

О. П. Степаненко, канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто питання становлення нових економічних відносин і розроблення сучасної концепції корпоративного управління, досліджено проблеми створення структури корпоративних відносин в економічних системах і організаціях, розроблено методологію формування системи корпоративного управління у банківському секторі України та наведено відповідні моделі корпоративної взаємодії учасників даної системи, визначено роль сучасних інформаційних технологій у процесах підтримки корпоративної взаємодії в банківській сфері.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: система корпоративного управління, банківській сектор, корпоративна взаємодія, світ-система, економіка, інформаційні технології.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены вопросы становления новых экономических отношений и разработка современной концепции корпоративного управления, исследованы проблемы создания структуры корпоративных отношений в экономических системах и организациях, разработана методология формирования системы корпоративного управления в банковском секторе Украины и приведены соответствующие модели корпоративного взаимодействия участников данной системы, определена роль современных информационных технологий в процессах поддержки корпоративного взаимодействия в банковской сфере.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: система корпоративного управления, банковской сектор, корпоративное взаимодействие, мир-система, экономика, информационные технологии.

ABSTRACT. The emergence of new economic relations and the development of the modern concept of corporate management are described, the problems of creating the structure of corporate relations in the economic systems and institutions are studied, the methodology for the formation of the system of corporate governance in the banking sector of Ukraine and appropriate models of corporate interaction between the participants of the system is developed, the role of the modern information technologies of support processes of corporate interaction in banking area is defined in the article.

KEY WORDS: system of corporate governance, banking sector, corporate interaction, the world-system, economics, information technologies.

Постановка проблеми. У сучасних умовах світ-системного розвитку відбуваються різноманітні суспільно-економічні процеси, які часто є суперечливими, а іноді й взаємовиключними. З одного боку, спостерігаються подальша демократизація суспільного життя, дедалі глибша взаємозалежність країн і народів, розши-

рення технічних та інформаційних можливостей людства. Але, з іншого боку, не можна не помічати, що загрози, виклики та ризики, безпосередньо пов'язані з глобалізацією, в багатьох регіонах світу превалюють над її досягненнями. Йдеться про зростання тероризму, екологічні проблеми, нелегальну міграцію та інші. Не лише окремі регіони, а й світ у цілому виявляється в стані посиленого дисбалансу між добробутом і відсталістю, толерантністю й конфліктністю, постіндустріалізмом і традиціоналізмом у стилі життя. Зовнішня стабільність є насправді оманливою, містить у собі зародки тектонічних зрушень, які одночасно здатні перевернути всі звичні уявлення й орієнтири. Це свідчить про ускладнення структури існуючої системи світових економічних відносин, а, отже, необхідності пошуку нових підходів до організації управління і створення тієї моделі управління, яка відповідала б реаліям світ-системного розвитку.

Вивчення закономірностей сучасних економічних відносин дає можливість відповісти на низку питань, важливих з погляду розуміння сутності процесів, що відбуваються в економіці, визначення меж області прийняття реальних економічних рішень. У той же час суперечливий характер позасистемних і внутрішньо-системних економічних відносин свідчить про слабе теоретичне підґрунтя, пов'язане з фундаментальними формальними та неформальними властивостями економічних систем. Нестійка соціально-економічна політика демонструє той факт, що внутрішня логіка, яка визначає траєкторію і швидкість трансформації економічних відносин, у кращому разі до кінця не усвідомлена, а в гіршому — усвідомлена, але використовується для обслуговування інтересів не найперспективніших господарюючих суб'єктів і соціальних груп. Тому представляється необхідним дослідження об'єктивної основи, сутності та економічного змісту процесів взаємодії суб'єктів економічної діяльності та розроблення принципів управління, адекватних сучасному рівню складності світ-системних проблем.

У зв'язку з цим дослідники все частіше звертаються до поняття корпоративного управління. Корпоративне управління включає комплекс відносин між зацікавленими особами великих організацій, до яких відносяться і банки, і економічні системи і є ключовим елементом підвищення їх економічної ефективності. Воно визначає межі, в яких розробляються цілі та завдання функціонування організацій і економічних систем, зокрема банків і банківського сектору, а також засоби їх реалізації та контролю за результатами діяльності. Належне корпоративне управління ство-

рює стимули для того, щоб менеджмент організацій прагнув до досягнення цілей, що відповідають інтересам компаній та акціонерів, а також полегшує дієвий контроль, тим самим спонукаючи організації до ефективнішого використання ресурсів.

Зазначимо, що корпоративне управління здійснюється в межах широкого економічного контексту, що включає, насамперед, макроекономічну політику й рівень конкуренції на відповідних ринках. Структура корпоративного управління визначається правовим, регуляторним та інституційним середовищем. Крім цього, такі фактори, як ділова етика та усвідомлення організаціями екологічних і соціальних інтересів суспільства, в яких вони діють, у довгостроковому аспекті впливають на репутацію й вартість бізнесу, економічний розвиток суспільства та розвиток світ-системи в цілому.

Останні публікації свідчать, що в умовах глобалізації світової економіки і світ-системного розвитку значимість корпоративного управління посилюється [1—4]. Зростає роль корпоративного управління в забезпеченні конкурентних переваг великих організацій та економічних систем на національних і міжнародному ринках. У той же час трансформація вітчизняної економіки, інтеграція її у світову економічну систему, приватизація державної власності і поява акціонерних товариств зумовили підвищену увагу до проблем корпоративного управління з боку національних регуляторів і бізнесу. Тому пріоритетним завданням для України, в тому числі і для національної банківської системи, є розвиток інноваційної економіки, що вимагає значних інвестицій [3].

У цьому зв'язку особливу важливість і своєчасність набуває дослідження сучасних проблем корпоративного управління та стратегічного менеджменту, аналіз змін і напрямів удосконалення систем корпоративного управління з урахуванням контексту світ-системного розвитку, а також оцінка можливості застосування передового зарубіжного досвіду в банківській системі України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам становлення нових економічних відносин і розробленню сучасної концепції управління присвячено багато праць сучасних дослідників [5—7]. Проблеми розвитку методології аналізу функціонування організацій корпоративного типу та систем корпоративного управління досліджували в своїх працях Л. Клапер, А. Сонін, П. Авкопашвілі, М. Самосудов та інші [8—11]. Ролі банківської системи в становленні нових економічних відносин присвячені праці

провідних зарубіжних і вітчизняних учених В. Д. Богатирьова, С. В. Щеглова, Б. Л. Луціва, Т. Б. Стечишина та ін. [12, 13]. Проблеми формування та розвитку системи корпоративного управління в банківській сфері досліджували вчені О. М. Костюк, Н. М. Конягіна, Л. П. Северенкова та інші [14—16].

Основна увага в роботах цих авторів приділяється дослідженню взаємозв'язку корпоративного законодавства та ефективності корпоративного управління компанії, розвитку моделей у рамках правових та інституційних особливостей кожної країни. Однак питання створення ефективних систем корпоративного управління, в тому числі формування системи корпоративного управління банківського сектора, не отримали належного освітлення. Недостатня ступінь наукової розробленості проблеми створення ефективної системи корпоративного управління в банківському секторі в сучасних умовах розвитку світ-системи обумовлює актуальність і наукову значущість даної теми.

Метою статті є розроблення методології побудови системи корпоративного управління в банківському секторі України, опис моделей корпоративної взаємодії у банківській системі та визначення ролі інформаційних технологій у системі корпоративного управління.

Проблема корпоративного управління актуальна як для економічно розвинених держав, так і для України та інших ринків. Єдиного визначення корпоративного управління на сьогодні в світовій практиці не існує. Зустрічаються різні визначення корпоративного управління, в тому числі:

— система, за допомогою якої управляються і контролюються комерційні організації (визначення організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР);

— організаційна модель, за допомогою якої компанія представляє і захищає інтереси своїх акціонерів;

— система керівництва і контролю за діяльністю компанії;

— система звітності менеджерів перед акціонерами;

— баланс між соціальними і економічними цілями, між інтересами компанії, її акціонерів та інших зацікавлених осіб;

— засіб забезпечення повернення інвестицій;

— спосіб підвищення ефективності діяльності компанії тощо.

За визначенням Світового банку, корпоративне управління поєднує в собі законодавство, підзаконні акти, відповідну практику в приватному секторі, що дозволяє компаніям залучати фінансові та кадрові ресурси, ефективно здійснювати господарську діяльність, а отже, здійснювати свою діяльність, накопичуючи довго-

строкову економічну вартість для своїх акціонерів, дотримуючись інтересів зацікавлених осіб і компанії в цілому.

У світі не існує єдиної моделі корпоративного управління та єдиних принципів побудови структури органів управління компанії. У табл. 1 наведено головні характеристики основних моделей корпоративного управління [15].

Таблиця 1

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛЕЙ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Параметри	Модель			
	Англо-американська	Німецька	Японська	Підприємницька
Система соціальних цінностей	Індивідуалізм, свобода вибору	Соціальна взаємодія та згода	Взаємодія та довіра	Не відслідковується
Роль трудових колективів	Пасивна	Активна	Активна причетність	Екстремальне реагування
Основний спосіб фінансування	Фондовий ринок	Банки	Банки	Різноманітні, часто неформальні
Інформаційна асиметрія	Менеджмент	Менеджмент	Головний банк	Підприємницьке ядро
Горизонт інвестування	Короткий	Довгий	Довгий	Короткий
Вартість капіталу	Висока	Середня	Низька	Висока
Основна економічна одиниця	Компанія	Холдинг	Фінансово-промислова група	Компанія, фірма
Тип інновацій	Радикальний	Складний	Інкрементальний	Складний
Оплата управляючих	Висока	Середня	Низька	Складне визначення
Структура акціонерного капіталу	Дисперсна	Істотно концентрована	Концентрована	Дисперсна

Англо-американська, або аутсайдерська, або ринково-орієнтована модель є характерною для США, Великобританії, Канади та інших країн. Згідно цієї моделі орган управління являє собою

єдину раду директорів, у руках якої зосереджені функції нагляду та управління. Для того, щоб забезпечити належне виконання обох функцій, рада директорів формується з виконавчих директорів, які виконують роль управлінців і незалежних директорів. Для цієї ж мети в однорівневих радах директорів створюються два види комітетів:

операційні (виконавчий, фінансовий, стратегічний тощо), що формуються з числа виконавчих директорів для надання консультацій менеджменту, основною функцією яких є поєднання в раді директорів процесів виконання рішень і контролю за їх виконанням;

контрольні (аудиторський, з призначень, з винагород тощо), які створюються з числа незалежних директорів з метою дотримання вимог законності та підзвітності, основною функцією яких є розмежування процесу прийняття рішень і контролю за їх виконанням.

Німецька, або інсайдерська, або банківсько-орієнтована модель є характерною для Німеччини, Нідерландів та інших країн Європи. У німецькій моделі орган управління має дворівневу структуру і складається з наглядової ради, до якої входять незалежні директори, а також правління, яке складається з менеджерів. Особливістю німецької моделі є чіткий поділ функцій нагляду та управління в компанії: наглядова рада здійснює функції нагляду над виконавчим органом, який безпосередньо управляє поточною діяльністю компанії.

Японська модель корпоративного управління має свою специфіку, що зумовлена японською культурою та традиціями. Характерною рисою японського суспільства є соціальна пов'язаність і взаємозалежність. Для японської моделі корпоративного управління характерні три аспекти: система головних банків, мережева організація зовнішніх взаємодій компаній, система довічного найму персоналу.

У підприємницькій моделі корпоративного управління формально присутні всі ключові елементи корпоративного управління, але при цьому розподіл прав власності та контролю не спостерігається, не визнається та не дотримується. З табл. 1 видно, що система соціальних цінностей тут не простежується, способи фінансування різноманітні, часом легітимно не оформлені, що є неприпустимим у банківській сфері. Горизонт інвестування, як правило, короткий, що обґрунтовується невизначеністю довгострокових перспектив, структура капіталу є дисперсною, а його вартість, в основному, низька [17].

Ринково-орієнтовані моделі корпоративного управління характерні економікам, у яких капіталізація корпорацій, у тому числі й банків, повністю визначається фондовим ринком [18]. Фондовий ринок таких країн стає майданчиком ринку корпоративного контролю і вимагає високого ступеня розкриття інформації про компанії. А там, де традиційно головним джерелом інвестиційного капіталу для компанії є банк, фондовий ринок як джерело інвестиційного капіталу відіграє другорядну роль, структура власності компаній є концентрованою. Проте з кінця 1990-х років, коли процеси глобалізації фінансових ринків і національних економік стали дуже помітні, моделі корпоративного управління почали «зближуватися» й набувати характерних ознак інших моделей.

Такі перетворення не могли не викликати конфліктних ситуацій щодо формування та підтримки процесів корпоративного управління в різних країнах і організаціях. ОЕСР за підтримки інших міжнародних організацій розробила положення щодо базових принципів і обов'язкових елементах корпоративного управління [19].

Система корпоративного управління, що формується у вітчизняному банківському секторі, при всіх її особливостях визначається структурою національної корпоративної власності і, очевидно, вписується в інсайдерську модель. Світові тенденції розвитку систем корпоративного управління не повинні залишитися без уваги представників вітчизняного банківського сектора і держави. При цьому важливе місце в розвитку корпоративних відносин повинно відводитися здійсненню взаємного корпоративного контролю. Це не тільки збільшить потенціал віддачі від вкладень, підвищить взаємну результативність партнерства, а й буде стимулювати учасників корпоративних відносин до постійного розвитку, оскільки втрата раніше налагоджених зв'язків призводить до втрати ринку.

Узагальнивши всі відомі на сьогодні класифікації концепцій і моделей корпоративного управління, можемо об'єднати їх в аналітичній таблиці і вивести рекомендації щодо прийняття концепції та моделі корпоративного управління для побудови системи корпоративного управління банківського сектору України (табл. 2).

За структурою корпоративної власності вітчизняних банків сьогодні переважає інсайдерська модель корпоративного управління. І з позиції більш широкого погляду на корпоративне управління, за основними характеристиками національні банки

практично відійшли від перехідної моделі і наблизилися до німецької. При цьому залишкові явища перехідної моделі корпоративного управління ще присутні: невизначеність системи соціальних цінностей, питання оплати керуючих. І деякі характеристики, не властиві класичній німецькій моделі, наприклад, короткий горизонт інвестування, пасивна роль банківських трудових колективів в Україні.

Таблиця 2

АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ І МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ СУЧАСНОГО БАНКУ

Країна	Концепція корпоративного управління					Моделі корпоративного управління										
	За пріоритетом зацікавлених сторін			За пріоритетом цінностей		За функціональною ознакою			За структурою Ради		За основними характеристиками			За структурою корпоративної власності		
	Моністична	Дуалістична	Плюралістична	Прагматична	Соціально-орієнтована	Англосаксонська	Континентальна	Японська	Унітарна	Подвійний рад	Англо-американська	Німецька	Японська	Перехідна	Аутсайдерська	Інсайдерська
США	√			√		√			√		√				√	
Німеччина		√			√		√		√		√					√
Японія			√		√			√	√			√				√
Україна (поточний момент)	√			√			√			√		√				√
Україна (ідеальна стратегія)		√			√		√		√		√					√

Оцінивши реальний рівень розвитку вітчизняного суспільства, економічні пріоритети і перспективи роботи національних банків на міжнародних фінансових ринках, для розроблення системи корпоративного управління в банківському секторі України в найближчій перспективі можна рекомендувати вибір дуалістич-

ної соціально орієнтованої концепції корпоративного управління. При цьому на основі інсайдерської структури корпоративної власності прагнути сформувати модель системи корпоративного управління, наближену за характеристиками до німецької, що історично найбільш гармонійно вписується в корпоративне середовище національного банківського сектору.

Отже, система корпоративного управління банківського сектору України являє собою сукупність елементів банківської системи (банків), взаємозв'язків і відносин між ними, що призначена для здійснення процесу корпоративного управління, основними функціями якої є: формування відповідної структури учасників корпоративних відносин (залучення відповідних умовам акціонерів, формування відповідної структури капіталу, залучення інших учасників корпоративних відносин, які мають інші необхідні для розвитку банківської системи ресурси); створення ефективних умов обміну на міжбанківському ринку (формування відповідних принципів, правил і процедур оцінки та обміну фінансовими ресурсами); забезпечення стабільності структури учасників корпоративних відносин та їх захисту; забезпечення прийнятних і відповідних умовам відносин у системі корпоративного управління в банківській сфері.

Зазначимо, що відповідна структура учасників корпоративних відносин у банківському секторі формується внаслідок створення умов обміну, які є найпривабливішими для окремих груп учасників. При цьому ефективні умови обміну досягаються за рахунок використання відповідних принципів і умов, належних механізмів оцінки ресурсів, особливо тих видів ресурсів, які складно оцінити, наприклад, інформацію, інтелектуальний потенціал, людські ресурси тощо.

Слід відмітити, що максимально можливі вигоди учасників корпоративних відносин у банківській системі визначаються потенціалом останньої [20]. При цьому максимальна кількість ресурсів, яка може бути розподілена в банківському секторі, $Z = \sum_i \sum_j r_{ij} - \sum_k c_k$, де Z — потенціал системи корпоративного управління банківського сектору, r_{ij} — ресурси j -го виду ($j = \overline{1, J}$, J — кількість видів ресурсів) i -го учасника системи корпоративного управління ($i = \overline{1, I}$, I — кількість учасників системи корпоративного управління в банківському секторі), c_k — витра-

ти k -го виду ($k = \overline{1, K}$, K — кількість видів витрат у банківському секторі).

Стабільність структури учасників системи корпоративного управління в банківському секторі досягається за рахунок створення умов, за яких наявні учасники корпоративних відносин приймають належні інвестиційні рішення:

$$S = \begin{cases} 0, & \text{якщо } \sum_j r_{ij}^o > \sum_l e_{il}^o, \quad i = \overline{1, I}, \\ 1, & \text{якщо } \sum_j r_{ij}^o \leq \sum_l e_{il}^o, \quad i = \overline{1, I}, \end{cases}$$

де $\sum_l e_{il}^o = \sum_l ((e_{il}^o(t) - \varepsilon(e_{il}^o(t-1), e_{il}^*(t-2), t) p_{il}^t) + \sum_m e_{im}^{ext} p_{im}^{ext})$,

S — інвестиційне рішення, яке може бути прийняте або не прийняте за відповідних умов, r_{ij}^o — оцінка ресурсів j -го виду, що витрачені на певні дії у межах системи корпоративного управління у банківській сфері, e_{il}^o — оцінка очікуваної вигоди (корисності, прибутку) l -го виду ($l = \overline{1, L}$), що можна отримати від певного виду банківської діяльності в системі корпоративного управління, $e_{il}^o(t)$ — оцінка вигоди l -го виду, яку можна отримати внаслідок корпоративних дій, ε — функція, що залежить від змінних e_{il}^o (оцінка вигоди l -го виду, яку можна отримати в момент $(t-1)$, що передуює прийняттю інвестиційного рішення), e_{il}^* (оцінка вигоди l -го виду за загальний період $(0; t-2]$), t (момент необхідності прийняття управлінського рішення), p_{il}^t — оцінка ймовірності отримання вигоди l -го виду, e_{im}^{ext} — величина вигод l -го виду, отриманих за рахунок екстерналій, p_{im}^{ext} — ймовірність отримання вигод l -го виду за рахунок екстерналій.

Окрім відповідної оцінки ресурсів, що надаються учасниками корпоративних відносин, використовуються такі механізми корпоративного управління, як прозорість, розкриття інформації, які є методами подолання суб'єктивності оцінок і умов банківської діяльності. Цьому також сприяє формування відповідних корпоративних відносин у системі корпоративного управління в банківському секторі.

У системі корпоративного управління в банківському секторі України основними закономірностями корпоративної взаємодії є

умови балансу корпоративних витрат і очікуваних вигод. При цьому ресурси учасників системи корпоративного управління, що надійшли до банківського сектору за винятком витрат, будуть перерозподілені між банками у формі прибутків пропорційно їх впливу на розподіл корпоративної вигоди в банківську сферу: $\sum_i \sum_l e_{il} = \sum_i \sum_j r_{ij} - \sum_k c_k$. Оскільки права частина рівняння є потенціалом системи корпоративного управління банківського сектору Z , то справедливим буде вираз $Z = \sum_i \sum_l e_{il}$. У той же час вигоди, що

отримані одним учасником системи корпоративного управління в банківському секторі, залежать від його впливу на процес розподілу ресурсів у даній системі й, відповідно, будуть дорівнювати:

$\sum_i \sum_l e_{il} = \frac{\sum_i \sum_j r_{ij} - \sum_k c_k}{I} V_i = \frac{Z}{I} V_i$, де V_i — вплив i -го учасника системи корпоративного управління на банківський сектор.

Також потрібно враховувати, що витрати системи корпоративного управління в банківському секторі мають, у тому числі, такі складові, як системні витрати, трансформаційні витрати, соціальні витрати. На рівень витрат системи корпоративного управління значний вплив має стан банківського сектору, що включає необхідність оптимізації корпоративної банківської взаємодії, управління банківськими ризиками тощо. У загальному випадку система складова витрат системи корпоративного управління в банківському секторі пропорційна логарифму ступенів свободи банків як елементів системи корпоративного управління [11].

Баланс системи корпоративного управління означає, що сума отриманих вигод відповідає очікуваним прибуткам банків, які пропорційні суб'єктивним оцінкам цінності ресурсів, наданих банком. Тоді динаміка зміни ресурсів може бути виражена рівнянням $\frac{dr}{dt} = \frac{de}{dt} + \frac{dc}{dt}$, де, в загальному випадку, $\frac{dc}{dt} > 0$, і, як правило, $\frac{de}{dt} > 0$. Тому для утримання балансу системи корпоративного

управління величина $\frac{dr}{dt}$ також повинна бути більше 0. Це може бути досягнуто за рахунок залучення нових банків, а також за рахунок активнішого залучення існуючих банків до системи корпоративного управління. Також, враховуючи суб'єктивний характер процесу прийняття інвестиційних рішень у банківському секторі, очікування банків у системі корпоративного управління можна регулювати за рахунок формування відповідних інформаційних

потоків і соціальних інститутів, таких як стандарти, принципи, норми, а також корпоративна культура.

Важливу роль у такому розвитку подій відіграють інформаційні технології, які дозволили вивести процеси розкриття інформації і спілкування організацій та їх лідерів із зовнішнім світом на якісно новий щабель, а також значно підвищити ефективність підтримки процесів корпоративного управління в банківському секторі [21].

Основними засобами ІТ-підтримки корпоративного управління для поліпшення взаємодії банків з нинішніми та майбутніми акціонерами, кредиторами та іншими контрагентами є такі: проведення інтерактивних інтернет-форумів, організованих напередодні розміщення нових випусків цінних паперів; он-лайн трансляції телефонних і відеоконференцій вищих посадових осіб та їх виступів на найважливіших корпоративних, галузевих та інших заходах; електронне голосування на загальних зборах акціонерів; он-лайн придбання акцій і реінвестування дивідендів безпосередньо на корпоративних сайтах; автоматична розсилка повідомлень, прес-релізів, річних звітів та іншої інформації електронною поштою; розміщення інтерактивних річних звітів на сайтах банків, офіційному сайті Національного банку України та інших.

Отже, сучасне корпоративне управління неможливе без інтенсивного та послідовного впровадження новітніх інформаційних технологій. Головна умова досягнення успіху в цьому процесі — максимальна інтеграція всіх застосовуваних ІТ-систем, які повинні бути підпорядковані єдиній меті сприяння раді директорів у забезпеченні ефективного керівництва банком (нагляду за діяльністю топ-менеджерів у сферах реалізації корпоративної стратегії, здійснення внутрішнього контролю та підтримки належних відносин між корпорацією і її контрагентами). На сьогодні в Україні діє велика кількість компаній, які пропонують повний спектр послуг з ІТ-забезпечення відносин, що підтримуються банками, в тому числі щодо організації та підтримки корпоративного управління, зокрема ТОВ «CS Ltd», ТОВ «УНІТІ БАРС» та інші. Важливо підкреслити: оскільки дана сфера діяльності розвивається, як правило, шляхом передачі найскладніших функцій спеціалізованим фірмам на аутсорсинг, вона швидко перетворюється на окремий і вельми перспективний вид бізнесу для виробників програмного забезпечення, системних інтеграторів та інших технологічних компаній [21].

Висновок. Сучасний етап розвитку світ-системи, трансформація економічних відносин, універсализація ділової культури та

розвиток інформаційних технологій зумовили підвищену увагу до проблем корпоративного управління з боку національних регуляторів і бізнесу. Тому пріоритетним завданням економічного розвитку будь-якої країни, зокрема її банківської системи, є удосконалення систем корпоративного управління з урахуванням контексту світ-системного розвитку.

Вивчення теорії і практики корпоративних відносин банків у розвинених країнах доводить, що сучасні комерційні банки мають корпоративну структуру, функціонують у рамках корпоративної середовища, яка може бути виділена як окрема категорія. Розвиток корпоративних відносин банків ґрунтується на визнанні пріоритетів інтересів, що визначає концепцію і модель корпоративного управління, що розвивається на рівні національних економічних відносин.

Важливим аспектом формування та розвитку системи корпоративного управління в банківській секторі України є розроблення економіко-математичних моделей, які б адекватно відображали процеси, що відбуваються в даній системі.

Корпоративне управління потребує інтенсивного та послідовного впровадження новітніх інформаційних технологій, які будуть підтримувати процеси корпоративного управління в банківському секторі й сприятимуть забезпеченню ефективності функціонування та розвитку як окремих банків, так і банківської системи в цілому.

Формування та розвиток ефективної системи корпоративного управління в банківському секторі України дозволить активізувати інтеграцію національних фінансових посередників на міжнародні фінансові ринки, підвищить надійність банків, їх конкурентоспроможність і якість фінансових продуктів. Тому даний науковий напрям має велике значення для розвитку банківської системи України.

Література

1. Садовничий В. А. Моделирование и прогнозирование мировой динамики / В. А. Садовничий, А. А. Акаев, А. В. Коротаев, С. Ю. Малков // Научный совет по Программе фонд. исслед. Президиума Российской академии наук «Экономика и социология знания». — М.: ИСПИ РАН, 2012. — 359 с.

2. Risk Taking: A Corporate Governance Perspective [Electronic resource]. Access mode: <http://www.gcgf.org/wps/wcm/connect/9ff11a804c40464698dddaf12db12449/RiskGovJuly2012.pdf?MOD=AJPERES>

3. Ризики, безпека, кризи і сталий розвиток в економіці: методології, моделі, методи управління та прийняття рішень. Монографія / Під заг. ред. проф. С. К. Рамазанова. — Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. — 948 с.

4. Теоретичні та практичні аспекти стійкого розвитку фінансової системи України: колективна монографія / Під ред. д.е.н., професора О. О. Непочатенко (Ч. 1). — Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2013. — 295 с.

5. *Максимова В. Ф.* SMART (интеллектуальная) економіка: цели, задачи и перспективы / В.Ф. Максимова // Открытое образование. — 2011. — № 3. — С. 63—71.

6. Интеллектуальная экономика — технологические вызовы XXI века. / С. Ю. Глазьев, А. Е. Арменский, Е. А. Наумов / Под ред. О. С. Сабдена. — Алматы: ИД «Экслюзив», 2009. — 320 с.

7. *Барышева А. В.* Экономика знаний: новая парадигма научного познания [Электронный ресурс] / А. В. Барышева // Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/barisheva2.htm>. — Назва з екрану.

8. *Klapper L., Love I.* Corporate governance investor protection and performance in emerging markets // World bank policy research working paper 2818. — April 2002.-Pp. 24—25 [Electronic resource]. Access mode: http://econ.worldbank.org/files/13267_wps2818.pdf.

9. *Сонин А.* Корпоративное управление мифы и реальность/ А. Сонин // Журнал управление компанией. — М., 2005. —12(№ 55). — С 42—46.

10. *Авкопашвили П. Т.* Совершенствование организационно-экономического механизма корпоративного управления в промышленных холдингах. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством, 2012 [Электронный ресурс]. — 175 с. // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat/ — Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-organizatsionno-ekonomicheskogo-mekhanizma-korporativnogo-upravleniya-v-p#ixzz2SXV5BC6n>.

11. *Самосудов М. В.* Теория корпоративного взаимодействия: Учебное пособие по курсу «Корпоративное управление» / М. В. Самосудов // — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 340 с.

12. *Богатырев В. Д.* Первичное размещение акций как источник финансирования и импульс развития бизнеса / В.Д. Богатырев, С. В. Щеголов // Анализ корпоративных облигаций как источника проектного финансирования // Вестн. ИНЖЭКОНА. Серия «Экономика». — СПб., 2010. — Вып. 3 (38). — С. 457—461.

13. *Луців Б. Л.* Інвестиційний потенціал банківської системи України / Б. Л. Луців, Т. Б. Стечишин // Фінанси України.— 2009.— № 9.— С. 67—77.

14. *Костюк А. Н.* Корпоративное управление в банке: монография/ А. Н. Костюк // Сумы: «УАБД НБУ», 2008. — 332 с.

15. *Конягина М. Н.* Стратегия развития корпоративных отношений в банковском секторе экономики / М. Н. Конягина // — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — 223 с.

16. *Северенкова Л. П.* Моделирование систем корпоративного управления / Л. В. Северенкова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. №34 (74). — СПб.: «АНТТ-Принт», 2008. — С. 439—444.

17. *Горфинкель В. Я.* Коммуникации и корпоративное управление: уч. Пособ / В. Я. Горфинкель, В. С. Горопцов, В. А. Швандар. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 128 с.

18. *Иноземцев В.* Американская и европейская модели корпоративного поведения: сходство, отличия и перспективы развития / В. Иноземцев // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — № 6. — С. 16—22.

19. The EU corporate governance framework [Electronic resource]. Access mode: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011—164_en.pdf#page=2

20. *Степаненко О. П.* Оцінювання ефективності функціонування та розвитку банківської системи / О. П. Степаненко // Науковий журнал «Економіка розвитку». — Харьков: ХНЕУ, 2013. — №1 (65). — 2013. — С. 5—10.

21. *Степаненко О. П.* Моделі, методи та інформаційні технології підтримки процесів діяльності банківської системи / О. П. Степаненко. — К.: КНЕУ, 2013. — 491 с.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2013 р.