

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра міжнародного менеджменту

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

Міжнародні економічні відносини

Галузь знань

29 «Міжнародні відносини»

Спеціальність

292 «Міжнародні економічні відносини»

Форма навчання: Денна(очна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Топ-менеджмент глобальних корпорацій в міжнародних економічних відносинах»

здобувача Загоруйка Дмитра Вадимовича

Науковий керівник: *к.е.н., доцент Аністратенко Н.В.*

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: *к.е.н., доцент Бурмака М.О.*

Київ 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра міжнародного менеджменту

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

Галузь знань

Спеціальність

Міжнародні економічні відносини

29 «Міжнародні відносини»

292 «Міжнародні економічні відносини»

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

С.І. Ткаленко

(підпис)

(ініціали, прізвище)

20__р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

М.О.Бурмака

(підпис)

(ініціали, прізвище)

20__р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ здобувачу вищої освіти

Загоруйку Дмитру Вадимовичу

Денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему «Топ-менеджмент глобальних корпорацій в міжнародних економічних відносинах»

Тему затверджено наказом ректора Університету від "28" грудня 2023 р. № 2320-ст

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні основи топ-менеджменту глобальних корпорацій в міжнародних економічних відносинах
Розділ 2	Аналіз та оцінка потужності впливу топ-менеджменту великих корпорацій на світову економіку
Розділ 3	Сучасний стан українського топ-менеджменту на вітчизняному ринку

Об'єкт дослідження:	Процес управління топ-менеджменту глобальними корпораціями та його роль у системі міжнародних економічних відносин.
----------------------------	---

Предмет дослідження:	Особливі методи діяльності топ-менеджменту, за допомогою яких, топ-менеджери керують глобальними корпораціями та їх вплив на розвиток міжнародних економічних відносин.
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Дослідити роль та особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в контексті міжнародних економічних відносин.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1

1. Проаналізувати різновиди та сутність глобальних корпорацій в сьогоденні.
2. Дослідити найбільші корпорації світу та функції, які виконують їх топ-менеджери.
3. Визначити принципи роботи керівництва глобальних корпорацій.

У розділі 2

1. Розглянути управлінську концепцію топ-менеджменту світових корпорацій.
2. Дослідити екстерналізацію соціальних витрат та надати підсумкову оцінку корпоративної влади.
3. Проаналізувати мотиви діяльності топ-менеджерів в управлінні світовими корпораціями.

У розділі 3

1. Вивчити особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні.
2. Визначити перспективи розвитку вітчизняного топ-менеджменту, спираючись на досвід глобальних корпорацій Європи та світу.

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

Аністратенко Н.В.

«____» _____ 20__ р.

**Завдання одержав
здобувач**

(підпис)

Загоруйко Д.В.

«____» _____ 20__ р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 43 сторінки, 1 таблицю, 3 рисунка, список використаних джерел з 37 найменувань, додатки.

Топ-менеджмент глобальних корпорацій в міжнародних економічних відносинах

Об'єктом дослідження є процес управління топ-менеджменту глобальними корпораціями та його роль у системі міжнародних економічних відносин.

Предметом дослідження є особливі методи діяльності топ-менеджменту, за допомогою яких, топ-менеджери керують глобальними корпораціями та їх вплив на розвиток міжнародних економічних відносин.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – дослідити роль та особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в контексті міжнародних економічних відносин.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

1. Проаналізувати різновиди та сутність глобальних корпорацій в сьогоденні.
2. Дослідити найбільші корпорації світу та функції, які виконують їх топ-менеджери.
3. Визначити принципи роботи керівництва глобальних корпорацій.
4. Розглянути управлінську концепцію топ-менеджменту світових корпорацій.
5. Дослідити екстерналізацію соціальних витрат та надати підсумкову оцінку корпоративної влади.
6. Проаналізувати мотиви діяльності топ-менеджерів в управлінні світовими корпораціями.
7. Вивчити особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні.
8. Визначити перспективи розвитку вітчизняного топ-менеджменту, спираючись на досвід глобальних корпорацій Європи та світу.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можуть бути використані глобальними корпораціями для удосконалення діяльності їх топ-менеджменту, а також для розробки стратегій розвитку в умовах міжнародних економічних відносин. Висновки та рекомендації роботи можуть бути корисними для управлінців, науковців та студентів, які вивчають особливості функціонування глобальних корпорацій та міжнародного бізнесу. Отримані результати також можуть слугувати основою для подальших досліджень у сфері стратегічного управління глобальними корпораціями та розвитку міжнародних економічних відносин.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2024.

Рік захисту роботи – 2024.

Ключові слова: глобальні корпорації, топ-менеджмент, міжнародні економічні відносини, міжнародний бізнес, стратегічне управління, глобалізація, лідерство, прийняття рішень.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародні економічні відносини»

Загоруйка Дмитра Вадимовича

на тему «*Топ-менеджмент глобальних корпорацій в міжнародних економічних відносинах*»

1. Обґрунтування актуальності обраної теми, витриманість логічного ланцюга тема-об'єкт-предмет-мета-завдання-висновки, відповідність побудови роботи її назві, взаємозв'язок назв розділів та підрозділів (0-10 балів): В роботі автором дослідницький інтерес акцентовано на актуальній проблемі формування і розвитку людського ресурсу організацій як ключового фактору їх конкурентоспроможності. Досліджено практику стимулювання ефективної діяльності ключових суб'єктів сучасного корпоративного управління. Побудова роботи в цілому є логічною; формулювання об'єкта, предмету, мети, завдань, висновків мають несуттєві редакційні недоліки; використано значну кількість вітчизняних та зарубіжних бібліографічних джерел, що опубліковані у фахових виданнях. (8 балів)

2. Рівень аналізу та повноти розгляду теоретичних концепцій, понятійного апарату досліджуваної предметної галузі; якість аналізу бібліографічних джерел; достатність глибини теоретичних досліджень за темою; цінність теоретичних висновків (0-10 балів): Визначені основні поняття; наявні зіставлення та узагальнення різних поглядів. (10 балів)

3. Якість та глибина проведених досліджень, застосування аналітичних розрахунків, якісного та кількісного аналізу, відповідність методів і засобів досліджень меті й завданням дослідження, коректність інтерпретації результатів дослідження (0-15 балів): Проведений аналіз відповідає в цілому вирішенню поставлених завдань: розглянуто управлінську концепцію топ-менеджменту світових корпорацій, екстерналізацію соціальних витрат та підсумкову оцінку корпоративної влади. Виконаний аналіз дозволяє дослідити визначену проблему. В роботі є окремі недоліки в опрацюванні отриманих результатів. (10 балів)

4. Оцінка результатів досліджень; обґрунтування напрямів, наявність альтернативних підходів до вирішення досліджуваної проблеми, можливість впровадження результатів дослідження, рівень обґрунтування запропонованих рішень (0-15 балів): У третьому розділі визначені особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні. Надані рекомендації щодо удосконалення українських практик в умовах глобалізації. Отримані результати можуть слугувати основою для подальших досліджень у сфері стратегічного управління глобальними корпораціями. (15 балів)

5. Чіткість, обґрунтованість, практичне значення, можливість реалізації висновків (0-10 бал.): Висновки чіткі, обґрунтовані, мають практичне значення. Висновки та рекомендації роботи можуть бути корисними для управлінців та науковців, які вивчають особливості функціонування глобальних корпорацій та міжнародного бізнесу. (10 балів)

1. Оформлення роботи та дотримання графіку виконання БДР (0-10 балів): Текст роботи оформлено з дотриманням вимог; дотримано графік виконання роботи; враховано зауваження наукового керівника. (10 балів)

2. Позитивні сторони дипломної роботи: Автор в роботі розглянув управлінську концепцію топ-менеджменту світових корпорацій; дослідив екстерналізацію соціальних витрат, а також підсумкову оцінку корпоративної влади; розглянув особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні; визначив перспективи розвитку вітчизняного топ-менеджменту, спираючись на досвід глобальних корпорацій Європи та світу.

3. Недоліки роботи: Є окремі недоліки в опрацюванні отриманих результатів.

Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи (0-70 балів): **63 бали.**

Допущення КБР до захисту перед ЕК: **Вважаю, що за своїми характеристиками кваліфікаційна бакалаврська робота відповідає необхідним вимогам і може бути допущена до захисту перед ЕК.**

Науковий керівник: *к.е.н., доцент Аністратенко Н.В.*

“ ____ ” _____ 20__ р.

_____ Аністратенко Н.В.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ГЛОБАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ В МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИНАХ	6
1.1 Різновиди та сутність глобальних корпорацій в сьогоденні.....	6
1.2 Найбільші корпорації світу та функції, які виконують топ-менеджери.....	9
1.3 Принципи роботи керівництва глобальних корпорацій	13
Висновки до 1 розділу	16
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ПОТУЖНОСТІ ВПЛИВУ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ВЕЛИКИХ КОРПОРАЦІЙ НА СВІТОВУ ЕКОНОМІКУ	18
2.1 Управлінська концепція топ-менеджменту світових корпорацій	18
2.2 Екстерналізація соціальних витрат та підсумкова оцінка корпоративної влади	21
2.3 Мотиви діяльності топ-менеджерів в управлінні світовими корпораціями	23
Висновки до 2 розділу	26
РОЗДІЛ 3 СУЧАСНИЙ СТАН УКРАЇНСЬКОГО ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ	27
3.1 Особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні	27
3.2 Перспективи розвитку вітчизняного топ-менеджменту, спираючись на досвід глобальних корпорацій Європи та світу.....	30
Висновки до розділу 3	34
ВИСНОВКИ.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40

ВСТУП

Актуальність теми. Глобальні корпорації – це економічні, політичні, екологічні та культурні сили, які є важливими у сучасному глобалізованому світі. Кожного дня під впливом глобальних корпорацій знаходиться велика кількість людей, іноді складним і непомітним способом.

Деякі люди сприймають глобальні корпорації як позитивну силу, що приносить економічне зростання, робочі місця, нижчі ціни та якісні продукти для зростаючого населення світу. Інші вважають, що світові корпорації експлуатують працівників, домінують у процесі державної політики, завдають шкоди природному середовищу та принижують культурні цінності. Хоч існують різні погляди, одне можна сказати точно: присутність глобальних корпорацій неминуча у сучасному світі й буде такою в найближчому майбутньому.

Актуальне питання не в тому, чи мають корпорації відігравати важливу роль у нашій економіці та суспільстві. Натомість ми повинні розглянути, як забезпечити узгоджену поведінку топ-менеджменту глобальних корпорацій з більш широкими цілями суспільства, включаючи як економічні, так і не економічні цілі. Вплив глобального топ-менеджменту в сучасному бізнес-середовищі неможливо не помітити, оскільки глобальне середовище сповнене конкурентних викликів. Топ-менеджмент є дуже важливим на сьогодні, оскільки він впливає на теперішню чи майбутню ситуацію будь-якої глобальної корпорації. Досягнення цілей організації значною мірою залежить від керівництва.

Мета дослідження - дослідити роль та особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в контексті міжнародних економічних відносин.

Для досягнення мети дослідження було визначено наступні **завдання**:

1. Проаналізувати різновиди та сутність глобальних корпорацій в сьогоденні.
2. Дослідити найбільші корпорації світу та функції, які виконують їх топ-менеджери.

3. Визначити принципи роботи керівництва глобальних корпорацій.
4. Розглянути управлінську концепцію топ-менеджменту світових корпорацій.
5. Дослідити екстерналізацію соціальних витрат та надати підсумкову оцінку корпоративної влади.
6. Проаналізувати мотиви діяльності топ-менеджерів в управлінні світовими корпораціями.
7. Вивчити особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні.
8. Визначити перспективи розвитку вітчизняного топ-менеджменту, спираючись на досвід глобальних корпорацій Європи та світу.

Об’єктом дослідження є процес управління топ-менеджменту глобальними корпораціями та його роль у системі міжнародних економічних відносин.

Предметом дослідження є особливі методи діяльності топ-менеджменту, за допомогою яких, топ-менеджери керують глобальними корпораціями та їх вплив на розвиток міжнародних економічних відносин.

Методи дослідження. У ході дослідження використовувалися такі методи як: синтез та аналіз для визначення теоретичних аспектів обраної теми; дедукція й індукція для підсумування та надання теоретичного і практичного матеріалу; статистичні методи, які на базі узагальнених показників представлені у таблицях і графіках.

Інформаційною базою дослідження виступають наукові праці вітчизняних та закордонних вчених, у яких висвітлюється топ-менеджмент глобальних корпорацій в міжнародних економічних відносинах та діяльність транснаціональних корпорацій на ринках України, електронні ресурси мережі Інтернет.

Структура роботи. Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, що поділені на вісім підрозділів, висновків, додатків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ГЛОБАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ В МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИНАХ

1.1 Різновиди та сутність глобальних корпорацій в сьогоденні

Терміни «багатонаціональна корпорація», «транснаціональна корпорація (ТНК)», «глобальна корпорація» часто використовуються як синоніми. Транснаціональні корпорації - це міжнародні корпорації, які займаються міжнародною діяльністю: такі корпорації володіють або контролюють виробництво продукції (або послуг) за межами своїх країн, у різних частинах світу, і мають там філії, щоб працювати відповідно до глобальної стратегії, визначеної материнською компанією [31].

Конференція ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), дала визначення поняттю транснаціональних корпорацій – як компанії, до складу яких відноситься материнське підприємство і його філіали в інших країнах, але при цьому ТНК можуть як мати, так і не мати статусу корпорації. Загалом це побудована інтернаціональна система виробництва, яка розділена між декількома країнами, але їх головний офіс знаходиться у країні походження корпорації. Як приклад можна навести компанію «Nestle», яка знаходиться у Швейцарії, отже і країна її походження є Швейцарія, корпорації «Volkswagen» – Німеччина, а «Amazon» – США[11].

За даними ЮНКТАД існує понад 80 000 ТНК, що працюють у всьому світі [30]. Станом на 2022 рік є 78 корпорацій з річним доходом щонайменше 100 мільярдів доларів і 1084 компанії з доходом від 10 до 100 мільярдів доларів. Розглядаючи 2000 корпорацій світу за рейтингом загалом із річним доходом понад 1 мільярд доларів, то країнами з найбільшою кількістю корпорацій є: США (595 компаній), Китай (297), Японія (195), Південна Корея (65), Канада (58). Близько 74% світових корпорацій розташовані лише в 10 країнах. ТНК зосередженні в

багатьох галузях. Більше ніж 2000 корпорацій припадає на банківську сферу (15%), далі йдуть інші фінансові корпорації (7%), будівництво (6%), матеріали (6%), а також нафта та газ (5%) [17].

Є чотири різновиди багатонаціональних корпорацій:

1) Децентралізована корпорація, яка має штаб-квартиру у своїй країні та автономні офіси й інші представництва по всьому світу. Цей тип багатонаціональної компанії має можливість досягати успіхів швидко, оскільки він децентралізований. Кожен офіс сам керує місцевим бізнесом, приймаючи рішення самостійно.

2) Централізована глобальна корпорація має головний офіс у своїй країні, де знаходяться виконавчі посадові особи та керівництво, яке контролює глобальні офіси та операції, а також внутрішні операції. Саме вони, а не менеджери локальних офісів за кордоном, приймають ключові бізнес-рішення. Офіси, як правило, повинні звітувати перед персоналом штаб-квартири та отримувати від нього схвалення щодо основних видів діяльності.

3) Міжнародний підрозділ — це та частина транснаціональної корпорації, яка відповідає за всі міжнародні операції. Ця структура полегшує прийняття бізнес-рішень і загальну діяльність на місцевих і зовнішніх ринках. Однак самостійне функціонування може спричинити проблеми, коли потрібен загальний корпоративний консенсус і дії. Збереження та представлення дбайливо виплеканого іміджу бренду, створеного багатонаціональною компанією, також може бути складним завданням.

4) Транснаціональна корпорація включає материнсько-дочірню структуру, за допомогою якої материнська компанія контролює діяльність дочірніх компаній в інших країнах, а також у країні походження. Дочірні компанії можуть використовувати материнські активи, наприклад дані досліджень і розробок. Дочірні компанії також можуть мати різні марки. Материнська компанія зазвичай зберігає управлінську роль, керуючи діяльністю своїх дочірніх компаній, як вітчизняних, так і іноземних [27].

Стратегією глобальних корпорацій являється створення мережі збуту та реалізації виробництва. Компанія завжди прагне розширити своє виробництво якомога в більшій кількості країн. Але при всьому цьому, ТНК намагається знайти найбільш економічно вигідне місце компонування свого виробництва, у тому числі недалеко від ринку збуту. Це спричиняє розширення території для міжнародного поділу праці (спеціалізація та кооперування), яка знаходиться на вертикалі та інтеграції таких видів діяльності як: сервісний, дослідницький, збутовий, виробничий та інших, які розташовані у різних країнах світу. Це сприяє створенню в ТНК матеріального і нематеріального виробництва [25]. Останнім часом стрімко збільшуються обсяги ППІ глобальних компаній саме у сферу послуг, включаючи такі послуги як: рекламні, інформаційні, страхові, консалтингові, розвиток освіти та науки. Стратегія глобальних корпорацій у розвитку сучасної обробної промисловості ґрунтується на якісно новому (міжнародному) поєднанні всіх ресурсів: фінансових, матеріальних, людських. Ця стратегія спрямована на збільшення рівня продуктивності праці та ефективності виробництва. Близько третини економіки світу припадає на внутрішньо-корпоративну торгівлю між підрозділами глобальних корпорацій. Вивіз капіталу з країни розташування глобальних корпорацій направлений не тільки на збільшення кількості іноземних підрозділів, але і на зменшення розриву в організації і технології виробництва в різних країнах (незалежно від місця виробництва, якість і послуги компанії повинні відповідати світовим стандартам).

Сучасні глобальні корпорації використовують принцип «сплетіння» ТНК, тобто, вони відносяться до різних національних і регіональних центрів, тим самим покращуючи ефективність своєї роботи, разом створюючи альянси, злиття і поглинання, а також різноманітні стратегічні системи. Бажання пристосуватися до триполюсної моделі світу потребує відкриття глобальними корпораціями хоча б однієї великої компанії-координатора діяльності іноземних підрозділів, а також фірми у кожному з центрів тріади «США», «Західна Європа» та «окремих країн Південно-Східної Азії, Китай, Південна Корея та Японія» [31].

Узагальнюючи визначення сутності глобальних корпорацій, можна зробити такі висновки згідно їх статусу:

- провадження бізнесу з широким спектром організаційно-правових форм;
- це велика міжнародна компанія з представництвами в різних країнах, яка має потужний вплив на економіку світу;
- зберігається національний статус країни, з якої походить корпорація;
- діяльність у сферах: технології, фінанси та інвестиції, комерція, інновації;
- організація управління своїми підрозділами та ведення спільної стратегії розвитку з єдиного центру прийняття рішень;
- головною відмінністю від інших міжнародних компаній є просування на міжнародні ринки - це не лише товари, а процес інвестицій та виробництва, де використовуються локальні ресурси, нові ринки та робоча сила, щоб отримати більший прибуток [2].

1.2 Найбільші корпорації світу та функції, які виконують топ-менеджери

Найбільші ТНК світу можна ранжувати за різними показниками. В Додатку А, Б і В вказані рейтинги з використанням чотирьох найпоширеніших показників: доходи, прибутки, активи та ринкова капіталізація (вартість компанії на основі курсу її акцій). Як і слід було очікувати, є деякі збіги між різними показниками. Серед 20 найбільших компаній за доходами, до рейтингу входять 8 - найбільші за прибутками та 9 - серед найбільших за ринковою капіталізацією. Рейтинг на основі корпоративних активів демонструє найменше перекриття з іншими рейтингами, які входять до його складу, виключно банків та інших фінансових корпорацій.

У 2022 році дохід 2000 найбільших корпорацій світу склав приблизно 48 трильйонів доларів, що прирівнюється до понад 6050 доларів на кожну людину на планеті. Найбільшою корпорацією світу у 2022 році за доходами була Walmart з продажами в 573 мільярдів доларів. В список 20 найбільших корпорацій світу за

доходами входять п'ять нафтогазових компаній, чотири технологічні компанії та три компанії-роздрібні торговці. Варто також зазначити, що Saudi Aramco, нафтогазова компанія зі штаб-квартирою в Саудівській Аравії, входить до трійки лідерів за доходами, прибутками та активами.

П'ятим показником рейтингу найбільших корпорацій світу є зайнятість, показана в Додатку Б. Дві найбільші корпорації світу за доходами, Walmart і Amazon, також є двома найбільшими роботодавцями.

Наскільки великими є найбільші корпорації світу порівняно з країнами чи світовою економікою? Ми повинні розуміти, що такі порівняння потрібно робити обережно. Візьмемо, наприклад, порівняння 2018 року, в якому було зроблено висновок, що «157 з 200 найбільших економічних суб'єктів за доходами - це корпорації, а не країни» [23]. Далі було проаналізовано, що Walmart, Apple і Shell «накопили більше багатства», ніж такі країни, як Бельгія та Швеція. Хоча це, здається, означає, що у світі домінують не країни, а корпорації, проте ці показники є не зовсім порівнюваними. Цей приклад порівнює річні доходи корпорацій з річними державними доходами країн. Уряд не є економічним суб'єктом, як корпорація - його діяльність виходить далеко за межі економічної сфери, включаючи правову та судову систему, регуляторні органи, послуги охорони здоров'я та освіти тощо. Крім того, багатство країни не можна порівняти безпосередньо з корпоративними активами, оскільки воно також включає відновлювані та невідновлювані природні ресурси, що належать державній власності[40].

Іншим потенційно оманливим порівнянням між корпораціями та країнами є порівняння корпоративних доходів з валовим внутрішнім продуктом (ВВП). Порівняння в звіті за 2022 рік виявило, що «із 100 найбільших економік світу, 51 - це корпорації» [14]. У звіті також зазначається, що продажі 200 найбільших корпорацій світу становили 27,5 відсотка світової економічної діяльності. Але дані про доходи безпосередньо не можна порівнювати з даними про ВВП. Рахунки національного доходу ведуться у вартісному вираженні доданої вартості, який вимірюється для компаній як їхні продажі мінус сума, сплачена іншим фірмам.

Наприклад, доданою вартістю для автомобільної компанії будуть її доходи мінус її витрати на матеріали, які потрібні для виробництва автомобіля, такі як сталь, електроніка та інші складові частини. Таким чином, можна припустити, що понад чверть світової економічної діяльності припадає на 200 найбільших корпорацій світу. Згідно з даними, оприлюдненими ООН, на 100 найбільших компаній світу безпосередньо припадало 4,3 відсотка світової економічної діяльності. [38]. Отже, у прямому порівнянні з використанням доданої вартості 200 найбільших світових корпорацій у 2022 році відповідали за приблизно 6 відсотків світової економіки, а не 27,5%. Останнім оманливим прикладом є аналіз 2021 року, для підтвердження якого використовувалися дані про ринкову капіталізацію, що 50 найбільших компаній світу були «пропорційні 27,6% світового ВВП у 2020 році, порівняно з лише 4,7% світового ВВП у 1990 році» [39]. Але ринкова капіталізація базується на загальній ринковій вартості акцій компанії, яка по суті не пов'язана з даними про ВВП. Знову ж таки висновок, що відносно невелика кількість великих корпорацій відповідає за понад 25 % світової економіки, вводить в оману.

На жаль, існує небагато прямих порівнянь доданої вартості у світі найбільших корпорацій і світової економіки. Як зазначалося вище, то за оцінкою ООН 100 найбільших компаній світу відповідали за 4,3 відсотка світової економіки виробництва у 2000 році. Зовсім нещодавно, у 2018 році ОЕСР підрахувала, що всі ТНК світу, а це понад 80 000 компаній, відповідали за 28 відсотків світового ВВП, однак ОЕСР не досліджувала додану вартість лише для найбільших корпорацій світу [31].

Аналіз 2021 року розглядав внесок великих корпорацій у додану вартість, визначених як ті, хто має щонайменше 1 мільярд доларів світового доходу до країн ОЕСР. Було встановлено, що ці приблизно 5000 великих корпорацій відповідали за приблизно 28 відсотків ВВП серед економік ОЕСР [29]. Зауважте, що якщо цей аналіз порівняти з 2018 р., згаданий вище аналіз ОЕСР показує, що ТНК загалом становлять більшу частку економічної діяльності в високорозвинених країнах, ніж у світі в цілому. Саме найбільші корпорації, річний дохід яких перевищує 100 мільярдів доларів (близько 50 компаній), склали близько 4 відсотків загального

ВВП ОЕСР. Далі ці найбільші фірми роблять менш інтенсивний внесок у ВВП, ніж фірми з доходом від 1 до 100 мільярдів доларів.

Статистичні дані, представлені в цьому розділі, свідчать про те, що невелика кількість дуже великих корпорацій домінують у світовій економіці, і це вимірюється як частка ВВП із використанням доданої вартості. Варто також зазначити, що економічний вплив великих корпорацій є значним. Приблизно 80 000 ТНК відповідають за приблизно 25-30 відсотків світової економічної діяльності, і з них 100 найбільших компаній світу відповідають за близько 5 відсотків світового ВВП.

Щодо функції управління топ-менеджменту корпорацій, то існують різні судження, але всі вони ведуть до одного - організаційна мета. Основні функції управління використовуються як орієнтири при проведенні процесу управління в організації [20]. Основні функції топ-менеджменту включають планування, організацію, виконання та контроль.

1. Планування є основною функцією, яку необхідно застосувати при управлінні. Планування - це діяльність, спрямована на організацію процесу, яка має здійснюватися шляхом оптимального використання ресурсів. У плануванні є заходи щодо визначення цілей організації та ефективних шляхів їх досягнення. Менеджери при плануванні мають різні твердження про альтернативні дії та оцінюють різні можливості, перш ніж прийняти рішення та вживати заходів в організації. Дії, яких мають вжити топ-менеджери, прямо впливають на функціонування організації, а також ці рішення будуть слугувати організаційними цілями. Гарне планування матиме цілі, поставлені раціонально та чітко, міститиме аналіз роботи, буде гнучким до організаційних умов і матиме баланс, здатний оптимізувати ресурси корпорації. Здійснюючи планування, топ-менеджери також потребують часових обмежень, таких як кінцеві терміни для виконання завдань, а також призначення осіб, які відповідатимуть за ці завдання [33]. Вся організаційна діяльність, що здійснюється всередині організації, залежить від хорошого плану або стратегії, тому планування є дуже важливим для будь-якої організації, з його

допомогою реалізується стратегія компанії, також планування використовують для проведення оцінки стратегії.

2. Організація — це діяльність з об'єднання окремих осіб у межах корпорації на основі поставлених завдань. Організаційна діяльність здійснюється шляхом визначення завдань, які будуть виконуватися, їх угрупованням та визначенням відповідальних за ці завдання. Метою організації є досягнення стратегічних і чітко визначених цілей при належному виконанні своїх обов'язків та повноважень. Організаційна діяльність будь-якої компанії полегшує роботу менеджерів і допомагає визначити відповідальних осіб для оптимального виконання поставлених завдань [34].

3. Виконання - це прагнення всіма членами корпорації виконувати роботу, щоб досягти поставлених задач і цілей. Керівник повинен завжди контролювати, що його підлеглі належно виконують роботу для досягнення цілей. Топ-менеджер також повинен вміти мотивувати і надавати впевненості своїм працівникам для досягнення успіху.

4. Контроль — це систематична діяльність, яка використовується для встановлення стандартів роботи на основі поставлених планів. Контрольні заходи здійснюються на основі зібраної інформації для вимірювання ефективності організації. Топ-менеджери контролюють виконання поставлених завдань з метою досягнення організаційних цілей [15]. Зазвичай оцінку проводять, коли виконано весь робочий процес: топ-менеджери оцінюють успішність і ефективність роботи, вносять корективи та надають альтернативні шляхи розв'язання проблем під час робочого процесу.

1.3. Принципи роботи керівництва глобальних корпорацій

Принципи функціонування топ-менеджменту — це, по суті, основи та цінності, які є ядром успішного досягнення цілей управління. Принципи управління є гнучкими, тому вони можуть легко адаптуватися до поточних умов.

1. Розподіл обов'язків

При здійсненні управлінської діяльності необхідно розподіляти роботу всередині організації. Під час розподілу обов'язків працівники групуються на основі умінь і навичок кожного учасника групи. Це дає змогу виконувати роботу ефективніше й краще, оскільки це відповідає індивідуальним здібностям і досвіду кожного члена команди. Розподіл обов'язків всередині організації здійснюється раціонально і суто об'єктивно, відповідно до кваліфікації кожного співробітника.

Обов'язки серед учасників команди розподіляються шляхом застосування принципу потрібної людини в потрібному місці. Отже, керівник повинен добре вміти виокремлювати навички та здібності працівників. Принцип «потрібна людина в потрібному місці» забезпечить стабільність, чіткість і ефективність в команді і стане ключовим для виконання хорошої роботи [15].

2. Повноваження та відповідальність

Кожному члену організації повинні бути надані повноваження, як працівникам, так і керівникам. Виконуючи роботу з повною відповідальністю за свої дії створює комфортні умови для функціонування компанії.

Керівники несуть найбільшу відповідальність, тому що вони відповідатимуть за себе, співробітників і за всі процеси, що відбуваються в організації, як за успіхи, так і за невдачі в досягненні поставлених цілей. Тому топ-менеджери повинні мати хороші навички та здібності виконувати свої повноваження та нести відповідальність за організацію, якою вони керують.

3. Дисциплінованість

Дисципліна — це ставлення, яке відображає порядок і злагодженість у виконанні завдань відповідно до правил і обов'язків. Кожен працівник повинен мати відчуття дисциплінованості у виконанні роботи, за яку він відповідає. Це створить сприятливу робочу атмосферу та допоможе сконцентрувати увагу на виконанні поставлених завдань. Дисципліну, створену в компанії, побачить клієнт та відмітить, як професійне ставлення, що надалі може бути вигідним у співпраці, оскільки дисципліноване ставлення до роботи матиме високу відданість тому, що робиться, щоб нічого не було упущено і отримано максимальні результати.

4. Єдність напрямку

Єдність задля успіху виявляється у забезпеченні напрямку, пов'язаного з роботою над завданнями, які зазвичай здійснюються при розподілі праці. Єдність напрямку здійснюється так, щоб не було різного розуміння завдань, що згодом може призвести до плутанини серед працівників. Йдучи до однієї цілі, необхідно мати чіткий план в делегуванні повноважень. Це робиться задля того, щоб мати ясність щодо походження повноважень і хто перед ким повинен відповідати, щоб працівники не помилялися у звітності.

5. Пріоритет інтересів організації над власними інтересами

Кожен член організації повинен мати принцип пріоритетності інтересів організації вище власних інтересів. Цим принципом треба володіти як керівникам, так і працівникам. Цей принцип є важливою вимогою в організації для безперебійної роботи та досягнення бажаних цілей. Щоб мати можливість досягати поставлених цілей, кожен працівник повинен чітко усвідомлювати цей принцип і дотримуватись його.

6. Нарахування заробітної плати працівникам

Заробітна плата є правом кожного працівника, який виконав завдання для досягнення організаційних цілей. Зарплата працівника стає компенсацією, яка буде визначати безперебійність роботи співробітника в майбутньому. При нарахуванні заробітної плати, компанії повинні мати можливість враховувати добробут працівників. Виплата гідної заробітної плати є не менш важливим аспектом, щоб створити дисциплінованість в роботі та команді загалом. Принцип «більше плати за більший престиж» (більша плата за більший престиж) і принцип «рівної оплати за однакові досягнення» необхідно застосовувати в компанії через різницю в кількості співробітників. Також керівнику варто уміти мінімізувати ризики, щоб зарплата не породжувала заздрощі, тому що це призведе до несприятливої атмосфери в команді, викликаючи порушення в роботі [34].

7. Централізація влади

Централізацію повноважень в організаціях зазвичай здійснюють менеджери або керівники компанії. З централізацією влади відбувається вирівнювання завдань

і створюється концентрація відповідальності в роботі. Також централізація повноважень використовується для делегування найбільшої відповідальності керівникам організації.

8. Ієрархія

Ієрархія - це відносини між начальниками та підлеглими в організації, викликаючи появу ланцюга командування всередині організації. Ієрархія підкреслює участь і взаємопов'язану діяльність між керівниками та підлеглими для досягнення поставлених цілей. Ієрархія вимірюється розмірами повноважень, найбільшим авторитетом і так далі в порядку спадання. З ієрархією кожен працівник знатиме, хто кому підпорядковується і кому які будуть надані повноваження. Ієрархія, яка існує всередині компанії, дозволяє збільшувати продуктивність та виконувати роботу більш ефективно та результативно.

9. Порядок

Порядок - це ставлення, яке змушує людину підкорятися всім правилам, які існують в її довкіллі та компанії. Порядок, який є в людини, створює дисциплінований настрій в її житті. Цей порядок є однією з найважливіших характеристик, якою необхідно володіти всім, як співробітникам, так і керівникам. Досягнути порядку можливо лише тільки тоді, якщо дисципліна всіх членів організації буде на високому рівні. Тому що всі в організації не зможуть працювати в хаотичній обстановці, щоб досягнути своїх цілей [33].

Висновки до 1 розділу

Глобальні корпорації є найважливішими суб'єктами міжнародного бізнесу. Посідаючи центральне місце в сучасній світовій економічній системі, ТНК мають дедалі більший вплив на міжнародні економічні відносини, розвиток національної та світової економік, також вони являються основними генераторами диверсифікації системи міжнародного бізнесу.

Крім того, серед характеристик ТНК можна відзначити централізоване управління, яке впливає з усіх наведених визначень. При цьому кожна філія ТНК має певний ступінь самостійності.

Управління - це процес всередині організації або компанії метою якого є досягнення цілей та завдань шляхом спільної роботи з людьми та ресурсами, які належать компанії.

З наявністю інформаційних технологій в епоху глобалізації, здається, що розповсюдженню інформації більше не завадять обмеження часу та простору, і навіть національних територій. У сучасну еру глобалізації, конкуренція в діловому світі розвивається дуже швидко. Зараз багато компаній конкурують у впровадженні інноваційних технологій і стратегій у своїх функціях, як у процесі виробництва, так і в процесі управління. Ще одним із важливих управлінських принципів є гнучкість, яка означає, що компанія буде вносити зміни відповідно до часу, як всередині організації, так і поза організацією. Зі зміною порядку в епоху глобалізації в компанії повинні застосовувати принципи управління, які допоможуть їй досягнути своїх цілей. Беручи до уваги кроки, які робить компанія, можна оптимально подолати проблеми, які виникнуть, щоб компанія могла продовжувати своє функціонування, долаючи проблеми та конкуренцію в еру глобалізації, належним чином та ефективно.

Важливу роль у розвитку інформаційних систем відіграє топ-менеджмент, тому що керівництво може визначити проблеми та зміни, які відбуваються всередині та поза організацією, а також може використовувати різноманітні технології для підвищення ефективності роботи. Впроваджуючи ефективне управління, компанія досягне своїх цілей швидше та легше.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ПОТУЖНОСТІ ВПЛИВУ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ВЕЛИКИХ КОРПОРАЦІЙ НА СВІТОВУ ЕКОНОМІКУ

2.1 Управлінська концепція топ-менеджменту світових корпорацій

Управління світовими корпораціями - це зовсім інший виклик, ніж управління компаніями з виключно внутрішніми операціями. Можна коротко зазначити, що у той час, як вітчизняна компанія займається виробництвом у своєму здебільшого знайомому будинку-ринку (який також може передбачати експорт в інші країни), ТНК працює в різних географічних і культурних середовищах. Наприклад, кожне національне середовище, в якому працює ТНК, буде мати власну культурну ідентичність (і в багатьох випадках мову), смаки та інші суттєві характеристики, які в першу чергу стосуються юридичної структури та державного устрою. Щоб досягти успіху в глобальному масштабі, ТНК потрібно ретельно адаптуватися до кожного з них, пам'ятаючи про свою глобальну стратегію. Загалом приймаються стратегічні рішення, що визначають напрямок діяльності ТНК у штаб-квартирі корпорації (зазвичай у своїй країні). Такі рішення впроваджуються в ТНК призначеними менеджерами в іноземній філії [28]. Однак оперативні рішення впливають на управління окремих осіб на щоденній основі – наприклад, щодо управління місцевими людськими ресурсами і виробництвом, або навіть короткострокового характеру конкурентні стратегії на конкретних зовнішніх ринках – як правило, будуть зроблені на рівні філії.

Управлінська концепція топ-менеджменту передбачає процес впливу на людей, щоб вони зрозуміли та прийняли те, що має бути зроблено, і зрозуміли як це зробити для досягнення спільних завдань та цілей. Керівництво — це процес, у якому кілька осіб перебувають під впливом однієї особи для досягнення спільного. Тому ці визначення можна розбити на багато частин, але вони є основними для концепції топ-менеджменту [36]. Деякі з них такі:

- менеджмент передбачає залучення інших людей;
- керівництво - це процес;
- керівництво має досягати завдань і цілей;
- керівництво відбувається в контексті групи і всі досягнення поділяють між менеджерами та працівниками.

Розгляд керівництва як процесу означає, що менеджмент передбачає трансакційну подію, яка відбувається між керівником і працівниками. Це можна розглядати як процес, за допомогою якого менеджери впливають на працівників негативно чи позитивно. З цих визначень можна зробити висновок, що керівництво передбачає двосторонній характер спілкування, особливо між менеджерами та їхніми підлеглими, а не одностороннє спілкування, в якому менеджер впливає на співробітників, а не навпаки. Це також означає, що керівництво не обмежується лише однією особою в групі, яка має формальне становище влади. Успішні керівники не тільки надихають своїх співробітників та підвищують організаційну ефективність, але й відповідають їхнім бажанням у процесі здійснення організаційних цілей.

Керівництво — це застосування провідної стратегії мотивації та підвищення ефективності співробітників, можливості для росту та розвитку.

Окрім згаданих вище питань про ефективність керівників, які тривалий час залишаються без відповіді, наукові дослідження, проведені у 20-21 століттях, намагаються визначити та оцінити ефективність менеджерів. Керівництво передбачає практику впливу на діяльність організованих груп або окремих осіб для досягнення певних цілей. Отже, керівництво - це здатність переконати підлеглих в ефективності своєї роботи. Тому менеджер повинен безпосередньо мати справу з окремими людьми, будувати з ними хороші робочі стосунки, надихати та переконувати їх співпрацювати в досягненні цілей і бачень своєї компанії. Керівники повинні демонструвати чесність, мужність, бачення, співчуття, етичну позицію та їх внесок в організацію, а також забезпечувати задоволеність персоналу [41]. Крім того, керівники повинні вміти мотивувати людей, розуміти, що люди відчувають, і яким чином на них слід вплинути, щоб досягти своїх організаційних

цілей. Керівництво це про відносини між підлеглими та їх керівниками, які мають намір отримати реальні результати, зміни, відображаючи спільні цілі, що призведе до позитивної продуктивності.

Зростання багатонаціональних компаній на міжнародній арені створює простір для появи нового типу топ-менеджменту. Тому, з огляду на це, менеджери глобальних компаній повинні володіти здібностями та навичками, щоб спілкуватися з персоналом з різними культурними аспектами і керувати ними, щоб наповнити свою міжнародну організацію [28]. Відповідно до цього керівники міжнародних корпорацій повинні володіти такими характеристиками:

- Топ-менеджер глобальної корпорації повинен володіти навичками міжкультурної взаємодії та розмовляти хоча б однією-двома іноземними мовами та знати складнощі спілкування з людьми з інших культур.
- Топ-менеджер глобальної корпорації має бути космополітичним за своєю природою, тобто він/вона має бути достатньо гнучким, щоб комфортно працювати в плюралістичному культурному середовищі.
- Він/вона має взяти на себе зобов'язання щодо постійного вдосконалення, оновлення та самосвідомості.
- Керівник повинен мати можливість використовувати досвід різних організаційних, регіональних і національних культур для встановлення стосунків з культурно різними людьми, в той самий час розуміючи свою власну культуру та її упередження.
- Топ-менеджер повинен мати здатність до швидкої акультурації, тобто бути здатним легко адаптуватися до іншого культурного середовища.
- Топ-менеджер глобальної корпорації повинен мати знання, щоб легко зрозуміти, як соціальний інститут і національна культура країни впливають на загальний процес управління.
- Керівник має бути промоутером і користувачем глобальної культури, що зростає. Менеджер повинен однаково розуміти та використовувати можливості прогресу в транспорті, медіа та подорожах, які підтримують глобалізацію транснаціонального бізнесу [18].

2.2 Екстерналізація соціальних витрат та підсумкова оцінка корпоративної влади

Екстерналізація соціальних витрат - інший тип корпоративних субсидій, який виникає, коли компанії накладають негативні наслідки їх виробничої діяльності на користь суспільства без винагороди. Наприклад, корпорація, що виробляє автомобілі, створює забруднення, і вартість цього забруднення покривається сусідніми мешканцями, які не отримують жодної компенсації від компанії. Зовнішні витрати (або вигоди), що виникають в результаті економічної діяльності, називають зовнішніми. Поки компанії будь-якого розміру можуть створювати зовнішні дії, транснаціональні корпорації можуть використовувати свій політичний вплив, щоб уникнути відповідальності за значні зовнішні витрати. Враховуючи тісний зв'язок між мінімізацією витрат і максимізацією прибутку, можна припустити, що організація, яка прагне отримати прибуток і має значну політичну владу відчуватиме певну мотивацію використовувати цю владу для екстерналізації витрат де це можливо. Цю мотивацію можна стримати через етичні міркування регулювання або через страх негативної реакції з боку груп, які можуть завдати шкоди організації; наприклад, групи споживачів або інших, хто міг би мобілізувати ефективну громадську думку [24].

Галузь викопного палива, як правило, визнана найбільшим одержувачем світових субсидій. Глобальні фінансові субсидії компаніям, що займаються викопним паливом, оцінюються приблизно в 600 мільярдів доларів щорічно Міжнародним Валютним Фондом, що еквівалентно приблизно 0,5 відсотка глобального ВВП [32]. Ці субсидії залишаються відносно стабільними з 2015 року. Найбільша субсидія, яку отримує індустрія викопного палива – це непряма субсидія заниження шкоди навколишньому середовищу, включаючи забруднення повітря та зміна глобального клімату. Іншими словами, промисловість викопного палива накладає величезні зовнішні екологічні наслідки суспільству і як правило, без надання належної компенсації. У тому числі й цих екологічних субсидій, за

оцінками МВФ, глобальні субсидії на викопне паливо становили близько 6 трильйонів доларів у 2020 році, що еквівалентно 6,8 відсотка світового ВВП. За відсутності нової політики, очікується, що глобальні субсидії на викопне паливо зростуть до 7,4 відсотка світового ВВП у 2025 році. МВФ зазначає, що встановлення цін на викопне паливо на їх ефективних рівнях залучить майже 3 трильйони доларів нових державних надходжень у всьому світі, одночасно зменшуючи кількість смертей від забруднення повітря майже на один мільйон на рік і поставити світу за мету обмежити глобальне потепління до 1,5 градусів Цельсія — ціль, узгоджена в рамках Паризької кліматичної угоди 2015 року.

Єдина доступна комплексна оцінка екологічних зовнішніх ефектів взята з аналізу 2013 року [37]. Це дослідження оцінювало зовнішні ефекти пов'язані з основним виробництвом (сільське господарство, лісове господарство, рибальство, гірничодобувна промисловість, переробка нафти й газу) і первинної обробки (цемент, сталь, нафтохімія, целюлоза і папір) в різних регіонах світу. Було встановлено, що загальна сума збитків склала 7,3 трильйона доларів США еквівалентно 13 відсоткам світового ВВП на той час. Найбільшою категорією зовнішніх ефектів були кліматичні зміни (13 відсотків глобальних збитків), потім використання води (25 відсотків), землекористування (24 відсотки) і забруднення повітря (7 відсотків).

Міжнародна мобільність ТНК ставить питання про те, чи вибрали фірми місце розташування роботи в країнах з менш суворими екологічними нормами. Такий собі «експорт» забруднення може призвести до збільшення впливу на навколишнє середовище в країнах з низьким рівнем доходу. Дослідження 2020 року показує, що компанії зі штаб-квартирами в країнах із суворими екологічними нормами мають тенденцію експортувати свої викиди вуглецю, розміщуючи виробництво в країнах зі слабшими екологічними нормами [26]. Зокрема, у країнах із суворими правилами щодо вуглецю прагнуть знизити свої внутрішні викиди в середньому на 29 відсотків, збільшуючи їх викиди за кордон на 43 %. Інше дослідження оцінило, як впливає міжнародна торгівля на смертність від забруднення повітря в різних країнах [16]. Результати показали, що забруднення

повітря у Китаї, Індії та інших частинах Азії сприяє зростанню смертності від виробництва товарів, які споживаються в інших країнах. Тим часом смертність від забруднення повітря в Сполучених Штатах і Європі знижується, оскільки виробництво переміщується за кордон, фактично експортуючи ці смерті країнам з менш суворими правилами.

2.3 Мотиви діяльності топ-менеджерів в управлінні світовими корпораціями

Як і в багатьох інших аспектах ділового життя, практикам корпоративного управління не слід дотримуватися універсального принципу. Навпаки: реальний досвід показує, що шляхи до впровадження та досягнення кращого управління може значно відрізнятись від країни до країни, від компанії до компанії, навіть в одній галузі. Причини, які спонукають компанію до вдосконалення корпоративного управління численні та є різноманітними способами впровадження цих удосконалень. У багатьох випадках бажання вжити конкретних заходів корпоративного управління приходить лише після відносно тривалого розуміння вартості та вигоди таких зусиль. Протягом цього періоду, ключові топ-менеджери компанії отримають більшу оцінку можливостей кращого корпоративного управління. У деяких випадках, виживання компанії висить на волосині. Тут ключові топ-менеджери повинні здійснювати управління, приймати відповідні рішення, які повинні негайно бути прийняті, а реалізація повинна бути прискорена. Фактори мотивації компанії зазвичай визначають пріоритетність покращення управління, дій і темпів реалізації. Для прикладу, якщо є термінова потреба в капіталі або його раптова відсутність, засновник без плану правонаступництва може підвищити важливість прийняття практик, які розв'язують такі проблеми. Інші компанії можуть поступово рухатися до розуміння значення хорошого корпоративного управління, що призводить до повільніших темпів. У будь-якому випадку, конкретні потреби будуть диктувати процес впровадження [13].



*Рис. 2.1 Мотиваційні фактори топ-менеджменту глобальних корпорацій
Джерело: розроблено автором на основі [13]*

Мотивація – це діяльність, яка сприяє зміні поведінки людей і впливає на результативність досягнення цілей компанії та працівників, і знаходиться серед перших місць у сучасній теорії та практиці керування персоналом. Конкурентоспроможність є важливою рисою компанії, тому мотивація її робітників є головним чинником для забезпечення повноцінного розвитку корпорації і її робочої сили. В наш час управління компанією буде неефективним і рівень конкурентоспроможності спадатиме, якщо не буде мотивації на високому рівні, яка необхідна для керування поведінкою співробітників компанії.

Тільки завдяки формуванню справедливому компенсаційного пакета оплати праці та гідної винагороди, надання необхідних умов для працівників, створення атмосфери довіри та поваги, коли беруться до уваги потреби кожного працівника і топ-менеджменту, можна розраховувати на їхню наполегливу працю та лояльність до компанії.

Довгострокова система стимулювання ефективна, якщо топ-менеджер дійсно здатен самостійно приймати необхідні стратегії, стратегічні управлінські рішення та нести безпосередню відповідальність за результати роботи компанії. Для

менеджерів середньої ланки такі інструменти, як відсоток доданої вартості, може стати більш ефективною мотивацією, оскільки успішність керівника в її створенні знаходиться в межах прибутковості активів компанії. При цьому співробітники, в тому числі топ-менеджери, які зробили вагомий внесок у розвиток компаній, стають носіями бажаних зразків поведінки, взірцем корпоративної культури. Тому варіантів стає більше, а вже продемонстровані результати діяльності, залежать від побажань власників, задають чіткі орієнтири іншим співробітникам та формують комфортний робочий мікроклімат для компанії.

Мотивація керівників вищого рівня управління є специфічною (рис. 2.2) і проблеми, пов'язані з мотивуванням топ-менеджерів, є найактуальнішими, оскільки їх діяльність підлягає нормуванню та регламентації [8].

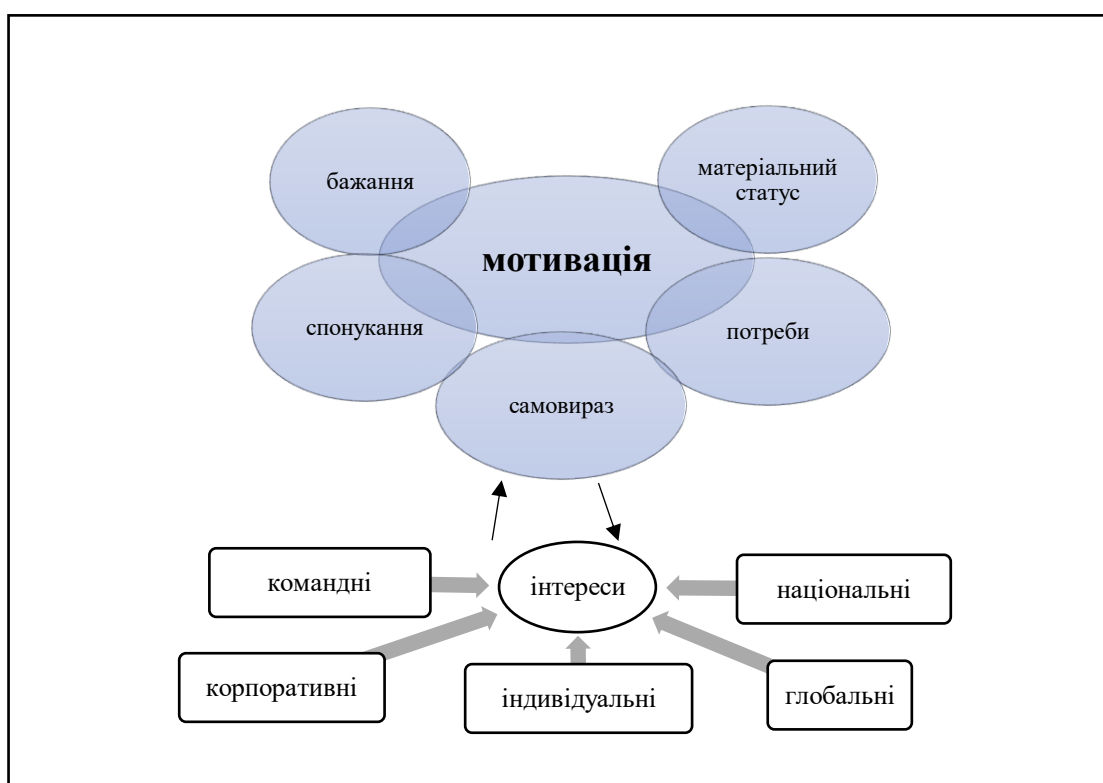


Рис. 2.2 Мотиваційна модель топ-менеджерів корпорацій [8]

Компенсаційний пакет для топ-менеджменту компанії являється показником мотиваційного механізму і в його склад входять надбавки та премії, доплати та оклади, акційні пакети та соціальні виплати. Вищі керівники корпорацій на Заході як винагороду отримують виплати, де при збільшенні

ринкової ціни акцій та капіталу корпорації – збільшиться виплата керівникам. Якщо рівень топ-менеджера буде високий, тоді буде менша частина на заробітну плату в структурі компенсаційного пакета і тоді зросте частина бонусів (премій) та опціонів на акції компанії. За приклад можна взяти компенсаційний пакет американського генерального директора, який складається з: 18 % – основна заробітна плата, 22 % – річні винагороди згідно з результативністю роботи, 60 % – бонуси за досягнення довгострокових цілей та виплати від участі в акціонерному капіталі корпорації [8].

Висновки до 2 розділу

Капіталізм корпорацій у своєму процесі розвитку створив ідеологію управлінської системи задля налагодження роботи між інтересами суспільства та суспільною думкою. Це сприяло виникненню поняття «соціальної відповідальності», мета якої є визнання бізнесом свого місця та його ролі в підвищенні соціального середовища.

Управлінська ідеологія представляє топ-менеджера як економічного організатора процесу, який є вигідним для всього суспільства. Основою економічного управління є постачання капіталу, щоб в майбутньому отримати прибутки та високі дивіденди. Свідомість менеджера створюється за допомогою ієрархічного підвищення, що дозволяє створити свого роду комунікабельність, коли цінується злагожденість, залученість в колектив корпорації, людські стосунки, виробничий процес, стриманість, скромність, професія як засіб самовираження, самовдоволення. Водночас емпіричні дослідження показують, що топ-менеджери бачать суттєву ідеологічну різницю між положеннями концепції довгострокової перспективи, довгострокові інтереси компанії, з одного боку, і концепцією соціальної відповідальності бізнесу - з іншого. Крім того, в бізнес-ідеології є національні особливості, які наголошують на прийнятних у певному суспільстві людських стосунках і різноманітних факторах.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН УКРАЇНСЬКОГО ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ

3.1 Особливості діяльності топ-менеджменту глобальних корпорацій в Україні

Головним показником розвитку капіталізму у 21 столітті став перехід контролю над глобальними корпораціями від власників до топ-менеджерів, які в свою чергу, стали тією активною соціальною силою, яка здатна керувати та покращувати рівень виробництва. Цей показник інколи називають «керівницькою революцією». Хоча українські великі компанії об'єднуються у фінансово-промислові групи, які знаходяться під керівництвом і контролем в основному великими власниками. Тому перехід української економіки у більш глобальний масштаб потребує залучення фахівців топ-менеджменту корпорацій з боку власників великого капіталу. Крім того, з часом через об'єктивні вікові обмеження українські капіталісти будуть змушені передавати більшу частину своїх управлінських повноважень вищому керівництву. Звичайно, функціонування ринкових відносин в Україні не має достатньо давніх традицій, і вітчизняні власники великого капіталу лише нещодавно почали залучати до керівництва своїми активами найманих топ-менеджерів, однак об'єктивні процеси старіння представників цього прошарку змушують терміново зберегти та передати це майно спадкоємцям. Цей процес неминуче набуватиме рис перетворення власників великого капіталу як соціально-економічних суб'єктів на великих акціонерів, які все менше втручаються в розвиток бізнесу [9].

Сучасні великі корпорації займають домінуюче становище у світовій економіці. Вони виробляють більшість промислової продукції, створюють і впроваджують інновації у виробництво, на них базується основна частина господарського обігу розвинених країн. Тримавши у своїх руках основні важелі

глобальної економіки та фінансів, великі корпорації справляють відчутний вплив на всі сторони життя сучасного суспільства.

Діяльність корпорацій завдяки світовим тенденціям концентрації капіталу очолює економічний розвиток світу, що призводить до інституалізації керівництва корпораціями, яке формує систему з правилами та нормами стосунків між акціонерами компанії, їх топ-менеджерами, працівниками, державою та соціумом.

Для економіки України є важливим зростання ефективності керівництва корпораціями, бо в порівнянні з минулими роками, коли була зовсім інша соціально-економічна модель роботи компаній і організацій, а на сучасному етапі йде створення інститутів і практика керівництва. Зростання ефективності керівництва корпораціями виникає у зв'язку об'єднання нових практик та інститутів, де носіями є суспільство, яке формує здібних керівників. Розібравши і дослідивши ринок праці головного керівництва можна побачити, яким чином йде збільшення людського капіталу топ-менеджерів, які мають професійні здібності, що робить їх популярними і ефективними.

Вивчення ринку праці керівників вищої ланки може винаходити способи управління і розвитку, за допомогою чого компанія, яка знаходиться в Україні, зможе залучати кваліфікованих керівників, що знизить витрати та отримає більший ефект від своєї діяльності в компанії. Такими заходами можуть бути вдосконалення законодавчої бази, розвиток механізмів та інфраструктури ринку праці, вдосконалення внутрішньої політики компанії тощо.

Досліджень українського ринку праці керівників вищої ланки зараз відносно небагато, але вони, як правило, торкаються окремих приватних проблем.

Глобальні корпорації сьогодення є найважливішими гравцями сучасної світової економіки. Якщо корпорація є успішною, що можна простежити з її економіки, тоді добробут країни, її участь у світовій діяльності, розподіл праці, рівень інтеграції у міжнародну економіку, а також її рівень конкурентоспроможності у світі є високими. Крім того, вкладення капіталу ТНК у зовнішню економіку є дієвим способом збільшення попиту на продукцію вітчизняних виробників. Це зробить можливим збереження національних

економічних інтересів, створення українських корпорацій, що дасть можливість в подальшому для розвитку українських економічних структур та інтернаціоналізації їх виробництва та капіталу, інтеграції України у світове господарство, її участь у глобальних трансформаційних процесах.

Основною ознакою керівництва виробництвом у сучасних умовах являється ефективна система керування, яка в першу чергу має можливість надати швидку адаптацію компанії до змін середовища, в якому вона знаходиться за умови максимального врахування запитів та задоволення потреб потенційних споживачів. Дохід треба сприймати як результативність роботи такої системи керівництва. Робота кожного суб'єкта господарювання здійснюється в умовах невизначеності та ризику, і залежить від впливу як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Якщо відбуваються якісь зміни зовнішнього середовища, то це спричинить непередбачуваний результат. Такі ситуації змушують підприємства приймати рішення, які могли б зменшити негативний вплив факторів зовнішнього середовища на результати діяльності підприємства [9, с. 178].

Головною умовою продуктивної роботи компанії, а також її стабільний розвиток і конкурентоспроможність полягає в забезпеченні високого рівня її ефективності. Стала робота, покращення потенціалу корпорації в умовах нестабільних економічно-політичних і соціальних відносин залежить від чинної системи керування. Водночас це важливий етап становлення перспективних шляхів розвитку та ефективного управління підприємством, що дозволяє знизити негативний вплив на нестійке макросередовище [10, с. 56].

Запровадження корпоративного управління в новостворених холдингах вимагало від великих акціонерів, залучення відповідного персоналу. Відсутність ефективних менеджерів частково компенсувалася залученням іноземних менеджерів. Крім того, ефективних менеджерів не вистачало як на ринку, що зростає, так і під час кризи глобального економічного спаду. Важливо відзначити, що залучення іноземних менеджерів є реалією життя великих компаній. Результати дослідження відзначають географічну специфіку розподілу місцевого та запрошеного керівного персоналу в Україні. Якщо на сході переважно більше

виробничих компаній, які потребують «великих» топ-менеджерів, то на заході країни більше приватних компаній, які частіше потребують менеджерів, що спеціалізуються на початкових етапах розвитку бізнесу. Характерною рисою сучасного ринку топ-менеджерів в Україні є перехідний етап приватного управління активами – від управління за допомогою довірених осіб до залучення професійних керівників. З'ясувалося, що чим далі на Захід - тим частіше компаніями керують довірені люди [5].

3.2 Перспективи розвитку вітчизняного топ-менеджменту, спираючись на досвід глобальних корпорацій Європи та світу

В умовах сучасних глобалізаційних тенденцій глобальні корпорації являються основою країн з високим рівнем розвитку, а також є найпотужнішими суб'єктами міжнародного господарства.

Економічна діяльність таких компаній прямо впливає на розвиток економіки країни (як країни базування материнської компанії, так і країн, де розміщені філії). Це зумовлює необхідність комплексного аналізу та оцінки всіх аспектів їх функціонування та дозволяє вибірково стимулювати чи обмежувати можливості використання ТНК відповідних стратегій для досягнення бажаного макроекономічного ефекту відповідно до стратегічних пріоритетів держави [6].

Частіше всього вітчизняні компанії копіюють у конкурентів зі світовим ім'ям оригінальні ідеї з просування товару. Українські акціонерні товариства не відповідають рівню глобальних корпорацій найбільш розвинених країн світу, які характеризуються високим рівнем прозорості та узгодження інтересів усіх учасників корпоративного керівництва. Натомість вони характеризуються низьким рівнем участі представників інституційних інвесторів в органах управління [7].

Трохи більш як 300 ТНК мають принаймні одну дочірню компанію в Україні (табл. 3.1), і близько чверті (27%) з них розташовані в США. Більш ніж половина (57%) з них розташовані в Західній Європі [22].

Таблиця. 3.1.

ТНК з дочірніми компаніями в Україні

Назва компанії	Штаб-квартира	№ дочірніх компаній в Україні
Bunge	США	10
Scatec	Норвегія	10
Raiffeisen Bank International	Австрія	9
WPP	Великобританія	9
Inditex	Іспанія	8
Acciona	Іспанія	7
Corteva	США	6
UNIQA Insurance Group	Австрія	6
International Flavors & Fragrances	США	5
DXC Technology	США	4
GEA Group	Німеччина	4
Geberit	Швейцарія	4
Henkel	Німеччина	4
Nestle	Швейцарія	4
PKO Bank Polski	Польща	4
PZU	Польща	4

На галузь технологій і комунікацій припадає 17% дочірніх компаній ТНК в Україні. На сектор споживчих товарів припадає 13% ТНК, розташованих в Україні, а 9% дочірніх компаній ТНК належать до сектору промислових товарів і машин. Більшість дочірніх компаній в Україні належать до іншої категорії (Рис. 3.1.)



Рис. 3.1. Доцірні компанії ТНК в Україні за галузями економіки (%)

Джерело: розроблено автором на основі [22]

Однією з умов привабливості діяльності глобальних корпорацій є наявність в Україні важливих чинників зростання виробництва, серед них можна виділити [3, с. 162]:

- природні ресурси (значні запаси сировинних ресурсів (вугілля, залізна та марганцева руди, сірка, ртуть, титан, уран, граніт, мінеральні солі тощо) і відповідну добувну і транспортну інфраструктуру);

- наявність достатньо розвинутої регіональної транспортної інфраструктури (трубопроводів, транзитних терміналів, залізниць і автомобільних доріг, мереж електропередач, морських портів).

- відносно дешева кваліфікована робоча сила (питома вага офіційної заробітної плати в структурі доходів населення України збільшується, але розрив у вартості робочої сили з промислово розвинутими країнами ще досить значний);

- комп'ютерні технології і програмне забезпечення дають Україні та ТНК надзвичайно великі можливості, оскільки не потребують жодного обладнання чи устаткування крім комп'ютера, а переважна більшість витрат виробничих припадає на робочу силу.

- економіко-географічне розташування України (традиційні економічні зв'язки управлінських фірм із компаніями країн СНД, Балтії, які склалися в попередні роки та зберегли своє значення в період ринкової трансформації механізму взаємного співробітництва, роблять Україну привабливим плацдармом для освоєння ринків сусідніх країн) [19].

Закордонні ТНК готові здійснювати свою діяльність на території України, але на заваді стають певні чинники, а саме:

- відсутність в Україні сталої стратегії та відповідного національного плану дій;

- недосконалість національного законодавства, нечітка правова система, нестабільність економічної та політичної ситуації, високий рівень корупції в усіх сферах господарської діяльності;

- неспроможність судової системи належним чином виконувати свої функції, критична ситуація у сфері незалежності судової системи (123 місце серед 129 країн світу), [12];

- низький платоспроможний попит українських споживачів, труднощі у спілкуванні з урядовими та приватизаційними органами, переобтяженість регуляторними нормами та складність податкової системи, суттєве податкове навантаження.

Щоб вітчизняні підприємства могли ефективніше функціонувати в сучасних складних умовах ведення бізнесу, при побудові системи управління необхідно враховувати такі чинники: виробничий процес повинен бути достатньо гнучким, щоб дозволяти швидку зміну асортименту продукції. Цей фактор зумовлений насамперед використанням нової техніки у виробництві, впровадженням передових технологій виробництва та охороною навколишнього середовища; потрібно також враховувати серйозну конкуренцію як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку продукції та підвищувати якість продукції; враховувати необхідність врахування невизначеності зовнішнього та внутрішнього середовищ; враховувати зміну структури попиту.

В Україні, станом на 2020 рік представлено близько 7300 філій іноземних ТНК, це близько 0,9% від загальносвітової кількості [35].

Враховуючи те, що зростання української економіки на даному етапі гальмується низкою соціально-політичних внутрішніх і зовнішніх процесів, захопленням територій країною-агресором і втратою сировинних і матеріальних ресурсів, транснаціоналізація може виступати економічним механізмом, який дозволить визначати нові пріоритети суспільного відтворення, цілі зовнішньоекономічної політики, особливості та умови участі України в системі міжнародного поділу праці, що позитивно вплине на стан економічної системи в майбутньому [4].

Для України процес входження в простір глобальної конкуренції свідчить про складність багатопланової взаємодії з іншими країнами, що передбачає необхідність мобілізації власного соціально-економічного та науково-технічного потенціалу в реалізації стратегії розвитку відповідно до «пост-промислових» тенденцій. Зокрема, йдеться про такі аспекти: розширення науково-технічних зв'язків та співробітництва міжнародних наукових установ; скорочення тривалості розробки та впровадження нових продуктів з одночасним підвищенням їх наукової вивченості та технічної складності; скорочення життєвого циклу товарів і комерціалізація процесу виробництва технічних знань, інформаційних технологій; інтеграція національних інноваційних систем через формування мереж корпоративних, промислових і регіональних кластерів; посилення процесів злиття та поглинання інноваційних компаній з метою вдосконалення продукції, модернізації технологічної бази, використання світового науково-дослідного потенціалу; збільшення частки іноземного фінансування наукових досліджень та створення дослідницьких підрозділів ТНК.

Висновки до розділу 3

Глобальні корпорації сьогодення є найважливішими гравцями сучасної світової економіки. Якщо корпорація є успішною, що можна простежити з її

економіки, тоді добробут країни, її участь у світовій діяльності, розподіл праці, рівень інтегрованості у міжнародну економіку, а також її рівень конкурентоспроможності у світі є високими. Крім того, вкладення капіталу ТНК у зовнішню економіку є дієвим способом збільшення попиту на продукцію вітчизняних виробників. Це зробить можливим збереження національних економічних інтересів, створення українських корпорацій, що дасть можливість в подальшому для розвитку українських економічних структур та інтернаціоналізації їх виробництва та капіталу, інтеграції України у світове господарство, її участь у глобальних трансформаційних процесах. Тому, щоб не бути поглиненими великими світовими компаніями, українські компанії мають стати транснаціональними. Стратегічним завданням держави має стати сприяння концентрації фінансового, промислового та інтелектуального капіталу в пріоритетних сферах, створення конкурентоспроможних фінансово-промислових корпорацій – лідерів національної економіки.

ВИСНОВКИ

Генеральні директори разом зі своїм керівництвом по всьому світу працюють в умовах високої нестабільності та невизначеного середовища, спочатку, щоб впоратися з пандемією COVID-19, а потім із подальшим економічним спадом, стрімким зростанням інфляції та геополітичними конфліктами. У такий неспокійний період не дивно, що зусилля для зміцнення короткострокової стійкості домінували на порядку денному багатьох компаній. Менш очевидно, але не менш важливо, що бізнес-лідерам доводиться адаптуватися до низки організаційних змін, які є значними для структур, процесів і людей. Ці зміни є водночас складними, але й при цьому відкривають нові можливості, залежно від того, яким чином організації справляються з ними.

Деякі зміни, особливо в тому, як знайти правильний баланс між роботою в офісі та віддаленою роботою, відбулися на піку пандемії та затягнулися. Інші, такі як безперервний брак кадрів на ринку праці та погіршення психічного здоров'я працівників, прискорилися через кризу COVID-19. Ще інші, такі як ефективне лідерство, розвиток і нарощування можливостей, є вічними організаційними проблемами, які виявилися найважливішими і їх потрібно виправляти у нинішньому середовищі. Усі ці зміни мають довгострокові наслідки, і всі вимагають чіткого мислення і рішучих дій, які не можна відкладати.

Глобальні корпорації володіють значною політичною владою, але точне вимірювання цієї влади залишається невизначеним. Корпоративна влада є особливо очевидною в Сполучених Штатах, де більшість галузей промисловості стають більш концентрованими.

Тиск з багатьох сторін спонукає ТНК стати більш прозорими та підзвітними щодо свого соціального та екологічного впливу, але потрібно зробити набагато більше. Забезпечення збігу цілей МНК із ширшими цілями суспільства навряд чи можна досягти добровільними реформами чи тиском споживачів. Хоча національні нормативні акти, такі як антимонопольні заходи, можуть бути ефективними, тому що транснаціональна мобільність ТНК передбачає необхідність міжнародних дій.

Менеджерська ідеологія представляє топ-менеджера як економічного організатора процесу, який приносить користь всьому суспільству. Економічна складова управлінської ідеології полягає у вкладенні капіталу заради прибутку та забезпечення високих дивідендів у майбутньому. Управлінська свідомість формується завдяки просуванню по ієрархічних сходах, що виробляє своєрідну етику комунікабельності, коли цінується злагодженість, включеність в колектив корпорації, людські стосунки, виробничий процес, стриманість, скромність, професія як засіб самовираження, самовдоволення. Водночас емпіричні дослідження показують, що топ-менеджери бачать суттєву ідеологічну різницю між положеннями концепції довгострокової перспективи, довгострокові інтереси компанії, з одного боку, і концепція соціальної відповідальності бізнесу - з іншого. Крім того, в бізнес-ідеології є національні особливості, які акцентують на прийнятних у певному суспільстві людських стосунках і різноманітних факторах.

Топ-менеджери в наші дні обов'язково зосереджені на короткострокових реакціях на кризи, але вони також повинні думати стратегічно в довгостроковій перспективі та розвивати поведінку, яка відповідає меті. Вони повинні вміти керувати собою, бути в змозі керувати командою, а також мати лідерські навички та мислення, необхідні для лідерства в масштабі, координації мереж корпорації. Це вимагає від топ-менеджерів глибокого усвідомлення як самих себе, так і робочого середовища навколо них.

Багато організацій зосереджуються на різноманітності, справедливості та включеності (PCB), але в багатьох випадках ініціативи не перетворюються на суттєвий прогрес. Чого часто не вистачає, так це чіткого зв'язку між стратегією PCB та бізнес-стратегією. Один зі шляхів уперед полягає в тому, щоб керівники на ранньому етапі були більш систематичними, враховуючи цілі та бажаний рівень впливу своїх програм. Щоб реалізувати прагнення PCB, топ-менеджери повинні визначити можливості для досягнення прогресу всередині своїх організацій, а також для покращення зовнішніх середовища і суспільства.

Дев'ять із десяти організацій у всьому світі пропонують певну форму програми добробуту. Але глобальні показники здоров'я та добробуту залишаються

незадовільними, всупереч втручання з благими намірами. Дослідження підкреслюють зв'язок між повідомленнями про погане психічне здоров'я та добробут та організаційними проблемами, включаючи відставання, прогули, низьку залученість і зниження продуктивності. У 2024 році організаціям необхідно переорієнтувати свої зусилля на систематичне усунення основних причин проблем із психічним здоров'ям і зміцнювати добробут своїх працівників, адже одноразових і поступових виправлень буде недостатньо.

Якщо Україна буде створювати свої власні глобальні корпорації, то матиме можливість виходу на світовий ринок, а також конкурувати на ньому. Попри складну ситуацію у країні, економіко-політичні складнощі, Україна намагається покращувати свій потенціал, на який, в першу чергу впливають глобальні корпорації. Але задля впровадження виробництва великих компаній в Україні, треба залучити інвестування і збільшити рівень економічної привабливості.

Для України процес входження в простір глобальної конкуренції свідчить про складність багатопланової взаємодії з іншими країнами, що передбачає необхідність мобілізації власного соціально-економічного та науково-технічного потенціалу в реалізації стратегій розвитку відповідно до «постіндустріальних» тенденцій. Зокрема, мова йде про такі аспекти: розширення науково-технічних зв'язків та співробітництва міжнародних наукових установ; скорочення тривалості розробки та впровадження нової продукції з одночасним підвищенням її наукомісткості та технічної складності; скорочення життєвого циклу товарів і комерціалізація процесу виробництва технічних знань, інформаційних технологій; інтеграція національних інноваційних систем через формування мереж корпоративних, промислових і регіональних кластерів; посилення процесів злиття та поглинання інноваційних компаній з метою вдосконалення продукції, модернізації технологічної бази, використання світового науково-дослідного потенціалу; збільшення частки іноземного фінансування наукових досліджень і створення дослідницьких підрозділів ТНК.

Глобальні корпорації сьогодення є найважливішими гравцями сучасної світової економіки. Якщо корпорація є успішною, що можна простежити з її

економіки, тоді добробут країни, її участь у світовій діяльності, розподіл праці, рівень інтегрованості у міжнародну економіку, а також її рівень конкурентоспроможності у світі є високими. Крім того, вкладення капіталу ТНК у зовнішню економіку є дієвим способом збільшення попиту на продукцію вітчизняних виробників. Це дасть спроможність зберегти національні економічні інтереси створення українських корпорацій, що дасть можливість в подальшому розвитку українських економічних структур та інтернаціоналізації їх виробництва та капіталу, інтеграції України у світове господарство, її участь у глобальних трансформаційних процесах. Тому, щоб не бути поглиненими великими світовими компаніями, українські компанії мають стати транснаціональними. Стратегічним завданням держави має стати сприяння концентрації фінансового, промислового та інтелектуального капіталу в пріоритетних сферах, створення конкурентоспроможних фінансово-промислових корпорацій – лідерів національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бікулов Д. Т. (2020) Стратегічний менеджмент портфеля брендів структурного підрозділу ТНК на локальному ринку (Дата звернення 03.02.2024)
2. Гаврилко Т.О. (2017) Транснаціоналізація економіки України в умовах глобальної конкуренції (Дата звернення 03.02.2024)
3. Головань О. О. (2018) Позиціювання в системі глокального менеджменту ТНК (Дата звернення 03.02.2024)
4. Жиленко К.М. Гармонізація економічних інтересів ТНК в умовах економіки нового типу. URL: www.investplan.com.ua › pdf › 9.pdf (Дата звернення 04.02.2024)
5. Левченко Л. М. (2017) Аналіз діяльності ТНК в нафтогазовій галузі України (Дата звернення 04.02.2024)
6. Лук'яненко Д., Мозговий О., Бурмака М. (2015) Мотивація топ-менеджменту глобальних корпорацій//міжнародна економічна політика. (Дата звернення 05.02.2024)
7. Мазур В.С. (2016) Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління. Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. (Дата звернення 05.02.2024)
8. Транснаціональні компанії: правове регулювання і колективні договори. Профспілкові вісті. URL: <http://www.psv.org.ua/arts/suspilstvo/view-492.html> (Дата звернення 05.02.2024)
9. Яцкевич І. В. (2020) Роль толерантності у системі управління транснаціональними компаніями (Дата звернення 06.02.2024)
10. A Member of the World Bank Group. Practical Guide to Corporate Governance. Experiences from the Latin American Companies Circle. URL: www.ifc.org/corporategovernance (Date of access 10.02.2024)
11. Anderson, Sarah, and John Cavanagh. (2010). Top 200: The Rise of Corporate Global Power. Institute for Policy Studies, Washington, D.C. (Date of access 10.02.2024)

12. Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*. (Date of access 12.02.2024)
13. Anonymous. (2017). "Airborne Particles Cause More than 3m Early Deaths a Year." *The Economist*, April 1. (Date of access 15.02.2024)
14. Contreras, Isabel, and Andrea Murphy. (2022). *Forbes Global 2000*. (Date of access 17.02.2024)
15. Cullen, J. B. & Parboteeah, K. P. (2011). *Multinational Management. Strategic Approach*, Third Edition. Thomson South-Western. (Date of access 20.02.2024)
16. Department of Economic and Social Affairs. (2016). *Western Asia database*. United Nations, New York, October. (Date of access 22.02.2024)
17. Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*. (Date of access 22.02.2024)
18. GlobalData. *Multinational Companies with Exposure to Ukraine*. URL: <https://www.globaldata.com/data-insights/macroeconomic/multinational-companies-with-exposure-to-ukraine/> (Date of access 24.02.2024)
19. Global Justice Now. (2018). "69 of the Richest 100 Entities on the Planet are Corporations, not Governments, Figures Show." (Date of access 01.03.2024)
20. Goodwin, Neva. (2013). Unpublished memo. Global Development and Environment Institute, Tufts University. (Date of access 05.03.2024)
21. Holmstrom, Bengt, and Steven N. Kaplan. (2011). "Corporate Governance and Merger Activity in the United States: Making Sense of the 1980s and 1990s." *Journal of Economic Perspectives*, 15(2):121-144. (Date of access 11.03.2024)
22. Itzhak, Ben-David, Stefanie Kleimeier, and Michael Viehs. (2020). "Exporting Pollution: Where Do Multinational Firms Emit CO₂?" National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No. 25063, (Date of access 15.03.2024)

23. James Chen. 2023. Multinational Corporation: Definition, How It Works, Four Types. URL: <https://www.investopedia.com/terms/m/multinationalcorporation.asp> (Date of access 16.03.2024)
24. Khan, S. J. M., Samsudin, S. & Islam, R. (2017). Efficiency on Banking in Southeast Asia: Indonesia, Malaysia, Philippines and Thailand. *International Journal of Social Economics*, 44(12) (Date of access 20.03.2024)
25. Manyika, James, Michael Birshan, Sven Smit, Jonathan Woetzel, Kevin Russell, Charlotte Lindsay Purcell, and Sree Ramaswamy. (2021.) *A New Look at How Corporations Impact the Economy and Households*. McKinsey Global Institute Discussion Paper, June. (Date of access 23.03.2024)
26. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Multinational Enterprises in the Global Economy*. (Date of access 23.03.2024)
27. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Multinational Enterprises in the Global Economy*. (Date of access 24.03.2024)
28. Parry, Ian, Simon Black, and Nate Vernon. (2021). "Still Not Getting Energy Prices Right: A global and Country Update of Fossil Fuel Subsidies." *International Monetary Fund, IMF Working Paper WP/21/236*, September. (Date of access 28.03.2024)
29. Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. URL: <https://www.psychosocial.com/article/PR260195/13539> (Date of access 30.03.2024)
30. Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*. (Date of access 01.04.2024)
31. Rau: URL: <https://rau.ua/novyini/novini-kompanij/rozetka/> (дата звернення 03.04.2024).

32. Saad, A. M., Islam, R., Noor, M. S. Z., Ali, J. & Zainal, Z. (2016). Consequences of Service Quality in the Insurance Industry: A Case Study on Saudi Arabia Insurance Industry. *International Business Management*, 10(3): 209-216 (Date of access 03.04.2024)
33. Trucost. (2013). Natural Capital at Risk: The Top 100 Externalities of Business. (Date of access 05.04.2024)
34. United Nations Conference on Trade and Development. 2012. World Investment Report 2012, Transnational Corporations and Export Competitiveness. UNCTAD/WIR/2012. United Nations, New York and Geneva. (Date of access 05.04.2024)
35. Wallach, Omri. (2021). "Top 50 Companies Proportion of World GDP." *Visual Capitalist* (Date of access 05.04.2024)
36. World Bank. (2021). The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future. Washington, DC. (Date of access 07.04.2024)
37. Zahra, I., Chris, J. & Michael, J. (2012). Effect of Context on Performance Approach Orientation. *Public Performance & Management Review*, Vol. 32, pp. 175-205 (Date of access 10.04.2024)

ДОДАТКИ

Додаток А

Огляд зарубіжної літератури

1. Practical Guide to Corporate Governance. Experiences from the Latin American Companies Circle / A Member of the World Bank Group / www.ifc.org/corporategovernance

This practical guide, published by the World Bank Group, focuses on corporate governance experiences and best practices from companies in Latin America. It aims to provide insights and recommendations for improving corporate governance standards and practices in the region, drawing on the expertise and learnings of the Latin American Companies Circle, a group of leading Latin American firms committed to advancing good corporate governance. The guide is a valuable resource for companies, investors, regulators, and other stakeholders interested in strengthening corporate governance frameworks in emerging markets.

2. Top 200: The Rise of Corporate Global Power / Sarah Anderson and John Cavanagh / Institute for Policy Studies, Washington, D.C., 2010

In this report, Sarah Anderson and John Cavanagh from the Institute for Policy Studies analyze the increasing global power and influence of the world's largest corporations. They examine the economic and political implications of the growing concentration of corporate power, highlighting issues such as income inequality, tax avoidance, and the erosion of democratic accountability. The report serves as a critical assessment of the role of multinational corporations in shaping the global economy and calls for greater scrutiny and regulation of corporate activities.

3. The effect of principal's leadership style on teachers' discipline / K. Anwar, M. Muspawi, S. I. Sakdiyah, & H. Ali / Talent Development and Excellence, 2020

This research article explores the impact of school principals' leadership styles on teacher discipline in educational settings. The authors investigate how different leadership approaches, such as transformational, transactional, or laissez-faire styles, influence teachers' adherence to professional standards and organizational norms. The study contributes to the understanding of effective leadership practices in schools and

highlights the importance of principals' leadership in fostering a positive and disciplined work environment for teachers.

4. "Airborne Particles Cause More than 3m Early Deaths a Year" / Anonymous / The Economist, April 1, 2017

This article from The Economist draws attention to the global health crisis caused by air pollution, particularly the impact of airborne particulate matter. It reports that exposure to these particles leads to over 3 million premature deaths annually, with the majority occurring in developing countries. The article highlights the urgent need for action to address air pollution and its devastating consequences for public health and quality of life.

5. Forbes Global 2000 / Isabel Contreras and Andrea Murphy / 2022

The Forbes Global 2000 is an annual ranking of the world's largest public companies, based on a composite score derived from sales, profits, assets, and market value. In this 2022 edition, Isabel Contreras and Andrea Murphy present the latest rankings and analysis, providing insights into the performance and trends of the global corporate landscape. The report is a valuable resource for investors, business leaders, and anyone interested in understanding the key players shaping the global economy.

6. Multinational Management. Strategic Approach, Third Edition / J. B. Cullen & K. P. Parboteeah / Thomson South-Western, 2011

In this comprehensive textbook, J. B. Cullen and K. P. Parboteeah provide a strategic approach to managing multinational corporations (MNCs). They cover a wide range of topics, including global strategy, cross-cultural management, international human resource management, and the political and economic dimensions of MNC operations. The book offers a blend of theoretical frameworks and practical insights, making it a valuable resource for students, researchers, and practitioners in the field of international business and management.

7. Western Asia database / Department of Economic and Social Affairs / United Nations, New York, October 2016

This database, compiled by the United Nations Department of Economic and Social Affairs, focuses on economic and social indicators for countries in Western Asia. It

provides a comprehensive collection of data on various aspects of development, such as population, GDP, trade, and social progress. The database is an essential tool for researchers, policymakers, and organizations working on development issues in the region.

8. Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights / F. Elmi, A. Setyadi, L. Regiana, & H. Ali / International Journal of Economic Research, 2016

This research article investigates the influence of leadership style, organizational culture, and emotional intelligence on the development of a learning organization within the Human Resources Development Agency of the Ministry of Law and Human Rights in Indonesia. The authors analyze how these factors contribute to the creation of an environment conducive to continuous learning, adaptation, and improvement. The study provides insights into the key drivers of organizational learning in the context of a government agency.

9. Multinational Companies with Exposure to Ukraine / GlobalData / <https://www.globaldata.com/data-insights/macroeconomic/multinational-companies-with-exposure-to-ukraine/>

This report by GlobalData examines the exposure of multinational companies to the Ukrainian market in light of the ongoing conflict and political instability in the country. It assesses the potential risks and implications for businesses operating in or relying on Ukraine, including supply chain disruptions, financial losses, and reputational damage. The report is relevant for companies, investors, and policymakers seeking to understand the business landscape and make informed decisions regarding their engagement with Ukraine.

10. «69 of the Richest 100 Entities on the Planet are Corporations, not Governments, Figures Show» / Global Justice Now / October 17, 2018

This article by Global Justice Now highlights the growing economic power of corporations in comparison to nation-states. It reports that 69 out of the world's 100 wealthiest entities are corporations, rather than governments. The article raises concerns

about the implications of this power imbalance for democracy, inequality, and the ability of governments to regulate corporate activities in the public interest. It calls for greater public scrutiny and accountability of corporate power.

Annotation

Zahoruiko D.V. «Top Management of Global Corporations in International Economic Relations». Manuscript.

Qualifying bachelor's thesis in the specialty 292 «International Economic Relations», 2024.

The work is devoted to the study of the role and influence of top management of global corporations on international economic relations. The author examines the theoretical aspects of the activities of global corporations, their varieties, and the principles of work of management. The managerial concept, strategies, and motives of top managers of the world's largest corporations are analyzed.

A separate section is devoted to assessing the power of the influence of top management of large corporations on the world economy, in particular through the externalization of social costs and the concentration of corporate power. The peculiarities of the activities of top management of global corporations in Ukraine and the prospects for the development of domestic top management, taking into account the experience of corporations in Europe and the world, are investigated.

Based on the study, the author concluded about the decisive role of top management in shaping international economic relations and the need to take into account its influence in the formation of national economic policy.

Key words: top management, global corporations, international economic relations, corporate power, managerial concept.

Year: 2024

Рейтинг найбільших корпорацій світу за прибутком і доходами

Рейтинг	Рейтинг за прибутком		Рейтинг за доходами	
	Фірма	2022 прибуток (\$ млрд.)	Фірма	2022 дохід (\$ млрд.)
1	Walmart	573	Saudi Aramco	105
2	Amazon	470	Apple	101
3	Saudi Aramco	400	Berkshire Hathaway	90
4	Sinopec	385	Alphabet	76
5	PetroChina	380	Microsoft	71
6	Apple	379	ICBC	54
7	UnitedHealth Group	298	China Construction Bank	47
8	Volkswagen	296	JPMorgan Chase	42
9	CVS Health	292	Meta Platforms	39
10	Toyota Motor	282	Agricultural Bank of China	37
11	ExxonMobil	281	Tencent Holdings	35
12	Berkshire Hathaway	276	Samsung Group	34
13	Shell	262	Bank of China	34
14	Alphabet	257	Amazon	33
15	McKesson	257	Bank of America	31
16	Samsung Group	244	Vivendi	29
17	AmerisourceBergen	221	Toyota Motor	28
18	Hon Hai Precision (Foxconn)	215	Mercedes-Benz Group	27
19	Costco Wholesale	210	Gazprom	25
20	ICBC	208	Novartis	24

Джерело: *Forbes, The Global 2000*

**Рейтинг найбільших корпорацій світу за активами і ринковою
капіталізацією**

Рейтинг	Рейтинг за активами		Рейтинг за ринковою капіталізацією	
	Фірма	2022 прибуток (\$ млрд.)	Фірма	2022 ринкова капіталізація (\$ млрд.)
1	ICBC	5.5	Apple	2640
2	China Construction Bank	4.7	Saudi Aramco	2292
3	Agricultural Bank of China	4.6	Microsoft	2054
4	Fannie Mae	4.2	Alphabet	1582
5	Bank of China	4.2	Amazon	1468
6	JP Morgan Chase	4.0	Tesla	1039
7	Bank of America	3.2	Berkshire Hathaway	741
8	Mitsubishi UFJ Financial	3.2	Meta Platforms	500
9	Freddie Mac	3.0	Taiwan Semiconductor	495
10	BNP Paribas	3.0	UnitedHealth Group	490
11	HSBC Holdings	3.0	NVIDIA	490
12	Japan Post Holdings	2.6	Johnson & Johnson	477
13	Citigroup	2.4	Visa	436
14	Credit Agricole	2.4	Walmart	432
15	Sumitomo Mitsui Financial	2.2	Tencent Holdings	414
16	Postal Savings Bank of China	2.0	Proctor & Gamble	387
17	Mizuho Financial	2.0	JPMorgan Chase	374
18	Wells Fargo	1.9	Samsung Group	367
19	Barclays	1.9	Nestle	360
20	Bank of Communications	1.8	ExxonMobil	360

Джерело: Forbes, The Global 2000

Рейтинг найбільших корпорацій світу за кількістю робітників

Рейтинг	Корпорація	Кількість робітників
1	Walmart	2 300 000
2	Amazon	1 544 000
3	Hon Hai Precision (Foxconn)	827 000
4	Accenture	738 000
5	Volkswagen	642 000
6	Tata Consultancy Services	616 000
7	Deutsche Post	584 000
8	United Parcel Service	500 000
9	Kroger	500 000
10	Home Depot	500 000
11	Gazprom	468 000
12	Agricultural Bank of China	455 000
13	Target	450 000
14	China Mobile	449 000
15	ICBC	425 000
16	Teleperformance	420 000
17	PetroChina	417 000
18	Ahold Delhaize	413 000
19	Sodexo	412 000
20	Starbucks	402 000

Джерело: Statista.com, «Leading 500 Fortune companies based on the number of employees in 2022» January 2023

Короткий звіт за результатами перевірки кваліфікаційної роботи антиплагіатною інтернет-системою Unicheck



Ім'я користувача:
Міжнародного менеджменту Олійник Вікторія

ID перевірки:
1016215951

Дата перевірки:
29.04.2024 10:14:32 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
29.04.2024 10:19:06 EEST

ID користувача:
100005721

Назва документа: Загоруйко Д.В.Топ-менеджмент глобальних корпорацій в міжнародних економічних відно...

Кількість сторінок: 40 Кількість слів: 8388 Кількість символів: 65896 Розмір файлу: 120.76 KB ID файлу: 1015990462

12.8% Схожість

Найбільша схожість: 4.26% з Інтернет-джерелом (<https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/51423/1/%d0%a4%d0%9c%d0%99..>)

11.5% Джерела з Інтернету

163

Сторінка 42

11.2% Джерела з Бібліотеки

386

Сторінка 43

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

82