

Вандяк Анастасія,

студентка

Науковий керівник: Спільник І.В.,

Західноукраїнський національний університет

НАПРЯМКИ РОЗБУДОВИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Протягом минулого століття міжнародна економічна спільнота сформувала та закріпила ідею корпоративного управління підприємствами. Це забезпечило створення сприятливих умов корпоративного середовища, активному формуванню системи функціонування корпоративних відносин на інституційному та законодавчому рівнях.

Належно урегульована система корпоративного управління в Україні, як і в більшості держав з перехідною ринковою економікою, має надзвичайно важливе значення. Принципи та стандарти корпоративного управління, які є запровадженими, законодавчо закріпленими та використовуються провідними компаніями у багатьох країнах світу, забезпечують їхнє якісне функціонування та кваліфікацію управлінського апарату.

Корпоративне управління розглядається як стимулюючий чинник національного розвитку та необхідна вимога існування в умовах міжнародного конкурентного середовища, тому пошук шляхів підвищення його ефективності має пріоритетне значення.

Очевидним є те, що підприємства, які дотримуються високих стандартів корпоративного управління, як правило, дістають ширший доступ до капіталу порівняно з корпораціями, керованими неналежним чином, і переважають над ними в довгостроковій перспективі. Варто відмітити, що процес формування системи ефективного корпоративного управління в Україні є складним, комплексним і враховує багато факторів як на макро-, так і на мікрорівнях національних економік країн.

Основна спрямованість корпоративного управління полягає у підвищенні його ефективності, покращенні рівня функціонування корпорації та пошуку балансу інтересів усіх заінтересованих суб'єктів. Тому напрямками розбудови даного бізнес-процесу мають стати:

- добробут і стабільний розвиток суспільства;
- створення та підтримка ділового середовища;
- максимізація прибутку та залучення інвестицій;
- довгострокове зростання продуктивності.

Дотримання вимог міжнародних стандартів гарантує відповідність інтересів корпорацій інвесторів і суспільства, обмежуючи зловживання владою, перекачування активів, фінансові і моральні ризики, розтрату корпоративних керованих ресурсів, що можуть бути викликані корисливою поведінкою корпоративних інсайдерів на шкоду інвесторам і суспільству. Отже, проблема ефективності зводиться до корпоративної відповідальності й ефективного захисту інтересів інвесторів і суспільства [2, с. 195].

Мороз О.В. та Карачина Н.П. у своєму науковому дослідженні звертають увагу на те, що різноспрямованість прагнень різних учасників корпоративних відносин та обмежені можливості для певного задоволення їхніх інтересів зумовлюють виникнення між ними численних протиріч економічного характеру. Необхідність урегулювання таких конфліктів, забезпечення сталого співробітництва учасників корпорації призводить до необхідності формування відповідних механізмів погодження інтересів власників, вищого керівництва та персоналу [4].

Найбільш розповсюдженими формами такого погодження є адміністративні – здійснення контролю поточної діяльності вищих керівників або особисте втручання акціонерів до управління корпорацією та економічні – загальні (удосконалення форм і систем оплати праці вищого керівництва, використання складних форм стимулювання, таких як участь персоналу в отриманні прибутку, надання керівникам та іншим найманим працівникам часток в акціонерному капіталі) й особливі (використання адміністративних опціонів, «золоті парашути» та передача акцій у довірче управління директорам) методи [1, с. 18].

Розробка механізму підвищення ефективності корпоративного управління підтверджує те, що цього неможливо досягти без забезпечення належного рівня корпоративної культури. Для ефективно організації досліджуваного бізнес-процесу під час формування корпоративної культури варто брати до

уваги такі складові: різні типи культур, економічний менталітет, моральні цінності, етику, соціальну відповідальність бізнесу, демократичні засади та ділову практику управління.

Окрім того, вагому роль у формуванні корпоративної культури відіграє ділова практика та стиль керівництва, який проявляється у прийомах і методах діяльності керівника в ході здійснення управління підприємством, а також у манері контактування з підлеглими. У цьому аспекті передбачається використання різноманітних засобів заохочення працівників до управління. У соціально адекватному менеджменті пріоритетну роль відіграє дотримання принципу законності, гарантія забезпечення прав і свобод громадян, компетентність працюючих.

Отже, можна підсумувати, що побудова системи ефективного корпоративного управління є пріоритетним напрямком діяльності підприємств, а також основним фактором їх успішного розвитку. Без існування ефективної системи, яка визначатиме взаємозв'язки між радою директорів, виконавчим органом та акціонерами, просування українських корпорацій на внутрідержавному та міжнародному рівні буде постійно стримуватися. Саме тому національні ринки капіталу мають забезпечувати зростання економіки країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Козирєва О. В. Конспект лекцій з дисципліни «Корпоративне управління» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності). Х.: НФаУ. 2018. 295 с.
2. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник / З. Б. Живко, О. Р. Сватюк, М. І. Копитко; за заг. ред. З. Б. Живко. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 456 с.
3. Леось А.Ю. Удосконалення корпоративного управління на підприємствах. Економіка і право. 2013. № 4. С. 88 - 96.
4. Мороз О. В., Карачина Н. П. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління Монографія. Вінниця: УНІВЕРСУМ, 2005. 176 с.
5. Погребняк А. Ю. Формування ефективної системи корпоративного управління в сучасних умовах господарювання. Економіка і управління. 2018. Вип. 2. С.121 - 131.