

Філімончук Сергій

здобувач вищої освіти спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.**,

доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ФУНКЦІОНУВАННЯ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ

Управління ефективністю акціонерного товариства шляхом узгодження інтересів власника компанії та управлінців передбачає оптимізацію перерозподілу прибутку корпорації на виплату дивідендів та реінвестування у діяльність і подальший розвиток. Це можливо, якщо у товаристві сформоване тверде ядро акціонерів, які віддають перевагу росту курсу акцій, а не отриманню тимчасових прибутків та через механізм здійснення виваженої дивідендної політики.

Власник акціонерного товариства завжди зацікавлений у підвищенні власного добробуту, в тому числі і за рахунок зниження витрат на соціальний розвиток. Конфлікт між власником та трудовим колективом поглиблюється, якщо працівники не є власниками акцій. Оптимізація структури власності у компанії, надання майнових прав працівникам, в тому числі управлінцям вищої та середньої ланки, посилення мотивації праці є способами подолання таких суперечностей.

Управління прибутком відбувається на основі визначення факторів, які мають суттєвий вплив на рівень та спосіб формування прибутку корпорації [1, с.245]. З цією метою проводиться фінансовий аналіз діяльності компанії, який включає в себе оцінку активів, пасивів компанії, рівня ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності та визначення показників рентабельності власного капіталу. Одним із способів формування очікуваної норми прибутку товариства є побудова оптимальної структури акціонерного капіталу, тобто врівноваження співвідношення власного та залученого капіталу. Ще одним чинником, який має вплив на прибуток акціонерного товариства є

дивідендна політика, оскільки саме вона визначає рівень прибутку, що йде на реінвестування.

Управління ресурсами – одна із головних підсистем управління ефективністю акціонерного товариства. Вона включає в себе процес планування, організації та контролю за постачанням, розподілом та використанням матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших видів ресурсів, що використовуються в практичній діяльності компанії. Основним завданням управління ресурсами є забезпечення оптимального їх використання для досягнення кінцевої мети діяльності – підвищення ефективності.

Основною підсистемою управління ефективністю функціонування акціонерних товариств є управління трудовими ресурсами, зокрема персоналом організації. У рамках концепції управління людськими ресурсами витрати на персонал розглядаються як довгострокові інвестиції, а працівники стають об'єктом корпоративної стратегії. Акцент робиться на створенні команди, розвитку здібностей кожної людини та формуванні корпоративної культури. До головних завдань, які стоять перед акціонерним товариством, відносять забезпечення корпорації висококваліфікованими кадрами, створення необхідних умов для ефективного використання знань, умінь, досвіду кожного працівника, стимулювання творчої активності, надання можливостей працівникам щодо професійного росту, організація навчання, підвищення рівня кваліфікації, вдосконалення системи оплати праці, мотивація працівників, створення сприятливого психологічного клімату, залучення працівників до розробки стратегії компанії, управління кар'єрою працівників [2, с.48].

Вдосконалюючи систему управління компанії, основну увагу необхідно звернути на найбільш вагомі проблеми у сфері планування, здійснення планів та контролю. Зокрема, управління ефективністю покращиться, якщо при плануванні діяльності компанії зменшиться жорсткість та схематичність планів, які повинні бути максимально наближеними до практики [3, с.69]. Ще однією умовою успішного досягнення поставлених цілей є одночасний аналіз

декількох стратегічних варіантів, прогнозування різних ситуацій, посилення уваги до ключових результатів, що сприяють комерційній діяльності. Вище керівництво повинно мислити не категоріями витрат виробництва, а категорією “результат”. Ключові результати корпорації можуть бути трьох типів: результати комерційної діяльності, результати функціональної діяльності та результати підтримки.

Підсумки комерційної діяльності підприємства проявляються при розрахунку контрольних показників на основі звітності компанії. Це показники ділової, ринкової активності, рентабельності власного та статутного капіталу, ефективності господарської діяльності. На рівні зовнішнього середовища діяльності акціонерного товариства це відношення до постачальників та характеристика підприємства з точки зору споживачів. Результати підтримки щодо внутрішнього середовища корпорації визначаються як мотивованість персоналу, використання робочого часу, проходження та рівень використання інформації. Таким чином, результат діяльності акціонерного товариства – це досить широке та багатогранне поняття. Вихідним моментом при цьому є те, що для кожного працівника чи групи працівників встановлюються деякі найважливіші для них ключові результати і цілі, за допомогою яких виконання завдань та використання робочого часу та інших ресурсів можна спрямувати на здійснення головних цілей, що стоять перед організацією.

У сфері здійснення планів концепція управління за результатами передбачає посилену увагу до питань управління персоналом та контролю за зовнішнім середовищем організації. Фактором успішного управління ефективністю є перетворення контролю із формальної процедури у багатосторонній процес обговорення досягнутих результатів, що призводить до прийняття рішень на основі отриманих оцінок та вдосконалення системи преміювання, прив’язки її до конкретних результатів [4,5].

Основними етапами управління за результатами є процес визначення результатів, процес управління за ситуацією, процес контролю за результатами. Визначення результатів починається з глибокого аналізу місії організації, на

основі чого і розробляється система бажаних результатів для різних рівнів управління. Для акціонерного товариства результатом, що засвідчить його ефективну роботу і баланс інтересів різних груп зацікавлених сторін, є зростання курсу його акцій на фондовому ринку. Основою ситуаційного управління є організація діяльності персоналу та оточення таким чином, щоб плани перетворювалися у бажані результати. Це передбачає здатність керівництва аналізувати та приймати до уваги суттєві внутрішні та зовнішні фактори, застосовувати різні стилі керівництва відповідно до ситуації, що склалася. Крім того, виявляються плани персоналу щодо кар'єрного просування та повноцінного використання власних професійних навичок, оскільки творчий підхід та обов'язковість щодо виконання планів є характерними рисами управління за результатами. При управлінні за результатами вдосконалення діяльності акціонерного товариства відбувається за допомогою управління змінами, що виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі в процесі функціонування та розвитку.

Список використаних джерел

1. Аналіз і оцінка ефективності функціонування підприємницьких структур (методичні вказівки) / За ред. О.М. Люткевич Львівський банківський коледж Національного банку України. Львів. 2017. 33 с.
2. Прокопчук Л.М., Чикуркова А.Д., Ногачевський О.Ф. Формування і розвиток системи корпоративного управління в акціонерних товариствах: теорія, методика і практика: Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2014. 173 с.
3. Пастухова В.В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність.- К.: КНТЕУ, 2002. 301 с.
4. Чикуркова А.Д. Формування і регулювання соціально-трудових відносин в Україні. Економіка АПК. 2005. №1. С. 111-116.
5. Чикуркова А.Д. Напрями державного регулювання регіональних ринків праці. Економіка АПК, 2009. №4. С. 138-142.