

*Никитюк Ю.В., студент; науковий керівник Ганущак-Єфіменко Л.М., д.е.н., проф.
Київський національний університет технологій та дизайну*

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. В статті викладено результати досліджень у сфері корпоративно-організаційного розвитку підприємств, проаналізовано етапи еволюційного розвитку корпорацій. Досліджено джерела появи ускладнень трансформаційних процесів та динаміку їх інтенсивності, запропоновано розгляд креативних корпоративних утворень.

Ключові слова: корпорації; корпоративно-організаційний розвиток; корпоратизація; інновації.

*Никитюк Ю.В., студент; научный руководитель Ганущак-Ефименко Л.М., д.э.н., проф.
Киевский национальный университет технологий и дизайна*

АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ И ПРОБЛЕМЫ КОРПОРАТИВНО-ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье изложены результаты исследований в сфере корпоративно-организационного развития предприятий, проанализированы этапы эволюционного развития корпорацій. Исследованы источники появления осложненных трансформационных процессов и динамика их интенсивности, предложено рассмотрение креативных корпоративных образований.

Ключевые слова: корпорации; корпоративно-организационное развитие; корпоратизация; инновации.

*Nykytiuk Yu.; scientific supervisor Hanushchak-Yefimenko L.
Kyiv National University of Technologies and Design*

ANALYSIS OF TRENDS AND PROBLEMS OF CORPORATE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Abstract. The article presents the results of researches in the sphere of corporate-organizational development of enterprises, analyzes the stages of evolutionary development of corporations. The sources of occurrence of complications of transformation processes, dynamics of their intensity are investigated, the consideration of creative corporate entities is offered.

Keywords: corporations; corporate and organizational development; corporatization; innovation.

Вступ. Ринкові трансформації в Україні супроводжувалися формуванням як основного корпоративного сектору економіки. Даний процес відбувався за суперечливих тенденцій, пов'язаних із наслідками приватизації, змінами структури корпоративної власності та впливу цих чинників на ефективність функціонування підприємств.

Сучасний стан вітчизняних підприємств характеризується значною мірою низькою ефективністю господарювання та відсутністю адекватних моделей стратегічного розвитку на основі соціально-економічного зростання.

Невирішені частини проблеми. Закономірності трансформації корпоративних систем, їх внутрішня особливість і суперечливість актуалізують необхідність пошуку концептуальних підходів та прикладних моделей управління, які б найбільшою мірою сприяли макро- та мікроекономічному зростанню. Формування ефективної системи корпоративного управління залишається важливою складовою структурного реформування. Вирішення проблеми ефективності корпоративного управління є необхідним для досягнення високих темпів економічного зростання і забезпечення прибутковості господарювання, реалізації потенціалу конкурентного середовища, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Саме це обумовлює необхідність наукового обґрунтування

ефективності системи корпоративного управління як основи механізму досягнення ефективності розвитку підприємств.

Аналіз останніх досліджень. В Україні відбувається активний розвиток теорії і практики корпоративного управління. До фундаментальних праць у галузі теорії корпоративного управління належать роботи таких вчених як І. Ансофф, М. Аокі, А. Воронкова, В. Євтушевський, Д. Задихайло, Н. Карачина, О. Кібенко, А. Козаченко, Є. Коренєв, О. Луппол, А. Мендрул, Є. Палига, В. Парсяк, С. Пішпек, О. Поважний, С. Румянцев, А. Сірко, М. Сірош, М. Чечетов, Л. Федулова, К. Хьюнг та ін. Проте в економічній теорії і практиці залишаються недостатньо повно дослідженими питання обґрунтування можливостей підвищення ефективності функціонування підприємств на основі системного вдосконалення корпоративного управління як управлінського процесу, розроблення на цій основі методичних основ оцінювання та моделювання ефективності такого управління, а також формування, згідно з такими підходами, моделей стратегічного розвитку підприємств.

Виклад основного матеріалу. Поняття «корпорація» зазвичай позначає оптимальну форму організації великомасштабного виробництва промислової продукції або послуг. Багато дослідників, враховуючи таких авторитетів, як Джон Кеннет Гелбрейт, визначали індустріальну систему як частину економіки, що характеризується діяльністю великих корпоративних структур.

Виникнувши в пізньому Середньовіччі, корпорація спочатку являла собою об'єднання вільних господарських суб'єктів задля досягнення економічних цілей. З плином часу склалися якісно відмінні один від одного типи корпорацій.

Найважливіша мета промислової корпорації з моменту її виникнення – максимальна ефективність виробництва (зниження витрат, підвищення обсягів випуску продукції і максимізація прибутку). Як наслідок, одним з визначальних показників успіху корпоративної діяльності є її прагнення до лідерства у будь-якій сфері.

Корпоративна структура характерна для розвинених країн. Вона розвивалася еволюційним шляхом протягом майже двох століть, переживала періоди злетів і важких криз, створювала і руйнувала загальнолюдські цінності. Наслідково, в другій половині ХХ ст. дана структура досягла високого ступеня ефективності, що обумовлює сучасний економічний рівень цих країн.

Ключова особливість сучасних великих корпорацій – розвинена диверсифікація, що базується на поєднанні різних технічних напрямків. Як правило, диверсифіковані корпорації будуються на основі декількох базових технологій і характеризуються широким спектром продукції, що випускається. Більшість з них використовує дивізіональну структуру і являють собою автономні багатогалузеві комплекси спільно керованих територіальних відділень (дивізіонів), побудованих за принципом вертикальної інтеграції із замкнутим циклом виробництва кінцевого продукту.

Корпоративну структуру промисловості розвинених країн з точки зору проблеми управління можна охарактеризувати наступними основними ознаками:

- наявністю 100–200 великих корпорацій з вертикально інтегрованими по кінцевій продукції відділеннями або дивізіонами;
- диверсифікацією (обсяг власних робіт по функціональному комплексу становить 80–90%) та широким асортиментом повнофункціональної кінцевої продукції;
- розвиненим внутрішньокорпоративним програмно-цільовим і поточним плануванням;
- наявністю в корпорації п'яти і більше критичних високих технологій;
- малим об'ємом міжкорпоративних зв'язків, які становлять 10–15% виробляемого продукту (в натуральному вираженні).

З поступовим розвитком суспільного виробництва, підвищення рівня життя, формування різноманітних потреб і переходу працівників до інших установок внутрішніх цінностей корпорація змінювала звичні форми і вдосконалювала свою внутрішню структуру. Лише у другій половині ХХ ст. виділяють три періоди її розвитку.

Перший період зазвичай характеризується західними дослідниками терміном «постфордизм», або «етап гнучкої спеціалізації», що полягав у відході від установки на масове виробництво. Найважливішою передумовою для таких зрушень став науково-технічний прогрес 1950–1960-х рр., який зумовив поширення нових технологій, що сприяли децентралізації, демасифікації і фрагментації виробництва. Також, можна виділити підвищення кваліфікації працівників, зростання їх самостійності.

Другий етап припав на 1970-ті – початок 1980-х рр. і характеризувався, перш за все, формуванням децентралізованих і деієрархізованих систем управління, які здійснювали передачу прав на прийняття рішень на максимально низький рівень, що було спричинено зростанням творчого потенціалу працівників. Ця трансформація (як і попередня) ще опосередковано не зачіпала глибинних, сутнісних форм корпоративної організації.

Третій етап (1980-ті – перша половина 1990-х рр.) Фактично завершує історію класичної індустріальної корпорації. На даному етапі вона перетворюється в специфічну соціальну спільність, що різко змінює її внутрішню структуру, так як:

- провідну роль в такій організації відіграють так звані працівники інтелектуальної сфери. Від них не в меншій мірі, ніж від власників, залежить її успіх, вони мають набагато більше свободи, ніж традиційний, найманий персонал, і, як наслідок, воліють працювати як колеги, а не як підлеглі;
- виробнича діяльність компанії перестає бути сукупністю окремих операцій, в повній мірі перетворюючись на процес. В результаті провідні позиції починають займати фахівці, що володіють найбільш повною та адекватною інформацією про процес (іноді їх називають «власниками процесу»);
- найважливішим елементом, що скріплює єдність корпорації, стає вже не проста матеріальна залежність працівників від господарів, а специфічна культурна спільність персоналу, в рамках якої моральна єдність забезпечує основу для взаємної довіри.

В останні роки минулого століття класична корпорація радикально трансформувалася, що було викликано значним посиленням ролі працівників інтелектуальної сфери в забезпеченні ефективності діяльності корпорації, внаслідок чого традиційний фактор власності на засоби виробництва втратив своє основне значення. Корпорація дедалі більше мірою стає анти ієрархічною (а, отже, гнучкою) структурою.

Еволюція індустріальної корпорації протягом багатьох десятиліть демонструвала свою конкурентоспроможність і слугувала рушієм провідних західних економік. Так, розвиток її більш сучасних форм забезпечував зміну структури суспільного виробництва. Якщо в 1955 році в обробній промисловості та будівництві США було зайнято до 34,7% сукупної робочої сили і вироблялося близько 34,5% валового національного продукту (ВНП), то до 1970 року дані показники знизилися до 25% і 27,3% відповідно. В аграрному секторі до того часу було зайнято близько 4% працездатного населення, тоді як в 1945 р. – 20%.

На відміну від класичних індустріальних корпорацій ринкової економіки, в централізованих економіках (в тому числі і в радянській) великі підприємства поступалися в ефективності. На думку фахівців, характерними рисами таких корпорацій виступають:

- визначення головної мети, а саме реалізації завдань, поставлених державою. У цій ситуації уряд надавав певні послуги, від поставки робочої сили до фінансування закритих міст або пільгового безлімітного кредитування – заради забезпечення державних інтересів. У всіх перерахованих вище випадках цілі досягалися, незважаючи на масштаб зусиль і ефективність виробництва;

- здатність досягати успіхів лише у відносно вузьких напрямках діяльності. У радянській економіці це відобразилося у високому ступені монополізації: до кінця 1980 року близько 80% найменувань продукції вироблялося на декількох підприємствах, частка заводів і фабрик з чисельністю зайнятих, що перевищувала 1 тис. чоловік, становила 73,3% (проти 26% – у США). Ще однією особливістю радянської економіки була вкрай відстала структура експорту, в якому питома вага палива та електроенергії перевищував 52%. В азіатських країнах названа тенденція втілювалася у швидкий розвиток машинобудування та електроніки, орієнтованих на експорт. Такти чином, частка вкладу електронної промисловості у ВВП в Південній Кореї наприкінці 1980-х рр. досягав 17,8%, Малайзії – 21%, Сінгапурі – 34%; даний сектор забезпечував від 31% до 44% загального обсягу експорту цих держав;

- досягнення успіхів, як правило, в кількісному, а не в якісному відношенні, а також штучно занижені витрати як головний інструмент їх конкурентоспроможності. В СРСР витрати забезпечувалися державними дотаціями і низькою оплатою праці в умовах незмоги конвертації грошової одиниці (рубля). В країнах Південно-Східної Азії – дешевою робочою силою (навіть у Південній Кореї на початку 1990-х рр. середня заробітна плата в промисловості становила 15% японського і 11% американського рівнів). В Японії – протекціоністською митною політикою (в середньому рівень цін в країні був вищий за американський на початку 1990-х рр. більш ніж в 2,5 рази) і штучно дешевими фінансовими ресурсами (в 1970–1980-і рр. Банк Японії більшості компаній, що працювали в пріоритетних для держави напрямках, надавав кредити під відсоток в середньому в 2 рази менше того, який можна було б отримати на ринку);

- потреба в гігантських обсягах інвестицій для свого розвитку і нездатність забезпечити високу ефективність виробництва. Наприклад, в Японії 86% цін в сільському господарстві регулюється державою, 3/4 доходів фермерів складають державні субсидії, а продуктивність в аграрному секторі не перевищує 30% американської. На Тайвані на початку 1990-х рр. норма накопичення складала 24%, Гонконгу – 30%, Малайзії, Таїланді та Південній Кореї – 35%, Індонезії – 37%, Сінгапурі – 47%, Китаї – 50% ВВП, тоді як в розвинених ринкових економіках не перевищувала 17–21%. При цьому в азіатських країнах у 1970-1980-і рр. частка активного населення, зайнятого в промисловості, зростає з 17–27% до 40–51%, а середня тривалість робочого часу досягла 2,5 тис. годин на рік, тоді як в більшості європейських держав вона законодавчо обмежена 1,5 тис. год. У 1960–1980-і рр. на Тайвані за рахунок підвищення продуктивності забезпечувалося лише 2,6% з 9,4% середнього щорічного приросту ВВП, в Південній Кореї – 1,2% з 10,3%, Сінгапурі – 0,2% з 8,7%, тоді як у Франції – 3% з 5%;

- слабка чутливість до технологічного прогресу, тому такі корпорації не стають каталізаторами інновацій і не оцінюють належним чином інтелектуальний потенціал своїх працівників. Як в державних і військових структурах, так і в подібних компаніях найвище цінується лояльність персоналу. Тут найбільш показовим є досвід Японії, де вже в 1980-і рр. близько 43% працівників були зайняті в одній і тій же фірмі протягом 10 років поспіль. Фактор підвищення кваліфікації співробітників залишається там останнім серед десяти найбільш важливих складових економічного зростання.

Подібні централізовані структури могли успішно змагатися з класичними корпораціями тільки до тих пір, поки конкуренція йшла у виробництві масових індустриальних благ і роль інтелектуального капіталу не стала визначальною. Не випадково занепад таких систем (банкрутство радянської моделі, десятирічна стагнація в Японії, азіатська криза) припав на період розквіту в західному світі високотехнологічного виробництва, заснованого не стільки спираючись на застосування праці для перетворення сировини в промислово продукцію, а на використанні інтелекту для перетворення інформації

в знання. Саме цей процес вносить істотні корективи в оцінку перспектив розвитку класичної індустріальної корпорації.

Найважливішою рисою кінця ХХ ст. стала поява «нової економіки», в основі якої лежать найбільш досконалі інформаційні технології.

Розвиток «нової економіки» призвів до широкого поширення дрібних компаній, які можуть бути засновані з мінімальними інвестиціями і основним надбанням яких є інтелект і таланти їх засновників. Розвиток подібних структур вимагає партнерства творчих особистостей, а не відносин «керівництва через підпорядкування». В подальшому, такі відносини набувають яскраво вираженої неекономічної складової.

Такі об'єднання представляють новий тип компанії – креативні корпорації. Вони організують діяльність на основі внутрішньої узгодженості орієнтирів і прагнень співробітників, а не на основі наказів керівника, рішення більшості чи навіть консенсусу. Вперше мотиви діяльності виявляються вищими за її стимули. Організація, побудована на єдності світогляду і ціннісних установок її членів, управлінні знаннями, які змінюють колишнє наукове управління індустріальної епохи. Дана установка стає найбільш гармонійною і динамічною формою виробничого співтовариства.

Креативна корпорація відрізняється від традиційних типів цілою низкою параметрів:

- її діяльність, в першу чергу, відповідає внутрішнім прагненням, ідеалам творців та принципам економічної доцільності. Переважає, як правило, прагнення реалізувати свій творчий потенціал, накопичений раніше, розробити і організувати виробництво принципово нової послуги, продукції, інформації або знання. По мірі розвитку компанії цей дуже сильний мотив доповнюється бажанням організувати компанію як соціальну структуру;

- вона будується навколо творчої особистості, яка гарантує її стійкість і процвітання. Успіх власників тут обумовлений не контролем над більшою частиною капіталу своїх компаній, а тим, що вони, як засновники бізнесу, що став головним проявом їх творчих можливостей, несуть за нього відповідальність, уособлюючи в очах суспільства, в першу чергу, створений ними соціально-виробничий організм. Для таких підприємців характерне ставлення до бізнесу як до свого творіння, і, отже, прихильність цілям організації виявляється більш стійкою, ніж у тих, що базуються на ставленні до бізнесу як до своєї власності;

- такі господарські структури найчастіше не дотримуються поточної господарської кон'юнктури, а формують її. Їх продукцію зазвичай складають якісно нові наукомісткі товари або послуги. Креативні корпорації, в більшості випадків, не приймають форму диверсифікованих фірм і конгломератів, зберігаючи ту вузьку спеціалізацію, яка була передбачена при їх створенні. Вони, радикально змінюючи вигляд сучасного бізнесу, тим не менш не заперечують колишніх організаційних форм. Причому вони видозмінюють реальність ділового життя, привносячи в неї не цілком економічні елементи, засновані на зростаючій свободі індивідів, породжуючи подальше її зміцнення і розвиток. В цьому відношенні креативні корпорації втілюють собою вихід за межі класичної індустріальної компанії і жорстко протистоять централізованим структурам; вони не тільки здатні розвиватися, використовуючи внутрішні джерела, а й виявляють можливість постійно перетворюватися, даючи життя все новим і новим компаніям. Дійсно, в умовах, коли окремі працівники в деякому сенсі персоніфікують певні елементи виробничого процесу, не існує серйозних перешкод для виділення (відокремлення) з тієї чи іншої структури даного типу нових самостійних елементів.

Висновок. В новому столітті роль креативних корпорацій посилиться. Саме цей факт (а не зліт і падіння фондових індексів) відображає реальний масштаб і значення сучасної технологічної революції, що робить нове суспільство все більше і більше схожим на те, яке було в ХХ ст.

Креативні корпорації втілюють собою тип організації, найбільш підходящий потребам розвитку інтелектуального капіталу, вони природним чином виникають з найрозвиненіших форм класичної індустріальної корпорації. На думку фахівців, в перші десятиліття ХХ ст. дані структури стануть найбільш конкурентоспроможними на світових ринках. Це неминуче призведе до прискорення господарської поляризації, яке спостерігалось в останні роки минулого століття, породить нові міжнародні проблеми, однак це цілком об'єктивна тенденція інтелектуалізації виробництва, зростання свободи і переходу до неекономічних цінностей.

В українській економіці також спостерігається трансформація корпоративних структур, відбувається інтенсивне формування інтегрованих корпорацій за результатами злиття, поглинань з метою концентрації капіталу і посилення конкурентних позицій на ринках збуту. У той же час активно формуються креативні малі фірми, які розробляють наукомістку продукцію і використовують інноваційний стиль управління підприємством.

Як правило, ці фірми створювалися в початковий період переходу до ринкових умов, коли відбувалася різка диференціація крупних науково-дослідних інститутів (НДІ) та науково-промислових комплексів на безліч малих науково-технічних фірм, що спеціалізуються на окремих наукових напрямках .

Список використаної літератури

1. Єрмошенко М. М. Маркетинг: підруч. / М. М. Єрмошенко, С. А. Єрохін. – К.: Національна академія управління, 2011. – 632 с.
2. Єрмошенко М. М. Економіка та управління інноваційною діяльністю підприємств: навч. посіб. / М. М. Єрмошенко, Л. М. Ганущак-Єфіменко. – К.: НАУ, 2011. – 528 с.
3. Ганущак-Єфіменко Л. М. Інноваційний розвиток підприємств: навч. посіб. / Л. М. Ганущак-Єфіменко, О. В. Гуменна. – К.: НаУКМА, 2015. – 280 с.
4. Miahkykh, I. M., Shkoda, M. S., & Peresytko, O. M. (2019). Enhancing the enterprise pricing strategy management. *Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. Series: Economic Sciences*, 137(4), 95–103. doi:10.30857/2413-0117.2019.
5. Баула, О. В. (2018). Інтеграційні процеси та їх організаційний супровід у період розвитку компанії. *Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. Series: Economic Sciences*, 121(2), 43–50. doi:10.30857/2413-0117.2018.2.4.
6. Shcherbak, V. G., & Balashova, N. V. (2017). Шляхи вдосконалення механізму управління процесом інноваційного забезпечення системи професійного навчання безробітних. *Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. Series: Economic Sciences*, 117(6), 22–28. doi:10.30857/2413-0117.2017.6.3.
7. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития [Электронный ресурс] / Й. А. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – Режим доступа: <http://socioline.ru/book/j-shumpeter-teoriya-ekonomicheskogo-razvitiya>.