

Література

1. Закон України «Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики на період до 2020 року» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Закон України «Про державні цільові програми» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

УДК 005.35; 141.78

Черпак А. Є., к.е.н., докторант кафедри менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»,
antonina.cherpak@gmail.com

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ФАКТОРІВ НА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. У статті визначено культурні бар'єри та особливості соціальної культури українського суспільства, які гальмують впровадження підтримуваної світовими стандартами корпоративного управління етичних принципів корпоративного управління.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: корпоративне управління, культурні бар'єри, постмодерне мислення.

АННОТАЦИЯ. В статье идентифицированы культурные барьеры и особенности социальной культуры украинского общества, которые тормозят внедрение поддерживаемых мировыми стандартами корпоративного управления этических принципов корпоративного управления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: корпоративное управление, культурные барьеры, постмодернистское мышление.

ANNOTATION. Author defines cultural barriers and peculiarities of the Ukrainian social culture that impede implementation of ethical principles defined in global standards of corporate governance.

KEYWORDS: corporate governance, cultural barriers, postmodern thinking.

Впровадження запозичених підходів до управління корпораціями в Україні відбувається на тлі цікавих культурних транс-

формацій, оскільки сучасне українське суспільство формується на культурологічному базисі радянської епохи, національних традицій й одночасно під впливом глобальних постмодерних тенденцій, глобалізаційних впливів та нової інформаційної культури, яка, зокрема, найбільше впливає на виникнення нових форматів побудови комунікацій у інформаційній добі. Культурні бар'єри, особливості соціальної культури є одним з головних гальмівних факторів упровадження підтримуваної світовими стандартами корпоративного управління етичної платформи корпоративного управління (сталий розвиток, турбота про природу, корпоративна соціальна відповідальність, що, проявляється, зокрема, й у повазі й неухильному дотриманні прав людини, визнанні рівності усіх категорій акціонерів та ін.) Узагальнимо ці культурні бар'єри.

По-перше, це рідкість і часто формальність підходів до відкритого обговорення ідей щодо напрямків стратегічного розвитку корпорацій і покращення рівня корпоративного управління на спільних форумах з представників топ-менеджменту крупних компаній, держави, науки. Головна причина — брак таких ідей у перших осіб корпорацій. Якщо глобальні компанії практично приєдналися до руху у напрямку сталого розвитку, корпоративного громадянства, корпоративної соціальної відповідальності, то в Україні ці ідеї сприймаються не як напрямок стратегічного розвитку компаній, а як підтримуюча реалізацію корпоративної стратегії діяльність. Горизонти стратегічного мислення перших осіб корпорацій обмежуються кількома роками їхнього гарантованого знаходження на «точці контролю» певних фінансових потоків. Головна їх турбота — зберігати корпоративний контроль над певними активами й фінансовими потоками. Ідея збереження отриманого, а подекуди, награваного, безумовно, не може транслюватися формальними комунікаційними каналами, а тому окремі події, присвячені дискусіям про напрямки розвитку корпорацій часто-густо теж перетворюються на формальність, бо реальні інтереси й заходи по їх реалізації там не обговорюються.

По-друге, соціальна культура сучасного українського суспільства базується на домодерній системі цінностей, і тому надзвичайно складно модернізувати систему управління компаніями, яка базується на таких цінностях. Поки у соціальній культурі не буде сформовано нову етичну матрицю, складовими якої стануть повага до прав людини, визнання верховенства права, відкритого доступу громадян до всіх сфер політики, економіки та управління

крупними компаніями, від яких значно залежить життя суспільства, говорити про завершення етапу трансформації системи управління корпораціями в Україні зарано, адже формальне створення інституцій, на кшталт наглядових рад компаній, ще не гарантує, що така рада діє у відповідності з вимогами чинного законодавства та світовими стандартами корпоративного управління.

По-третє, українське суспільство поки що не готове до сприйняття постмодерних цінностей і моделей мислення [1, с. 26], що превалюють у Європі, у яку Україна прагне інтегруватися. Екологічне мислення, толерантність, прагнення до гармонії та консенсусу, відмова від надмірного споживання — все це, поки що, моделі поведінки чужі для людей, які мають владу визначати напрямки стратегічного розвитку корпорацій, щодня приймають стратегічні, тактичні та оперативні рішення у корпораціях. У результаті ними гальмується реальне впровадження цінностей найкращого корпоративного управління, а те що робиться — у більшій мірі носить формальний характер, й девізи нерідко не підкріплюються реальними діями у ситуаціях зіткнення інтересів бізнесу і суспільства. Найбільше таких прикладів бачимо у екологічних питаннях (конфлікти громадськості та власників металургійних комбінатів у Маріуполі, громадськості та забудовників зелених зон у Києві та ін.)

За результатами соціологічних досліджень в Україні лише 2—3 % людей є постмодерним мисленням й майже 15 % — мислять у рамках модерної парадигми (вони раціональні, прагнуть самореалізації, творчості, кар'єри, багатства, розвитку). Ці люди — величезний ресурс для створення нових систем. Але 55 % мислять домодерно, мають патерналістське мислення, прагнуть не самореалізації, — а спокою, не кар'єри — а роботи, не розвитку — а порядку, не багатства — а добробуту, не творчості — а безпеки, не нових можливостей — а справедливості, їм потрібна впевненість у тому, що хтось «нагорі» про них турбується [1, с. 28]. Такі особливості суспільства ефективно експлуатуються як політиками, так і керівниками крупних корпорацій, містоутворюючих підприємств. Ці особливості треба враховувати при оцінці можливостей розвитку існуючих систем управління підприємствами, але й одночасно, шляхом освіти й виховання, треба працювати над зміною соціальних установок, мислення громадян, що дозволить підвищити їх активність у питаннях впливу на посадових осіб корпорацій й загальне удосконалення, таким чином, корпоративного управління в Україні.

Література

1. Пекар В. Нинішні українська політична й економічна системи можуть завалитися в один момент [Текст] / Валерій Пекар // Країна. — №18 (171). — 10 травня 2013. — С. 25—28.

УДК 005.2

Шатілова О. В.,
асистент кафедри менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
shatilovaelena@mail.ru

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДО МІНЛИВИХ РИНКОВИХ УМОВ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто актуальні проблеми управління підприємством у нестабільному середовищі. Проаналізовано теоретичні підходи до визначення сутності адаптації підприємства. Запропоновано напрямки підвищення ефективності адаптації підприємства до мінливих ринкових умов.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: адаптація підприємства, нестабільне середовище.

АННОТАЦИЯ. Рассмотрены актуальные проблемы управления предприятием в нестабильной среде. Проанализированы теоретические подходы к определению сущности адаптации предприятия. Предложены направления повышения эффективности адаптации предприятия к изменчивым рыночным условиям.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: адаптация предприятия, нестабильная среда.

ABSTRACT.The urgent problems of enterprise management in unstable environment are considered. The theoretical approaches to identification of enterprise adaptation essence are analyzed. The ways of enterprise adaptation efficiency increasing to unsteady market conditions are suggested.

KEY WORDS: enterprise adaptation, unstable environment.

Необхідність забезпечення стабільного економічного розвитку в умовах мінливого ринкового середовища висуває на перший план проблему пошуку нових дієвих механізмів управління підприємством. Відповідно до цього, акцент останніх досліджень у