

Використана література:

1. Самолюк Н.М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Статистика України – №2 (61), 2013. – С.20-27.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. - 501 с.
3. Статистична інформація: Статистичні збірники «Витрати на робочу силу» // Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Статистичні дані Статистичної служби Європейського союзу [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
5. Samoliuk N. Features of formation labor costs in ukraine and the EU countries // International Journal of New Economics and Social Sciences, № 1 (3). - 2016.- С. 72-81.

Струк Ж., викладач
Любешівський технічний коледж
Луцького НТУ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЯМИ В УКРАЇНІ

Вступ. За роки впровадження сучасних економічних реформ підприємці зіткнулися з чималими проблемами, насамперед, це стосується господарювання в нових економічних відносинах, пов'язаних із зміною форми власності. Зокрема, суттєвим недоліком є відсутність достатніх економічних знань для управління підприємствами в нових – ринкових умовах, переходу до таких нових форм господарювання та управління як корпоративне.

Розгляд проблем корпоративного управління в Україні на сучасному етапі розвитку економіки є дуже актуальним, бо саме механізм ефективного корпоративного управління значно розширює можливості залучення інвестицій, сприяє зростанню продуктивності й конкурентоспроможності підприємств.

Виклад основного матеріалу. Серед ключових проблем у розвитку корпоративного управління в Україні, на наш погляд, варто зазначити:

- проблеми у напрямі правового забезпечення розвитку корпоративного управління;
- проблеми зв'язані із захистом прав акціонерів;
- проблеми вдосконалення системи розкриття інформації про діяльність АТ;
- проблеми у напрямку формування та розвитку культури корпоративного управління.

Питання розвитку корпоративне управління в останні роки широко обговорювати у міжнародному і вітчизняному бізнес-середовищі. На формування представленого підходу до розуміння та вирішення викладених в даній статті питань найбільший вплив чинили роботи наступних науковців: Бельтюкова Е.А., Волкової В.М., Спіфанова А.А. та інших.

Однією з головних та важливіших проблем, на нашу думку, є багатогранність поняття “корпоративне управління” та не розуміння багатьма директорами українських підприємств важливості сукупності усіх “граней”, адже

тільки в такому разі можна говорити про ефективне використання корпоративного управління.

Отже, я вважаю необхідним враховувати наступні тлумачення поняття корпоративного управління:

1. Згідно з визначенням Світового банку, корпоративне управління – це система виробничих та призначених органів, які здійснюють управління діяльністю відкритих акціонерних товариств.

2. Згідно російського законодавства, корпоративне управління – це вид господарського управління корпоративними об'єднаннями, основними функціями якого є стратегічне планування розвитку входових в корпорацію господарських одиниць та корпорації в цілому.

3. Згідно з “Принципами корпоративного управління України”, у широкому розумінні, корпоративне управління розглядається як система, за допомогою якої спрямовують та контролюють діяльність товариства[4].

Однак, розуміння сутності корпоративного управління далеко не єдина проблема сучасних корпорацій. Так, однією з гострих проблем є створення механізмів ефективного захисту прав та законних інтересів акціонерів, особливо дрібних.

Річ у тому, що “проблема корпоративного управління полягає у вирішенні питання нагляду і контролю за діяльністю управлінського персоналу в умовах, коли функції управління та володіння корпорацією знаходиться у певному протиріччі в силу “розпорошеності” акціонерного капіталу[1] .

Очевидним є те, що в Україні один із головних принципів корпоративного управління – “товариство для акціонерів” – існує у перевернутому вигляді – “акціонери для товариства, а товариство для менеджерів”.

На мій погляд, необхідно враховувати, що підприємства перехідного періоду – це підприємства вже не соціалістичні, але ще не ринкові. При цьому важливою особливістю є те, що ці підприємства змушені працювати в умовах, які постійно змінюються, що суттєво ускладнює прийняття стратегічних управлінських рішень.[5]

На мою думку, одним із можливих шляхів вирішення цієї проблеми є застосування так званого “інститут незалежних директорів”, який призначений забезпечити об'єктивний та високопрофесійний контроль за діяльністю менеджерів з боку ради та ефективного управління компанією в інтересах усіх її власників[2] .

Набагато суттєвішою є проблема досить поширеного уявлення про те, що член спостережної ради є виразником виключно інтересів акціонерів , голосами яких він обирається до спостережної ради.

В сучасних умовах необхідним є розвиток корпоративних відносин, що сприятиме залученню інвестицій в економіку України, розвитку фондового ринку та зростанню національного багатства.

З погляду на все вище сказане важливими є наступні висновки:

- використання закордонного досвіду, концепцій та технологій може принести більшу користь тільки в тому разі, якщо це дійсно прогресивний досвід;

- в сучасних умовах підприємствам вкрай необхідне інструмент, який дозволить використовувати ресурси як мово більш практично та економно;
- управлінські системи повинні бути достатньо гнучкими, щоб вони змогли бути адаптовані по мірі необхідності.[3]

Для успішного рішення поставлених завдань необхідна серйозна перепідготовка управлінського персоналу для підвищення їх кваліфікації та проведення її в відповідності з новими економічними умовами.

Для досягнення високого рівня ефективності системи корпоративного управління, яка дозволяє інвесторам бути впевненими у тому, що керівництво товариства розумно використовує їх інвестиції для фінансово-господарської діяльності і, таким чином, збільшується вартість частки участі інвесторів в акціонерному капіталі товариства необхідно також дотримуватися співвідношення фінансового та корпоративного управління.

Висновки та пропозиції. Тільки за таких умов можна створити таке правове поле та умови функціонування і розвиток підприємства, інвестиційних процесів, проведення ринкових реформ в Україні, які, в свою чергу, сприятимуть розвитку корпоративного управління, підвищенню ефективності діяльності акціонерних товариств, захисту прав акціонерів та створенню сприятливих умов для залучення інвестицій в економіку України.

Використана література:

1. Віктор Горбатенко “Боротьба за місце під сонцем, або формування “ефективного” власника по-українськи” // Круглий стіл №1-2(4-5)січень-лютий 2003 - с.4-6
2. Гриньова В.М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні / В.М. Гриньова. – К., 2003. – 324 с.
3. Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління : [навч. посіб.] / В.А. Євтушевський. – К. : ЗнанняПрес, 2002. – 317 с.
4. Івасів І.Б. Управління вартістю банку : [монографія] / І.Б. Івасів. – К. : КНЕУ, 2008. – 288 с.
5. Ірина Коцько ““Незалежний директор” - примха чи необхідність” // Круглий стіл №1-2(4-5)січень-лютий 2003 - с. 7-1.

Трушкіна Н., к.е.н.

Інститут економіки промисловості

НАН України, м. Київ

Ринкевич Н.

Придніпровська державна академія
будівництва та архітектури, м. Дніпро

ОБГРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ОПТИМАЛЬНОГО НАПРЯМУ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Вступ. На даний час актуалізуються проблеми підвищення ефективності діяльності транспортних підприємств на основі трансформації їх організаційної культури в контексті корпоративної соціальної відповідальності. Більшість компаній розуміють важливість розвитку організаційної культури, але не можуть побудувати свою ефективну модель. Як свідчать результати опитування компанії