

й методичні аспекти, С. 109–121. URL: <https://doi.org/10.31865/2414-9292.16.2021.246368> (дата звернення: 29.09.2023).

Станкевич І.В.,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту і маркетингу,
Двоєнкін Є.М.,
здобувач ступеня PhD,
Тимусяк М.С.,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
Одеська державна академія будівництва та архітектури

ІННОВАЦІЙНІ СКЛАДОВІ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Інноваційна економіка забезпечує взаємодію в рамках трикутника «наука-бізнес-державна»: наука генерує нові знання, бізнес їх впроваджує у практичну діяльність, держава допомагає у процесі розробки та впровадження інновацій, формуючи та розвиваючи інфраструктуру. Розвиток корпоративного бізнесу відбувається за допомогою інновацій, при цьому успішною буде та корпорація, яка не тільки створює інновації (від ідеї до формування нового продукту), а та, у якій існує комплексне уявлення інноваційного процесу (тісний зв'язок із комерційною діяльністю, системність інноваційного продукту, розвиток та ефективне використання ресурсного потенціалу), що можливе лише за ефективного корпоративного управління [1].

Українська підприємницька модель є симбіозом американської та континентальної моделей. В її основу покладено американську модель, яка передбачає перерозподіл власності через фондовий ринок. Однак повною мірою американську модель реалізувати в умовах перехідної економіки неможлива (наявність адміністративних бар'єрів, недосконалість податкового законодавства, можливості банкрутства), тому частково були використані європейські механізми корпоративного управління [3].

На якість корпоративного управління впливає корпоративна етика і культура, тобто сукупність моральних і правил корпоративного поведінки, які забезпечують формування та підтримка високого корпоративного духу, прагнення внутрішніх суб'єктів корпорації до досягнення загального успіху. Корпоративна культура визначає принципи та цінності корпорації, її місію, призначення, параметри поведінки працівників, взаємовідносини між зовнішніми та внутрішніми суб'єктами. Рівень корпоративної культури виміряти (якісно та кількісно) досить складно. Корпоративну культуру можна розглядати як причину репутаційних ризиків Недотримання цих принципів, конфлікти між суб'єктами корпорації знижують імідж та негативно впливають на її ділову репутацію.

При виборі моделі корпоративного управління в умовах інноваційної економіки необхідно враховувати як вплив різноманітності факторів, так і конкретного фактору на досягнення поставленої мети. Обрана модель корпоративного управління буде ефективною (якісною) у разі відповідності принципам прозорості, справедливості, підзвітності та соціальної відповідальності, забезпечення інвестиційної привабливості та відкритості, інноваційної активності, а також наявності механізмів урегулювання конфліктів та зіткнень інтересів, що виникають у корпоративному управлінні.

Сучасні ринкові умови світової економіки визначають загальні напрями та механізми вдосконалення практики корпоративного управління, а відповідно, та оцінки його якості [3].

Поліпшення корпоративного управління (підвищення якості) досягається такими інноваційно-організаційними змінами:

- кількісною зміною управлінського потенціалу з допомогою підвищення ефективності використання ресурсів;
- структурними змінами у діяльності корпорації, бізнес-процесах, що тягнуть за собою розвиток інноваційних процесів, зміну сфери діяльності;
- інноваційними змінами у створенні продуктів, виробничих технологіях, що підвищують цінність товарів та знижують витрати;

Управління проектами: проєктний підхід в сучасному менеджменті

- комунікаційними змінами при взаємодії управлінської системи та зовнішнього середовища;
- поєднанням кількох змін [2].

Вважаємо, що на покращення корпоративного управління впливають не лише організаційні зміни, а й економічні інтереси суб'єктів корпорації, забезпечення їх балансу та запобігання конфліктним ситуаціям внаслідок розбалансування інтересів (табл. 1).

Таблиця 1

Узагальненна класифікація методик оцінки якості корпоративного управління

Класифікаційна ознака	Види методик
За цілями і задачами оцінки	Оцінки ефективності системи корпоративного управління; оцінки якості системи корпоративного управління.
За якісно-кількісною належністю	Якісні; кількісні; якісно-кількісні (комплексні).
За використанням методичним інструментарієм	Бально-рейтингові; регресійні; коефіцієнтні; факторні; декомпозиційні; індексні; функціональні; векторні; ймовірнісні.
За застосовуваними економічними показниками	Організаційні; вартісні; результативні

Щодо українських умов розвитку компаній, то можна зауважити, що прийняття тієї чи іншої моделі корпоративного управління можливе лише з урахуванням культурно-правової та інституційно-галузевої специфіки, історичних та соціально-економічних традицій. Вищевикладене повною мірою відноситься і до оцінки якості корпоративного управління, оскільки від якості залежить інвестиційна привабливість, висока конкурентоспроможність та рівень відкритості корпорації [3].

Список використаних джерел:

1. Голівер В.П. Кількісна оцінка ефективності діяльності виконавчого органу з використанням концепції піраміди ефективності. *Агросвіт*. 2018. № 11. С. 60-67.