

eoss-conf.com



ISSUE
Nº4



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



1st INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE

SCIENTIFIC RESEARCH:
MODERN INNOVATIONS
AND
FUTURE PERSPECTIVES

SEPTEMBER 30 - OCTOBER 2, 2024
MONTREAL, CANADA



<i>Масловський Є.</i> РОЛЬ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ.....	70
<i>Криворучко О.</i> КЛЮЧОВІ СТРАТЕГІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ В ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ.....	74
<i>Бондарчук Л., Веслова Я.</i> СУЧАСНІ СКЛАДОВІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ.....	78
<i>Деліні М., Деліні О.</i> ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ІННОВАЦІЙ В КРИЗОВИХ УМОВАХ.....	84
<i>Горбач М., Капінос А.</i> НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ.....	86
<i>П'ятночка Б.</i> ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	91
<i>Садов'як М.</i> ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	94
<i>Корж Н.</i> ЄВОЛЮЦІЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ.....	99
<i>Ярмус С.</i> МЕТОДИ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА РІВНЕМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....	105
<i>Секретар І.</i> МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	107

Високий рівень технічного забезпечення також є важливим аспектом. Сучасні будівельні підприємства використовують новітні технології та інструменти, які допомагають підвищити продуктивність праці. Автоматизація процесів, застосування спеціалізованої техніки та новітніх будівельних матеріалів дозволяє зменшити витрати часу і зусиль, що в результаті веде до підвищення якості виконання робіт.

Завдяки новітнім технологіям підприємства можуть швидше виконувати замовлення, зменшуючи ризики затримок у постачанні матеріалів. Наприклад, використання спеціалізованої техніки для транспортування та зберігання матеріалів дозволяє уникнути їх пошкодження та втрат.

Крім того, технічне оснащення забезпечує більш точний контроль за якістю матеріалів і виконанням робіт. Системи моніторингу та управління допомагають своєчасно виявляти проблеми і коригувати процеси, що, в свою чергу, сприяє зменшенню витрат і підвищенню загальної ефективності.

Отже, високий рівень технічного забезпечення — це запорука успішного функціонування будівельних підприємств у сучасних умовах.

Дотримання законодавчих норм і стандартів також є невід'ємною частиною матеріально-технічного забезпечення. Будівельні підприємства повинні бути ознайомлені з актуальними вимогами до матеріалів і технологій, що використовуються, а також мати на увазі всі аспекти безпеки. Це не лише запобігає правовим проблемам, але й забезпечує довговічність і безпечність будівельних об'єктів.

Перш за все, дотримання законодавства захищає компанії від правових ризиків. Порушення стандартів може призвести до штрафів, позовів або навіть призупинення діяльності. Крім того, використання сертифікованих матеріалів гарантує їхню якість та відповідність безпековим вимогам, що є особливо важливим для захисту життя та здоров'я людей.

Також стандарти допомагають підвищити довіру до підприємств з боку замовників і партнерів. Виконання законодавчих вимог свідчить про професіоналізм і відповідальність компанії, що позитивно впливає на її репутацію на ринку. Отже, дотримання законодавчих норм і стандартів є запорукою не лише безпеки, а й успішності будівельних підприємств у конкурентному середовищі.

Останньою, але не менш важливою особливістю є здатність підприємств адаптуватися до нових технологій. Сучасні тенденції в будівництві вимагають впровадження інноваційних матеріалів і технологій, таких як модульне будівництво, зелена архітектура та BIM-технології. Ці інновації дозволяють зменшити витрати, покращити якість і прискорити процес будівництва.

Адаптація до нових технологій забезпечує точність у плануванні закупівель і контролі за запасами, що допомагає уникати нестачі або надлишків матеріалів. Наприклад, інтеграція програмного забезпечення для управління ланцюгами постачання дає змогу моніторити всі етапи, від замовлення до доставки, в режимі реального часу.

Крім того, нові технології покращують комунікацію між відділами підприємства, що сприяє більш ефективному управлінню ресурсами. Здатність швидко впроваджувати інновації не лише підвищує конкурентоспроможність, але й дозволяє компаніям адаптуватися до змін на ринку, забезпечуючи їхнє довгострокове успішне функціонування.

Таким чином, матеріально-технічне забезпечення будівельних підприємств є складним, але необхідним процесом, що включає в себе багато аспектів — від своєчасності постачання до впровадження нових технологій. Знання та управління цими особливостями можуть значно підвищити ефективність і конкурентоспроможність підприємства на ринку.

ЕВОЛЮЦІЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ

Корж Наталія

д.е.н., професор

Кафедра менеджменту та публічного управління
Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ, Україна

Анотація. У статті обґрунтовано, що в умовах стрімкого розвитку AI посилюється роль та підвищується відповідальність ради директорів як стратегічного органу управління. Виявлено, що рада директорів, з урахуванням необхідності приймати рішення на основі складних масивів даних, має перебудувати цей процес. Перехід від прийняття рішень на основі експертних знань до рішень, має ґрунтуватися ще й на результатах якісної аналітики, щоб впоратися з наростаючою проблемою «інформаційної асиметрії» та не стати «слабкою ланкою» у процесах прийняття рішень в системі корпоративного управління.

Ключові слова: корпоративне управління, стейкхолдери, опротуністична поведінка, агентська теорія, стейкхолдерська теорія.

Введення. Швидкість змін у світі стрімко наростає, що спричиняє скорочення часу бізнес-циклів з кількох років до кількох місяців. Сьогодні підприємствам для ефективної діяльності не обов'язково мати матеріальні активи. Щоб адаптувати компанію під нові умови технологічних зрушень, стратегічному органу управління, яким є рада директорів, необхідно також змінюватися: актуалізувати свою роль і відповідальність під вимоги часу, підвищувати ефективність управлінських рішень використовуючи якісну аналітику і вирішувати проблеми «інформаційної асиметрії» в управлінні. У зв'язку з цим зростає проблема способів застосування технологій штучного інтелекту в системі корпоративного управління.

Істотний внесок у розвиток наукового обґрунтування корпоративного управління, управління процесами корпоративної взаємодії, процесами

прийняття рішень зробили зарубіжні вчені І. Ансофф, А. Берлі, Г.Беккер, П. Бурдєс, Е. Берглоф, М. Дженсен, Дж. Коулман, Д. Канеман, О. Тверський, Р. Лебланк, Дж. Мінц, а також українські вчені: О.Барановський, І.Івашенко, Т.Бугай, С.Оборський, О.Попова., М.Кізим, В.Боковець, Т. Мостенська та ін. У дослідженнях перерахованих вчених розглядаються теорії корпоративного управління, прийняття рішень у розрізі можливостей використання технологій штучного інтелекту та технологічних зрушень. Популярними є роботи Д. Маккарті, Д. Массона, Ф. Меслейна, М. Фенвіка та інших вчених, дослідження яких проходять на стику теорій у розрізі трансформації корпоративного управління.

Мета та задачі дослідження. Метою статті є виявлення факторів, з якими стикаються ради директорів при прийнятті рішень, та оцінити завдання ради директорів, для яких може бути знижено вплив виявлених негативних факторів за допомогою технологій штучного інтелекту.

Результати дослідження і їх обговорення. Корпоративне управління можна назвати одним із революційних організаційних винаходів людства, яке з'явилося під впливом соціальних, технологічних та політичних зрушень та багато в чому сприяло трансформаціям у ході технологічних революцій, дозволяючи мобілізувати капітал, сприяючи розвитку міжнародної торгівлі та розвитку комунікацій між учасниками корпоративних відносин. Завдяки поступовому розвитку корпорації створили основу для сталого економічного зростання та процвітання та відіграли життєво важливу роль у розробці та розповсюдженні нових технологій.

У науковій літературі проблему «корпоративного управління вперше у 1932р. підняли А. Берлі та Г. Мінц, сформулювавши відому тезу «про відокремлення власності від контролю» [1]. Автори передбачали, що деконцентрація власності може породити безліч проблем, які важко вирішувати, які спричинять зниження ефективності компанії. Це стало причиною актуалізації «агентської теорії» («теорії агентських відносин»).

Далі, завдяки проникненню в економічну теорію таких понять, як «трансакційні витрати», «контрактні відносини» та «права власності», питання «опортуністичної поведінки» та «агентської теорії» стали активно «розглядатися в рамках нової інституційної теорії в 60-70 -х роках, згідно з якою, «інформаційна асиметрія» між власниками, їх представниками – радою директорів та менеджментом може виявлятися внаслідок обмеженої раціональності та різницею в їх економічних [2].

У 60-х роках минулого тисячоліття від 50 до 85% активів великих підприємств перебувало в руках менеджерів, що спричинило проблеми з прийняттям рішень у трикутнику «акціонери – рада директорів – менеджмент». У відповідь на ситуацію розвивалося корпоративне управління, відбувалося посилення функцій ради директорів та використання репутації директорів як додаткового ресурсу для розвитку компаній.

Найважливішим етапом у розвитку корпоративного управління стала поява в середині 70-х років «стейкхолдерської теорії», авторами якої стали Р.Акофф та

Е.Фріман. Відповідно до цієї теорії даної теорії асоціюють з іменами Р. Акоффа [3] та Е. Фрімана [4]. Відповідно до «стейкхолдерської теорії», компанія має зобов'язання щодо різних груп зацікавлених осіб. У цьому, вибудовуючи із нею стійкі взаємовигідні взаємовідносини, враховуючи їхні інтереси під час прийняття рішень, компанія досягає поставлені собі стратегічні цели.

Практичну гостроту проблем, описаних теоріями як «агентської», так і «стейкхолдерської», показали хвилі корпоративних скандалів у розвинених країнах та у відповідь на них для регламентації основних принципів корпоративного управління та ухвалення рішень були підготовлені перші країнові кодекси корпоративного управління. Серед них, у Великій Британії (Кедбері, а потім Об'єднаний кодекс корпоративного управління), у Південній Африці (Кінг), у Франції (В'єно), у Нідерландах (Петерс) [5]. І в 1999 році, на основі консолідації кращих практик корпоративного управління, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) опублікувала перший міжнародний документ «Принципи корпоративного управління ОЕСР» [6], а в 2002 вийшов Акт Сарбейнса-Окслі в США [7]. У цих документах було описано основні принципи корпоративного управління та порядок прийняття рішень органами управління в компаніях, який можна порівняти з поточним розумінням відносин ключових зацікавлених сторін у рамках процесу прийняття рішень. Ядром системи корпоративного управління виділилися відносини, пов'язані із прийняттям рішень у класичному трикутнику «акціонери – рада директорів – менеджмент». При цьому якість управлінських рішень з урахуванням балансування інтересів зацікавлених сторін безпосередньо впливає на ефективність корпоративного управління. Питання підвищення якості управлінських рішень та необхідності управління інтересами стейкхолдерів є актуальними і на етапі.

Важливість урахування інтересів стейкхолдерів при прийнятті рішень на практиці демонструють багато міжнародних компаній, серед яких Johnson&Johnson, General Electric, Nestle, а в 2011 році максимально відкрито продемонструвала міжнародна компанія Starbucks, яка включила до складу своєї ради директорів представника такої групи стейкхолдерів - споживачів», - міленіалу [8].

У 2006, а потім у 2011 році М. Портером та М. Крамером описується концепція «розділеної (зі стейкхолдерами) цінності» [9], яка стала продовженням теорій «стейкхолдерської» та «корпоративної соціальної відповідальності». Відповідно до її положень: при прийнятті рішень важливо спиратися на те, що розділена цінність має передбачати економічний розвиток та соціальний прогрес. На практиці підтвердженням значущості та актуальності цієї теорії можна вважати подію 2019 року, коли глави 181 найбільшої корпорації США підписали загальну Заяву про корпоративні цілі, згідно з якою прибутки не повинні бути самоціллю корпорації. Необхідно інвестувати у співробітників, спільноти та стейкхолдерів [7]. Обидві фундаментальні теорії – «агентська» та «стейкхолдерська» – розвиваються та залишаються актуальними нині.

Ще однією невід'ємною частиною корпоративного управління та прийняття корпоративних рішень є комунікації та робота з різною інформацією. Незважаючи на те, що теорія корпоративного управління розпочала свій розвиток у минулому столітті і активно розвивається досі, «інформаційна природа» корпоративного управління залишається непорушною. Історично тема значимості такого феномена, як «інформація» у корпоративному управлінні, згадувалася лише теорії «агентських витрат».

Дж. Стігліц у дослідженнях інформаційної економічної теорії акцентує увагу на «інформаційній природі» процесів прийняття рішень у системі корпоративного управління та повертається до класичної проблеми «агент-принципал» [11]. Він дійшов висновку, що найінформованіші суб'єкти прагнуть реалізувати свої інтереси за рахунок менш поінформованих. У зв'язку з цим загострюється проблема «агента-принципалу», збільшуються тенденції до приховання інформації, а наслідки цієї класичної проблеми теорії корпоративного управління набувають масштабнішого характеру.

Розглядаючи проблему «інформаційної асиметрії», варто зазначити, що, якщо топ-менеджмент, як класичний «інсайдер», бачить компанію та всі її процеси зсередини, то рада директорів та акціонери часто обмежені в інформації про компанію, що створює ґрунт для корпоративних конфліктів та інших проблем, знижує довіру та збільшує витрати непорозуміння між стейкхолдерами.

У зв'язку з цим, як правило, «рішення, ухвалені на рівні акціонерів, чітко структуровані, і менш складні, оскільки вони складаються з попередньо опрацьованих та запропонованих готових альтернатив». Разом з тим, рішення, які приймає рада директорів, часто ґрунтуються на інформації, яка надходить від менеджерів. Ця інформація характеризується великими обсягами і не завжди добре опрацьована. Крім того, за наявності конфлікту інтересів спотворюється ще більше.

Рішення ради директорів є складно структурованими, засновані на прийнятті основних ризиків та вищому рівні відповідальності порівняно з менеджментом та акціонерами

Рішення менеджменту можуть бути аналогічними за ступенем складності рішенням ради директорів, однак менеджмент «має незрівнянно більшу інформаційну підтримку, тимчасові та кадрові ресурси» для підготовки рішень порівняно з можливостями ради директорів та акціонерів, що технічно використовуються. При цьому «ціна помилки» операційних рішень, що приймаються менеджментом, як правило, значно нижча за «ціну стратегічних помилок» ради директорів».

Таким чином, можна зробити висновок, що рада директорів стає найбільш вразливим учасником корпоративних відносин з точки зору «інформаційної асиметрії» через слабкіші можливості роботи з наростаючими масивами даних, прийняття рішень на основі власних суджень та рекомендацій менеджменту, які, як показує історія Іноді призводять до корпоративних скандалів, враховуючи велику відповідальність директорів у зв'язку зі стратегічною

значимістю їх рішень.

Незважаючи на ці проблеми, процес прийняття рішень радою директорів у системі корпоративного управління та її основні етапи на даний момент залишаються незмінними порівняно з минулим століттям.

Помічниками у підготовці інформації для прийняття рішень радою директорів є, як правило, менеджмент та корпоративний секретар.

Варто звернути увагу на три світові тенденції, які суттєво впливають на посилення ролі ради директорів в даний час.

Тенденція перша: зростання ролі інституційних інвесторів та розширення набору факторів ESG (екологічних, соціальних та корпоративного управління), які значно впливають на прийняття інвестиційних рішень. Ця тенденція призводить до того, що компанії під впливом нових вимог змушені змінюватися, змінюючи стратегії та бізнес-процеси. У свою чергу, роль та завдання ради директорів збільшуються: директорам тепер необхідно розбиратися та приймати рішення з урахуванням більшої кількості факторів, нести відповідальність у тому числі за екологічні та соціальні ризики діяльності компанії, а також контролювати ступінь прозорості своєї діяльності.

Тенденція друга: розвиток цифрових технологій та вплив на стратегії компаній технологічних трендів «Четвертої промислової революції». Ключовими особливостями «Четвертої промислової революції», що описуються, вважаються наступні:

- стирання розмежувань між «фізичними, цифровими та біологічними сферами» життєдіяльності людей;
- безпрецедентно висока швидкість, широта, охоплення, безперервність змін у всіх сферах людського життя;
- здатність нових технологій синтезувати передові та ефективні технології;
- загальносвітова ситуація, в якій драйверами розвитку людини, суспільства та організацій є інформація, передові технології та можливості комунікацій;
- глобальний характер змін;
- велика роль нематеріальних активів у розвитку організацій.

Враховуючи перелічені особливості «Четвертої промислової революції», на рівні країн приймаються стратегії, пов'язані з розвитком цифрових економік, заснованих на цифрових технологіях.

У відповідь на зміни, що відбуваються, з'явився термін «Корпоративне управління 2.0», паралельно з якими розвивалися концепція «Корпоративної соціальної відповідальності 2.0». Таким чином, роль і відповідальність ради директорів трансформується і стає суттєво сильнішою, а інформації, необхідної для обґрунтованого прийняття рішень, потрібно більше, а отже, необхідно розвивати знання в галузі цифрових технологій та трендів.

Тенденція третя – зростання відповідальності членів ради директорів за прийняті рішення. Враховуючи, що кодекси корпоративного управління країн базуються на міжнародних принципах корпоративного управління ОЕСР/G20 [99], можна зробити висновок, що сформовано глобальний консенсус щодо базових стандартів і механізмів корпоративного управління, що поділяються всіма

країнами. Незважаючи на наявність консенсусу в основах корпоративного управління, практика реалізації принципів та механізмів, як показує порівняльне дослідження ОЕСР, у різних країнах відрізняється. У відповідь на порушення в усьому світі відповідальність ради директорів як стратегічного органу управління і «ціна» його несумлінних дій зростають слідом за посиленням норм законодавства. Наприклад, у Великій Британії та Франції у 30% випадків усіх банкрутств компаній у XXI столітті насамперед підозрюють у порушеннях членів ради директорів. У США кількість позовів до директорів щороку зростає.

Висновки. Можна дійти висновків, що традиційна «агентська проблема» корпоративного управління та значимість урахування інтересів стейкхолдерів при прийнятті рішень не втрачають своєї актуальності та залишаються основними. При цьому проблеми «інформаційної асиметрії», «опортуністичної поведінки» та інші проблеми, що визначаються рамками «агентської теорії», що впливають на процеси прийняття рішень у системі корпоративного управління, посилюються.

Сам процес прийняття основних стратегічних рішень радою директорів сьогодні не змінюється, але в умовах посиленої «інформаційної асиметрії», рада директорів стає найбільш «слабкою ланкою» при прийнятті рішень з точки зору можливостей директорів спиратися на власний незалежний аналіз даних в умовах класичної потенційної проблеми «опортуністичної поведінки» менеджменту. Тому стає актуальним пошук нового способу підвищення ефективності прийнятих радою директорів рішень.

Список використаних джерел

1. Berle A. A. The modern corporation and private property. - New York : Transaction publishers, 1991. – 380 с.
2. Корж Н. В. Корпоративний капітал: зміст, структура, особливості розвитку: монографія. – Київ : Кондор Видавництво, 2014. – 208 с.
3. Ackoff R. L. The Corporate Rain Dance. The Wharton Magazine. - Winter, 1977. pp.36–41.
4. Freeman R.E. Strategic Management. A Stakeholder Approach. – New York : Harpercollins College Div, 1984.-292 с
5. Нікішова М.І. Розвиток компетенцій в IT Governance у раді директорів за умов цифрової економіки. Вісник університету. 2018. № 12/2018. С. 43-48.
6. OECD Principles of Corporate Governance. – Official site OECD.– URL: <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN%2899%296&docLanguage=En>
7. Litvak K. The Effect of the Sarbanes-Oxley Act on Non-US Companies Cross-Listed in the US. Journal of Corporate Finance. 2017. - Vol. 13. - P. 195-228.
8. Verbitsky V. From the ideal to the real. What do companies really need for their practice from corporate governance best practices. – K.: Kondor, 2022. - 216 p.
9. Porter M.E., Cramer M.R. Creating shared value. Harvard Business Review. - 2021. URL:<https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>.
10. Stiglitz J. Information and paradigm shift in economic science. Ecwest. – 2003. – No. 3. – P. 336–421.