

М. А. Міненко,
к. е. н., доцент,
Національний університет харчових технологій

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ СТВОРЕННЯ І ДІЯЛЬНОСТІ ТА КРИТЕРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДНОСТІ ВИРОБНИЧИХ ОБ'ЄДНАНЬ В УКРАЇНІ

Автором запропоновано для використання на практиці загальні принципи створення і діяльності та критерії професійної відповідності виробничих об'єднань в Україні, які законодавчо можуть бути визнані державою професійними.

The author proposed to use practically general principles of formation and activity as well as criteria for professional correspondence of production units in Ukraine, which may be legally recognized by the state as professional.

Для забезпечення продуктивного функціонування системи управління професійного виробничого об'єднання бажано запропонувати менеджерам загальні принципи створення і діяльності такої системи, а також загальні критерії за якими можна визначити її ефективність.

Становлення менеджменту як науки супроводжувалось зміною точки зору на принципи управління, які повинні забезпечувати ефективність діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Часто принципами менеджменту на початкових етапах його розвитку називають 14 принципів продуктивності, визначених одним із засновників класичної (адміністративної) школи управління А. Файолем (1841—1925 рр.):

- розподіл праці;
- поєднання влади і відповідальності;
- дисципліна;
- єдиноначальність;
- єдність керівного центру;
- підлеглість індивідуальних інтересів загальним цілям і завданням;
- стимулювання;
- централізація влади;
- ієрархічність;
- порядок;
- справедливість;
- стабільність;
- ініціатива;
- колективний дух [1].

При цьому представник школи наукового управління Ф. Тейлор (1856—1915 рр.) визначив основні чотири принципи управління:

- науковий підхід до виконання кожного елементу роботи;
- науковий підхід до добробуту, навчання та тренування робітників;
- кооперація з працівниками;
- розподіл відповідальності за результатами роботи між менеджерами і працівниками [2].

До сучасних принципів менеджменту А. Шегда відносить:

- пріоритет споживача;
- надійне обслуговування;
- швидкість і зручність;
- високу якість [3].

Г. Осовська визначає менеджмент як творчість, що заснована на певних принципах:

- єдиноначальності;
- лідерства;
- науковості;
- відповідальності;
- правильного добору та розстановки кадрів;
- економічності;
- забезпечення зворотного зв'язку [4].

Т. Мостенська, В. Новак, М. Луцький і М. Міненко вважають, що до найбільш важливих принципів управління організацією на сучасному етапі бажано віднести принципи:

- наукової обґрунтованості управління;

- підпорядкування ієрархії цілей;
- поєднання відповідальності і повноважень;
- спадковості управлінських рішень;
- планування;
- економічності;
- правильного відбору і розстановки кадрів;
- зацікавленості у результатах праці;
- контролю;
- зворотного зв'язку [2].

Крім принципів управління суб'єктом господарювання, які використовуються для вирішення конкретних організаційних, соціальних, економічних і виробничих задач, є принципи корпоративного управління ЄБРР по взаємодії із зацікавленими особами [5] і принципи корпоративного управління ОЕСР [6].

У 1997 році Європейський банк реконструкції та розвитку спільно з компанією "Куперс енд Лайбранд" розробили Раціональні норми і корпоративну практику (Sound Business Standards and Corporate Practices), в яких рекомендували загальні підходи для кредиторів та інвесторів при прийнятті інвестиційного рішення, які Т. Мостенська, В. Новак, М. Луцький і Ю. Симоненко узагальнили як Принципи взаємодії із зацікавленими особами: клієнтами, співробітниками, постачальниками, суспільством, державними органами та місцевою владою, акціонерами (табл. 1) [7].

Принципи ОЕСР (OECD Principles of Corporate Governance), які прийняті у травні 1999 року на засіданні Ради ОЕСР та які і досі є одним із основних міжнародних стандартів корпоративного управління, на думку цих авторів, стосуються п'яти площин: прав акціонерів, рівного відношення до акціонерів, ролі зацікавлених осіб, інформації, ради директорів (табл. 2) [7].

Таким чином, єдиною думкою щодо принципів управління суб'єктом господарювання і принципів корпоративного управління на сучасному етапі розвитку не існує.

Крім того, не визначено загальні принципи створення і діяльності виробничих професійних об'єднань, які можуть бути визнані державою та максимально забезпечувати саморегулювання галузі, інтереси якої вони представляють на місцевому, загальнодержавному і міжнародному рівні. Також не встановлено загальних критеріїв професійної відповідності виробничого об'єднання, досягнення яких дасть можливість стверджувати, що формування є професійним і ефективно функціонуючим з точки зору держави і всіх зацікавлених сторін.

На сучасному етапі розвитку суспільства і економіки визначення

Таблиця 1. Принципи корпоративного управління ЄБРР

Зацікавлені особи	Принципи взаємодії із зацікавленими особами
1	2
Клієнти	Висока якість та конкурентоспроможні ціни на товари, що випускаються та послуги, що надаються. Належне інформування щодо товарів та послуг. Довгострокова перспектива у взаємовідносинах.
Співробітники	Дотримання трудового законодавства, у тому числі і норм охорони та гігієни праці. Наявність чітких принципів при наймі на роботу, оплаті праці, просуванні по службі, відсутність дискримінації. Повага до прав співробітників щодо участі у профспілковій діяльності.
Постачальники	Чіткі та прозорі принципи закупок. Своєчасна оплата рахунків. Переслідування хабарництва. Відмова від угод із зацікавленістю.
Суспільство	Врахування думки та інтересів місцевого населення. Дотримання вимог з охорони праці.
Державні органи та місцева влада	Сплата податків. Дотримання всіх обов'язкових норм. Одержання всіх необхідних ліцензій та дозволів. Відсутність зацікавленості.
Акціонери	Структура управління: чітке закріплення у статуті компанії функцій та обов'язків органів управління та акціонерів; розподіл повноважень між виконавчим органом, радою директорів, загальними зборами. Права акціонерів: прозорість відносно складу акціонерів із зазначенням правил голосування та реальних власників крупних пакетів акцій; повага до прав дрібних акціонерів щодо захисту від «розмивання» акцій або іншої втрати власності. Інформація: систематичний та відкритий зв'язок з акціонерами; надання підтвердженої аудиторами звітності, відомостей про діяльність компанії; роз'яснення рішень, які приймаються керівництвом; огляд виробничо-фінансової діяльності. Рада директорів: наявність достатніх знань, вмінь, часу; доступ до відомостей, які необхідні для ефективної роботи; створення незалежних комітетів (ревізійного, по винагороді, по призначенням тощо); доступність інформації щодо зацікавленості директорів при укладанні угод. Система утримань та протизваги: надання інформації щодо стратегічних цілей та політики компанії про події, що можуть здійснити суттєвий вплив на компанію, належне інформування органів управління про всі важливі аспекти діяльності; належний внутрішній контроль (обмін інформацією, колегіальне прийняття рішень, наявність процедури виявлення конфлікту інтересів; ефективний контроль діяльності компанії з боку керівництва, а саме контроль руху грошових коштів; наявність кваліфікованих внутрішніх ревізорів і контролерів, підпорядкованих раді директорів, наявність незалежних зовнішніх аудиторів).

таких принципів і критеріїв професійної відповідності дасть змогу створити певні правила і норми для забезпечення ефективної діяльності формувань, які законодавчо визнає держава як виробниче об'єднання, що представляє інтереси галузі.

На думку автора, до загальних принципів, які бажано використовувати при створенні і організації діяльності професійних об'єднань, можна віднести наступні: професійності, добровільності, рівноправності, самоврядності, саморегульованості, ефективності, соціальної відповідальності, прозорості та відкритості.

Автор вважає, що зазначені принципи відображають загальну основу, яку кандидати у члени об'єднання, члени об'єднання і керівні органи об'єднання повинні визнавати та витримувати для забезпечення ефективного функціонування формування і яке при цьому може вважатися професійним.

Принципи не є обов'язковими, проте вони можуть бути використані як рекомендаційні для удосконалення законодавчо-нормативної бази,

яка юридично визначає діяльність об'єднань на території України та для підвищення якості змісту внутрішніх організаційних документів, які регламентують діяльність професійних формувань.

Розглянемо запропоновані принципи:

1. Принцип професійності — передбачає запровадження обов'язкової процедури професійного підбору і прийому у члени об'єднання та

відповідних кваліфікаційних вимог до представників керівних органів формування і системи підвищення їх кваліфікації та самоосвіти.

2. Принцип добровільності — передбачає добровільну згоду всіх учасників створити професійне об'єднання на умовах визначених законодавчими актами держави та статутними документами формування.

3. Принцип рівноправності — передбачає для кожного учасника об'єднання мати право одного голосу, при прийнятті рішень і право вето — у разі незгоди з рішенням інших учасників.

4. Принцип самоврядності — передбачає право об'єднання самостійно проводити свою діяльність відповідно до вимог законодавства держави та зареєстрованих статутних документів без втручання із зовні.

5. Принцип саморегульованості — передбачає можливість об'єднання забезпечувати ефективність функціонування системи управління (галузі), яку воно представляє, у співпраці з державними виконавчими і законодавчими органами та іншими суб'єктами господарювання (зацікавленими сторонами).

6. Принцип ефективності — передбачає оптимальне і раціональне функціонування об'єднання для забезпечення досягнення поставлених цілей, що визначають його учасники, і що потребує система управління (галузь) на конкретному етапі розвитку.

7. Принцип соціальної відповідальності — передбачає створення балансу економічних і соціальних інтересів між керівними органами об'єднання, його учасниками і всіма зацікавленими сторонами.

8. Принцип прозорості та відкритості — передбачає процедуру створення і організацію діяльності виробничого об'єднання, включаючи дотримання європейських та міжнародних стандартів, що забезпечать високий рівень довіри всіх зацікавле-

Таблиця 2. Принципи корпоративного управління ОЕСР

Площина дії корпоративного управління	Прояв
Права акціонерів	Структура корпоративного управління повинна захищати права акціонерів
Рівне ставлення до акціонерів	Структура корпоративного управління повинна забезпечувати рівні права акціонерів, включаючи дрібних та іноземних інвесторів. У всіх акціонерів повинна бути можливість отримати ефективний захист у разі порушення їхніх прав
Роль зацікавлених осіб	Структура корпоративного управління повинна визнавати передбачені законом права зацікавлених осіб та заохочувати їх до активного співробітництва з компанією у створенні робочих місць, підвищенні добробуту та забезпеченні фінансової стабільності підприємств
Відкритість інформації та прозорість	Структура корпоративного управління повинна забезпечувати своєчасне розкриття інформації по всіх суттєвих питаннях, які стосуються компанії, включаючи фінансовий стан, результати діяльності, власність і управління компанією
Рада директорів	Структура корпоративного управління повинна забезпечувати стратегічне управління компанією, ефективний контроль за діяльністю адміністрації з боку ради директорів, а також підзвітність ради директорів акціонерам

них сторін до соціально-економічної політики формування.

На думку автора, розглянуті принципи є загальними при створенні і організації діяльності професійних об'єднань, які претендують представляти інтереси галузі на місцевому, всеукраїнському і міжнародному рівні. Одні з них доречно використовувати при розробці і реєстрації статутних документів, інші — враховувати при визначенні першочергових цілей діяльності, щоб відразу забезпечити ефективне функціонування об'єднання як своєрідної системи управління. Використання цих принципів дозволить уникнути серйозних прорахунків в управлінні, обґрунтувати прийняті рішення, забезпечити їх реалізацію з мінімальними витратами, створити збалансовані умови для функціонування керівних органів об'єднання, його учасників і всіх зацікавлених сторін. Крім того, дотримання цих принципів унеможливить вихід членів об'єднання із його складу та створення конкуруючого формування.

При розробці законодавчо-нормативних документів органами законодавчої і виконавчої влади також доречно використовувати запропоновані загальні принципи створення і діяльності об'єднань, що дасть можливість на законодавчому рівні уникнути подвійних стандартів.

Визначивши загальні принципи, які створюють умови для ефективного функціонування професійних об'єднань, доречно відразу запропонувати можливі критерії професійної відповідності для виробничих об'єднань.

Сьогодні не встановлено загальних критеріїв професійної відповідності виробничого об'єднання, що не дає можливості стверджувати про професійність і ефективність функціонування конкретного формування як з точки зору держави, так і всіх зацікавлених сторін.

На сучасному етапі розвитку суспільства і економіки визначення критеріїв професійної відповідності дасть можливість державним органам на законодавчому і виконавчому рівні встановити єдині правила і норми для виробничих формувань, які бажать і можуть представляти інтереси цілої галузі.

Теоретичні дослідження, аналіз і практичний досвід автора дають змогу запропонувати наступні загальні критерії професійної відповідності виробничого об'єднання:

1. Об'єднання має колегіально затверджені у відповідному порядку власні Стандарти діяльності, які не суперечать законодавчо-нормативним актам держави.

2. Учасники об'єднання відповідають власним Стандартам діяльності.

3. Об'єднання регулярно проводить сертифікацію членів об'єднання щодо відповідності власним Стандартам діяльності.

4. Об'єднання має колегіально затверджені Кваліфікаційні вимоги щодо фахівців об'єднання, які узгоджені із загальнодержавними кваліфікаційними вимогами.

5. Фахівці об'єднання відповідають Кваліфікаційним вимогам об'єднання.

6. Об'єднання регулярно проводить атестацію фахівців щодо відповідності Кваліфікаційним вимогам формування.

7. До складу об'єднання входять суб'єкти господарювання, які покривають понад 51% ринку по одному із основних напрямків діяльності.

8. Об'єднання забезпечує диверсифікацію напрямків своєї діяльності із обов'язковим рівноправним залученням до цієї діяльності всіх бажаних членів об'єднання.

9. Об'єднання створює умови для підтримки інноваційного та інвестиційного клімату на вітчизняному ринку.

10. Об'єднання співпрацює з суб'єктами законодавчої ініціативи щодо створення правового поля сфери діяльності галузі.

11. Об'єднання публічно виступає експертом з проблем розвитку сфери діяльності галузі, яку воно представляє.

12. Об'єднання регулярно взаємодіє з органами державної та місцевої влади, постійно виступає від імені галузі, яку воно представляє, підписантом документів, що визначають умови такої взаємодії.

13. Об'єднання пропагує та реалізує заходи щодо соціальної відповідальності виробника та створює умови для дотримання європейських і міжнародних стандартів соціальної відповідальності його учасниками.

14. Об'єднання дотримується норм законодавства держави та вітчизняних стандартів.

15. До об'єднання відсутні претензії зі сторони державних фіскальних органів.

16. До об'єднання відсутні скарги з боку зацікавлених сторін.

17. Об'єднання є членом профільних міжнародних професійних об'єднань.

18. Об'єднання є безпосереднім учасником реалізації міжнародних програм у сфері діяльності галузі.

19. Об'єднання забезпечує дотримання європейських і міжнародних стандартів якості щодо діяльності його учасників.

20. Керівні органи об'єднання забезпечують прозорі і демократичні умови діяльності формування і кожного його учасника.

21. Об'єднання має діючий, постійно оновлений сайт з повною інформацією про свою діяльність.

22. Об'єднання один раз на рік проводить незалежний аудит своєї діяльності та оприлюднює на сайті його результати.

Зазначені критерії достатньо повно можуть охарактеризувати професійність виробничого об'єднання з точки зору дотримання стандартів, вимог до кваліфікації працівників, охоплення ринку, диверсифікації напрямків діяльності, співпраці з суб'єктами законодавчої ініціативи і органами виконавчої влади, реалізації заходів щодо соціальної відповідальності, міжнародної діяльності, прозорості і демократичності функціонування.

Основною метою визначення рівня дотримання цих критеріїв повинно стати встановлення загальної оцінки щодо визнання виробничого об'єднання професійним на сучасному етапі розвитку суспільства. Диференційований підхід щодо досягнення кожної із груп цих критеріїв дасть змогу керівництву формувань і його членам поетапно і комплексно планувати свою діяльність реалізуючи загальні принципи створення і діяльності виробничих об'єднань.

Реалізуючи принципи і досягаючи відповідного рівня розвитку формування, здобуде статус професійного і при належній законодавчій підтримці забезпечить саморегульованість галузі у співпраці з державними законодавчими і виконавчими органами та всіма зацікавленими сторонами.

Література:

1. Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент організацій: Навч. посібник. — К.: ТОВ "УВПК "Екс Об", 2002. — 392 с.
2. Мостенська Т.А., Новак В.О., Луцький М.Г., Міненко М.А. Менеджмент: Підручник. — К.: Сузір'я, 2007. — 690 с.
3. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. посіб. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2002. — 583 с.
4. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Кондор, 2003. — 556 с.
5. English version of Sound business standards and corporate practices. <http://www.ebrd.com/english/new/index.htm>.
6. English version of OECD Principles of Corporate Governance <http://www.oecd.org/daf/governance/principles.htm>.
7. Мостенська Т.А., Новак В.О., Луцький М.Г., Симоненко Ю.Г. Корпоративне управління: Підручник. — К.: Каравела, 2008. — 384 с.

Стаття надійшла до редакції 28.12.2008 р.