

Авторами була побудована мікроекономічна модель виробництва, що базується на гіпотезі максимізації рентабельності виробництва. Проведені дослідження показують, що результати мікроекономічного моделювання при застосуванні одних і тих же інструментів моделювання залежатимуть від базових гіпотез. У даному випадку ми порівняли гіпотезу максимізації прибутку фірми та гіпотезу максимізації рентабельності виробництва. У результаті виявили, що в загальному випадку оптимальні обсяги виробництва в обох випадках будуть різними (рис. 1).

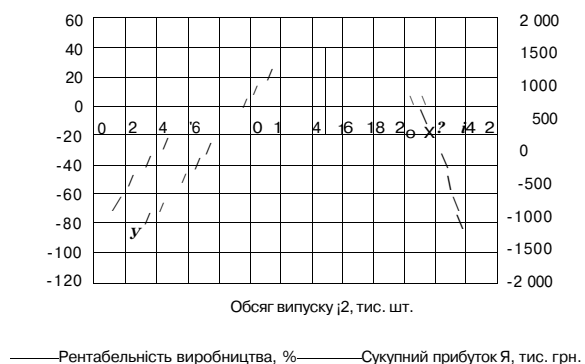


Рис. 1. Криві сукупного прибутку та рентабельності виробництва

При цьому оптимальний з точки зору максимізації прибутку обсяг виробництва не буде відповідати максимальній рентабельності виробництва, яка досягається при менших обсягах виробництва. З цього приводу виникає питання щодо економічних наслідків мотивації виробництва. Можна припустити, що мета фірми щодо максимізації прибутку в кінцевому підсумку призводить до перевиробництва, оскільки не враховує ефективність використання ресурсів для випуску продукції, на відміну від умови максимізації рентабельності виробництва.

*Н. Г. Пігуль, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ "Українська академія банківської справи НБУ"*

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Корпоративний сектор є однією з найважливіших складових інституційної структури економіки, без ефективного функціонування якої неможливо собі уявити подальший розвиток ринкових відносин в

Україні. Економічне зростання в нашій країні безпосередньо залежить від стану корпоративного сектора в цілому і діяльності його суб'єктів, оскільки він здатний залучати інвестиційні ресурси, що необхідні для удосконалення структури виробництва й економіки. Забезпечення ефективного розвитку економіки України великою мірою залежить від рівня концентрації капіталу в корпоративному секторі.

Ключовою проблемою у сфері корпоративної власності є проблема корпоративного управління, суть якої полягає у забезпеченні реального захисту прав і законних інтересів усіх учасників акціонерних товариств, передусім акціонерів як співвласників товариства.

За період незалежності в Україні почала формуватися власна національна модель корпоративного управління, що є змішаною формою англо-американської та німецької моделей. При цьому слід зазначити, що останнім часом розвиток вітчизняного корпоративного управління спричиняє все більше вираження континентальної моделі, що виявляється у поступовому зменшенні кількості дрібних акціонерів, прошарок яких утворився внаслідок першої хвилі приватизації. Основними особливостями національної моделі корпоративного управління є такі: перманентний процес перерозподілу власності; значна частка держави в акціонерному капіталі; висока питома вага інсайдерів у структурі власності; недостатня прозорість інформації про діяльність акціонерних товариств; недостатньо ефективна система захисту прав дрібних акціонерів.

Слід зазначити, що існує низка проблем концептуального характеру, що ускладнюють розвиток національної моделі корпоративного розвитку: недосконале законодавче забезпечення; недовіра до акціонерної форми власності і неможливість залучати кошти вітчизняних та іноземних інвесторів; слабкість фондових ринків; розпорощеність акціонерного капіталу; порушення прав міноритарних акціонерів; порушення вимог розкриття інформації; виведення активів у дочірні, залежні та інші компанії; здійснення фіктивних банкрутств із наступним скуповуванням активів, що продаються.

Розглянутий комплекс проблем демонструє складність впровадження корпоративного управління в Україні. З метою підвищення рівня корпоративного управління в Україні є доцільним: вироблення виваженої державної політики корпоративного управління, насамперед шляхом удосконалення його нормативно-правової бази; удосконалення системи управління корпоративними правами держави; забезпечення моніторингу і створення національних методик оцінки стану корпоративного управління; посилення державного контролю за додержанням прав акціонерів і всіх учасників корпоративних відносин; подальше формування та розвиток інфраструктури фондового ринку, яка б відповідала

світовому рівню і забезпечувала ефективний обіг цінних паперів; поширення міжнародних стандартів корпоративного управління.

Отже, поєднання вищезазначених напрямів і їх впровадження зможе призвести до реального покращення стану корпоративного управління в Україні та підвищення ефективності функціонування економічної системи в цілому.

*Л. П. Перхун, канд. пед. наук,
ДВНЗ "Українська академія банківської справи НБУ"*

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІ ВІДДАЛЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ

За статистичними даними кількість віддалених працівників на сьогодні збільшується на 10-15 % щорічно. Усе більше фірм сьогодні виводять власний штат із офісу, отримуючи при цьому такі переваги: економія на оренді та утриманні офісних приміщень; економія на обладнанні та іншій офісній інфраструктурі; можливість оптимізації кількості співробітників; більш широкий вибір виконавців, що не залежить від їх географічного положення, та ін. Отже, варто досліджувати результативність та ефективність роботи віддалених співробітників для того, щоб знати, хто дійсно працює відповідно до оплати праці, а хто має інші пріоритети.

Проблема оцінювання результативності праці не нова для дослідників-економістів, однак вона знов набуває своєї актуальності у зв'язку з переорієнтацією економіки країн в економіку знань (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика методів оцінки результативності праці

Назва	Сутність	Переваги	Недоліки
Визначення результативності праці у виробничій сфері	Вимірювання кількості продукції, що вироблена за одиницю часу	Інформація про кількість виробленої продукції легкодоступна	Важко оцінити кількість виробленої продукції у тому випадку, коли оцінювана робота складається не з повторів одних і тих же операцій
Електронне спостереження за робітником	Кожен раз, коли працівник виконує будь-який елемент однієї зі стандартних операцій, що входять до кола його обов'язків, ця дія враховується, а інформація про неї зберігається	Дає можливість об'єктивно оцінювати інформацію про кількість виконаних операцій за одиницю часу, кількість допущених помилок, тривалість відпочинку тощо	Дозволяє оцінювати тільки ту роботу, яка складається зі стандартних операцій