

УДК: 658:664(045)

## КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

кандидат економічних наук, доцент, Лозовський О. М.,

Гудима Н. В.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Україна,

Вінниця

*У статті досліджується сутність корпоративного управління як елементу корпоративної культури. Висвітлюється значення корпоративних організацій та їх правовий статус, соціально-економічні фактори формування корпорацій. Розглядаються критерії ефективного розвитку корпоративних відносин. Охарактеризовано стан та системи корпоративного управління в харчовій промисловості, окреслюються основні напрямки оптимізації корпоративних відносин.*

*Ключові слова:* корпорація, корпоративна культура, корпоративне управління, підприємство, харчова галузь.

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и администрирования, Лозовский А. Н., Гудима Н. В. Корпоративное управление как элемент корпоративной культуры в деятельности предприятий пищевой промышленности/ Винницкий торгово-экономический институт, Украина, Винница*

*В статье исследуется сущность корпоративного управления как элемента корпоративной культуры. Освещается значение корпоративных организаций и их правовой статус, социально-экономические факторы формирования корпораций. Рассматриваются критерии эффективного развития*

*корпоративных отношений. Охарактеризовано состояние и системы корпоративного управления в пищевой промышленности, определяются основные направления оптимизации корпоративных отношений.*

*Ключевые слова: корпорация, корпоративная культура, корпоративное управление, предприятие, пищевая отрасль.*

*PhD in Economic, Lozovskyi O. M., Hudyma N. V. Corporate management as the element of corporate culture in activity of the enterprises of the food industry/ Vinnytsia Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine*

*The article examines the essence of corporate management as the element of corporate culture. The importance of corporate organizations and their legal status, socio-economic factors of formation of corporations are highlighted. Criteria of effective development of corporate relations are considered. The state and systems of corporate management in the food industry are characterized, the main directions of optimization of corporate relations are outlined.*

*Keywords: corporation, corporate culture, corporate management, enterprise, food industry.*

**Постановка проблеми.** Україна завжди мала репутацію постачальника на світовий ринок продукції сільського господарства та харчової промисловості. На сучасному етапі наша держава опинилась у несприятливому економічному становищі і, як результат, ефективність діяльності вітчизняних підприємств значно знизилася. Гостро відчувається проблема подолання кризової ситуації у корпоративних процесах. Одним із способів вирішення даної проблеми є удосконалення системи управління корпораціями на основі використання подальшого розвитку корпоративних відносин.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Коло проблем, що охоплюють поняття «корпоративне управління», є настільки значущим, що для їх вирішення потрібно багато зусиль з боку фахівців і науковців. Дослідження в цій сфері здійснювали такі зарубіжні та українські вчені, як Р. Л. Ансофф, М. Р. Богатирьов, В. В. Гончаров, Л. В. Дейнеко, А. В. Іванченко, О. А. Коваленко, Д. Ф. Крисанов, Г. В. Назарова, П. Т. Саблук, Г. М. Тарасюк, Г. Л. Хаєт, Е. Г. Шейн, Ю. В. Якутін та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Ряд проблем у сфері корпоративного управління, а саме: низький рівень захисту акціонерів, недосконале законодавство та державне регулювання, поступове звуження обсягів фондового ринку та все більше скорочення кількості компаній тощо, ще недостатньо вивчені, що і стало локомотивом для дослідження даного питання.

**Мета статті.** Метою статті є дослідження сутності корпоративного управління як елементу корпоративної культури в харчовій галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Культуру в організації визнають одним з основних чинників, необхідних для правильного розуміння поведінки людей та управління нею. Нині поширено поняття «організаційна культура». При цьому найчастіше мають на увазі культуру організації виробництва, виробничу естетику та порядок. Іноді акценти ставлять на зовнішній стороні культури — традиціях, символах, звичаях, що склалися в організації. Будь-яка організація — це, перш за все, люди, які в ній працюють. Саме вони і є носіями культури, яка в свою чергу формується поведінкою, взаємодією та спілкуванням, переконаннями та цінностями, яких дотримуються люди, що працюють у ній.

Останнім часом широко використовується поняття «корпоративна культура», яка розглядається як середовище, в якому люди

перебувають на роботі. У вигляді всього того, що знаходиться навколо них, тобто людська поведінка в даному контексті, виступає продуктом взаємодії особистості і культурних факторів роботи персоналу. Самі ж культурні фактори виступають в ролі регуляторів поведінки людини. Таким чином, корпоративна культура включає в себе як стиль поведінки, так і стиль спілкування працівників з клієнтами і колегами, а також активність співробітників, їх зацікавленість в ефективності діяльності підприємства.

Елементом корпоративної культури є корпоративне управління.

На сьогоднішній день можна виділити ряд підходів до визначення сутності корпоративного управління (табл. 1).

В Україні історія корпоративного управління почалася після отримання країною Незалежності та прийняття Закону України «Про господарські товариства». Закон визначив акціонерні товариства як самостійну форму та закріпив правові основи їх створення та функціонування.

Таблиця 1

**Підходи до визначення корпоративного управління**

Підхід	Сутність корпоративного управління
Особистий (внутрішня архітектура)	Вибір найкращих механізмів управління та розподілу влади між різними групами учасників корпоративних відносин
Громадський (зовнішні відносини)	Відносини між корпорацією та суспільством
Нормативний	Кодекс принципів та норм, що регламентують права, обов'язки та відповідальність осіб, які приймають участь в управлінні корпорацією
Економічний	Система відносин між органами управління, посадовими особами корпорації та акціонерами
Управлінський	Система виборних та призначених органів акціонерного товариства, що керує ним

*Джерело розроблено автором [6]*

Якщо звернутися до норм вітчизняного законодавства, то термін «корпорація» застосовується для позначення одного з видів об'єднань підприємств. Господарський кодекс визначає корпорацію як договірне об'єднання, створене на основі об'єднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, які об'єдналися, з передачею ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації [5].

Мета корпоративного управління – досягти оптимального балансу інтересів усіх сторін: акціонерів, менеджменту, клієнтів, постачальників, держави та суспільства. Рівень досконалості такого управління показує інвестору та суспільству ефективність та перспективи компанії, тобто її потенціал на ринку.

Один з визначальних факторів у прийнятті інвестиційних рішень – це наявність системи корпоративного управління. Понад 80% інвесторів заявляють про свою готовність платити більше за акції компаній з гарною якістю корпоративного управління в порівнянні з компаніями, де управління перебуває на низькому рівні. Крім того, дослідження свідчать про зростання числа інвесторів, які розглядають ефективне корпоративне управління як конкурентну перевагу в бізнесі. Саме ж корпоративне управління дає можливість:

- встановити чіткі орієнтири розвитку на ринку;
- формувати почуття відповідальності по всій вертикалі управління;
- підвищувати фінансові показники компанії.

Економічну безпеку підприємств як чинника ефективного корпоративного управління розглядають як захист від негативних впливів (загроз) зовнішнього і внутрішнього середовища.

До зовнішніх загроз можна віднести: несприятливу зміну політичної системи, кризи, інфляція, втрата ринків сировини, матеріалів, протиправну діяльність кримінальних структур, конкурентів, правоохоронних органів.

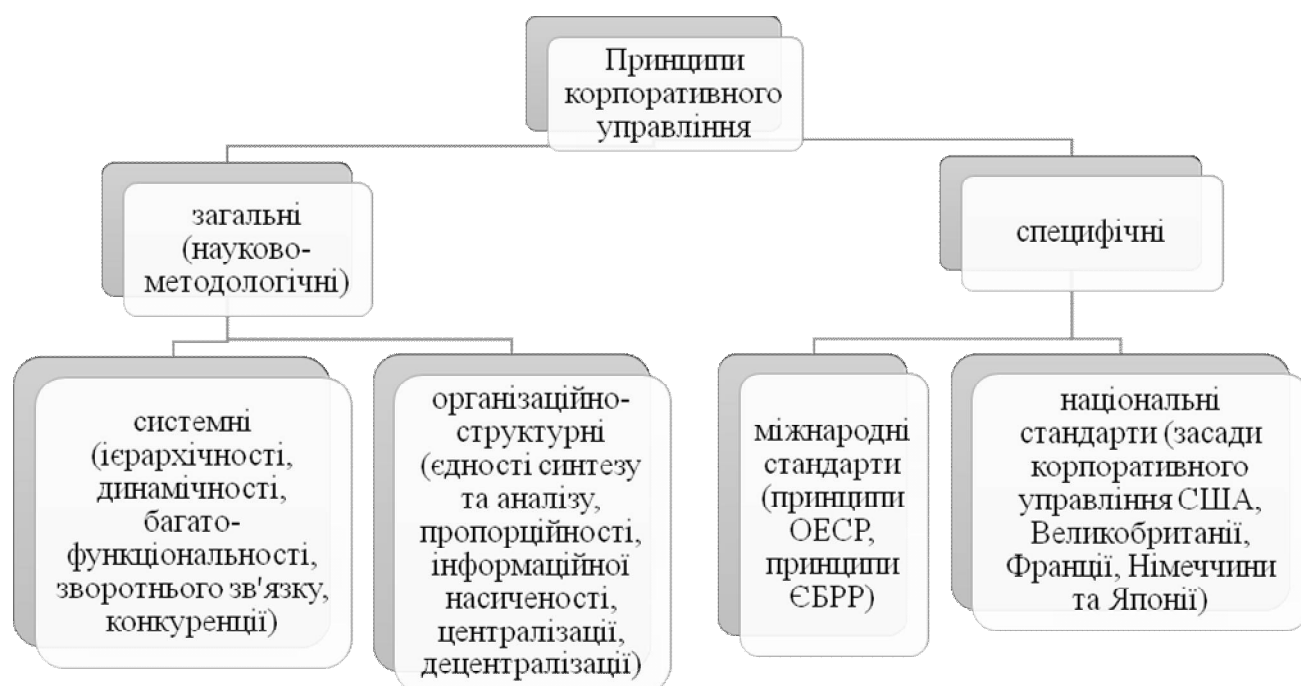
До внутрішніх загроз відносять дії або бездіяльність працівників підприємства. Перш за все, такі дії суперечать інтересам діяльності, можуть завдати економічного збитку підприємству, порушити порядок використання технічних засобів, підірвати його діловий імідж в бізнес-колах.

У світі немає єдиної моделі корпоративного управління, але існують загальноприйняті принципи (стандарти), які лежать в основі ефективного корпоративного управління. Вони можуть бути застосовані у широкому діапазоні правових, економічних та політичних умов. Принципи корпоративного управління являються свого роду посібником, який дає відповіді на різні запитання. Наприклад: як українським підприємствам подолати «кризу довіри» вітчизняних та іноземних інвесторів, як залучати фінансові ресурси на вітчизняному і на міжнародних фондових ринках і т. д.

Основні принципи корпоративного управління (рис. 1) зосереджені на проблемах, які виникають внаслідок розділення власності й управління нею, та призначені для акціонерних товариств, акції яких є в обігу на фінансовому ринку.

Принципи корпоративного управління мають рекомендаційний характер та розраховані на добровільне застосування. Головним стимулом щодо їх дотримання товариствами є економічна доцільність та об'єктивно існуючі вимоги ринку. Базуючись на індивідуальних особливостях та стандартах, корпорація творчо і гнучко запроваджує власні системи корпоративного управління, постійно їх оцінює та вдосконалює.

До найбільш поширених моделей корпоративного управління відносять англо-американську, німецьку та японську. В Україні структура корпоративного управління переважно має риси німецької моделі управління, оскільки передбачає наявність окремих органів зі спостережними функціями, тісний зв'язок банків з промисловістю, чіткий розподіл контрольних і виконавчих функцій в управлінні корпорацією.



**Рис.1. Основні принципи корпоративного управління**

Існують різні системи управління підприємствами, але у світовій економіці переважного поширення набули такі дві управлінські системи сучасного корпоративного управління: інсайдерська і аутсайдерська. В першому випадку власність сконцентрована в руках кількох осіб, які володіють великими частками корпоративного майна, в другому – власність є досить розпорошеною.

Суб'єктами корпоративного управління підприємством виступають: емітенти, акціонери, держава, кредитори.

Емітенти об'єднують осіб, які інвестують гроші та майно в цінні папери емітента.

В ході корпоративного управління акціонери віддають перевагу діям, які ведуть до одержання високого прибутку, тобто дивідендів та здійснюють контроль за управлінням корпорацією.

Значну роль у корпоративному секторі відіграють так звані інституціональні інвестори, серед яких значна кількість фінансових посередників. Функції, які виконують посередники в системі корпоративного управління:

1. Можливість професійно виконувати ряд операцій на фондовому ринку. Наприклад, розміщення випуску цінних паперів.

2. Залучення вільних інвестиційних ресурсів і направлення їх у корпоративний сектор. При цьому фінансові посередники своєю діяльністю впливають на структурну перебудову й динаміку руху економічних процесів.

3. Зниження рівня ризиків при інвестиційній діяльності [4, с. 142].

Для того щоб краще висвітлити питання корпоративного управління як елементу корпоративної культури в діяльності підприємств харчової галузі, потрібно, перш за все, з'ясувати особливості її функціонування, проблеми та перспективи розвитку.

В Україні, харчова промисловість є однією з провідних галузей промисловості за обсягом споживання на внутрішньому ринку та експортом готової продукції від якої залежить добробут українського народу. Вона була і залишається стратегічно важливою галуззю національного господарства, тому подальший її розвиток є важливою передумовою подолання кризових явищ в економіці країни.

У даний час до складу харчової промисловості входять 22 підгалузі, що об'єднують понад 6,2 тис. підприємств. Але за останні 3 роки, згідно із щорічними даними, 1150 форм підприємств були збитковими. У цілому фінансове становище харчової промисловості



характеризується низьким рівнем рентабельності (9,5%), високим рівнем простроченої заборгованості з кредитів, що перевищує суму балансового прибутку в декілька разів [2, с. 15].

Разом з тим, існує ряд причин, які стримують розвиток харчової галузі, зокрема: відсутність коштів для реалізації нових інноваційних проектів і тісного зв'язку між постачальниками первинної сировини і виробниками кінцевого продукту, високий рівень витрат на вдосконалення технічного обладнання, недосконалість системи управління та інші.

Державне регулювання харчової галузі здійснюється за такими основними напрямками: науково-технічне забезпечення, підготовка кадрів та підвищення кваліфікації персоналу, сприяння створенню умов добросовісної конкуренції в галузі, розвиток малого бізнесу, контроль за якістю та безпекою продуктів харчування, стандартизація і сертифікація продукції, розробка державних програм підтримки збиткових галузей.

Харчова промисловість має високу інвестиційну привабливість і швидкий термін окупності вкладень, що особливо важливо в умовах економічної нестабільності.

**Висновки та пропозиції.** Отже, основні критерії ефективного розвитку корпоративних відносин повинні полягати в забезпеченні рівноправного доступу усіх акціонерів до інформації, яка стосується компанії, чіткого розподілу повноважень і обов'язків органів управління компанією, розширенні переліку питань, що знаходяться у виключній компетенції зборів акціонерів, підвищенні вимог до професійно-особистісних якостей членів спостережної ради.

### ***Література:***

1. Бурачек І. В. Моделі корпоративного контролю в акціонерних товариствах / І. В. Бурачек, В. В. Свицельська // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2015. – № 1. – С. 42-45.
2. Дашко І. М. Сучасний стан та особливості розвитку підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко. // Економіка харчової промисловості. – 2013. – С. 13–18.
3. Малащенко В. Д. Економічна безпека підприємства як чинник ефективного корпоративного управління / В. Д. Малащенко. // Вісник Національної академії державного управління. – 2014. – С. 283–291.
4. Штерн Г. Ю. Корпоративне управління: Навч. посібник для студентів спеціальності 8.050201 „Менеджмент організацій”. – Харків: ХНАМГ, 2009. - 278 с.
5. Господарський Кодекс України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
6. Сутність корпоративного управління. [Електронний ресурс] – Режим доступу:  
<http://pidruchniki.com/1130110752406/menedzhment/sutnist>

**References:**

1. Buracek I. V. Models of corporate control in joint-stock companies / I. V. Buracek, V. V. Svitselskaya // Bulletin of the Zhytomyr State Technological University. - 2015. – №. 1. - S. 42-45.
2. Dashko I. M. Modern state and peculiarities of development of food industry enterprises / I. M. Dashko. // Economy of the food industry. - 2013. – S. 13-18.
3. Malashenko V. D. Economic security of the enterprise as a factor of effective corporate governance / V. D. Malaschenko. // Bulletin of the National Academy of Public Administration. - 2014. - S. 283-291.

4. Stern G. Yu. *Corporate Governance: Teaching. A guide for students of the specialty 8.050201 "Management of Organizations".* - Kharkiv: KSAME, 2009. - 278 s.

5. *Economic Code of Ukraine.* [Electronic resource] - Access mode: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

6. *The essence of corporate governance.* [Electronic resource] - Access mode: <http://pidruchniki.com/1130110752406/menedzhment/sutnist>