

наслідком неввірного управління в умовах ризику. Такі первинні втрати у подальшому можуть привести до ще більших, навіть катастрофічних вторинних втрат: наприклад, до невиконання договорів, що приведе до штрафів та інших санкцій. Тому необхідне боротися, перш за все, зі первинними втратами, тоді не буде й вторинних. Але для цього необхідне правильне розуміння самого ризику, його сутності і змісту.

Сутність ризику не залежить від поведінки людини: ризик реальне, об'єктивне явище. Сутність ризику простіше визначається через визначання спочатку зміст у ризику. Зміст ризику включає два основні елементи – це: невизначеність (коливання) величини події (напрямку діяльності) і визначеність типу події.

Тому зі змісту ризику й можлива дефініція сутності ризику – це суміщення невизначеності і визначеності відповідне величини і типу події.

Ще ясніше сутність ризику впливає з визначення протилежного – того, що не є ризиком - це:

- суміщення визначеності величини і типу події (це не ризик, а повна визначеність);

- суміщення невизначеності величини і типу події (це теж не є ризиком, а повна невизначеність);

- суміщення визначеності величини і невизначеності типу події (це взагалі щось не реальне, й неважливе що: головне те, що це теж – не ризик).

Висновок. Визначення сутності, змісту і наслідків ризику сприятиме підвищенню ефективності підприємництва в умовах ризиків.

Література:

1. Циба Я.В. Підходи до розуміння поняття «ризик». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення: 05.03.2023).

2. Бортнікова Є.В. Історія походження та сутність понять «ризик», «ризик-менеджмент» та «операційні ризики». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення: 05.03.2023).

ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ ЯКОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Даниленко К.О.

Науковий керівник: Бочарова Н.А., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Корпоративне управління заслужило своє місце як важливий інструмент в управлінні та росту компаній, і продовжує збільшувати свою важливість, оскільки вимоги інвесторів до прозорості зростають. Майже всі компанії отримують вигоду можуть, підвищивши якість своїх систем корпоративного управління.

Якістю корпоративного управління називають показник, що дає визначення ступеню чесності і прозорості в процедурах корпоративного

управління, які введені в компанії, та мають спільні інтереси з акціонерами. Якість – створення результату задовольняючого або навіть перевищують очікуваний споживачем результат.

Якість корпоративного управління допомагає у визначенні того, яку якість управління мають фірми. У дослідженні Daily & Dalton (2004) і Khanchel (2007) зазначено, що якість корпоративного управління допомагає розрізнити фірми від найкращих до найгірших.

Наступне дослідження Khanchel (2007) показує, що якість корпоративного управління є важливою, оскільки інвестори надають якості вирішальної ролі на ринку капіталів. Це дослідження виявило, що якість корпоративного управління має різні назви, серед них: рейтинг корпоративного управління, оцінка корпоративного управління, індекс корпоративного управління, якість корпоративного управління у відсотковій формі, рейтинг корпоративного управління, тощо, хоча основу вони мають однакову.

Дослідження Баруччі та Фаліні (2005) вивчало якість корпоративного управління через використання 277 компаній у 2002 році та 275 компаній у 2003 році в зареєстрованому фінансовому ринку Італійської фондової біржі. За атрибути якісного корпоративного управління вони взяли склад та вибір ради директорів, їх діяльність та діяльність аудиторської ради.

Вони зробили висновки, що якість корпоративного управління, в цілому, є високою, але знижується в деяких місцях, таких як повноваження ради директорів, роль незалежних директорів та їх призначення. Ними також було виявлено, що в деяких компаніях має місце непрозорість призначення на посаду директора та те, що лише деякі компанії мають незалежні комітети.

Дослідженнями було виявлено варіації загальних та індивідуальних атрибутів корпоративного управління; категорії або під індекси корпоративного управління; шкалу балів; зважений і незважений методи; статистичний метод; період часу; фінансові та не фінансові компанії; вимоги до лістингу; практики розкриття; правове середовище, характеристики фірм і перспективи країни, тому можна сказати, що єдиного вимірювання чи процесу для оцінки якості корпоративного управління не існує.

Якість корпоративного управління в фірмах навіть має відмінності в межах одної країни. Також помітно, що якість корпоративного управління має доволі низький показник в більшості проведених досліджень, навіть при різних методах вимірювання.

Управління якістю здійснювалося в динамічному середовищі з великою кількістю невизначеностей, різними інтересами, побажаннями та ідеями внутрішніх та зовнішніх зацікавлених сторін.

Література:

1. The Nature of Controlling Shareholders, Political Background and Corporate Anti-Corruption Practice Disclosure vol.6, pp.1, 2017. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.47>

2. The Impact of Audit Characteristics on Firm Performance: An Empirical Study from an Emerging Economy vol.6, pp.1, 2019. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.59>
3. Efficiency of Board Composition on Firm Performance: Empirical Evidence from listed Manufacturing Firms of Bangladesh vol.5, pp.2, 2018. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no2.53>
4. Impact of macroeconomic cyclical indicators and country governance on bank non-performing loans in Emerging Asia vol.10, pp.4, 2017. <https://doi.org/10.1007/s40822-020-00156-z>
5. Do Firms with Historical Loss Disclose Less Social Responsibility Information? vol.11, pp.1, 2017. <https://doi.org/10.13106/jidb.2020.vol11.no1.19>
6. Determinants of Quality of Financial Information: Empirical Evidence from Cement Sector of Bangladesh vol.9, pp.1, 2017. <https://doi.org/10.13106/eajbm.2019.vol9.no1.13>
7. Impact of macroeconomic cyclical indicators and country governance on bank non-performing loans in Emerging Asia vol.10, pp.4, 2017. <https://doi.org/10.1007/s40822-020-00156-z>
8. Г.Ю. Штерн. Корпоративне управління: навч. посіб.. Харків: ХНАМГ, 2009. 278 с.
9. Conti T. (2005) A Set of Quality Assessment aimed at Improving Corporate Governance, The Impact of Corporate Governance On the Quality of Management, "International Academy for Quality", June, P. 39–52.
10. Dyllick, T and Hockerts, K. (2002) Beyond the Business Case for Corporate Sustainability. "Business Strategy and the Environment" 11, P. 130–141.
11. Elkington J. (1997) Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business, Capstone: Oxford.

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕРМІНІВ «HARD SKILLS» ТА «SOFT SKILLS»

Дегтярьов М.С.

*Науковий керівник : Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

На сьогоднішній день ми часто зіштовхуємось з тим, що підприємці ретельно обирають нового кандидата на певну посаду. При цьому, переважна кількість керівників для оцінки основних якостей та навичок нової кандидатури використовують концепцію «hard&soft skills», або «оцінювання скілів персоналу». Для чіткого усвідомлення змісту цих понять доцільно розглянути еволюцію зазначених термінів та встановити основні відмінності між ними.

Назви термінів є іншомовними, зокрема : в перекладі з англійської мови «Hard skills» – «Жорсткі навички», «Soft skills» – «М'які навички».

Вперше терміни були використані у 1950-х роках американськими вченими Міністерства Оборони США, при підготовці американських військових. Після проведення певних спостережень та дослідів науковці дійшли висновку щодо необхідності розмежування здібностей і навичок, які були