

seniorów-trenerów. Projekt ma na celu utworzenie sześciu Zespołów Kompetencji Seniora, trzy po stronie saksońskiej i trzy po stronie polskiej z 200 seniorów po obu stronach granicy (w Polsce: w Jeleniej Górze, Zgorzelcu, i w Gromadce). Projekt jest wdrażany przez dwie narodowe Agencje Zaangażowania Społecznego Seniorów utworzone na czas trwania projektu przy Karkonoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego w Jeleniej Górze oraz Międzynarodowym Centrum Spotkań St. Marienthal. W projekcie zaplanowane są 2 lata szkoleń wolontariuszy - doradców i 5 lat trwałości projektu (pisanie projektów własnych - projekt polsko-czeski z Euroregionu Nysa).

Inauguracja II Roku Akademickiego 2017/2018 Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Gromadce odbyła się 7 października 2017 r. Przy dźwiękach poloneza "Pan Tadeusz" poczet sztandarowy złożony ze słuchaczy UTW wprowadził dostojnie władze naukowe. Po odśpiewaniu "Hymnu Polskiego" otwarcia uroczystości dokonał Wójta Gminy Gromadka mgr inż. Dariusz Pawliszczy, który przywitał zaproszonych gości. Przemówienie inauguracyjne wygłosiła Jego Magnificencja Rektor Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu prof. zw. dr hab. Andrzej Kaleta, następnie wystąpiła Dziekan Wydziału Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dr hab. Elżbiety Sobczak, prof. nadzw. UE. Uroczyste Ślubowanie studentów UTW (16 członków Koła Gospodyń Wiejskich z Osłej) przyjął Pan Rektor UE prof. zw. dr hab. Andrzej Kaleta. Słuchacze ze wzruszeniem powtarzali słowa "będąc członkiem wspólnoty akademickiej uroczyste ślubuję: zdobywać wiedzę i umiejętności, rozwijać sprawność fizyczną, pielęgnować przyjaźnie i więzi koleżeńskie, przestrzegać statutu i tradycji uniwersyteckich, dzielić się życzliwością, emanować optymizmem i pogodą duch". Świeżo upieczonym studentom kwiaty wręczyły dzieci ze Szkoły Podstawowej w Osłej. Następnie zabrali głos goście zaproszeni (Sybiracy, przedstawiciel UTW w Bolesławcu) oraz zostały odczytane listy gratulacyjne m. in od Zofii Czernow - posła na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. Sprawozdanie z pracy UTW w Gromadce w roku akademickim 2016/2017 złożyła Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury i Biblioteki w Gromadce dr inż. Bożena Kuchmacz. Podsumowaniem działań UTW był montaż zdjęciowy przy piosence Wiesława Michnikowskiego "Wesołe jest życie staruszka". Wykład inauguracyjny pt. "Skuteczna komunikacja" wygłosiła dr hab. Anetty Zielińskiej, prof. nadzw. UE z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Organizator złożył podziękowania i wręczył kwiaty nauczycielom akademickim, osobom uczącym w UTW oraz osobom zasłużonym dla uniwersytetu. Na zakończenie uroczystości odbył się koncert Lidii i Joela Beucher oraz spotkanie integracyjne podtrzymujące więzi koleżeńskie.

Inauguracja Roku Akademickiego na Uniwersytecie Trzeciego Wieku w Gromadce, to wspaniała okazja do wyrażenia najserdeczniejszych życzeń i gratulacji wspaniałej aktywności, rozwoju pasji i zainteresowań osób w matuzaleмовym wieku.

Ростислав БАГЛЕЙ

к.е.н., доцент

Тернопільський національний економічний університет

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Зміцнення ролі корпорацій в регулюванні трансформації всієї економіки і забезпеченні економічного зростання в Україні може стати визначальним чинником конкурентоспроможності економіки, заняття лідируючих позицій в світі за абсолютними і відносними показниками. Потужні багатогалузеві корпорації можуть створити реальні передумови для інноваційного розвитку, тобто ефективні корпорації повинні бути основою сучасної економіки і сприяти досягненню стратегічних цілей розвитку. Тому для підвищення ефективності діяльності корпорацій необхідно створити умови для росту конкурентоспроможності вітчизняних підприємств: залучення інвестицій в реальне виробництво, зростання виробництва і капітальних вкладень, збереження і розвиток інноваційного потенціалу.

Як трактує словник іншомовних слів, “корпорація – це (латин. *corporatio*) союз, група осіб, що об’єднується спільністю професійних або станових інтересів”. Крім того, воно трактується в окремих країнах (США, Канада) як форма акціонерного товариства.

Термін “корпорація” традиційно використовується в Україні, є сьогодні досить багатозначним і вживається в декількох значеннях. Деякі автори роблять акцент на юридичному аспекті терміна «корпорація». Інші дослідники розглядають переважно економічну сторону поняття «корпорація». Корпорація одночасно є присутньою на двох ринках: фінансовому та товарному. Найчастіше вона здійснює свою основну діяльність на товарному ринку. Однак, випускаючи і розміщуючи емісійні і неемісійні цінні папери, корпорація присутня на фінансовому ринку. Таким чином, двоїста природа самої корпорації призводить до двоїстого змісту корпоративних фінансових відносин.

Ефективність корпоративного управління в транзитивній економіці безпосередньо залежить від успішного розвитку різних аспектів організаційно-правових та управлінських відносин. У вітчизняній економічній літературі неодноразово робилася спроба класифікації різних типів корпорацій. Наприклад, була запропонована наступна розгорнута типологія корпоративних структур:

1. За ступенем обґрунтованості створення корпоративних структур і очікуваної ефективності.
2. За ступенем участі в капіталі.
3. За роллю держави в утворенні корпоративних структур.
4. Різноманітністю цільових установок і орієнтованих на кінцевий результат.
5. З варіативною мотивацією ресурсного забезпечення.
6. За характером діяльності компаній-лідерів.
7. За ступенем об’єднання майна в рамках новоствореної центральної організації.
8. За глибиною опрацювання та реалізації принципів інтегрованого (корпоративного) управління.

Виділяють такі стадії розвитку корпорацій.

Перша стадія – невелика корпорація. Власники капіталів корпорації володіють повним контролем над нею, багато хто з них працюють в компанії і в значній мірі зацікавлені в тому, як краще і ефективніше здійснювати діяльність з метою збільшення прибутковості корпорації.

Друга стадія – корпорація з “робочим контролем”. Певна група власників корпорації за допомогою контрольного пакета акцій здійснює фактичний контроль за діяльністю компанії, повною мірою намагаючись реалізації своїх рішень. Решта акціонерів роз’єднані, незважаючи на те, що у них є право голосу.

Третя стадія – повний контроль переходить до органів управління корпорацією, спостерігається дисбаланс інтересів рядових акціонерів, керівної ланки і власників, але в цілому їх інтереси збігаються в частині зростання прибутковості компанії.

Четверта стадія – концентрація ресурсів, злиття фінансового і промислового капіталів на високій стадії розвитку корпорацій (інтеграція). Об’єднані корпорації є більш диверсифікованими і мобільними, набуваючи транснаціонального характеру. Підтримувати рівноправні відносини в таких об’єднаннях набагато зручніше з великими акціонерами, в ролі яких найчастіше виступають фінансові фонди, банки, тобто компанії, які фактично отримують можливість контролю над об’єднаною корпорацією.

Проблеми корпоративного управління посилюються в умовах високої мінливості зовнішнього по відношенню до корпорації середовища. Вирішувати їх ситуаційним підходом недоцільно, а часом навіть і небезпечно. В такому випадку необхідно створювати інструмент постійного вдосконалення системи управління корпорацією, який повинен бути невід’ємною її частиною. Очевидно, що проблеми управління на рівні корпоративних формувань відрізняються від проблем менеджменту і в першу чергу за змістом і об’єкту впливу. Саме специфіка об’єкта управлінського впливу і визначає сутність корпоративного управління як особливого напрямку сьогодення. Слід погодитися з О.В. Носовою, котра вважає, що

корпоративне управління реалізується за допомогою використання норм права, які регламентуються на основі розробки і використання законів і підзаконних актів, інструкцій, розпоряджень, а також регулюються через діяльність функціонуючих правових, економічних, техніко-технологічних інститутів [1, с. 68]. С. М. Черненко переконана, що важливе значення для розвитку корпоративного сектора має дотримання принципів корпоративного управління (забезпечення ефективної структури корпоративного управління, дотримання прав акціонерів та рівне відношення до них, розкриття інформації та прозорість тощо) та впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності. В довгостроковій перспективі це забезпечить інвестиційну привабливість вітчизняного корпоративного сектора [2]. Корпоративне управління можна визначити як систему організаційно-правових, економічних і фінансових взаємовідносин усіх учасників акціонерного товариства, що встановлює механізми, способи взаємодії зацікавлених сторін, за допомогою яких вони представляють в товаристві свої інтереси і взаємодіють з ним та між собою [3, с.39].

До теперішнього часу сформувалися дві концепції корпоративного управління. Одна з них виходить з досить вузького трактування сутності корпоративного управління, яка пов'язана з встановленням балансу інтересів різних груп зацікавлених осіб. В цьому випадку під предметом корпоративного управління розуміється “система відносин між органами управління і посадовими особами емітентів, власниками цінних паперів таких емітентів (акціонерами, власниками облігацій та інших цінних паперів), а також іншими зацікавленими особами, так чи інакше залученими в управління емітентом як юридичною особою” [141, с. 8]. В рамках даної концепції увага акцентується на таких учасниках відносин, пов'язаних з функціонуванням акціонерних товариств, як менеджмент компанії, наймані працівники, великі акціонери, міноритарні акціонери, які володіють незначною кількістю акцій, власники інших цінних паперів компанії, її кредитори, органи державної влади різних рівнів.

Великі корпорації, які дотримуються стандартів соціальної відповідальності і мають високе соціальне навантаження, змушені формувати новітню парадигму корпоративних стандартів. Внаслідок такої інтеграції повинна бути спроектована ефективна організаційна структура управління і порядок взаємодії в рамках її структурних підрозділів. Об'єктом управління повинна стати єдина система взаємопов'язаних бізнес-процесів, що створюють цінність для споживача, і функціональних областей, які об'єднують подібні функції в рамках різних бізнес-процесів.

Необхідно взяти на озброєння принципово новий підхід до управління компанією, що націлена на якість менеджменту – TQM (Total Quality Management – тотальне управління якістю). Цей підхід заснований на участі всіх її членів (персоналу у всіх підрозділах і на всіх рівнях організаційної структури) і спрямований на досягнення довгострокового успіху через задоволення вимог споживачів, запитів як співробітників корпорацій, так і суспільства в цілому. Стандарти в області систем менеджменту, що розкривають принципи TQM, незважаючи на певні складнощі з впровадженням нової методології, стали новітнім вектором розвитку корпоративного управління.

Разом з тим в практиці вітчизняного бізнесу спостерігається недооцінка ролі методології TQM і міжнародних стандартів в області менеджменту при проведенні реформування. У більшості компаній продовжує домінувати структурно-функціональний підхід до організації виробничої діяльності, в той час як реальна діяльність виробничої системи, що створює додану вартість, має здійснюватися у вигляді набору бізнес-процесів, які виходять за рамки окремих підрозділів.

Нині корпорації – це великі інтегровані організаційно-господарські структури і найважливіші форми господарювання: інноваційне оновлення технологічних процесів, форм організації виробництва продукції та послуг; забезпечення розвинутого наукового потенціалу, кваліфікованих кадрів, орієнтації не тільки на внутрішні, а й зовнішні ринки, обов'язкова підтримка з боку держави; підвищення мобільності та концентрації виробничих ресурсів, посилення конкуренції, як наслідок, вивільнення ресурсів, їх використання з

більшою віддачею в інших сферах виробництва; зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств за рахунок залучення інвестицій в реальне виробництво, зростання виробництва і капітальних вкладень, збереження і розвиток науково-технічного, високотехнологічного та інноваційного потенціалу; створення творчих груп робітників, які мають, перш за все, здатність швидко вчитися і ефективно використовувати свій досвід, комунікабельність, уміння адаптуватися у колективі, використання креативного потенціалу співробітників.

Література

1. Носова О.В. Корпоративний сектор України в умовах банківської кризи / О.В. Носова // Часопис економічних реформ. – 2015. – № 2 (18). – С. – 65-71.
2. Черненко С.М. Корпоративний сектор: сучасний стан та проблеми становлення [Електронний ресурс] / С.М. Черненко. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=683>.
3. Поважний О.С. Корпоративні відносини в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія / О.С. Поважний, Н.С. Орлова. – Донецьк: Издательство, 2012. – 200 с.
4. Россинский В.И. Основы корпоративного управления / В.И. Россинский. – Ростов н/Д. : Феникс, 2006. – 252 с.

Любомир БІЛОУС

викладач

Івано-Франківського науково-навчального інституту менеджменту
Тернопільський національний економічний університет

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАННЯМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ (ВНУТРІШНЬОФІРМОВЕ НАВЧАННЯ)

Актуалізують питання ефективного управління професійним навчанням на підприємствах хлібопекарської галузі такі вимоги, як актуальність знань робітничого персоналу. З'ясовано, що 47% респондентів закінчили навчальні заклади більш ніж 5 років тому, 53% працівників, на ринку праці знаходяться тривалий час після закінчення навчальних установ (6 і більше років). З урахуванням динамічних змін, які відбуваються в хлібопекарській галузі, підвищенні технологізації та комп'ютеризації виробничих процесів зростає необхідність у постійному моніторингу професійних знань працівників та передачі знань, необхідних для виконання поставлених завдань. Для кожної з цих груп притаманні специфічні характеристики, які зумовлюють необхідність продовження професійного навчання на підприємстві. Головною рисою сучасної економіки є орієнтація на компетентних фахівців, знання яких відповідають вимогам ринку праці. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. Нині щорічно оновляється близько 5 % теоретичних і 20 % професійних знань. Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % унаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років [5]. З огляду на зазначені обставини, не матеріальні ресурси, такі як кваліфікація та освіта працівників, становлять головний стратегічний потенціал підприємства, цільова мета якого утримувати конкурентні переваги на ринку товарів та послуг. Диверсифікація менеджментом організації матеріальних і не матеріальних інвестицій виступає передумовою конструювання такого внутрішнього середовища, яке важко відтворити конкурентам, створивши тим самим унікальну мережу взаємодії із зовнішнім довкіллям. Адже концентрація зусиль лише на одному з ресурсів, як показує практика, копіювання стратегій інших організацій чи схем управління посилюють ризикогенні тенденції в діяльності будь-якої фірми. Залучення нових