

командою: викладачі, студенти та аграрні компанії. Нині значна кількість компаній тісно співпрацюють із навчальними закладами, організовуючи презентації, ознайомчі екскурсії на виробництво, впроваджують освітні проекти для проходження практики, стажування молодих спеціалістів.

Оскільки майбутнє України за прогресивним сільським господарством з високою доданою вартістю та ефективною економікою, потрібно готувати спеціалістів для агросектору у новому форматі, так звані «польові командири», які володіють універсальними знаннями в сфері агрономії, зооветеринарії, агроінженерії та бізнес-менеджменту.

Отже, в умовах посилення міграційних процесів, слабкої мотивації абітурієнтів до здобуття вищої освіти в Україні, варто відзначити динамічний розвиток агросектору, посилення співпраці університетів з бізнесом, розвиток міжнародної співпраці (стажування студентів за кордоном, подвійні дипломи, що буде підтвердженням міжнародного визнання та практичну цінність освіти в державі та за її межами).

УДК 334.7

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Н.Сисоліна, канд. екон. наук, доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет

Корпоративні відносини широко розповсюджуються в світі, про що свідчить кількість укладених угод на акції на світових біржах, тому питання корпоративного управління є актуальні.

Термін «корпоративне управління» (англ. «*corporate governance*») означає взаємодію великої кількості осіб й організацій, що мають відношення до різних аспектів функціонування підприємства.

Структура корпоративного управління складається з: 1) явних та неявних договорів між компанією та стейкхолдерами – зацікавленими сторонами щодо розподілу обов'язків, прав та винагород, 2) процедур узгодження іноді суперечливих інтересів зацікавлених сторін відповідно до своїх обов'язків, привілеїв та ролей; 3) процедур належного нагляду, контролю та інформаційних потоків, що служать системою стримувань та противаг.

Корпоративне управління охоплює відносини між менеджментом, радою директорів (наглядовою радою), контролюючими акціонерами, міноритарними акціонерами та іншими зацікавленими сторонами [1].

Для корпоративного управління головне – це механізми, за допомогою яких забезпечується відповідальна, прозора корпоративна поведінка та підзвітність. Й лише при розгляді стратегії функції перетинаються, оскільки це питання є ключовим елементом як корпоративного управління, так й управління компанією.

Існують різні теорії корпоративного управління: теорія співучасників (англ. *stakeholders theory*), тобто обов'язкова підконтрольність менеджменту компанії всім зацікавленим сторонам, що реалізують прийнятну модель корпоративних відносин; агентська теорія (англ. *agency theory*), тобто механізм корпоративного управління розглядається через інструментарій агентських витрат (винагороди менеджерам як агентам акціонерів); теорія порівняльного інституційного аналізу заснована на виявленні універсальних положень систем корпоративного управління при проведенні міждержавного порівняння.

Необхідність корпоративного управління обумовлена тим, що бізнес як власність належить принципалам (власникам, інвесторам), а права керування цим майном делеговані агентам – раді директорів і менеджменту, що породжує асиметрію інформації та пов'язані з

нею агентські витрати, що виражаються в діях менеджменту, не спрямованих на задоволення інтересів власників.

Важливу роль у системі корпоративного управління відіграють так звані зацікавлені особи. До них належать: споживачі, ділові партнери, фінансові посередники, потенційні інвестори, персонал корпорації (менеджери і службовці), органи влади, громадські організації тощо.

В українських акціонерних товариствах (АТ) виділяються наступні групи акціонерів: акціонери – працівники підприємства; акціонери – адміністратори підприємства; сторонні акціонери.

Особливу роль серед акціонерів грає держава. До теперішнього часу Україна володіє акціями понад кількох тисяч українських АТ. Держава в таких акціонерних товариствах володіє саме контрольним пакетом, тобто є стратегічним інвестором.

З точки зору належності до безпосередньої роботи в АТ акціонери можуть бути як інсайдерами, так і аутсайдерами. В Україні застосовано, у переважній більшості випадків, інсайдерську модель АТ. Однак реального впливу акціонери-працівники підприємства на контроль за його діяльністю не здійснюють, оскільки не мають реального доступу до прийняття реальних оперативних рішень.

Отже, розвиток корпоративних відносин не є сталим, він продовжується і має як позитивні, так і негативні характеристики. Так, великі сторонні акціонери грають неоднозначну роль у системі корпоративного управління: з одного боку, поява їх, особливо у поєднанні з професійним менеджментом, може здійснити значний вплив на прийняття стратегічних рішень, але з іншого боку, зміна стратегічної орієнтації у діяльності товариства може, у випадку управлінських помилок, призвести якщо не до банкрутства товариства, то до значного погіршення його фінансових результатів. На даний час, в зв'язку з пандемією COVID-19 розвиток корпоративних відносин загальмувався, проте, на наш погляд, він продовжиться, певний період, менш стрімкими темпами.

Список літератури

1. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. Р. Л. Ткачука. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.: ил. – (Профессиональное издание для бизнеса).

УДК 338

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ БЕЗЗБИТКОВОСТІ

І.Харченко, канд. екон. наук., доц.

Центральноукраїнський національний технічний університет

Постановка проблеми. Проблема беззбиткової роботи є важливим аргументом при прийнятті багатьох економічних рішень. Її можна розглядати як в довгостроковому, так і в короткостроковому плані. Довгостроковий погляд на проблему передбачає обов'язкове вироблення стратегічних орієнтирів і їх послідовну реалізацію. Це окрема тема досліджень і окрема наука, тому стратегічний підхід в даному випадку залишимо фахівцям зі стратегічного управління. Короткострокове визначення відбувається, враховуючи поділ витрат на змінні і постійні. Цей поділ є досить умовним і таким, що не відповідає дійсному характеру поведінки в реальних умовах виробництва, особливо при зміні умов роботи. Тому визначення точки беззбитковості не відображає дійсний стан справ при визначенні межі прибутків і збитків та доцільності виготовлення запланованих обсягів продукції. Але дуже важливо розуміти, з яких позицій треба підходити до прогнозування беззбиткової роботи хоча б в короткостроковому періоді.