

*О.В. МАНОЙЛЕНКО*, д-р екон. наук, проф. НТУ «ХПІ», Харків

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИНАМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ**

В статті визначені теоретико-методологічні аспекти формування систем економічної безпеки корпоративних структур з точки зору забезпечення їх динамічної стійкості в процесі управління їх розвитком. Досліджено основні фактори зовнішнього середовища (інституційного характеру) та закономірності генезису й життєвих циклів корпоративних систем що зумовлюють особливості формування систем економічної безпеки при забезпеченні їх динамічної стійкості.

**Ключові слова:** економічна безпека, управління розвитком, динамічна стійкість, корпоративна система.

**Постановка проблеми та актуальність.** Трансформаційний характер економіки України, необхідність подолання наслідків світової фінансової кризи та докорінні зміни у фундаментальному базисі розвитку будь-яких соціально-економічних систем на інноваційну парадигму вимагають нових підходів до формування систем економічної безпеки суб'єктів господарювання. Основна увага при формуванні теоретико-методологічного базису щодо формування систем корпоративної економічної безпеки приділяється фінансовим та юридичним аспектам, але фундаментом будь-якої соціально-економічної системи складає підсистема продукування споживчої вартості (визначеним способом виробництва) та підсистема суб'єктно-суб'єктних відносин у системі корпоративного управління. Їх взаємозв'язок забезпечує структурну цілісність корпоративного утворення та прогресивний розвиток.

З цих позицій формування систем економічної безпеки буде полягати в забезпеченні нівелювання загроз розвитку корпоративних систем, тобто забезпеченні їх динамічної стійкості

Передусім необхідно проаналізувати механізми розвитку корпоративних систем та систем з їх управління з визначення факторів, що зумовлюють динамічну стійкість. Так, класична інтерпретація механізмів розвитку організації була представлена в роботах О.Богданова. Так, з погляду О.Богданова, існує два основні механізми розвитку соціально-економічних систем [1]: а) такий, що формує, включає кон'югацію (поєднання комплексів); інгресію (введення «посередницьких» комплексів); дезінгресію;

визначення меж кризи; б) регулюючий, що включає «консервативний підбір» (закономірне збереження або знищення); «рухоми рівновагу»; «прогресивний підбір» (що веде до розвитку комплексів).

Сучасний дослідник Л. Г. Мельник, з позицій еволюційного підходу, виділяє два класи механізмів, щодо реалізації факторів розвитку (мінливості, спадковості, відбору), з обов'язковим урахуванням його основних властивостей (необоротності, спрямованості та закономірності) [5]: адаптаційні механізми реалізують функції мінливості, спадковості, відбору при збереженні характерних ознак існуючої системи, тобто в рамках тієї ж організаційної форми; біфуркаційні механізми реалізують означені функції на засадах послідовної зміни якісних нових станів системи, які втрачають характерні ознаки своєї попередньої, хоч і зберігають з нею спадкові зв'язки.

У еволюційному аспекті було запропоновано більше десяти основних моделей розвитку організації. При цьому необхідно зазначити, що генезис теорій життєвих циклів організацій відбувався від найбільш простих до більш складніших та їх основні положення були отримані головним чином емпіричним шляхом на основі аналізу еволюції організацій певних секторів національних господарств окремих країн світу. Основними роботами щодо вивчення життєвих циклів промислових організацій, малих і середніх підприємств є наукові праці Грима і Сміса [17], Мільса, Сноу і Шарфмана [28]; більш пізніші дослідження Кирірі [23], Масурела і Ван Мондфорта [27], Хенкса [21]. Якнайповніше віддзеркалення теорії життєвих циклів розвитку організацій представлено в наукових дослідженнях Адізеса [13], Торберта і Грейнера [16]. Ряд досліджень були проведені і для економік транзитивного типу. Так російські учені Мироненко та Тереханов [7] пов'язують виділення стадій розвитку організації з обліком витрат при переході на наступну стадію ведення бізнесу та акцентують увагу на хвилеподібній природі його здійснення. Своє бачення виділення стадій розвитку організацій наведено в роботах Є.М.Ємельянова та С.Є.Поварниціної на основі зміни стратегій та поведінки персоналу [3]. Практичним продовженням цих робіт було дослідження Г.В. Широкової, І.С. Меркур'євої та О.Ю. Серової [12]. Органічним продовженням приведених вище робіт слугували дослідження українських вчених. Так дослідження розвитку організацій в еволюційному ключі представлено в роботах О.М.Тридіда [11], де акцент зроблений на забезпеченні конкурентоспроможності організації залежно від стадій його розвитку, на основі дослідження самоорганізації відкритих систем. У дослідженнях О.В.Рачневої [4], стосовно виділення стадії і фази розвитку організацій, основний акцент зроблений на аналізі протиріч при її переході від однієї стадії розвитку до іншої з врахуванням впливу зовнішнього середовища

(як у національній економіці, так і в кон'юнктурних циклах світової), та виділений хвилеподібний характер розвитку.

У представлених вище роботах основний акцент зроблений на тому, що організації розвиваються від найбільш простих форм до складніших, органічно змінюючи організаційні структури побудови та моделі управління, причому передбачається, що вона переходить від однієї стадії розвитку до наступної поступово та модель управління в повнішій мірі залежить від стадії (фази) розвитку організації, чим від впливу зовнішнього середовища. Існує ряд теорій, які критично відносяться до детерміністичного (поступального) підходу в розвитку організацій, так Кимберлі і Майлс [22], Лестер і Парнел [24,25], Лодахл і Мітчелл [26], Фрайзен [15], Тічі [15] показали, що організації рідко дотримуються в своєму розвитку послідовно всіх основних стадій життєвого циклу. Таким чином, дані підходи передбачають імовірнісний характер розвитку організацій, а не детерміністичний.

З точки зору дослідження сучасних концепцій управління корпоративними системами, необхідно відзначити, що з появою нових їх розвиток узгоджується із змінами, що відбуваються як усередині корпорації, що пов'язані з їх структурним ускладненням та необхідністю забезпечення їх цілісності, так зі збільшенням ентропії зовнішнього середовища. Якщо ранні теорії управління ґрунтувалися на тому, що корпоративна система є статичною та жорстко структурованою, яка спрямована передусім на реалізацію резерву корпоративного зростання, що перебуває у внутрішньому середовищі, то пізніші концепції розглядають її вже, передусім, як динамічну відкриту систему, яка характеризується не лише набором елементів і взаємозв'язків між ними, але й спрямованістю на взаємодію й адаптацію до умов змінного зовнішнього середовища. Аналізуючи сучасні теорії організації і концепції розвитку корпоративних систем, необхідно відзначити найбільш значущі з них: створену Д. Нортом інституційну теорію ринків [8], концепцію внутрішніх корпоративних ринків, що знайшла відображення в роботах Б. Мільнера і Ф. Ліса [6], концепцію реінжинірингу М. Хаммера і Дж. Чампі [18-20], теорію альянсів Б. Гаррета і П. Дюссожа [2], синергетичні теорії організаційного і корпоративного розвитку, узагальнені в роботах Е. Кемпбелла і С. Лачса [13], теорію конкурентних стратегій М. Портера [9], теорію стратегічної архітектури корпорації Г. Хамела і К. К. Прахалада [18-20], теорію ціннісних дисциплін М. Трейсі й Ф. Вірсема [29], теорію екосистеми корпорації Джеймса Ф. Мура [29], теорії ігор корпоративного розвитку А. М. Бранденбурга і Б. Дж. Нейлбаффа [14].

Сучасні наукові теорії розглядають не тільки вплив зовнішнього середовища на корпоративні системи, але й їх взаємозв'язок, взаємодію та

відповідно взаємний вплив у процесі корпоративного розвитку, що на теоретичному рівні підтверджує застосування синергетично-еволюційної парадигми до предметної області дослідження. Крім того, дослідження еволюції наукової думки доводить до висновку, що саме розвиток наукового пізнання виступає у якості одного з головних мета-факторів щодо формування стійких форм організації діяльності у корпоративному секторі економіки, а , як наслідок і формують фактори забезпечення економічної безпеки.

**Мета статті.** Визначити фактори, що зумовлюють динамічну стійкість корпоративних структур при формування систем економічної безпеки.

**Виклад основного матеріалу.** Зважаючи на еволюційний характер формування та різноманітність структурного складу корпоративного сектору економіки, динамічний характер функціонування та розвиток утворюючих його елементів, можна виділити три основні напрямки щодо дослідження забезпечення його економічної безпеки: визначення причинно-наслідкового зв'язку генезису корпоративного сектору економіки з визначенням факторів, що його обумовлюють; виділення чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на динамічну стійкість; дослідження формування систем та механізмів з її управління. Ці напрями дослідження зумовлюються необхідністю визначення напрямків формування регуляторної політики держави, що на різних етапах еволюції розвитку корпоративного сектору мають відрізнятися у зв'язку із його структурною організацією, виділенням факторів пріоритетного впливу та відповідно визначення управлінського інструментарію, який у найбільш ефективний спосіб дозволяє реалізовувати її цільові пріоритети, спрямовані на підтримання динамічної стійкості корпоративних систем.

Аналізуючи процеси розвитку корпоративних систем, еволюцію переходу від однієї форми існування до інших, необхідно зазначити, що вони відбуваються безперервно й при цьому форми побудови та управління не відрізняються кардинально в різних національних економіках зі схожими системами господарювання.

Можна сказати, що процеси утворення корпоративних систем, їх генезис та еволюція в окремих національних економіках відбуваються за однією схемою. Цей феномен у наукових дослідженнях описується як конвергентна еволюція, під якою розуміється наступне – процеси й закони еволюції мають бути схожими, незалежно від місця виникнення життя у Всесвіті. Це стає у підґрунті формування гіпотези про коеволюційний характер генезису корпоративного сектору.

Таким чином, структурна організація та організаційно-правова форма

здійснення господарської діяльності, системи та механізми управління повинні мати схожі риси. На різних етапах розвитку в ході еволюційного конкурентного відбору виявляються найбільш ефективні, в основі яких полягають об'єктивні соціальні та економічні закони та закономірності, дослідження яких і стає в підґрунті формування наукового базису забезпечення прогресивного корпоративного розвитку. Відмінні властивості їхніх характеристик передусім залежать від особливостей побудови інституційного середовища національного господарства; факторів впливу систем більш високого економічного рівня та особливості їх еволюційного становлення; способу виробництва продукції, що зумовлює дивергентний характер формування та функціонування певних організаційних форм (таким чином, можна виділити основні принципи щодо розвитку корпоративних систем в еволюційному ракурсі: спадковості, змінюваності та пристосованості).

Виходячи з цього, процес розвитку корпоративних систем можна представити як безперервний процес формоутворення, що відбувається під впливом їх самоорганізації, зміни цільових установок, перебігу процесів у зовнішньому середовищі та граничних часових властивостей виконання функції, що пов'язано із змінами способу виробництва та потребами суспільства. З цих позицій функція (або функціональна спрямованість корпоративної системи) носить тимчасовий характер, що використовується з боку проектного підходу як до формоутворення корпоративних систем, так і до визначення стійких у часі і змінюваних потреб суспільства, внаслідок розвитку науково-технічного прогресу і спрямованості організацій на зростання. Це зумовлює конвергентно-дивергентний характер формоутворення корпоративних систем та структур, визначає різноманіття їх видів.

Передусім зазначимо, що на мікрорівні утворюються корпоративні системи, які слугують базовими елементами для формування інтегративних корпоративних структур на мезорівні. Як наслідок, зважаючи на інституційний характер визначення сутності корпоративної форми організації діяльності, корпоративні структури додатково можна підрозділити з точки зору взаємозв'язків їх певних структурних елементів. За ступенем формалізації корпоративні структури можна класифікувати на основі виділення інституційного характеру взаємозв'язків певних елементів (тобто жорсткості корпоративних зв'язків):

1. Жорсткі корпоративні інтегративні структури, їх формування пов'язано із концентрацією та переходом прав власності безпосередньо або через довірче (трастове) управління.

2. М'які корпоративні інтегративні структури, їх формування відбувається за допомогою формальних і неформальних договорів стратегічної

дії (тобто через інститути контрактації).

Формалізація жорстких корпоративних об'єднань відбувається через реалізацію права власності на активи (у ряді випадків опосередковано через офшорні зони, управляючі, трастові компанії, тобто через неявне право власності) та/або суб'єкти господарювання, що входять до групи, навпаки, м'які – через системи контрактацій з реалізації спільних цілей та відображаються у вигляді формування мутуалістичних організаційних структур, що розширюють «корпоративний ландшафт» та підвищують компліментарну та конструкційну цілісність як окремих суб'єктів господарювання, так і зумовлюють динамічну стійкість корпоративного сектору національної економіки в цілому.

Практично реалізується принцип симбіотичної взаємодії економічних агентів, що відбувається не тільки на основі переходу прав власності та укладання стратегічних контрактів, а й сумісного використання інфраструктурних ресурсів, реалізації ключової компетенції організації бізнесу, тобто відбувається формування «екологічних» ніш юридично незалежних економічних агентів. При цьому практично всі економічні теорії декларують відмінності в організаційній побудові та управлінні мікроекономічних систем і систем більш високого рівня. Таким чином, формування взаємозв'язків більш тісних, ніж ринкові, з елементами ділового оточення, дозволяє певним корпоративним структурам використовувати переваги інтеграційних процесів. Це стає у підґрунті формування так званих «просторових» організаційних структур, що використовують переваги як певних спеціалізованих мікроекономічних систем, так і систем більш високого рівня. Розмиття меж сучасних корпоративних структур в діловому оточенні, таким чином, потребує дослідження як внутрішнього їх устрою, так й особливостей взаємозв'язків із елементами зовнішнього середовища та передбачає формування відповідних державних регуляторних впливів на забезпечення їх системної цілісності. Як наслідок, останнім часом виникають та поширюються інтегративні поліполістичні корпоративні структури, кластерні утворення та ті, що у якості засобів інтеграції використовують аутсорсингові процеси, франчайзинг (рис.1).

Складний характер формоутворення корпоративних структур, їх типологічне різноманіття зумовлює необхідність визначення основних факторів впливу, що зумовлюються ковергентно-дивергентними процесами.

Застосування принципу емерджентності стало у підґрунті формування гіпотези про взаємообумовлений вплив на динамічну стійкість корпоративного сектору економіки факторів мета-рівня та закономірностей функціонування та розвитку корпоративних структур (як локальних дисипативних систем).

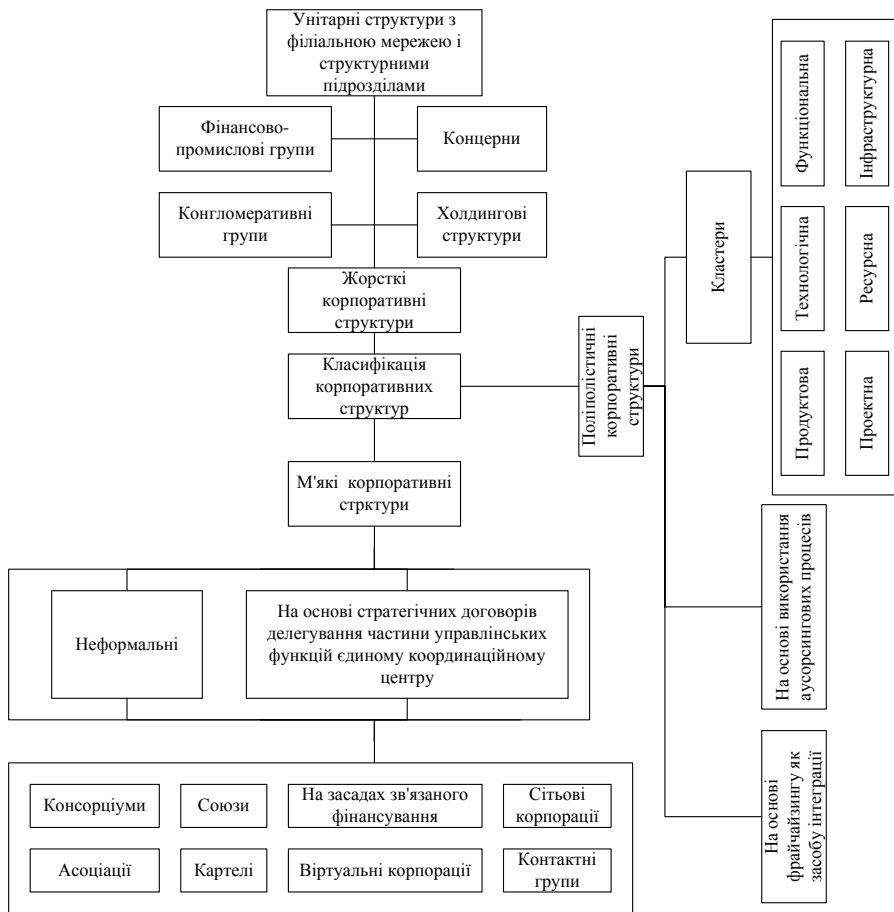


Рис. 1 - Класифікація корпоративних структур

Дисипативність корпоративної системи як типологічно-елементарної складової корпоративного сектору визначається комплексною узгодженістю його функціонування, реагування та розвитку, а корпоративна форма організації розглядається як динамічно стійка і цілісно функціонуюча система відносин між керуючою і виробничою підсистемами, заснованими на принципі взаємозумовленості. При цьому будь-яка організаційна трансформація та емерджентна самоорганізація буде спрямована на підтримання стійкого стану корпоративної системи.

Можна виділити два компоненти підтримки дисипативного стану

корпоративної системи: адаптивна складова об'єкта визначається пристосованістю до середовища функціонування та включає функціональне забезпечення стійкості корпоративних систем, будь-які прояви їх пристосованості до мінливих факторів зовнішнього середовища, що визначає компліментарність даної форми організації; а конструктивна – стійкістю його структури, тобто вектор трансформації спрямований на найменший опір з боку структури на впливи зовнішнього середовища та відповідно на найбільш стійкий новий стан цієї структури. Адаптивна і конструктивна складові стійкості і відповідні їм вектори трансформації знаходяться в складно-опосередкованих синергетичних відносинах. Їх суть полягає в тому, що будь-яка завершена формоутворююча трансформація являє собою мережу взаємообумовлених змін, автоматично працюючих на системну стійкість об'єкта, що включає його компліментарність до змін зовнішнього середовища. Як наслідок, миттєва реконструкція цілих структурно-функціональних комплексів, так само як і її блокування, може бути обумовлена тільки станом навколишнього середовища. У ефективно налагодженій корпоративній системі процеси з її управління відбуваються за принципами самоорганізації та саморегулювання. Це знижує ризики щодо виникнення стану розбалансування корпоративних систем, слугує завданню досягнення нового стабільного стану (просторової стійкості) в більш ефективний спосіб. Це доводить до необхідності визначення основних закономірностей розвитку корпоративних структур як типологічно-унікальних складових корпоративного сектору економіки та впливу факторів зовнішнього середовища, що її зумовлюють.

Аналіз основних теоретико-методологічних підходів до пояснення розвитку корпоративних систем та структур доводить, що не існує єдиного підходу щодо виділення їх закономірностей.

Основними теоретичними підходами, що досліджують закономірності розвитку корпоративних систем є концепції життєвого циклу організації, які головним чином передбачають їх еволюційний розвиток, що пов'язано з поступовим збільшенням масштабів, підвищенням ефективності їх діяльності, тобто передбачається органічне зростання (в рамках цього підходу формується адаптаційна концепція розвитку корпоративних систем).

З точки зору перебігу процесів революційного розвитку, що передбачає швидку зміну масштабів діяльності корпорації або якісну її трансформацію (тобто зміну її структурних елементів, їх взаємозв'язків та характеру взаємодії у зовнішньому середовищі). Це зумовлює зосередження на операціях, пов'язаних із зміною просторової структури, функціональної спрямованості та розподілом прав власності. Таким чином, швидке (революційне) зростання потребує формування якісно нових механізмів управління та відмови від генетичної (спадкової) пам'яті організації щодо моделей управління її функціонування (це також стосується зміни



або ліквідації корпоративних зв'язків у внутрішньому середовищі, зміни або заміни істотних елементів). У цьому випадку передбачається створення нової системи (або механізму) інтеграції/деінтеграції/реінтеграції економічних агентів або активів, що приєднуються/вилучаються. З цих позицій, зміна моделі управління, поведіння корпорації на ринку, перехід на новий якісний ступінь розвитку передбачає якісну зміну/вилучення окремих її елементів та їх взаємозв'язків, тобто реалізується біфуркаційний механізм з визначенням переломних моментів (крапок біфуркації), коли реалізується вимушена необхідність зміни внутрішньої моделі управління під впливом закономірного зростання масштабів діяльності корпоративної структури. Ці положення підтверджує й інституційна теорія, яка визначає розвиток як механізм безперервного формування та розпаду економічних агентів (що теж є своєрідним циклом еволюції організаційних систем).

З іншого боку виділяють екстенсивний та інтенсивний види розвитку соціально-економічних систем. Екстенсивний розвиток пов'язаний із збільшенням масштабів діяльності. Інтенсивний розвиток передбачає підвищення операційної ефективності функціонування корпорації на ринку. Причому трансформація виробничої системи пов'язується з впровадженням нових інноваційних технік і технологій, вдосконаленням та оновленням продуктової лінійки, зменшенням, «стисненням» операційних витрат. Це потребує впровадження нових інноваційних управлінських технологій і інструментів, пов'язаних з реформуванням як управлінських структур, так і бізнес-процесів. Дослідження чергування екстенсивної та інтенсивної моделі розвитку корпоративних систем знаходить відображення у наукових працях Л. С. Ситник [10]. Ті ж самі закономірності спостерігаються й при дослідженні зміни наукових поглядів щодо управління корпоративними структурами, що полягає в основі забезпечення їх розвитку.

Таким чином, можна виділити синергетичну цілісність корпоративної системи, яка полягає у взаємозумовленості його елементів та процесів, а також їх реакцій на навколишнє середовище, що визначають стійкість певної форми організації. З цих позицій саме просторово-часова синергетична цілісність корпоративної системи, як елементарного об'єкта корпоративного сектору, зумовлює процес формоутворення. Цілісність визначається синхронністю всіх внутрішніх циклів та їх відповідністю до динаміки параметрів зовнішнього середовища, що пов'язано з забезпеченням стійкості взаємовідносин суб'єктів управління в межах корпоративної системи та пронизує всі ієрархічні рівні організації. Тобто, закономірна спрямованість до самоорганізації та трансформації будь-яких елементів соціально-економічної системи повинна відповідати найбільш стійкому стану цілого, що утворено ними. На рис. 2. відображено біфуркаційний механізм генезису корпоративного сектору. Як наслідок, державний регуляторний

вплив щодо забезпечення динамічної стійкості корпоративного сектору економіки полягає в структуруючому впливі на процеси формоутворення корпоративних систем та структур (що реалізується через реформування інституційного середовища) та на процеси їх функціонування та розвитку, що реалізується через стимулювання або сповільнення ділової активності, завдяки застосуванню фінансово-економічних важелів, які впливають на процеси кругообігу капіталу та структури фінансування діяльності корпоративних систем.

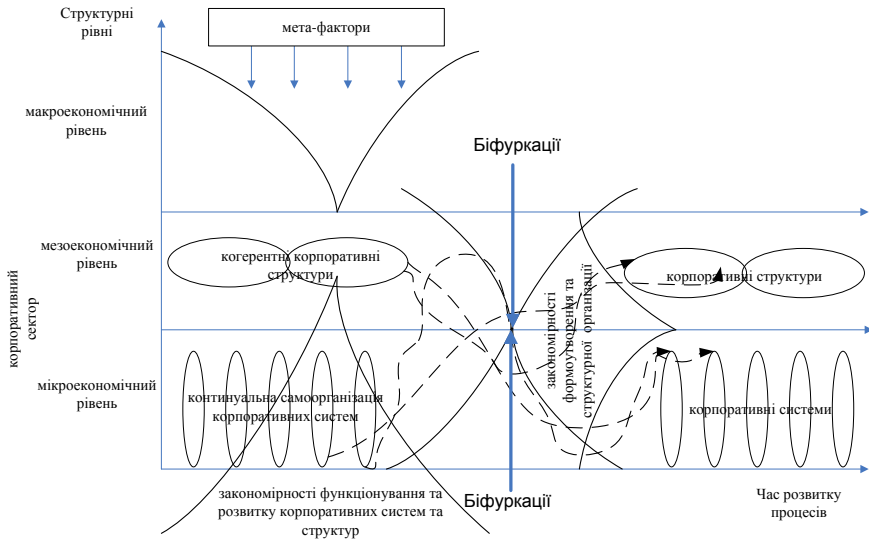


Рис. 2 - Синергетично-еволюційний підхід до генезису корпоративного сектору економіки

Таким чином, формоутворення може йти тільки за одним з шляхів, системно дозволених стійкою цілісністю об'єкта. Число таких дозволених шляхів може бути дуже великим, але їх розмаїття завжди системно зумовлено наступними чинниками: 1) спрямованістю на стійкість структури; 2) компліментарністю структури своєму власному функціонуванню; 3) відповідністю властивостей корпоративної системи інституційно-дозволенім формам існування. А державний регуляторний вплив буде полягати в структуруванні конструкційної побудови корпоративних структур, їх взаємодії з економічними агентами, зміні кругообігу капіталу, що потребує розбудови відповідних організаційних механізмів (інфраструктури впливу) завдяки яким і реалізується цей вплив. Такий підхід представлено на рис. 3

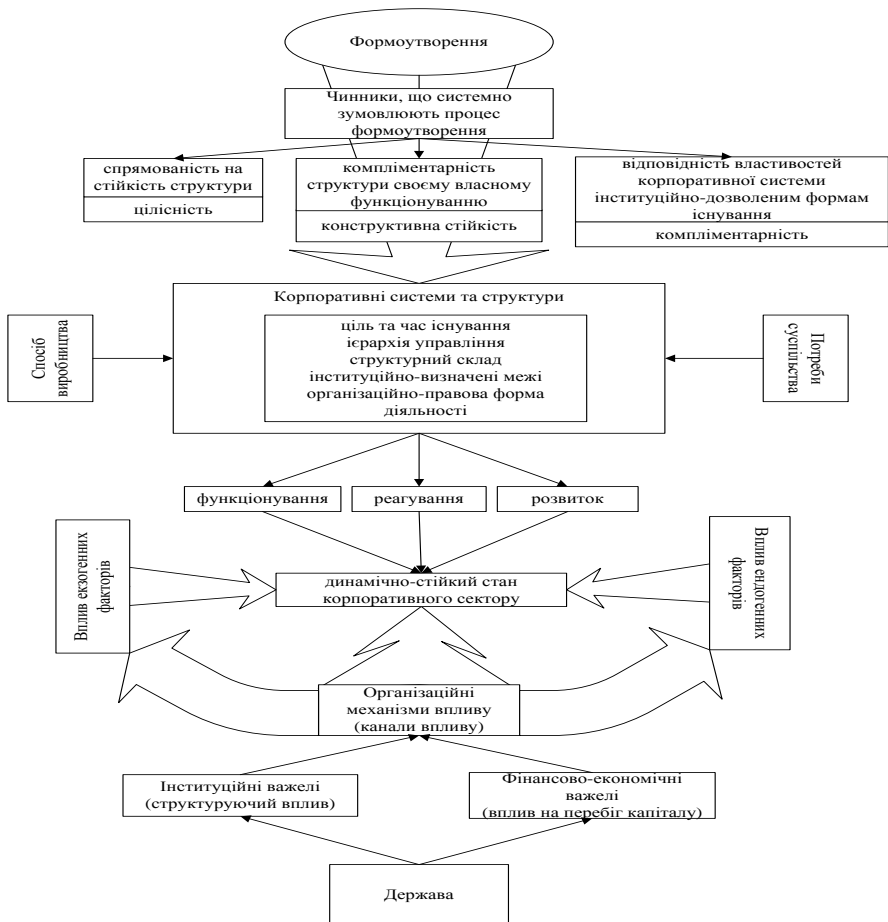


Рис. 3 - Державний регуляторний вплив на динамічну стійкість корпоративного сектору економіки

Розкриття концептуальних положень, наведених вище, передбачає дослідження внутрішнього організаційного устрою суб'єктів господарювання корпоративного сектору економіки, що пов'язано з застосуванням декількох підходів: системного, який передбачає виділення внутрішніх підсистем, їхніх взаємозв'язків і позасистемних утворень; процесного та потокового, на основі виділення істотних та допоміжних процесів та пов'язаних з ним потоків; функціонального, для виділення певних структурних підрозділів в залежності розподілу управлінських функцій; а також здійснюється визначення суб'єктно-суб'єктних та суб'єктно-об'єктних відносин у ієрархічній структурі з їх

управління. Таким чином, підхід до корпорації, як до динамічної системи, передбачає її дослідження в соціально-економічному середовищі з позицій визначення її меж у просторовому контексті, застосування структурно-процесного підходу, що потребує дослідження організаційної побудови корпорації, структури бізнес-процесів (як управлінських, так і виробничих з визначенням основних), визначення ключових ресурсів та оцінки впливу інституційного та макроекономічного оточення.

Це стає у підґрунті застосування принципу ієрархічності по відношенню до корпоративних структур та гомеостатичності до корпоративного сектору в цілому, що дозволяє сформулювати гіпотезу про багатоваріантний вплив державних регуляторних важелів на забезпечення його динамічної стійкості.

Побудова організаційної структури певного суб'єкта господарювання базується на виділенні істотних частин (деякої сукупності взаємопов'язаних елементів), які визначають сутність (або функцію) його діяльності, спрямовану на задоволення споживчих потреб. З боку процесного підходу, корпоративну систему можна визначити як цілісну сукупність взаємозв'язаних процесів і їхнього контекстного відображення (потоків), спрямованих на досягнення певної мети.

Тобто будь-яку корпоративну систему можна представити у вигляді певних структурних елементів, що обслуговують відповідні бізнес-процеси (виділені як за виробничими або техніко-технологічними, так і за спеціальними функціональними ознаками).

Крім того, система управління певною корпоративною системою може змінювати ступінь її відкритості, тим самим обмежуючи вплив зовнішнього середовища— такий підхід з боку державних регуляторних впливів на національну економіку в цілому слугує для виділення важелів економічної політики держави.

Таким чином, виділення істотних підсистем корпоративної структури, взаємообумовлено функцією та процесами, що вони виконують та обслуговують. Як наслідок, розгляд корпоративної системи в рамках процесного підходу дозволяє виділити один або декілька процесів перетворення вхідних ресурсів у продукт для кінцевого або проміжного споживання, тобто певний суб'єкт господарювання містить один або кілька ланцюжків створення цінності (що формують відповідні істотні структурні елементи системи). Вичерпання сталих взаємозв'язків, що не відповідають необхідній формі організації, перетворення їх в інадаптивні додатки, можуть привести до негативних наслідків з забезпечення безперервності функціонування та розвитку, та будуть полягати у зниженні реакції корпоративної системи як синергетичної цілісності.

Зважаючи на визначення корпоративної системи як механізму перетворення ресурсів в споживчу цінність, в рамках ресурсного підходу до побудови організації можна виділити декілька основних їхніх видів: природні; похідні матеріальні

(перероблені природні ресурси); робоча сила; фінансові; технологічні; інфраструктурні; ресурси, пов'язані з територіально-кліматичними умовами; інституційні; нематеріальні, інституціолізовані в нематеріальні активи суб'єкта господарювання в явному (перебувають на балансі підприємства) або неявному вигляді; організаційні та управлінські. Причому функціональне ядро корпоративної системи визначається істотною підсистемою, що засновано на визначальному процесі з виготовлення споживчої цінності (тобто слугує для реалізації функціональної спрямованості)

Внутрішні підсистеми корпорації можна розділити на кілька взаємопов'язаних частин, які можна виділити за рядом ознак: окремі структурні елементи (бізнес-підсистеми), що засновані на визначальних бізнес-процесах, тобто виділяється організаційно-правова та виробнича структура, що забезпечує реалізацію функції корпоративної системи; функціональні елементи управлінської підсистеми, тобто виділяється організаційно-функціональна, фінансова та інформаційна структури; ресурсні складові, що використовуються у функціонуванні корпорацій та формують вхідні та вихідні потоки, тобто виділяється процесна та потокова структура.

У продовженні, з погляду функціональної спеціалізації управлінських процесів у корпорації, їх можна підрозділити на загальні: цілепокладання, планування, організації, координації, регулювання, мотивації, обліку, контролю; та спеціальні: логістичні, виробничі, НДОКР, маркетингу, інформаційні, правові, фінансові, управління персоналом, управління взаємодією між окремими структурними елементами. Їх виокремлення у структурні елементи корпоративного устрою формує функціональні компоненти за загальними та спеціальними ознаками управлінських процесів.

Такий підхід дозволяє також виділяти певні структурні елементи корпоративної системи, засновані на виконанні певних функцій. Виходячи з вищенаведеного, можна констатувати, що в економіці відбувається спеціалізація окремих організаційних утворень (або бізнес-систем, підсистем) на виготовленні не тільки окремих видів продукції, а й на виробництві певних рутинних процесів.

Узагальнюючи дослідження щодо структурних характеристик побудови корпоративних утворень та процесно-потокової моделі корпорації, необхідно визначити основні її ієрархічні рівні. Ієрархія організаційної побудови та управління в корпоративних системах також має свої особливості. Найбільш повно узагальнює підґрунтя побудови управління в корпоративних системах дослідження дефініції «корпоративне управління». Узагальнюючи наукові дослідження щодо визначення цього терміну в самому широкому розумінні, поняття «корпоративне управління» включає всі відносини, що так чи інакше впливають на стан власників корпоративних прав і поведінку корпоративної

системи в цілому, воно охоплює широке коло учасників, включаючи відносини та взаємодію суб'єкта господарювання зі стейкхолдерами (контрагентами), фінансово-кредитними організаціями, державними органами управління та, у виключних випадках, конкурентами. Як наслідок, система корпоративного управління повинна забезпечувати баланс інтересів суб'єктів корпоративних відносин: власників (інвестори корпорації); менеджерів корпорації; найнятих робітників корпорації; контрагентів компанії (постачальники, партнери, споживачі, фінансово-кредитні установи); державних інститутів; суспільних (громадських) органів.

З цих позицій управлінський центр (ядро), що визначає цілі та функціональну спрямованість корпоративної системи, за своє суттю є концентрацією відносин з розподілу та управління правами власності (що підрозділяється на право володіння, розпорядження та використання) по делегуванню їх на підпорядковані рівні управління (з точки зору реалізації принципу ієрархічності). Причому, ця система передбачає як безпосередньо виключне управління на рівні окремого функціонального модулю, так і на основі делегування певного виду права власності на нижчі ієрархічні рівні. Таким чином, вплив управлінського центру враховує як виключне право власності корпоративними правами на корпоративну систему в цілому, так і часткове, що дозволяє регулювати її взаємодію та взаємодію з контрагентами ділового оточення. Інститути контрактації (у рамках формування м'яких зв'язків) дозволяють, крім того, координувати частину економічних контрагентів, що підвищують стійкість корпоративної системи при виконанні нею своїх функцій, такий підхід представлено на рис. 4.

Узагальнюючи теоретичні дослідження структурної побудови та управління складно-структурованими корпоративними системами (включаючи принципи їх функціонування та розвитку як відкритих соціально-економічних систем), можна виділити наступні особливості корпоративних систем: структурну ієрархію з виділенням управлінських рівнів (на основі виокремлення розподілу права власності, з позицій виділення його модульних складових й матриць загальних управлінських функцій) та організаційної побудови; сполучення процесів і потоків з перетворення ресурсів в цільовий продукт, що формує матриці функціональних середовищ за спеціальними ознаками; обмеження, що накладає зовнішнє середовище (інституційне та макроекономічне) та наявну граничність ресурсів корпоративного розвитку з виділенням критичних та стратегічних, які формують стратегічний потенціал (або ключові компетенції) компанії, що зумовлює спеціалізацію певних корпоративних систем.

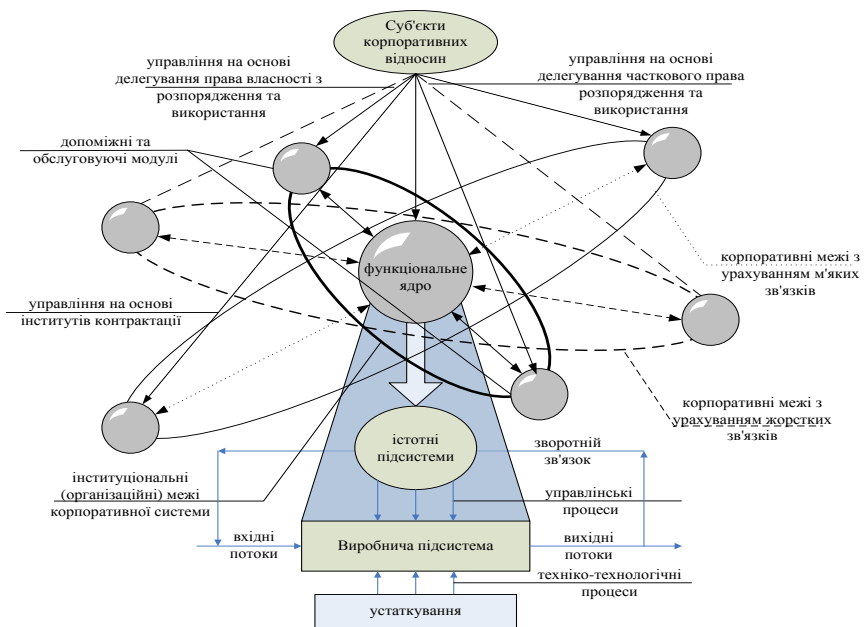


Рис. 4 - Ієрархія організаційної побудови корпоративної структури

З точки зору побудови фінансової структури корпоративної системи в її складі можна виділити групи активів, що генерують позитивні фінансові потоки та такі, що потребують витрат, пов'язаних з управлінням соціально-економічною системою (функціональні середовища). З позицій цього підходу ряд структурних елементів та процесів можуть генерувати так звані «анергетичні» ефекти, що виражається у зниженні економічного ефекту функціонування системи. Ті структурні елементи, що не є істотними для стабільного функціонування соціально-економічної системи, а їх взаємодія з істотними частинами дає від'ємний результат, підлягають елімінації або виділенню на зовнішнє обслуговування, це полягає у реалізації принципів самоорганізації та саморегуляції соціально-економічних систем.

Таким чином, побудова ієрархічних систем зумовлює зниження у внутрішньому середовищі транзакційних витратів взаємодії певних елементів (до певних меж), саме тому формування організацій виявляється більш ефективним, ніж ринкові взаємозв'язки окремих суб'єктів.

Як наслідок, враховуючи положення моделей BSC (збалансована система показників), побудови кубу COSO (управління ризиками організації та внутрішнього контролю) та визначення сутності корпоративної форми

організації, дослідження внутрішньої системи організації та управління корпоративною системою можна представити у трьох координатах «ієрархія рівнів управління (зважаючи на розподіл права власності за рівнями управління) – організаційна побудова – економічні цілі функціонування та розвитку». Підсумовуючи все вищезначене, структурну схему з формування системи економічної безпеки при забезпеченні динамічної стійкості корпоративних структур можна представити у вигляді наступної схеми (рис. 5).

Як наслідок, ускладнення внутрішнього устрою та систем управління корпоративних структур, крім того, відбувається як об'єктивна реакція на необхідність вирішення суперечностей при взаємодії економічних агентів у все більш агресивному зовнішньому оточенні.

Дослідження корпоративної системи як економічного механізму, що зв'язує цілі власності та суспільні інтереси, передбачає її прагнення до постійного зростання та підвищення ефективності із збереженням функціональної спрямованості. Це зумовлює побудову трьохмірної економічної системи координат «зростання – ефективність – фінансова стійкість».

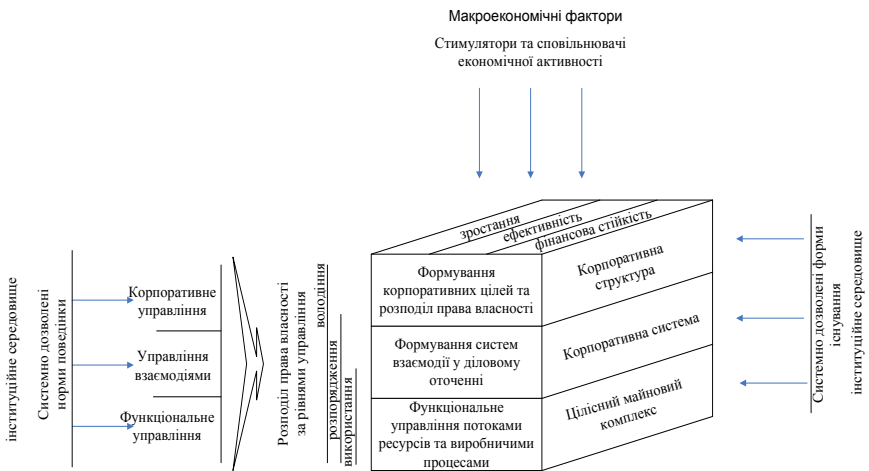


Рис. 5 - Структурна схема з формування системи економічної безпеки при забезпеченні динамічної стійкості корпоративних структур

З позицій формоутворення формування економічної безпеки передбачає у вирішенні завдання з забезпечення цілісності структури власності, тобто балансу «суб'єктно-суб'єктних» відносин, та відображає можливість зберігати дисипативність корпоративної системи у довгостроковій перспективі.



Застосування запропонованого підходу слугує забезпеченню цілісності корпоративної системи, безперервності виконання своєї функціональної спрямованості, збалансованості в структурі права власності та завданню зростання й підвищення операційної ефективності функціонування за рахунок зняття внутрішніх енергетичних ефектів. Крім того, він дозволяє оцінити економічну доцільність виконання певних процесів, функцій та включення до соціально-економічної системи окремих структурних елементів чи винесення їх у зовнішнє обслуговування.

З точки зору дослідження впливу зовнішнього середовища можна виділити три взаємопов'язані його види: інституційне, ділове, контекстуальне. При цьому інституційне середовище стає обмежувачем щодо ефективності формування таких взаємозв'язків та зумовлює транзакційні витрати, пов'язані з переміщенням потоків. Як наслідок, інституційне середовище слугує обмежувачем щодо методів здійснення впливу корпоративних систем на взаємодію і взаємозв'язок із елементами зовнішнього ділового оточення.

**Висновки.** Вплив на корпоративну систему зовнішніх факторів та закономірності її розвитку викликає трансформації її організаційної форми, що пов'язано із зміною режиму функціонування та зумовлює напрямок її розвитку як закономірно визначеної реакції у процесі формоутворення. Цей підхід стає у підґрунті реалізації принципу самоорганізації відкритих систем з позицій синергетично-еволюційної концепції, при взаємодії з зовнішнім оточенням з позицій необхідності її адаптивної та конструктивної трансформації.

В роботі було доведено тісну спряженість фінансово-економічних, організаційних та інституційних важелів державного впливу на дисипативну стійкість корпоративного сектору економіки та обґрунтовано необхідність асинхронно-реплікативного характеру їх впровадження при формуванні систем корпоративної економічної безпеки.

**Список літератури:** 1. Богданов А. А. Тектология: всеобщая организационная наука : в 2 кн. / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – (Экономическое наследие). Кн. 1. – 1989. – 303 с. 2. Гарретт Б. Стратегические альянсы / Б. Гарретт, П. Дюссож. – М. : Инфра-М, 2002. – 332 с. 3. Емельянов Е. Н. Психология бизнеса / Е. Н. Емельянов, С. Е. Поварнищина. – М. : Армада, 1998. – 511 с. 4. Клебанова Т. С. Механизмы и модели управления кризисными ситуациями : монография / [Т. С. Клебанова, В. И. Грачев, Е. В. Раевнева и др.]. – Х. : ИНЖЭК, 2007. – 200 с. 5. Мельник Л. Г. Экономика развития : [моногр.] / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2006. – 662 с. 6. Мильнер Б. З. Теория организации : [учеб. для вузов] / Б. З. Мильнер. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2008. – 864 с. 7. Мироненко Ю. Д. Роль стратегического управления компанией в ее организационном развитии / Ю. Д. Мироненко, А. К. Тереханов // Корпоративные системы. – 2004. – № 5. – С. 5–11. 8. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; пер. с англ. А.Н. Нестеренко. – М. : Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 248 с. 9. Портер Е. Майкл Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 454 с. 10. Ситник Л. С. Вплив структури капіталу на вартість інвестиційних ресурсів в умовах невизначеності / Л. С. Ситник // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – Донецк: ДонУ, 2010. – Ч II. – С. 379–383. 11. Тридід

О. М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства / О. М. Трудід. – Х. : ХДЕУ, 2002. – 363 с. **12.** Широкова Г. Особенности формирования жизненных циклов российских компаний (эмпирический анализ) / Г. Широкова, И. Меркурьева, О. Серова // Российский журнал менеджмента. – 2006. – 4 (3). – С. 3–26. **13.** Adizes I. Corporate lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it / I. Adizes. – Englewood : PrenticeHall, 1990. – 384 p. **14.** Brandenburger A. M. Co-opetition : a revolution mindset that combines competition and cooperation : the game theory strategy that's changing the game of business / Adam M. Brandenburger, Barry J. Nalebuff. – Crown Business, 1997. – 304 p. **15.** Frisen N. Interaction for lifelong learning / N. Frisen, T. Anderson // British Journal of Educational Technology. – November, 2004. **16.** Greiner L. E. Revolution is still inevitable / L. E. Greiner // Harvard Business Review. – 1998. – № 76 (3). – P. 62–63. **17.** Grimm C. Strategy for action: industry rivalry and coordination / C. M. Grimm, K. G. Smith. – St. Paul : South-Western College Pub, 1997. – 240 p. **18.** Hamel G. Leading the revolution: how to thrive in turbulent times by making innovation a way of life / G. Hamel. – Boston (Mass.) : Harvard Business School Press, 2002. – 336 p. **19.** Hamel G. Leading the revolution: how to thrive in turbulent times by making innovation a way of life / G. Hamel. – Boston (Mass.) : Harvard Business School Press, 2002. – 336 p. **20.** Hammer M. Reengineering the corporation: a manifest of business revolution / M. Hammer, J. Champy. – New York : HarperBusiness, 1993. – 223 p. **21.** Hanks S. H. Tightening the lifecycle construct: A taxonomic study of growth stage configurations in hightechnology organizations / S. H. Hanks, C. J. Watson, E. Jansen, G. N. Chandler // Entrepreneurship Theory and Practice. – 1993. – № 12 (2). – P. 5–30. **22.** Kimberly J. R. The Organizational life cycle : issues in the creation, transformation, and decline of organizations / John R. Kimberly, Robert H. Miles – Proquest Info & Learning, 1980. – 492 p. **23.** Kiriri P. N. Business planning: a typology for small and medium enterprise (SME) life cycle stages: doctoral dissertation / P. N. Kiriri. – Southern Cross University, Lismore, 2002. **24.** Lester D. Aligning factors for successful organizational renewal / D. L. Lester, J. A. Parnell // The Leadership and Organization Development Journal. – 2002. – № 23 (2). – P. 60–67. **25.** Lester D. L. Organizational life cycle: a five stage empirical scale / D. L. Lester, J. A. Parnell, A. Carraher // International Journal of Organizational Analysis. – 2003. – № 11 (4). – P. 339–354. **26.** Lodahl T. Drift in the development of innovative organizations / T. Lodahl, S. Mitchell // The Organizational Life Cycle. – San Francisco : JosseyBass, 1980. – P. 184–207. **27.** Masurel E. Life cycle characteristics of small professional service firms / E. Masurel, K. van Montfort // Journal of Small Business Management. – 2006. – № 44 (3). – P. 461–473. **28.** Miles R. Industry variety and performance / R. Miles, C. Snow, M. Sharfman // Strategic Management Journal. – 1993. – № 14 (3). – P. 163–177. **29.** Treacy M. The discipline of market leaders / M. Treacy, F. Wiersema. – Reading, Mass. : Addison Wesley, 1995. – 224 p.

Надійшла до редколегії 29.01.2013

УДК 658.012.8

**Теоретико-методологічні аспекти забезпечення динамічної стійкості корпоративних структур в системі економічної безпеки / О.В. Манойленко // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х. : НТУ „ХПІ”. – 2013. – № 20 (993) – С. 183–200. Бібліогр.: 29 назв.**

В статье определены теоретико-методологические аспекты формирования систем экономической безопасности корпоративных структур с точки зрения обеспечения их динамической устойчивости в процессе управления их развитием. Исследованы основные факторы внешней среды (институционального характера) и закономерности генезиса и жизненных циклов корпоративных систем обуславливающие особенности формирования систем экономической безопасности при обеспечении их динамической устойчивости.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, управление развитием, динамическая устойчивость, корпоративная система.

In this article the theoretical and methodological aspects of economic security of corporate structures from the point of view of their dynamic stability in the management of their development. The basic environmental factors (institutional character) and patterns of genesis and life cycles of enterprise systems that contribute to the formation of particular economic security for secured their dynamic stability.

**Keywords:** economic security, development management, dynamic stability, corporate system.