які потребують вирішення. Регулювання цього питання на законодавчому рівні та збільшення вимог до системи управління визначили можливість підвищення якості корпоративного управління. Особливої актуальності набуває питання щодо визначення тенденцій розвитку системи управління, що принципово змінює роль управління у забезпеченні розвитку компанії.

Важливість якісної організації управління пов'язана із високим рівнем відповідальності суб'єктів управління за прийняте рішення, наслідком якого може бути як стрімкий розвиток компанії, так і її ліквідація. Функціонування системи управління прямо впливає на економічний розвиток компаній шляхом сприяння розвитку інвестиційних процесів, підвищення ефективності управлінських рішень та вирішення протиріч і конфліктів між суб'єктами корпоративних відносин, які можуть виникати на кожному етапі діяльності та призводити до зниження фінансової стійкості.

Корпоративне управління можна визначити і як інструмент організаційної структури, і як механізм прийняття управлінських рішень, і як інтегровану систему показників управління. Проте, сутність корпоративного управління є більш складною – це система взаємовідносин, що визначає управлінські механізми; фінансові та інформаційні потоки; процедури регулювання виконання обов'язків емітента, які мають матеріальний та нематеріальний характер.

Кожна компанія створює управлінську систему відповідно до власних завдань, очікувань, прагнень, характерних аспектів діяльності з обов'язковим дотриманням базових принципів, встановлених для всіх організацій у світовій практиці: справедливість, прозорість, чесність і підзвітність.

Механізми реалізації якісного корпоративного управління передбачають взаємодію не тільки з учасниками корпоративних відносин, а й з інвесторами та професійними учасниками фондового ринку: попередження конфлікту інтересів при прийнятті управлінських рішень, які мають фінансові наслідки для компанії; прозорість та відкритість процесів прийняття рішень; залучення до генерування рішень, які мають стратегічне значення для компанії, незалежних експертів.

Тенденцією розвитку корпоративного управління є здійснення заходів для максимального уникнення корпоративних конфліктів, сутність яких полягає в розбіжності інтересів між зацікавленими сторонами компанії, які призводять до порушення прав однієї зі сторін. Причини виникнення корпоративних конфліктів мають правовий, матеріальний та організаційний характер – недосконале вітчизняне корпоративне законодавство; низький рівень корпоративної культури; різний рівень корпоративного контролю; переважний вплив на прийняття рішень мажоритарних учасників.

У сучасних умовах питанню забезпечення високого рівня корпоративної культури приділяється все більше уваги. Для організації якісної корпоративної культури застосовуються різні механізми, одним із яких є розробка компромісних рішень, які враховують очікування та інтереси більшості (не 100%) учасників.

На розвиток системи корпоративного управління позитивно впливає встановлення ефективного механізму притягнення до відповідальності керівного апарату компанії, розподіл питомої ваги корпоративного контролю та надання корпоративних прав кращим працівникам, які задіяні у розробці управлінських рішень.

На багатьох західних підприємствах першочерговим завданням є формування балансу між системою управління та інформаційною системою за допомогою системи збалансованих показників, структура якої є основою розробки повноцінної стратегії. Основою трансформаційних змін у системі управління є впровадження автоматизованої системи, яка реалізує завдання щодо формування якісної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень.

На підставі проведеного дослідження робимо висновок, що існування суперечливих питань у функціонуванні системи управління може бути вирішено за рахунок ефективної організації корпоративної культури, розробки планових компромісних рішень та реалізації функціональних можливостей інформаційних технологій, які забезпечать формування якісних ресурсів для управління.