

Отже, поняття «третього віку» слід розуміти як початок «активного довголіття та щасливого старіння», тобто як період «активної зрілості». У такому «активному та незалежному» «третьому віці» можна знайти можливості для пізнавального подорожування, культурних, фізичних, інтелектуальних та мистецьких занять, розвитку технічних навичок, а також праці на благо інших в громаді. Ці можливості відрізняються в залежності від країни чи континенту і часто пропонуються організаціями, причетними до забезпечення потреб людей літнього віку.

Список використаних джерел

1. Аніщенко О. Реалії і перспективи розвитку освіти людей третього віку в Україні – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.google.com.ua/search?rlz=](https://www.google.com.ua/search?rlz=1C1SQJL_ruUA792UA792&ei=ky_TWvCKB4aMsAGfuKPYDA&q)

[1C1SQJL_ruUA792UA792&ei=ky_TWvCKB4aMsAGfuKPYDA&q](https://www.google.com.ua/search?rlz=1C1SQJL_ruUA792UA792&ei=ky_TWvCKB4aMsAGfuKPYDA&q)

2. Горбовий А., Халецька А., Степанюк О. та ін. Концепція діяльності центрів освіти «третього віку» в Україні. – Київ-Луцьк, 2017. – 116 с.

3. Через 10 років у світі кількість людей похилого віку перевищить чисельність дітей. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tsn.ua/svit/cherez-10-rokiv-u-sviti-kilkist-lyudei-pohilogo-viku-perevishchit-ditei.html>

Михайло ШКІЛЬНЯК

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

МЕНЕДЖМЕНТ І КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ: СПІЛЬНІ РИСИ ТА ВІДМІННОСТІ

В умовах прискорення процесів глобалізації і розвитку постіндустріальної економіки, інституції корпоративного управління, як в Україні так і за рубежом активно розвиваються. Ефективність корпоративного управління стає важливим фактором конкурентоздатності окремо взятої компанії і держави в цілому.

Необхідність корпоративного управління визначена самою суттю бізнесу, відношеннями власності і регламентується правовими нормами чинного законодавства. Без розв'язання цих ключових питань бізнесу неможливо приступати до менеджменту у фірмі, наприклад неможливо призначити навіть керівника, сформувати керівні виконавчі органи.

Починаючи з 30-х років минулого сторіччя проблеми корпоративного управління активно починають вивчатися в економічних школах. Дослідженнями корпоративного управління все більше уваги приділяють науковці та практики. У 1932 році виходить книга А.Берлі і Г.Мінза «Сучасна корпорація і приватна власність», де вперше розглядається проблема

поділу функцій власності і функцій управління, яка потребує подальшого дослідження в якості корпоративного управління [6].

Вчені і спеціалісти по різному підходять до визначення самого поняття корпоративного управління, розкриття його змісту, ролі і значення в ринкових умовах. Одні дослідники при розгляді змісту корпоративного управління, частіше всього роблять акцент на окремих найбільш характерних рисах, що належать тій чи іншій моделі корпоративного управління. Інші – показують поняття корпоративного управління із застосуванням його тільки в акціонерних структурах, де чітко проглядається поділ інтересів власників і функцій менеджменту. Виходячи з місця, ролі і значення корпоративного управління в суспільному житті людей і держави, корпоративне управління в широкому розумінні представляє собою систему, ефективний інструмент формування і регулювання економічних і соціальних відносин в процесі виробництва і розподілу суспільних благ, тому в його становленні та розвитку одночасно зацікавлено багато суб'єктів цих відносин: власників, менеджерів, персоналу, постачальників обладнання, сировини і матеріалів, споживачів продукції, кредиторів, банків, страхових компаній, держави, регіональних і місцевих органів влади.

Корпоративне управління є своєрідною «парасолькою», яка об'єднує відносини всіх груп учасників. Організаційна модель корпоративного управління, покликана з одного боку, регулювати взаємовідносини між менеджерами компанії і її власниками, з іншого – узгоджувати цілі різних зацікавлених осіб, забезпечувати тим самим ефективне функціонування корпорації і отримала назву моделі корпоративного управління.

Моделі корпоративного управління є різні. Найбільш розповсюдженими моделями корпоративного управління є англо-американська, німецька, японська та сімейна [8].

Основними характерними рисами основних моделей корпоративного управління є наступні:

- англо-американська – велика розпорошеність акціонерного капіталу, високий рівень саморегуляції, однорівнева наглядова рада, жорсткі вимоги до розкриття інформації, суворе дотримання законодавчого регулювання діяльності компанії;

- німецька – концентрований статутний капітал, дворівнева система управління, низька прозорість діяльності, законодавчий захист інтересів всіх учасників корпоративного управління;

- японська – концентрований статутний капітал, виражена взаємопов'язаність компаній, тісний зв'язок з банківськими структурами, які в багатьох випадках є крупними власниками акцій;

- сімейна – концентрований статутний капітал, жорсткий контроль над бізнесом, можливість акумуляції капіталу для реалізації великих проектів, високий рівень сімейності компанії.

Що стосується особливостей формування української моделі корпоративного управління, то слід відзначити, що дана проблема стала актуальною з початку другої половини 90-х років минулого століття. Зовнішніми чинниками стали загальносвітові процеси активного корпоративного управління. Серед них резонансні події щодо перерозподілу власності, оволодіння контрольними пакетами акцій великих підприємств, зростання ролі зовнішніх інтересів, тощо. Важливим також стало підписання в 1999 році організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) принципів корпоративного управління на основі практики роботи країн-членів ОЕСР. Внутрішніми чинниками становлення системи корпоративного управління в Україні стали приватизаційні процеси, наступна концентрація капіталу та зміна організаційно-правових форм суб'єктів господарювання. Саме ці та інші чинники обумовлюють особливості корпоративного управління в Україні, а його удосконалення є однією з найактуальніших економічних та соціальних проблем.

Засади корпоративних відносин в Україні почали формуватися на початку 90-х років після прийняття Законів України «Про власність» (лютий 1991р.), «Про цінні папери та фондову біржу» (червень 1991р.), «Про господарські товариства» (вересень 1991 р.), «Про приватизацію державного майна» (березень 1992р.) [5]. Зазначені законодавчі акти в цей час були найбільш прогресивними в питаннях роздержавлення економіки і передбачали активну участь громадян в приватизаційних процесах, що зароджували основи корпоративних відносин. Серед нормативних актів, що сприяли становленню корпоративних відносин в Україні, слід відмітити Указ Президента України від 15 червня 1993 року «Про корпоратизацію підприємств» який регламентував утворення акціонерних товариств (корпорацій) на базі державних підприємств і став поштовхом для їх створення і початком масової приватизації [4].

Формування капіталу підприємств приватного сектору України здійснювалось через масштабні за своїми обсягами процеси роздержавлення та приватизації державного сектору економіки. Так загальна кількість об'єктів, що змінили форму власності починаючи з 1992 року становить майже 125 тис. в тому числі державних понад 29 тис. [4].

В результаті здійснення приватизації та корпоратизації державних підприємств створено вагомий недержавний сектор економіки, який включає понад 11,5 тис. акціонерних товариств. За даними Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку в Україні на кінець 2017 року нараховувалось 14,8 тис. акціонерних товариств [3].

Саме процес створення та становлення акціонерних товариств поклали початок формування вітчизняної системи корпоративного управління. Нині акціонерні товариства складають більше половини загальної кількості підприємств.

Аналіз господарської практики свідчить що українська модель корпоративного управління остаточно ще не сформована. На даний час в її конструкції представлені елементи різних моделей. Історично національна модель почала складатися як німецька, оскільки акціонерні товариства під час приватизації та корпоратизації засновувались як певні суб'єкти господарювання з невисоким рівнем капіталізації акцій та одним засновником, тобто як інсайдерські організації. Поряд з цим внаслідок реалізації програми масової приватизації і появи понад 19 млн. громадян власників цінних паперів (акцій) свідчить про наявність в Україні елементів англо-американської моделі корпоративного управління [4]. Дані положення свідчать про формування в Україні специфічної моделі корпоративних відносин, які мають певні характеристики англо-американської та німецької систем корпоративного управління.

Основними учасниками національної моделі корпоративних відносин є акціонери (фізичні та юридичні особи), наглядова рада, менеджмент та інші зацікавлені особи (кредитори, постачальники, споживачі, органи влади).

Структура корпоративного управління, як правило, передбачає наявність таких органів як загальні збори акціонерів, наглядова рада, виконавчий орган та ревізійна комісія [2].

Загальні збори акціонерів є найвищим органом управління, який представляє інтереси акціонерів та реалізовує їх право брати участь в управлінні корпораціями.

Наглядова рада здійснює загальне управління корпорацією за дорученням загальних зборів акціонерів формує її стратегічну політику та здійснює контроль за діяльністю виконавчих органів та обирає і призначає їх склад.

Виконавчий орган (менеджмент) корпорації здійснює управління поточною діяльністю корпорації та реалізує стратегічні напрямки її розвитку, затвердженні загальними зборами акціонерів та членами наглядової ради. Функції виконавчого органу в акціонерному товаристві виконує найнятий менеджмент.

Енциклопедичний словник з державного управління визначає менеджмент як професійне управління сучасною організацією в умовах ринкової конкурентної економіки, що передбачає постійне удосконалення діяльності організації на основі інноваційних методів [1].

Одна із особливостей менеджменту в товариствах полягає в тому, що в процесі управління завжди створюється ієрархія правомочностей, оскільки керівник наділений правами приймати рішення, що обов'язкові до виконання підлеглими.

Таким чином, менеджмент в цілому можна назвати «вертикальним» управлінням, де управлінці, що перебувають на одному рівні ієрархії, як правило, не управляють діями один одного. Виключення можуть скласти

різні функціональні керівники, які можуть в окремих випадках давати розпорядження, які обов'язують для виконання іншими особами в тому числі лінійними керівниками більш високого рівня ієрархії.

Принциповою відмінністю корпоративного управління є те, що ним займаються власники(акціонери), тобто інвестори, що вклали свої активи у статутний капітал товариства.

При цьому ієрархія в середовищі власників не створюється. Вони один одному не підпорядковуються, але кожен із них наділений своїми правами у відповідності до розміру пакету акцій (частки, долі) в статному капіталі товариства.

Мета акціонерів полягає в наступному:

- акціонери бажають отримати максимальний дохід на вкладені кошти в статутний капітал;
- акціонери повинні забезпечити мінімальну гарантію на вкладені кошти, тим самим мінімізувати ризики інвестування;
- акціонери повинні мати мінімальну можливість реалізувати свої інвестиційні плани, тобто перетворити їх в грошові кошти.

Таким чином інвестор вклавши кошти в статутний капітал товариства перетворюється у власника та виконуючи функції корпоративного управління використовуючи при цьому своє право власності на акції домагається вищеперерахованих цілей.

Однією із важливих проблем в системі корпоративних відносин є відношення між власниками і менеджерами.

Найбільший інтерес при цьому є не наскільки добросовісно виконує свої обов'язки найманий менеджер по відношенню до власника, які права власності акціонери повинні передати йому для реалізації своїх повноважень, а які акціонери повинні реалізовувати самостійно.

Практика засвідчує, що жоден найманий менеджер не може звільнити власника від обов'язків пов'язаних з наявністю в нього права власності.

Взаємозв'язок менеджменту і корпоративного управління є досить актуальним в період появи ознак банкрутства товариства та кризових явищ в економіці держави. Питання полягає як змінюються ролі, функції та взаємовідносини наглядової ради та менеджерів компанії в процесі управління. В більшості компаній всі стратегічні питання приймаються зборами акціонерів та делегування функцій контролю за їх виконанням наглядовим радам. Об'єктивно вона призводить до обмеження повноважень виконавчого органу та посилення контролю наглядової ради над його діяльністю.

Складні завдання розподілу повноважень між власниками і менеджерами в Україні досить часто розв'язується надто просто. Для цього виконавчий орган очолює, як правило, крупний акціонер, поєднуючи при цьому функції менеджменту і корпоративного управління.

Таким чином, як показують результати дослідження, корпоративне управління первинне по відношенню до менеджменту, оскільки воно реалізує базові права власності, призначаючи керівні виконавчі органи (основні менеджери). У самому простому випадку, коли акціонерне товариство мінімальне, тобто приватне, всі функції менеджменту можуть виконувати власники (власник).

Менеджмент представляє собою «вертикальне» управління побудоване на єдності мети для всіх учасників. Ієрархія управління є обов'язковою формою реалізації функцій менеджменту. Корпоративне управління представляє собою «горизонтальне» управління, засноване на рівності всіх власників в досягненні єдиної мети. Стратегічні рішення в системі корпоративного управління приймають тільки акціонери. Менеджмент корпорації при цьому може виконувати підготовку проектів рішень та організацію їх виконання в разі їх прийняття акціонерами. Виконуючи завдання поставлені акціонерами (інвесторами) менеджмент реалізує всі свої функції по управлінню, а саме планування, організації, мотивації та контролю.

Ефективність корпоративного управління неможливо досягти без певних компромісних рішень між акціонерами та менеджерами. Акціонери зацікавлені в максимальному отриманні дивідендних доходів від володіння акціями, що зумовлено зростанням їх курсової вартості. Сума дивідендів залежить від величини прибутку і визначається акціонерами на загальних зборах, а дохід від ринкової капіталізації корпорації залежить певним чином від ефективності роботи менеджменту. В свою чергу менеджмент зацікавлений перш за все в розвитку корпорацій і максимізації прибутку, що створює додаткові можливості для підвищення заробітної плати. Формування фонду виплати дивідендів дещо скорочує фонд розвитку товариства та призводить до зменшення власних інвестиційних ресурсів. Ефективність роботи найманих менеджерів визначається стабільністю роботи підприємства, що характеризується стійким фінансовим станом та високою конкурентністю на ринку. Дивідендні виплати також можуть погіршити ліквідність і платоспроможність та послабити фінансову незалежність товариства [8]. Незадовільна дивідендна політика може призвести до продажу акціонерами своїх акцій на фондовому ринку, та зміни власників, що зумовить зміну менеджменту. Таким чином, можна стверджувати, що інтереси та вимоги власників і менеджерів як учасників корпоративних відносин щодо важливих питань діяльності товариства досить суперечливі. Тому реалізація принципів корпоративного управління має бути побудована на основі взаємодії акціонерів, менеджменту та інших учасників корпоративних відносин і збалансуванні їх інтересів.

Список використаних джерел

1. Енциклопедичний словник з державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://akademy.gov.ua>
2. Закон України «Про акціонерні товариства»[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://Zakon.Rada.gov.ua>.
3. Звіт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку в Україні за 2017р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://nssms.gov.ua>.
4. Звіт про роботу Фонду державного майна України, хід та результати виконання Державної програми приватизації у 2017р.[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://Spfu.gov.ua>.
5. Закон України «Про приватизацію державного майна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://Zakon.Rada.gov.ua>.
6. Tricker R. International Corporate Governance, Prentice Hall, 1994.
7. Указ Президента України «Про корпоратизацію підприємств» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://Zakon.Rada.gov.ua>.
8. Шкільняк М. Корпоративне управління: навчальний посібник / М.Шкільняк. - Тернопіль: Крок, 2014. – 293 с.

Руслан АВГУСТИН

Тернопільський національний економічний університет,
м.Тернопіль

ТІНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЗАГРОЗ БЕЗПЕКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Специфічними у питаннях поширення тіньової економіки є не лише часові періоди чи окремі види діяльності, але й групи країн. Як стверджують експерти, країни посттрансформаційного етапу розвитку мають суттєво вищі масштаби тіннізації, ніж країни розвинутої ринкової економіки. Це відображається й на офіційних критеріях оцінювання масштабів тіньового сектору. Так, для розвинутих країн світу безпечним вважається рівень тіннізації у 14- 15 % від ВВП, а для пострадянських - 20-25 % від ВВП [1, с. 51], середній показник рівня тіннізації в найрозвиненіших країнах Організації економічного співробітництва і розвитку становить 18,7 % ВВП, у той час, як у країнах Східної Європи - 38 %.

Оскільки на існування тіньової економіки значний вплив чинить система інституцій, то її потрібно досліджувати комплексно, особливо зважаючи на її інституційний аспект та інструменти соціально-економічного розвитку периферійних і сільських територій. Державне регулювання тіньової економіки повинно бути системним і своєчасним, адекватно реагувати на її самоорганізованість і мінімізацію. Основним у системності дій з боку держави повинен стати наголос на зміні системи економічних відносин, де ключовими елементами є суб'єкти економічної діяльності, втягнені у