

Міністерство освіти і науки України
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ЗАВГОРОДНЯ АНАСТАСІЯ АНАТОЛІЇВНА

УДК 331.108:631.11

ДИСЕРТАЦІЯ
«РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ У
СФЕРІ КІБЕРБЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ
НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКІВ»

Спеціальність 051 – Економіка

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ А.А. Завгородня

Науковий керівник:
Каліна Ірина Іванівна,
доктор економічних наук, професор

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Завгородня А.А. Розвиток корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – Економіка. – ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом», Київ, 2023.

Дисертацію присвячено вирішенню важливої науково-прикладної проблеми, пов'язаної з обґрунтуванням і розробкою теоретико-методичних засад та науково-практичних рекомендацій щодо розвитку корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки.

В дисертації досліджено понятійно-категоріальний апарат таких термінів як «корпорація», «корпоративне управління», «підприємства сфери кібербезпеки» та «інформаційно-економічна ефективність корпоративного управління», які трансформовані із врахуванням інформаційно-комунікаційних технологій.

В дисертаційному дослідженні розроблено методику та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління із врахуванням економічної невизначеності та ризиків, який базується на балансі інтересів інвесторів. Значення даного показника при оптимальних умовах повинно досягати одиниці. Чим менше значення цього показника, тим менша ймовірність досягнення балансу інтересів інвесторів.

А також розроблено системно-синергетичний підхід щодо розвитку корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки, результатом якого є стратегічна перебудова галузі з метою пристосування до умов економічної невизначеності та формування моделі ефективності підприємства на основі оновлення традиційних процесів, які полягають у ступені досягнення балансу всіх учасників корпоративних відносин при наявних ресурсах.

У роботі вдосконалено організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки, який поєднує три блоки: нормативно-правове забезпечення (з урахування оновлення та відсутності нормативно-правових актів), організаційно-економічне забезпечення (з відповідним ресурсним забезпечення та з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів), інформаційно-управлінське забезпечення (з урахування особливостей підприємства, інформації, яка надходить до підприємства та виходить з нього та пріоритетів розвитку корпоративного управління). Це в сукупності забезпечує особливості створення й функціонування механізму, в індивідуальності й інтегральній єдності таких елементів, а також у досягненні накреслених економічних і соціальних результатів.

Ключові слова: корпоративне управління, розвиток, механізм, кібербезпека, умови, економічна невизначеність, ризики, інформація, персональні дані, інформаційна безпека, інформаційний простір, складові механізму корпоративного управління, корпоративні відносини, підприємства сфери кібербезпеки, захист.

ANNOTATION

Zavgorodnia A.A. Development of enterprises' corporate management in the field of cyber security in conditions of economic uncertainty and risks. Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of economic sciences on a specialty 08.00.04 - economics and management of the enterprises (on kinds of economic activity). - Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, 2022.

The dissertation is dedicated to solving an important scientific and applied problem related to the justification and development of theoretical and methodological principles and scientific and practical recommendations for the development of corporate management of enterprises in the field of cyber security.

The thesis examines the conceptual and categorical apparatus of such terms as "corporation", "corporate management", "cyber security enterprises" and "information and economic efficiency of corporate management", which are transformed taking into account information and communication technologies.

The dissertation study developed a methodology and algorithm for determining the integral indicator of information and economic efficiency of corporate management, taking into account economic uncertainty and risks, which is based on the balance of investors' interests. The value of this indicator under optimal conditions should reach unity. The smaller the value of this indicator, the less likely it is to achieve a balance of investors' interests.

And a system-synergistic approach to the development of corporate management of enterprises in the field of cyber security has also been developed, the result of which is the strategic restructuring of the industry in order to adapt to the conditions of economic uncertainty and the formation of a model of enterprise efficiency based on the renewal of traditional processes, which consist in the degree of achieving a balance of all participants in corporate relations at available resources.

The work improved the organizational and economic mechanism of corporate management of enterprises in the field of cyber security, which combines three

blocks: regulatory and legal support (taking into account the updating and absence of regulatory and legal acts), organizational and economic support (with appropriate resource support and taking into account external on internal factors), information and management support (taking into account the characteristics of the enterprise, the information that enters and leaves the enterprise and the priorities of the development of corporate management). This in aggregate ensures the peculiarities of the creation and functioning of the mechanism, in the individuality and integral unity of such elements, as well as in the achievement of the outlined economic and social results.

Keywords: corporate governance, development, mechanism, cyber security, conditions, economic uncertainty, risks, information, personal data, information security, information space, components of the corporate governance mechanism, corporate relations, cyber security enterprises, protection.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділи у колективних монографіях

1. Завгородня А.А. Фактори та передумови формування корпоративних відносин в умовах невизначеності. Вплив COVID-19 на національну безпеку, соціально-економічне середовище країни та здоров'я населення : монографія / за заг. ред. А. В. Височиної, Н. Є. Летуновської. – Суми : СумДУ, 2022. С. 362-371

Статті у наукових виданнях,

включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Каліна І.І., Завгородня А.А. Основні складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства в небезпечних умовах. - Економічний простір, 2022, Вип. 181. С. 105-109
DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/181-18>
2. Завгородня А.А. Дефініція поняття «корпоративне управління» в нових реаліях функціонування підприємств. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки. № 4 (67) (2022): DOI: <https://doi.org/10.32782/2523-4536/67-4>

Тези конференцій:

1. Завгородня А.А. Формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства // Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 23-24 вересня 2022 р.). – Одеса, 2022. 596 с. – С. 96-99.
2. Завгородня Анастасія. Система вимог до внутрікорпоративного управління // Економіка підприємства: теорія і практика [Електронний ресурс]: збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 12-13 жовтня 2022р.) – К.: КНЕУ, 2022. – 492 с. – С. 439-441.

3. Завгородня А.А. Принципи корпоративного управління в умовах активізаційних змін. Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці. Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 22 листопада 2022р.). – К.: ДУІТ, ХНУРЕ. 2022. С.404-407

4. Завгородня А.А. Дефініція поняття «корпорація» з економічної та юридичної точки зору. Всеукраїнська науково-практична конференція «Конституція України: держава і право в умовах воєнного стану»: Збірник матеріалів конференції, м. Київ, 28 червня 2022 р. С. 144-147

5. Завгородня А.А. Ефективна система корпоративного управління. Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності» (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 26 травня 2022 р.).К.: МАУП, 2022. Вип.14. С. 144-146

6. Каліна І.І., Завгородня А.А. Моделі ефективного корпоративного управління на підприємстві. Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference «The evolution of philosophy of science in recent decades», March 06 – 07, 2023 Copenhagen, Denmark by the «InterSci». 31-34 p.

7. Завгородня А.А. Базові проблеми кібербезпеки на підприємстві. Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції «Бізнес-аналітика в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю» (Київ, 16 березня 2023 р.)

Статті в зарубіжних виданнях за напрямом дослідження:

1. Aleinikova O.V., Datsii O. I., Kalina I. I., Zavgorodnia A.A., Yeremenko Yu.O., Nitsenko V.S. Digital technologies as a reason and tool for dynamic transformation of territory marketing. Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu, 2023, № 1. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-1/154>

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	19
1.1. Генезис поняття корпоративне управління в умовах невизначеності.....	19
1.2. Обґрунтування корпоративної стратегії розвитку підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків.....	34
1.3 Формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки.....	51
Висновки до розділу 1.....	63
РОЗДІЛ 2. КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ КІБЕРБЕЗПЕКИ: СТАН, ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	66
2.1. Дослідження сучасного стану корпоративного сектора сфери кібербезпеки.....	66
2.2. Оцінка ефективності корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки.....	82
2.3. Моделювання інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління.....	107
Висновки до розділу 2.....	114
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ КІБЕРБЕЗПЕКИ.....	117
3.1. Розвиток корпоративного управління на підприємстві з використанням системно-синергетичного підходу.....	117
3.2. Оцінка якості корпоративного управління підприємств в сфері	

кібербезпеки в умовах економічної невизначеності.....	132
3.3. Впровадження організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки.....	151
Висновки до розділу 3.....	160
ВИСНОВОК.....	163
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	167
Додаток А. Кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет, та кількість зайнятих працівників, які мають доступ до мережі Інтернет, за видами економічної діяльності, з розподілом за кількістю зайнятих працівників у 2018, 2019, 2021 роках.....	179
Додаток Б. Види послуг хмарних обчислень, %.....	182
Додаток В. Обсяг реалізованих послуг підприємствами сфери послуг за видами економічної діяльності у IV кварталі 2021 року.....	183
Додаток Г. Матриця вихідних даних для розрахунку узагальнюючих показників.....	184
Додаток Д. АНКЕТА.....	186
Додаток Е. Результати експертного опитування.....	188
Додаток Ж. Визначення ранжованих значень.....	191
Додаток К. Перетворення показників в індексну форму.....	195
Додаток Л. Механізм роботи комп'ютерної програми на алгоритмічній мові Python.....	197
Додаток М. Впровадження результатів дисертаційного дослідження	201

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку інформаційно-комунікаційних відносин в Україні надзвичайної актуальності набувають проблеми розробки та впровадження організаційно-економічних механізмів корпоративного управління діяльністю підприємств у сфері кібербезпеки, що реалізували б засади створення високоефективного конкурентоспроможного інформатизаційного сектору України на світовому ринку.

Одним з найхарактерніших явищ ринкових трансформацій в Україні стало створення корпоративного сектора економіки як базового серед інших організаційно-правових форм господарювання. Проблематика трансформації корпоративного управління підприємств у цифровізації залишається актуальними для національної економіки, для всіх підприємств будь якої сфери діяльності у зв'язку із розширенням локальних можливостей захисту даних, щоб дані завжди були доступні, захищені та активно працювали для розвитку підприємства.

Сучасні тенденції розвитку національної економіки України викликають необхідність по-новому оцінити інформаційні ресурси, що їх використовує підприємство у своїй діяльності, включаючи інформаційну безпеку. Одним з основних напрямків розвитку України з моменту впровадження цифровізаційної ери стали технологічний прогрес та впровадження інформаційних технологій, які сьогодні суттєво полегшують процеси пошуку та оперування інформацією. Але з фх впровадженням і посилилася небезпека, щодо викрадання інформації як підприємств так і персональних даних співробітників та клієнтів, а також виведення зладу роботи підприємства, якщо використовувати різноманітні кібератаки.

Розвиток корпоративного управління підприємств через низку спектрів галузевих проблем залишається важливою складовою структурного реформування, що зумовило актуалізацію наукових досліджень різнопланового інформаційно-економічного змісту. Питання полягає у досягненні економічної

ефективності за умов реалізації різних цілей корпоративного управління, а саме підвищення ефективності функціонування підприємств і забезпечення балансу інтересів зацікавлених сторін. Як показав аналіз, досягнення цих двох цілей є необхідним з точки зору досягнення необхідних темпів економічного зростання, створення та підтримка конкурентного середовища, максимізації прибутковості інвестиційного процесу, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва та надання послуг.

Проблема оцінки якості корпоративного управління об'єктивно ускладнюється різноорієнтованими ціннісними пріоритетами учасників корпоративних відносин. При цьому усі учасники корпоративного управління зацікавлені у досягненні успіху в діяльності підприємства, однак шляхи й методи його забезпечення можуть значно відрізнятися. Саме тому адекватне оцінювання економічної ефективності корпоративного управління дозволяє визначити можливість створення балансу інтересів зацікавлених сторін.

Слід зазначити, що теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження корпоративного управління розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Амоша О.І., Астапова Г.В., Багал Ю.М., Березіна О.Ю., Беленького П.Ю., Білорус О.Г., Богословський М.Ю., Брю С.Л., Бугайко Д.О., Буркинський Б.В., Вереїтіна І.Ю., Верескун М.В., Вдовиченко Ю.В., Голуб Н.Ю., Гуцалюк О.М., Єгоров Ю.В., Кравченко С.А., Лаптев В.І., Литвинчук І.Л., Лук'янець Д. М., Марченко В.М., Момот В.Є., Мукач О.В., Стецько М.В., Циганенко Г.В., Фоміченко І.П., Яровенко Г.М.

Вчені, які приділили увагу безпосередньо новому поняттю «кібербезпека» та її вплив на розвиток підприємства під дією різних факторів (економічний, соціальний, юридичний, інноваційний тощо) це: Арістова І.В., Арсенович Л.А., Баранова О.А., Жигалевич Ж.М., Кіндзерський Ю.В., Радівілова Т.А., Ставицький О.В., Улічев О.С., Чупріна М.О., Янковський О.Г.

Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах,

адже цифровізація розвивається та кожного дня з'являються нові методи, принципи та закони кібербезпеки. Об'єктивна потреба у подальшому поглибленні відповідних теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана з необхідністю уточнення поняття «корпоративного управління», «кібербезпека підприємств», визначення та формування корпоративної стратегії розвитку підприємств у сфері кібербезпеки, організаційно-економічного механізму корпоративного управління в умовах економічної невизначеності та ризиків. Саме цими обставинами і зумовлюється актуальність теми нашого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичних планів наукових досліджень Міжрегіональної Академії управління персоналом за темою: «Формування підходів щодо управління соціальною відповідальністю у менеджменті персоналу» (номер державної реєстрації – 0121U114724) (розроблено організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки, взаємодія структурних елементів механізму забезпечує особливості його створення та функціонування в інтегральній єдності компонентів, а також у досягненні економічних і соціальних результатів; методику та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління, який впливає на рішення інвесторів)

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розроблення теоретичних положень та практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток корпоративного управління в умовах економічної невизначеності та ризику.

Для досягнення мети дослідження вирішувалися такі завдання:

- визначити сутність і економічний зміст поняття «корпорація», «корпоративне управління», «підприємства сфери кібербезпеки» та «інформаційно-економічна ефективність корпоративного управління»;
- уточнити значення та взаємозв'язок складових організаційно-

економічного механізму корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки;

- проаналізувати сучасний стан корпоративного сектора сфери кібербезпеки;
- оцінити ефективність корпоративного управління сфери кібербезпеки;
- розвинути корпоративне управління на підприємстві з використанням системно-синергетичного підходу;
- здійснити моделювання інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління;
- оцінити якість корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки в умовах невизначеності;
- розробити системно-синергетичний підхід для розвитку корпоративного управління на підприємстві в сфері кібербезпеки;
- впровадити організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки.

Об’єктом дослідження є процес забезпечення ефективного розвитку корпоративного управління на підприємствах сфери кібербезпеки.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні положення, методичні і прикладні аспекти корпоративного управління в умовах невизначеності.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дисертаційної роботи є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, нормативні та законодавчі акти України з питань становлення корпоративного управління.

Досягнення поставленої мети зумовило застосування відповідної системи методів дослідження. У процесі дослідження, зокрема, застосовувались методи: аналізу і синтезу – для вивчення об’єкта і предмета дослідження; порівняння – для зіставлення фактичних даних звітних і базисних років; середніх та відносних величин – для узагальненої кількісної характеристики ефективності

процесів, визначенні інтенсивності змін у сфері кібербезпеки; графічний – для ілюстрації динаміки показників розвитку підприємств, відображення зв'язків між досліджуваними показниками; рядів динаміки – для характеристики зміни показників у часі; групування – для виділення із сукупності досліджуваних підприємств однорідних типів і груп з істотними ознаками; метод анкетування – для отримання експертних даних при оцінюванні якісних показників задоволення інтересів нефінансових інвесторів та визначення вагомості окремих показників у групах інтегральних показників, математичне моделювання – для розробки математичних моделей реальних економічних об'єктів.

Наукова новизна роботи полягає у встановленні закономірностей забезпечення ефективності корпоративного управління на підприємствах сфери кібербезпеки, виявленні, систематизації, моделюванні існуючих зв'язків в об'єкті дослідження, а також домінантних чинників впливу на ефективність даних процесів. Найважливішими результатами, що характеризуються новизною і розкривають логіку, масштабність, повноту та зміст дисертації, є такі:

Вперше:

- сформульовано визначення «інформаційно-економічна ефективність корпоративного управління», яке полягає у створенні балансу інтересів зацікавлених в діяльності підприємств осіб, що передбачає врахування економічної та інформаційної природи корпоративних відносин та обґрунтовано критерії і показники оцінки зазначеної форми управління;
- сформульовано поняття «підприємства у сфері кібербезпеки», яке роз'яснюється, як підприємства, які застосовують заходи безпеки з метою забезпечення конфіденційності, цілісності та доступності даних підприємств, яким надають послуги та створюють безпечні товари для захисту цифрового обладнання, інформації та комп'ютерних систем від ненавмисного чи несанкціонованого кібервтручання (кібератак);
- розроблено методику та алгоритм визначення інтегрального показника

інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління із врахуванням економічної невизначеності та ризиків який базується на балансі інтересів інвесторів;

- розроблено системно-синергетичний підхід щодо розвитку корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки, результатом якого є стратегічна перебудова галузі з метою пристосування до умов економічної невизначеності та формування моделі ефективності підприємства на основі оновлення традиційних процесів, які полягають у ступені досягнення балансу всіх учасників корпоративних відносин при наявних ресурсах.

Удосконалено:

- зміст поняття «корпорація», яка дуалістично охарактеризована, сутність якої відображає мету, завдання та структуру об'єднання учасників корпоративних відносин. У вузькому значенні «корпорація» – договірне господарське об'єднання громадян або підприємців, створене на основі поєднання спільних економічних інтересів учасників, для отримання максимального фінансового результату від своєї діяльності в умовах економічної невизначеності. У широкому значенні «корпорація» – договірне господарське об'єднання підприємств, створене на основі поєднання спільних економічних інтересів, для отримання максимального прибутку від господарської діяльності та вкладених інвестицій в умовах ризиковості;

- підходи до визначення сутності корпоративного управління як способу забезпечення захисту і врахування інтересів інвесторів, який регламентується законодавчими і нормативними актами, внутрішніми нормативними положеннями і документами, з метою отримання максимально можливого фінансового результату.

Дістало подальшого розвитку:

- запропоновано пропозиції щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки, який поєднує три блоки: нормативно-правове забезпечення (з урахування оновлення та відсутності нормативно-правових актів),

організаційно-економічне забезпечення (з відповідним ресурсним забезпечення та з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів), інформаційно-управлінське забезпечення (з урахування особливостей підприємства, інформації, яка надходить до підприємства та виходить з нього та пріоритетів розвитку корпоративного управління). Це в сукупності забезпечує особливості створення й функціонування механізму, в індивідуальності й інтегральній єдності таких елементів, а також у досягненні накреслених економічних і соціальних результатів.

Інформаційною базою дослідження стали праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених з питань корпоративного управління нормативні документи, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, дані фінансової звітності досліджуваних підприємств, результати експертних досліджень, виконаних автором.

Практичне значення одержаних результатів

Запровадження у практику господарювання висновків та пропозицій дисертантки сприятиме підвищенню рівня ефективності оцінок для досягнення необхідного розвитку корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки.

Зокрема, у ТОВ «Компанія «ТАМДЕМСАНТАН» використано розробки дисертанта запровадженню методики та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління (довідка від 25.11.2021 р. № 123).

ТОВ «Омега Девелопмент» прийнято до впровадження рекомендації щодо застосування організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки (довідка від 15.12.2022 р. № 15/12-22).

Методичні розробки, схеми та алгоритми розробленого організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки, упроваджено в навчальний процес закладів вищої освіти, зокрема їх використано у підготовці теоретико-методичного забезпечення, у розробці

робочих навчальних програм відповідних дисциплін Міжрегіональної Академії управління персоналом (включені кафедрою економіки та управління бізнесом у вигляді змістовних блоків до дисципліни «Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу», «Управління бізнесом») та виконане відповідно до наукової теми НДР Міжрегіональної Академії управління персоналом «Формування підходів управління соціальною відповідальністю у менеджменті персоналу» (номер державної реєстрації 0121U114724) (довідка від 29.12.2022 р. № 3452/1).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним завершеним науковим дослідженням, яке містить вирішення актуальної наукової проблеми: розроблення методики та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління із врахуванням економічної невизначеності та ризиків; системно-синергетичний підхід щодо розвитку корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки та обґрунтування корпоративного механізму. І надання практичних рекомендацій щодо розвитку корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки.

Наукові положення, розробки, результати, висновки і рекомендації, що виносяться на захист, одержані автором самостійно та викладені у відповідних наукових публікаціях.

Апробація результатів дисертаційного дослідження. Основні положення дисертаційної роботи доповідалися й одержали позитивну оцінку на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: VIII Міжнародна науково-практична конференція «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи» (Одеса, 2022 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція «Економіка підприємства: теорія і практика» (Київ, 2022 р.); III Міжнародна науково-практичної конференції «Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці» (Київ, 2022р.); VII Міжнародної науково-практичної конференції «Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної

реальності» (Київ, 2022 р.), X International Scientific and Practical Conference «The evolution of philosophy of science in recent decades» (Copenhagen 2023).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 4 наукових працях: – 1 авторська стаття у наукових фахових виданнях України та розділ у колективній монографії, 1 стаття – у зарубіжному виданні, яке внесено до міжнародної наукометричної бази Scopus, власний внесок це визначине завдання цифрового маркетингу територій та напрямки підвищення його ефективності, 1 стаття у наукових фахових виданнях України у співавторстві, власний внесок: запропоновано інформаційно-управлінський блок механізму корпоративного управління підприємства, 7 тез доповідей за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 2,8 друк. арк. Власні здобутки висвітлено у 2,1 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел (загальна бібліографія налічує 127 найменувань), висновків та додатків. Повний обсяг дисертації складає 204 сторінок комп'ютерного тексту, у тому числі 20 таблиць та 41 рисунок. Робота містить 12 додатків, викладені на 25 сторінках.

Основний науковий результат дисертаційного дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та практичному застосуванні рекомендацій, що дозволяють забезпечити ефективність корпоративного управління на підприємствах сфери кібербезпеки, який заснований на статистичній та динамічній складових регулювання корпоративних відносин та визначає параметри нормативно-правового організаційно-економічного та інформаційно-управлінського забезпечення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Генезис поняття корпоративне управління в умовах невизначеності

У зв'язку з розвитком підприємницької діяльності та різних форм власності та організації виробництва в Україні актуалізується значення категорії «корпорація» та «корпоративне управління». Корпорація історично виникла в результаті еволюції ринкових відносин як економічний інститут об'єднання капіталу для фінансування великих підприємницьких проектів, що забезпечило їй широку перспективу. У вітчизняній економіці ця форма господарства була використана головним чином як засіб ринкової трансформації економіки в процесі управління формами власності великих підприємств, внаслідок чого вона стала інструментом перерозподілу прав власності та активів держави. За умов поглиблення загальної соціально-економічної кризи в Україні це призвело до занепаду багатьох приватизованих підприємств, інвестиційних обмежень та зростаючого соціального невдоволення масовою приватизацією. Отже, на етапі зародження корпорацій науковий і практичний інтерес являє собою вивчення досвіду корпоративного господарювання, уточнення його реального потенціалу у ринково-конкурентному середовищі.

Слід зазначити, що це поняття не нове і ще А. Сміт у своїй праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» застосував категорію «корпорація» в розумінні акціонерної форми організації підприємництва [1, с. 14]. К. Макконнелл, С. Брю та Г.С. Вечканов розкривають корпорацію як «...юридичний суб'єкт (юридична особа), який отримав чартер властей штату чи федерального уряду та відособлений від індивідів, власністю яких він є» [2,

с. 389]. Отже, корпорація – це юридична особа, окрема та відмінна від своїх власників, що має права, обов'язки і привілеї [8, с. 31]. Американські науковці Р. Тьюлз та Е. Бредлі визначають, що корпорація – підприємницька організація, визнана юридичною особою, яка має обмежену відповідальність і необмежений термін існування та засновується на основі статуту, схваленого комісаром у справах корпорацій штату. Права й обов'язки корпорації регламентуються її статутом та місцевим і федеральним законодавством. Корпорація контролюється акціонерами, що мають право голосу, які обирають директорів, а ті, у свою чергу, призначають інших керівних осіб [3, с. 626].

П. Самуельсон і В. Нордхауз це науковці, які визначають корпорацію як «...юридичну особу, яка може самостійно продавати і купувати, позичати гроші, виготовляти товари й послуги та вступати у контрактні відносини, має право обмеженої відповідальності, у відповідності з яким інвестиції кожного із власників корпорації обмежені жорстко певним розміром» [4, с. 144].

Д. Маршал і В. Бансал додають до визначення корпорації те, що вона повністю відокремлена від своїх власників, діє самостійно, а її власники можуть вільно передавати свою участь у капіталі іншим особам без будь-якого безпосереднього впливу на саму корпорацію [5, с. 497]. І. Ансофф розкриває поняття корпорації так: «Корпорація – це широко поширена в країнах з розвиненою ринковою економікою форма організації підприємницької діяльності, яка передбачає пайову власність, юридичний статус та зосередження функцій управління у руках верхнього ешелону професійних управляючих, працюючих за наймом» [6, с. 352].

У сучасному економічному середовищі корпорація – найбільш розповсюджена форма організації підприємницької діяльності. Майно корпорації поділене на фіксовану кількість часток (акцій). Кожна акція надає її власникові право власності на визначену частку майна даної корпорації. Водночас під корпорацією розуміється підприємство або фірма, що має форму юридичної особи, де відповідальність кожного власника обмежена його внеском у дане підприємство. Корпорація – товариство, засноване на паях.

Здобуваючи акції товариства, окремі особи стають власниками корпорації, що забезпечує залучення фінансових засобів величезної кількості людей. Власники акцій одержують частину доходу у вигляді дивідендів. Вони ризикують тільки тією сумою, що заплатили при покупці акцій. Корпорація існує незалежно від її власників-акціонерів, що дозволяє їй функціонувати відносно стабільно [7, с. 402].

Найбільш повне визначення корпорації надано в Barron's Dictionary of Banking Terms: «Корпорація – ділова організація, розглянута як незалежне утворення – штучна особа, що відрізняється від його власників в очах закону. Власність представлена частками в капіталі. Корпорація має три відмінні характеристики (рис. 1.1): 1) відділення власності від управління і обмежена відповідальність, тобто її відповідальність перед власниками обмежена її ресурсами, на відміну від товариств або індивідуальних підприємств, де зберігається необмежена відповідальність власників; 2) здатність укладати контракти і володіти власністю; 3) передача права власності, що забезпечує існування корпорації за межами терміну життя її власників. Акціонери обирають корпоративних директорів, які у свою чергу визначають її політику» [1, с. 95].

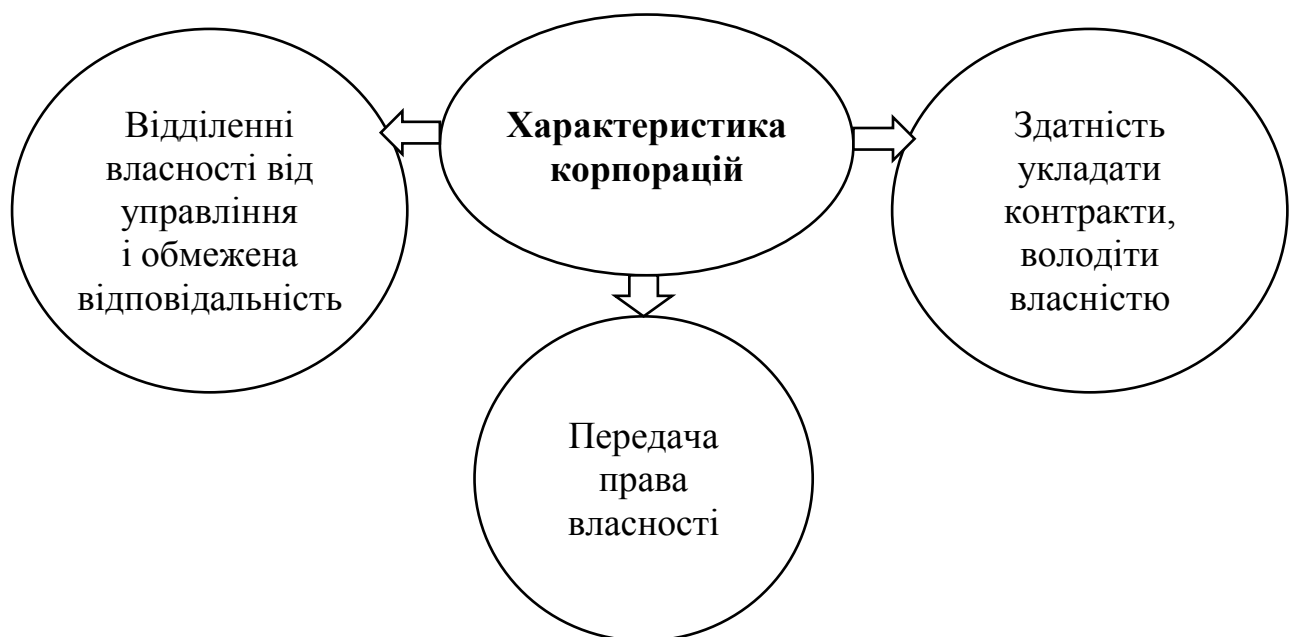


Рис. 1.1. Характеристика корпорації [1, с. 95]

В цьому визначенні корпорації в найбільшій мірі притаманні риси підприємству – відокремлення власності від управління нею і передача права власності.

З метою глибшого дослідження категорії «корпорація» необхідно дослідити її сутність у вітчизняній економіко-правовій системі з врахуванням вітчизняної правової бази.

Термін «корпорація» в економічній літературі широко використовується для позначення певним чином організаційних підприємств. Однак цей термін не має однозначного тлумачення. Так, господарським кодекс України визначено, що корпорація – це договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління [9].

На суспільному рівні корпорація звичайно вважається формою інституціоналізації такої угоди або навіть повністю з нею ототожнюється. Так, Дженсен М., Меклінг У., Шляйфер А., Д. Вішні [10] вважають, що корпорація являє собою певний різновид інституціоналізованого «суспільного договору», в рамках укладання і дії якого для корпорантів відбувається формування складної системи стимулів активізації добровільної участі у фінансуванні спільної діяльності, а також у вирішенні широкого кола інших завдань. З такою точкою зору певною мірою погоджується Л. Логунова [11, с.107], яка підкреслює значення корпорації як форми унормування певних суспільних відносин. За думкою Л. Логунової, коорпорація являє собою певну логічну конструкцію (незбіжну ні з якими емпіричними об'єднаннями діючих соціальних груп), в основі якої знаходиться типовий принцип, інваріантна матрична структура, евристична модель, у якій теоретично осмислюється єдність цільової настанови діючого індивіда та його установок на корпоративне «інше».

Ю. Качанов [12, с. 35] відзначає, що корпорація являє собою велику множину людей, схожих за критеріями стратифікаційної класифікації, які займаються підприємницькою діяльністю та які пов'язані груповою ідентичністю

й солідарністю. І. Зятковського [13, с. 492], корпоративна організація є економічним утворенням, тобто сукупністю суб'єктів підприємницької діяльності, організованих у єдину систему на засадах відносин партнерства або контролю-підпорядкування для здійснення спільної діяльності з метою отримання вигоди. З точки зору А. Воронкової [14, с. 10], корпоративна організація являє собою об'єднання, спілку підприємств або окремих підприємців (як правило, утворену на основі приватно-групових інтересів), одну з основних форм підприємництва.

Автором визначається дефеніція поняття «корпорації» з двох позицій: у вузькому – договірне господарське об'єднання громадян або підприємців, створене на основі поєднання спільних економічних інтересів учасників, для отримання максимального фінансового результату від своєї діяльності в умовах економічної невизначеності. У широкому значенні «корпорація» – договірне господарське об'єднання підприємств, створене на основі поєднання спільних економічних інтересів, для отримання максимального прибутку від господарської діяльності та вкладених інвестицій в умовах ризиковості.

Виходячи з наведених визначень, основними економічними рисами корпорацій є такі: об'єднання капіталів та обмеження економічного ризику для окремих учасників; поєднання різних економічних можливостей – капіталів і вмінь, знань, ідей; розмежування капіталу та економічної діяльності; жорстке відокремлення власності корпорації і власності її учасників; обмеження можливостей вилучення капіталів з корпорації.

Корпоративне управління, як слідує з визначення поняття «корпорація», це діяльність з метою отримання прибутку для інституційної одиниці. Однак в умовах нової реальності, переходу до цифровізації, на нашу думку, повинна підпорядковуватися не тільки досягненню високого рівня прибутку, але і виконанню певної місії, яка визначається локалізаційними особливостями і функцією інституційної одиниці у суспільстві. Корпоративне управління слід трактувати як управління в нових реаліях, яке здійснюється, по-перше, не тільки через розподіл управлінських функцій між виконавцями, по-друге, через розподіл предметів і результатів діяльності між членами корпорації, по-третє,

шляхом інтеграції фінансових ресурсів і зміни власників (збільшення чи зменшення їх чисельності) через купівлю-продаж акцій корпорацій на фінансовому ринку [15].

При визначенні поняття «корпоративне управління» також існує множина точок зору, які розкривають різні підходи їх авторів до цієї важливої економічної категорії. М. Хессель, який проводить паралель між державним устроєм (виборці – парламент – уряд) та корпоративним управлінням (акціонери – рада директорів – менеджери) [15, с. 39]. З цієї точки зору ключовою у корпоративному управлінні стає проблема раціонального співвідношення між принципами підзвітності та невтручання власників у діяльність найманих ними вищих керівників, тобто питання корпоративного контролю.

У відповідності з визначенням Світового банку корпоративне управління об'єднує норми законодавства, нормативні акти та практику господарювання в приватному секторі, що дозволяє корпораціям залучати фінансові та кадрові ресурси, ефективно здійснювати господарську діяльність і, таким чином, продовжувати своє функціонування, підвищуючи довгострокову економічну вартість за рахунок збільшення вартості акцій та захищаючи при цьому інтереси акціонерів і суспільства в цілому [15, с. 114]. Це визначення розкриває корпоративне управління з позиції об'єднання норм законодавства і практики господарювання в приватному секторі.

О. Краковський вважає корпоративне управління практикою та вивченням шляхів удосконалення взаємовідносин між різними зацікавленими особами в корпорації. Водночас, за його точкою зору, основна проблема корпоративного управління полягає у створенні механізмів контролю аутсайдерів (кредитори та міноритарні акціонери) над інсайдерами (вище керівництво та акціонери з контрольним пакетом акцій). Таким чином, на його думку, персонал та інші групи учасників корпоративних відносин не беруть активної участі у формуванні та діяльності вищих керівних органів АТ, а тому майже не здатні достатньо впливати на діяльність корпорації. Отже, інтереси

цих учасників корпоративних відносин у більшості випадків можуть бути виведені зі сфери корпоративного управління [16, с. 41].

Проблему корпоративного управління деякі автори розглядають як проблему гарантування роботи підприємства в інтересах його власників. Зокрема, Д. Коссе і С. Лемма відзначають, що корпоративне управління передбачає механізми, за допомогою яких акціонери компанії здійснюють контроль над робітниками компанії і всім управлінським апаратом в інтересах свого захисту [17, с. 29]. В свою чергу С. Пишпек формулює корпоративне управління у вузькому та широкому значенні. У вузькому значенні корпоративне управління полягає в забезпеченні діяльності менеджерів по управлінню підприємством в інтересах власників-акціонерів. У ширшому змісті – це захист і врахування інтересів як фінансових, так і нефінансових інвесторів, які вносять свій вклад в діяльність корпорації [20, с. 86]. М. Озкайя і Х. Аскарі зазначають, що головною метою корпоративного управління є розвиток ефективного моніторингу і спонукальних механізмів, які б скоротили недоліки, пов'язані з виділенням володіння від управління [19, с. 28].

Наступна група авторів підходить до корпоративного управління з позиції взаємовідносин між різними учасниками корпорацій. Так, підхід відомого рейтингового агентства «Standard & Poor's Corporation» полягає в тому, що корпоративне управління передбачає взаємодію між управляючими компаніями, її радою директорів, акціонерами компанії та іншими фінансовими посередниками [20, с.28]. А. Сірош також розкриває корпоративне управління як систему організаційно-правових, економічних і фінансових взаємовідносин всіх учасників підприємства, яка встановлює механізми і методи взаємодії зацікавлених сторін, за допомогою яких вони представляють в підприємстві свої інтереси і взаємодіють з АТ та між собою [21, с. 37-41].

С. Турнбулл відзначає, що корпоративне управління розкриває процеси в діяльності організації, які пов'язані як з визначенням уповноважених осіб по контролю і регулюванню діяльності, так і з організацією виробництва, реалізацією товарів і послуг [22, с. 29].

Деякі автори розглядають корпоративне управління як набір інституційних механізмів, що регулюють відносини між декількома групами учасників у справах діяльності корпорації (інвесторів – як акціонерів, так і кредиторів; менеджерів і робітників) з метою отримання економічних результатів від такої коаліції. М. Чечетов і А. Мендрул розкривають корпоративне управління в широкому значенні як елемент загальної системи управління, який притаманний тільки фірмам в організаційно-правовій формі АТ, і полягає в організації взаємодії учасників корпоративних відносин [23, с. 10].

Проведене дослідження щодо єдиного визначення корпоративного управління засвідчило, що на даний час його не існує. Однак розкриті точки зору щодо сутності корпоративного управління необхідно узагальнити у розрізі декількох підходів. Г.В. Козаченко пропонує реалізувати це в межах таких підходів: часткового, суспільного, нормативного, економічного та управлінського [19, с. 96]. Але, на нашу думку, запропоновані підходи не охоплюють усю множину визначення корпоративного управління. Автор пропонує впровадити ще два підходи щодо визначення сутності корпоративного управління на основі проведених досліджень: організаційного і інформаційно-економічного та розкрити їх значення (рис. 1.2).

Проаналізувавши усі підходи щодо визначення корпоративного управління та їх сутність, зазначимо, що, на нашу думку, корпоративне управління – спосіб забезпечення захисту і врахування інтересів в нових реаліях як фінансових, так і нефінансових інвесторів, який регламентується нормативно-правовими актами, внутрішніми нормативними положеннями і документами, з метою отримання максимально можливого фінансового результату.

Аналіз розглянутих понять «корпоративне управління» показує, що його сутність повинна відтворювати, передусім, такі загальні елементи:

- місія, мета та цілі корпоративного управління;
- взаємовідносини між різними групами учасників;

- регламентація цих взаємовідносин як на макрорівні (держава), так і на мікрорівні (конкретного господарського суб'єкта в нових реаліях).



Рис. 1.2. Підходи до визначення сутності корпоративного управління [удосконалено автором на основі джерела 18]

Мета корпоративного управління, яка полягає у підвищенні ефективності функціонування корпорації за рахунок створення балансу інтересів зацікавлених сторін. Досягнення цієї мети є необхідним з точки зору

досягнення позитивного економічного розвитку, створення і підтримки сприятливого ділового середовища, забезпечення довгострокового зростання продуктивності та ефективності.

Місією корпоративного управління є забезпечення константного соціально-економічного стану в колективі власників та працівників корпорацій, зокрема, та сприяння дотримання цього статусу в суспільстві (державі) в нових реаліях. Виконання цієї місії здійснюється через систему корпоративного управління, яку доцільно структурувати в окремі автономні підсистеми (рис. 1.3).

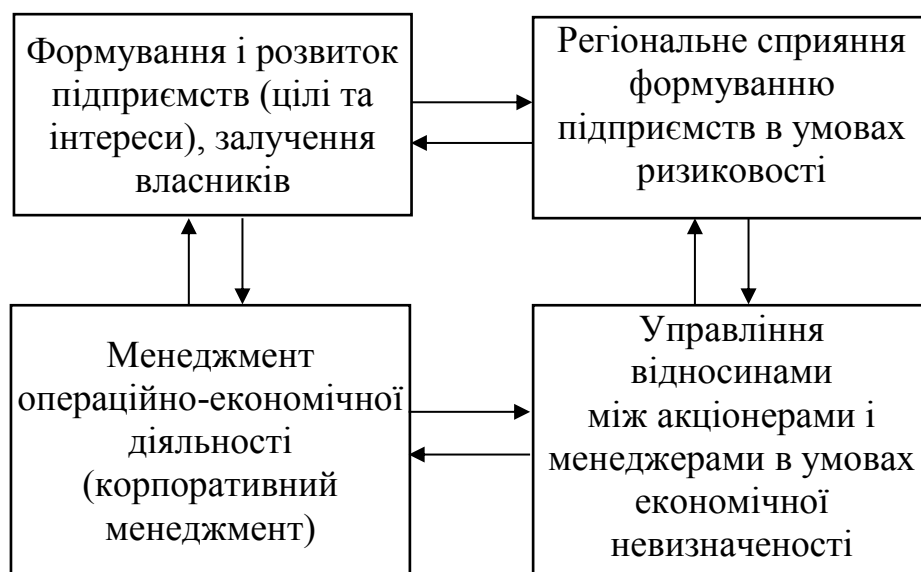


Рис. 1.3. Структуризація системи корпоративного управління в умовах економічної невизначеності та ризиковості [розроблено автором]

Функціонування кожної із зазначених на рис. 1.3 підсистем корпоративного управління описується своїми цільовими і функціональними залежностями, однак можна і доцільно виділити ряд організаційно-економічних засад, що є спільними для виконання усіх функцій корпоративного управління.

Цілі підприємства можуть бути сформульовані однозначно, виходячи з інтересів цього підприємства загалом. Таким чином підприємства та їх учасники майже ототожнюються, а інтереси цих учасників поєднуються на підставі певних чітко визначених внутрішньо організаційних цілей (збільшення

прибутку, стабільність виробництва тощо). Проте така тотожність стає можливою, щонайменш, за умови наявності однорідних прав власності та повної відсутності протиріч між власником і найманим персоналом. У великому або навіть у середньому підприємстві виконання зазначених умов є майже неймовірним.

Крім того, внутрішньоорганізаційні цілі великою мірою ґрунтуються на вимогах стабільності існування підприємства та певних стійких взаємовідносинах, що склалися всередині нього. Стратегічні рішення, що базуватимуться на внутрішньоорганізаційних цілях, можуть бути зайво консервативними та зовсім не відповідатимуть умовам господарювання, що безперервно перетворюються. З точки зору власника, навпаки, більш прийнятними здатні ставати стратегії збільшення прибутковості на підставі масштабних змін, здійснення яких руйнуватиме традиційні взаємовідносини та існуючу структуру влади. Таке протиріччя буде виникати, наприклад, при вивченні можливості прийняття стратегічного рішення щодо значного скорочення персоналу. Таким чином, мотивація особи, що проводитиме оцінку доцільності стратегічних рішень, обов'язково має враховуватися при стратегічному плануванні.

У вузькому розумінні корпоративне управління полягає в забезпеченні діяльності менеджерів щодо управління діяльністю підприємства в інтересах власників.

Багато вчених та фахівців розглядають корпоративне управління як методи і способи, за допомогою яких всім зовнішнім інвесторам (акціонерам і кредиторам) гарантовані доходи на їх інвестиції. Деякі дослідники трактують корпоративне управління як захист і врахування інтересів фінансових та нефінансових інвесторів, які роблять свій внесок у діяльність корпорації (концепція співзасновників). Нефінансовими інвесторами вважаються працівники корпорації, що мають специфічний досвід, необхідним саме для цієї корпорації, постачальники, місцеві органи влади.

Корпоративним управлінням вважають систему відносин між органами

управління підприємства і його власниками із приводу організації його фінансово-господарської діяльності. Корпоративне управління поєднує норми корпоративного законодавства й корпоративну культуру. Корпоративна культура – це сукупність правил, суспільних норм й усталеної практики в сфері корпоративного управління, що не набула відображення в законодавстві й ґрунтується на загальному культурному рівні суспільства, прийнятій діловій практиці тощо, стан яких обумовлено рівнем соціально-економічного розвитку країни і, зокрема, фінансового ринку [24].

Дослідження у сфері корпоративного управління мають загальний або міжгалузевий характер. Результати досліджень проблем розвитку підприємств кібербезпеки містять обґрунтування напрямів досягнення ефективності функціонування підприємств на основі маркетингу, використання залучених інвестицій, створення інноваційного середовища.

Корпоративне управління – це взаємозв'язок законодавства й практики організації та керівництва підприємства. Корпоративне управління виконує ряд основних функцій, які представлені на рис. 1.4.



Рис. 1.4. Функції корпоративного управління [25]

Розглянемо функції корпоративного управління, які на сьогоднішній день є актуальними та забезпечують ефективне функціонування підприємства:

- планування показників фінансово-господарської діяльності підприємства;
- організація фінансово-господарської діяльності підприємства;
- мотивація праці в підприємстві;
- координація основних напрямків фінансово-господарської діяльності підприємства;
- контроль над раціональним використанням ресурсного потенціалу підприємства;
- інноваційна функція;
- маркетингова функція.

Корпоративне управління ґрунтується на принципах, які описані та охарактеризовані:

- принцип централізації корпоративного управління. Перевагами централізації є домінування в процесі ухвалення рішення компетентного кола осіб, усунення дублювання в роботі, зниження управлінських витрат. Недоліки централізації укладаються в можливості концентрації управлінських повноважень у некомпетентних осіб і більших тимчасових витрат при доведенні прийнятих управлінських рішень до конкретних виконавців;

- принцип децентралізації. Перевагами децентралізації є швидкість прийняття рішень і доведення їх до виконавців, самостійність низових підрозділів й їхня участь у розробленні та прийнятті управлінських рішень, відсутність необхідності в розробленні детальних планів. Недоліками децентралізації можуть бути: відсутність якості прийнятих управлінських рішень, утруднення уніфікації правил і процедур прийняття рішень;

- принцип координації діяльності структурних підрозділів й окремих працівників;

- принцип ефективного використання ресурсного потенціалу;
- принцип ефективної співпраці з посередницькими структурами, державними організаціями й установами.

Принципи корпоративного управління представлені на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Принципи корпоративного управління [удосконалено автором]

Корпоративне управління включає:

- юридичний статус підприємства;
- права учасників на майно підприємства;
- відносини між виконавчими органами й учасниками підприємства;
- роль і повноваження виконавчих органів підприємства;
- організаційну структуру підприємства, правила та порядок його діяльності.

Об'єктом корпоративного управління є корпоративна власність. Корпоративна власність – це, з одного боку, власність корпорації, з іншого боку – власність декількох «великих» або безлічі «дрібних» власників.

Суб'єктами корпоративного управління є: акціонери й інші учасники корпорації; інвестори без права власності; кредитори та інші особи, що володіють зобов'язаннями корпорації; наймані працівники корпорації; господарські партнери корпорації; органи державної влади.

Суб'єкти корпоративного управління одночасно є суб'єктами корпоративних відносин. Корпоративні відносини - це відносини із приводу спільного володіння корпоративною власністю. Суб'єктами корпоративних відносин є: учасники господарських товариств та інших корпорацій; керівництво корпорацій; працівники корпорацій; банки; господарські партнери;

держава.

Корпоративне управління здійснюється наступними методами: адміністративними; економічними; соціально-психологічними.

Адміністративні методи корпоративного управління базуються на законодавчих актах і нормативних документах, внутрішніх локальних вимогах та правилах і включають методи приказного, розпорядницького впливу на фінансово-господарську діяльність корпоративного утворення.

Економічні методи корпоративного управління передбачають використання механізмів економічної й матеріальної зацікавленості суб'єктів корпоративних відносин і включають методи стимулювання якості праці, творчої активності працівників-власників і найманих робітників.

Соціально-психологічні методи корпоративного управління пов'язані з реалізацією соціальних інтересів працівників-власників та найманих працівників і включають методи морального заохочення, посадове підвищення (без додаткової надбавки до заробітної платні), присвоєння знаків відмінності, методи об'єктивної оцінки професійних якостей конкретного працівника.

З огляду на існуючі трактування поняття вітчизняними та зарубіжними науковцями, які були досліджено дамо своє тлумачення поняття «корпоративного управління».

Корпоративне управління – це система впливу суб'єктів корпоративних відносин (власників і менеджерів компанії) на об'єкти управління, яка діє і розвивається на підставі специфічних принципів корпоративної діяльності з метою досягнення балансу зацікавлених сторін за допомогою методів управління.

Незважаючи на умови в яких функціонують та розвиваються підприємства, корпоративне управління посідає одне з перших місць, якому приділяють значну увагу, адже при налагодженому корпоративному управлінні підприємство швидко реагує до змін та може пристосуватися, реагує на споживчі цінності та виокремлює їх із тисячі інших, реагує на комунікаційний зв'язок та ефективно залагоджує споживчі конфлікти тощо.

1.2. Обґрунтування корпоративної стратегії розвитку підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків

Діяльність підприємств України на цей час відбувається в умовах швидких непередбачуваних та невизначених змін, як внутрішнього так і зовнішнього оточення. Проявами таких змін стали процеси ринкового реформування економіки, інтернаціоналізація та глобалізація ринків, загострення конкурентної боротьби, безперервне виникнення нових вимог споживачів та новітніх технологій виробництва, кібератак, величезні соціокультурні зміни, а також пандемія Covid-19 та війна (військовий стан в країні). В цих умовах особливого значення набувають форми та методи стратегічного планування, використання яких дає змогу підприємствам ефективно діяти в будь-яких, навіть самих складних та непередбачуваних, умовах господарювання. Результатом стратегічного планування, тобто організованого процесу розробки та прийняття стратегічних управлінських рішень, стає стратегія підприємства [26, с. 141].

У більшості теоретичних підходів до стратегічного планування визначається існування відмінностей між інтересами та відповідними до них цілями учасників організації, але вважається, що будь-якого суттєвого впливу на формування стратегії ці відмінності не надають.

Конкурентна позиція підприємства на ринку визначається його конкурентними перевагами, тобто – існуючими порівняльними перевагами підприємств над іншими підприємствами даної галузі як в середині та і за межами країни, де відбувається конкурентна боротьба. Наявність певних конкурентних переваг є ознакою рівня конкурентоспроможності підприємств. Рівень конкурентоспроможності підприємств не є постійними характеристиками або ознаками, що заздалегідь задані, а виявляються в певних умовах зовнішнього ринкового оточення та вирішальною мірою залежать від раціональності вибору та успішності реалізації корпоративної стратегії розвитку. Тому характер змін стратегічного потенціалу стає критерієм оцінки

ефективності варіантів стратегічних рішень при обґрунтуванні стратегії корпоративного розвитку підприємств.

Характеристика основних варіантів стратегічних рішень у сфері корпоративного управління підприємств подана у матриці корпоративних стратегій розвитку (рис. 1.6). (горизонтальна вісь).

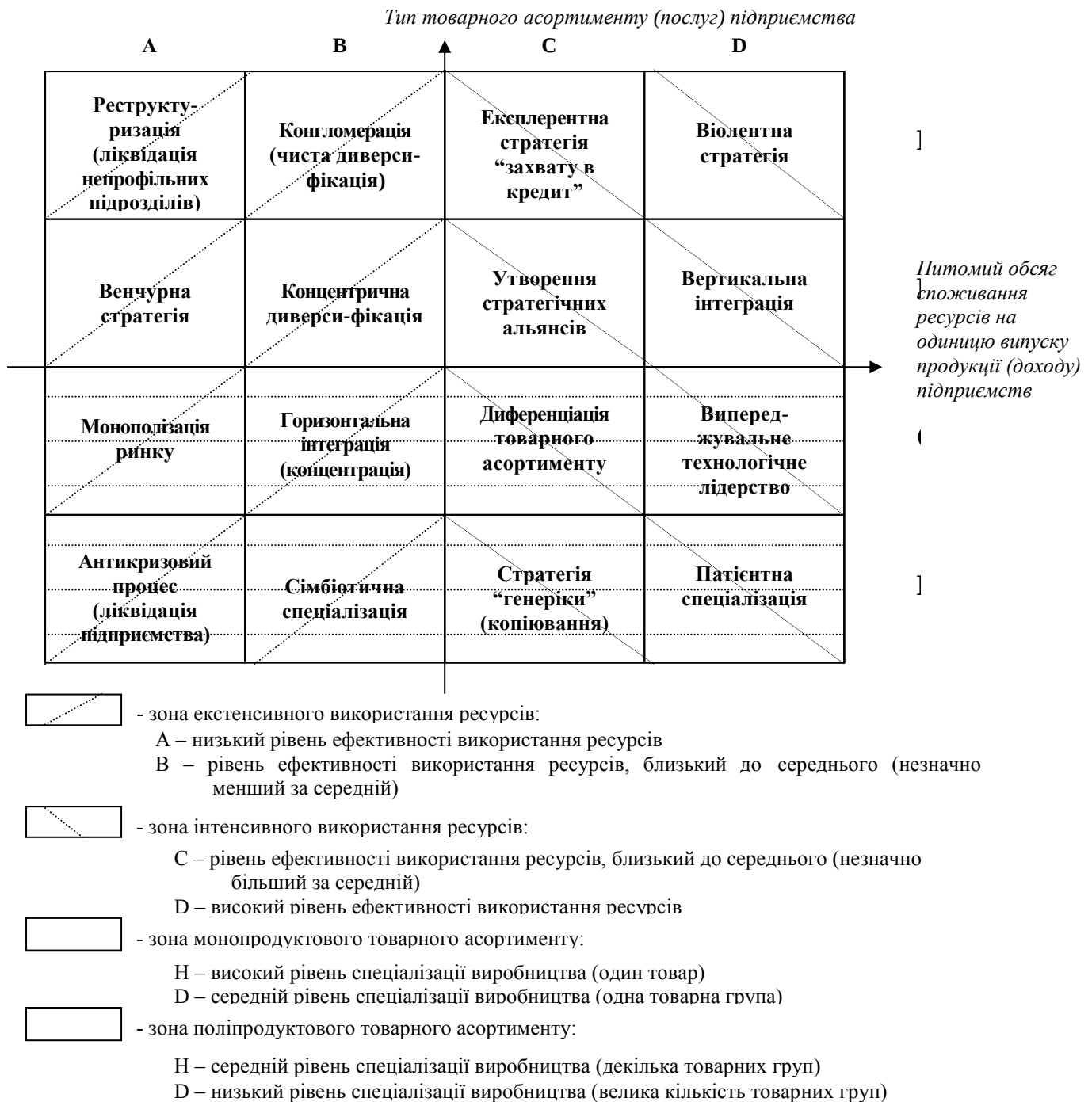


Рис. 1.6. Варіанти прийняття стратегічних рішень у сфері формування корпоративної стратегії розвитку підприємств [розробка автора]

Матриця складається на основі зіставлення двох основних характеристик стратегічного потенціалу підприємств: типу товарного асортименту підприємств, який є найважливішою ознакою ринкових позицій підприємств (вертикальна вісь); питомого обсягу споживання ресурсів на одиницю випуску продукції (доходу) підприємств, тобто узагальнюючого показника ефективності використання всіх видів виробничих ресурсів (горизонтальна вісь).

На площині матриці визначено чотири основні сегменти, за якими існуватимуть відмінності у причинах формування та характері стратегічного потенціалу підприємства. За ознакою товарного асортименту визначаються зона монопродуктового товарного асортименту (підприємство виготовляє однорідний асортимент продукції, яку призначено для задоволення схожих вимог споживачів на подібних ринках збуту) та зона поліпродуктового товарного асортименту (товари та послуги, що виробляються підприємством, суттєво відрізняються за потребами, споживачами, ринками збуту або сегментами ринку). За ознакою питомого обсягу споживання ресурсів визначаються зона екстенсивного використання ресурсів (витрати підприємства на виготовлення одиниці продукції або отримання доходу перевищують середні галузеві показники) та зона інтенсивного використання ресурсів (питомі витрати підприємства є меншими за витрати більшості підприємств-конкурентів). Кожна зона за рівнем інтенсивності прояву відповідних ознак, в свою чергу, поділяється на сегменти (А, В, С, D, E, F, G, H).

Перетин певних сегментів матриці визначає причини формування, рівень стабільності стратегічного потенціалу підприємства та відповідну до цих ознак стратегію корпоративного розвитку. Позиціонування підприємства на площині описаної матриці дозволяє дати характеристику стратегічного потенціалу підприємств, обґрунтувати найбільш доцільну стратегію підтримки та розвитку підприємств. Корпоративний розвиток складатиметься у послідовному (за суміжними сегментами) просуванні підприємства до того сегменту матриці (якісного рівня стратегічного потенціалу), який найбільшою мірою буде відповідати цілям сукупності учасників корпоративних відносин.

Проте більшість учасників корпоративних відносин дуже складно однозначно віднести до зовнішнього або внутрішнього середовища. З цієї точки зору, акціонерів-аутсайдерів не можна вважати складовою оточення, оскільки вони як власники підприємства поділяють його загальні інтереси та відчують від його діяльності стійкий постійний зворотній вплив.

Внутрішнє середовище складається з сукупності факторів, які певною мірою підкоряються внутрішньому контролю та на стан яких підприємство здатне надати прямого та безпосереднього впливу. Вищі керівники та персонал – інсайтери підприємства – в ряді випадків можуть переслідувати власні цілі, обумовлені зовнішніми для інтересів підприємств прагненнями.

За іншими підходами, встановлення стратегічних цілей, спрямованих на задоволення інтересів різних учасників корпоративних відносин, є складовою обраної стратегії підприємства. Проте в такому випадку вихідною посилкою для формування стратегії залишаються внутрішньоорганізаційні цілі, відповідно мірі досягнення яких будуть забезпечуватися прагнення учасників корпоративних відносин. Таким чином, внутрішньоорганізаційні інтереси об'єктивно будуть переважати над фінансовими та суспільними цілями підприємства, що буде неприйнятним для учасників корпоративних відносин – аутсайдерів.

Формування корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки через корпоративну стратегію розкрито в рис. 1.7.

Первинним є те, що корпоративна стратегія формується на будь-якому підприємстві, в нашому дослідженні це підприємства в сфері кібербезпеки.

Кібербезпека насправді ще не була чітко визначена, але на практиці вона відноситься до нових викликів, пов'язаних із безпекою, які впливають на організації та суспільство в цілому в міру того, як цифрова трансформація - і наша залежність від взаємопов'язаних цифрових систем і послуг - прогресує.

Кібербезпека також може стосувати заходи, які підприємство може використовувати для захисту своїх критично важливих бізнес-систем, програмного забезпечення, пристроїв і мереж передачі даних від будь-яких

кіберзагроз. Кіберзагрози, у свою чергу, - це шкідливі події або процеси, які можуть вплинути на діяльність організації, фінанси, дані, репутацію та, в гіршому випадку, на безперервність її бізнесу [27].

Автором запропоновано поняття «підприємства у сфері кібербезпеки» це підприємства, які застосовують заходи безпеки з метою забезпечення конфіденційності, цілісності та доступності даних підприємств, яким надають послуги та створюють безпечні товари для захисту цифрового обладнання, інформації та комп'ютерних систем від ненавмисного чи несанкціонованого кібервтручання (кібератак)

Вихідним етапом стратегічного планування корпоративного розвитку є визначення поточного стану, перспектив розвитку зовнішнього оточення та внутрішнього середовища підприємств. Результати оцінки факторів прямого впливу використовуються для визначення можливостей та обмежень операційного оточення підприємства, непрямого впливу – для обґрунтування місії підприємства. Визначення меж операційного оточення підприємства здійснюється для обмеження різноманіття зовнішнього середовища господарювання. До складу операційного оточення належатимуть найбільш впливові зовнішні фактори, перетворення яких здатне надати суттєвого впливу на розвиток підприємств. Результати оцінки стану операційного оточення надалі використовуються для обґрунтування основних положень корпоративної ділової стратегії та уточнення місії підприємства. Вивчення зовнішнього середовища підприємства також дає змогу встановити склад впливових аутсайдерських груп учасників корпоративних відносин, інтереси яких обов'язково мають враховуватися при «інсайдерському» плануванні діяльності підприємств. Результати оцінки стану та перспектив розвитку внутрішнього середовища підприємства використовуються для визначення її стратегічного потенціалу та складу найвпливовіших інсайдерських груп учасників корпоративних відносин. Розмір та структура стратегічного потенціалу будуть характеризувати наявні ресурсні й виробничі можливості, які матимуть першочергове значення для забезпечення усталеної діяльності підприємства та їх спроможності швидко адаптуватися до змін зовнішніх умов.

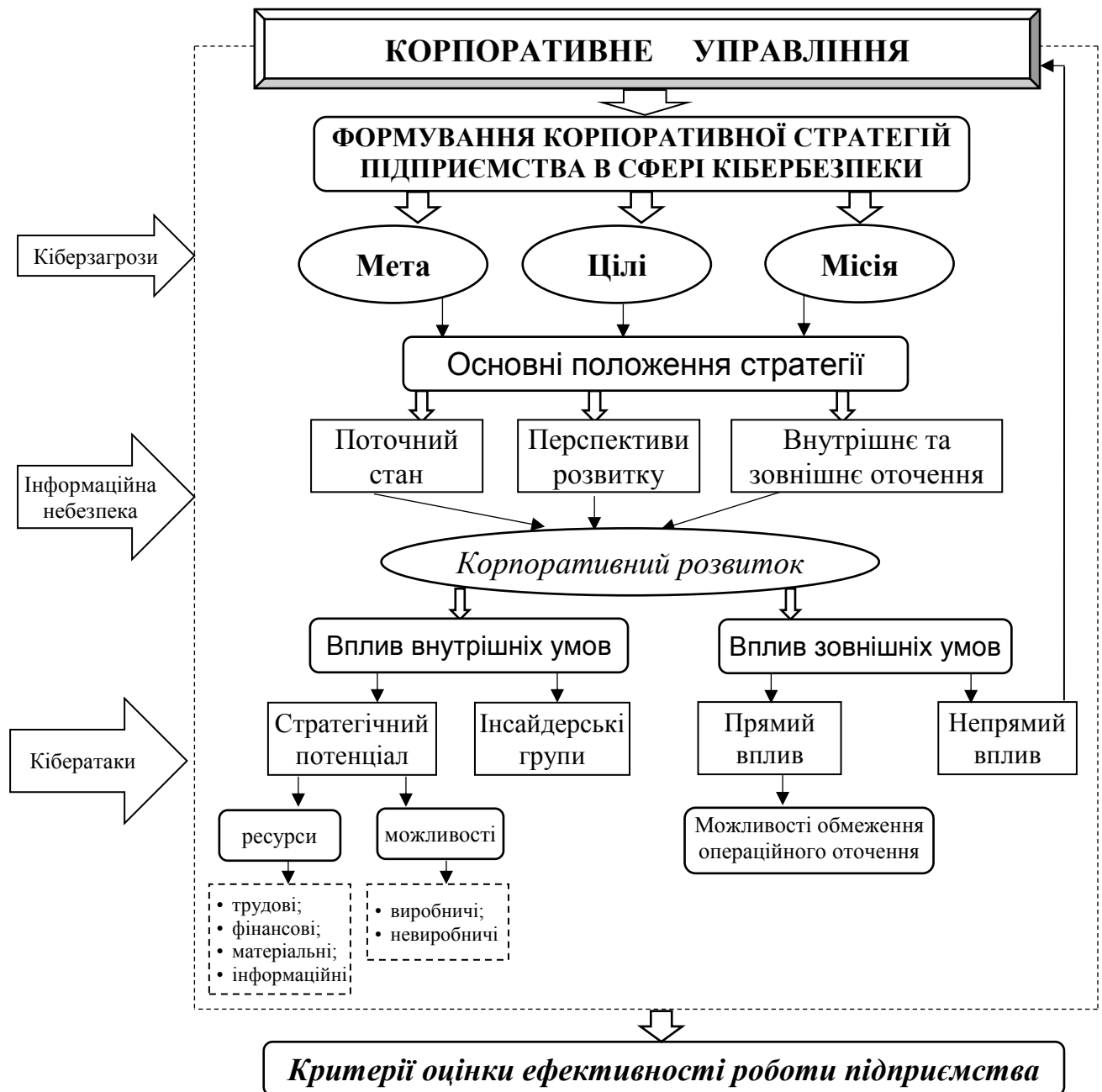


Рис. 1.7. Формування корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки [розроблено автором]

Зіставлення можливостей і обмежень операційного оточення та наявного стратегічного потенціалу стає основою для обґрунтування місії підприємства та визначення основних положень корпоративної стратегії.

Необхідність використання місії як загальної бази встановлення цілей при плануванні зумовлено нечіткістю будь-яких конкретних завдань підприємств в наявних умовах прискорення змін і підвищення рівня невизначеності

зовнішнього середовища. Проте необхідність забезпечення стабільної діяльності підприємств вимагає подолання невизначеності ринкового оточення через вибір загальних орієнтирів та критеріїв оцінки ефективності роботи підприємства. З цієї точки зору, стратегія стає засобом пристосування внутрішнього середовища корпорації до будь-яких зовнішніх змін з метою повного використання існуючих ринкових можливостей, результати оцінки яких знаходять відбиток у місії.

Комплексний характер та складність змісту місії підприємства обумовлюють різноманітність існуючих поглядів на це поняття. В багатьох випадках місія ототожнюється з цілями діяльності або розглядається як загальна філософська система поглядів, найбільш загальних і розмитих уявлень, що за змістом є близькими до організаційної культури. Але слід заперечити, що загальна філософська система поглядів не може бути надійною основою для розробки конкретних стратегічних цілей, завдань та шляхів їхнього досягнення. Тому місію підприємства слід вважати складним комплексом характеристик внутрішнього середовища та ринкового оточення, управління яким необхідне для ефективного пристосування підприємства до змін умов діяльності. Складові місії мають відбивати об'єктивно існуюче ринкове становище та перспективи розвитку підприємства, що обумовлюються впливом історичних, економічних, політичних, науково-технологічних та інших факторів. До основних складових місії належать: споживчі вимоги, на задоволення яких спрямована діяльність підприємства; місце та роль підприємства в системі ринкових відносин; організаційна культура та внутрішня концепція існування підприємства.

У кожному конкретному випадку місія має яскраво виражений індивідуальний характер, чітко відрізняється в залежності від генезису розвитку та культурних традицій певного підприємства. Трансформація місії підприємства може бути пов'язана тільки з докорінною зміною споживчих якостей або технології виробництва продукції (послуг), що виробляються підприємством, або кардинальним перетворенням цільового ринку товариства з

індивідуальним складом споживачів і конкурентів.

Деталізація місії підприємств здійснюється через використання традиційних методик стратегічного планування (аналітичного методу, позиціонування тощо). Між прагненнями учасників корпоративних відносин та інтересами підприємства загалом існує складний зв'язок – учасники здійснюють певні внески (фінансові та нефінансові) до діяльності підприємства в розрахунку на отримання відповідної приватної частки від набутих спільних результатів. Проте реальні або передбачувані надходження, які приходимуться на певного інвестора, можуть виявитися меншими за його очікування. В цьому випадку учасник здатний дійти до висновку про необхідність виходу з корпоративних відносин та виокремлення зробленого ним внеску з корпорації. Таким чином, прийняття певних стратегічних рішень буде призводити до змін інтересів та навіть складу учасників корпоративних відносин. Такі зміни зумовлюватимуть перетворення операційного оточення та стратегічного потенціалу корпорації, тобто призведуть до значної трансформації передумов створення стратегії корпоративного розвитку.

Найбільш наявно такий зв'язок виявляється у відносинах між підприємством та акціонерами. Наприклад, вище керівництво для фінансування технологічного (технічного) розвитку підприємства обиратиме стратегію реінвестування прибутку та активного позичання кредитів, відмовляючись від збільшення акціонерного капіталу через емісію акцій. Реалізація такої стратегії має призвести до значного скорочення виплат дивідендів. Акціонери, доходи яких зменшаться через несплату дивідендів, прагнутимуть позбутися значної частки акцій. Зростання пропозиції акцій підприємства на ринку стане причиною зменшення їхньої ринкової вартості. Скорочення ринкової капіталізації підприємства призводитиме до погіршення її кредитного рейтингу та відповідного дорожчання кредитів, тобто може зумовити часткову невдачу реалізації обраної стратегії. Так же само ситуація може розвиватися у випадках економії на оплаті праці персоналу в період фінансової кризи або при здійсненні агресивної стратегії зливань-поглинань та ін.

Таким чином, важливою умовою формування реалістичної корпоративної стратегії розвитку є збалансування основних положень цієї стратегії з прагненнями найвпливовіших груп учасників корпоративних відносин. Склад таких груп (аутсайдерів та інсайдерів) можливо встановити при вивченні зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств. Проте визначення переважних інтересів учасників вимагатиме ретельного дослідження та сегментації корпорантів. Таку сегментацію доцільно здійснювати в два етапи: виокремлення угруповань учасників (первинна сегментація); виділення всередині цих угруповань певних груп за інтересами (вторинна сегментація). Вторинна сегментація має здійснюватися за ознакою однорідності інтересів груп учасників та кількісними відмінностями їхніх однорідних цілей.

Для обмеження різноманіття груп учасників корпоративних відносин доцільно встановлювати порогові значення наведених характеристик, за якими певні групи будуть виводитися за межі процесу оцінки. Результатами дослідження прагнень переважних груп учасників корпоративних відносин будуть визначення стратегічних цілей та отримання приблизних кількісних оцінок очікувань учасників від діяльності корпорації (наприклад, розміру дивідендів, середнього рівня та загальних обсягів оплати праці, податкових платежів, благодійних пожертвувань та ін.). Природно, що деякі з стратегічних цілей певною мірою суперечитимуть одні одним, або взагалі будуть антагоністичними. Наявність таких протиріч не буде означати необхідності заперечення будь-якої з цілей або виключення відповідної групи осіб із складу учасників корпоративних відносин. Навпаки, щодо погодження таких цілей обов'язково має бути знайдено принципову основу, тобто стратегічну ціль або напрямок дій, що здатні примирити різноспрямовані прагнення учасників. Іншим способом подолання протиріч може стати створення певних механізмів компенсації, функціонування яких відшкодує учасникам можливі втрати. Таким механізмом компенсації, наприклад, є використання опціонів на придбання акцій для оплати праці вищого керівництва корпорації.

При цьому основні положення корпоративної стратегії будуть проходити

перевірку щодо відповідності стратегічним цілям, тобто такі цілі виступатимуть як певна система обмежень для обраних варіантів управлінських рішень. Проте на цей час необхідність врахування та погодження інтересів учасників корпоративних відносин в стратегічному плануванні діяльності вітчизняних підприємств набуває особливого значення.

Деталізація та наближення корпоративної стратегії розвитку до реальних умов господарювання здійснюється через формування комплексу операційних і функціональних стратегій та обґрунтування відповідної дивідендної політики. Розробка функціональних та операційних стратегій підприємств здійснюється на підставі традиційних методик стратегічного планування.

Практичне втілення настанов, передбачених корпоративною стратегією розвитку, відбувається через ретельне планування усіх аспектів діяльності підприємств на певний період. Особливого значення в системі корпоративного планування має загальний фінансовий план, створений за бюджетним принципом – основний бюджет підприємства.

В основному бюджеті здійснюється зіставлення на рівні усього підприємства передбачуваних надходжень грошових коштів та витрат у певному плановому періоді (як правило, на один рік). Основний бюджет складається з капітального бюджету (КБ), бюджету прибутків і витрат (БПВ), бюджету руху грошових коштів (БРГК), бюджету за балансовим листом (ББЛ). В КБ планується інвестиційна діяльність підприємства в наступному періоді, визначаються джерела та напрямки капітальних вкладень.

Важливою функцією капітального бюджету є забезпечення зв'язку основного бюджету зі стратегічними планами розвитку корпорації. У відповідності до капітального бюджету також визначаються умови та форми залучення позикових коштів або тимчасового розміщення вільних фінансових ресурсів на зовнішніх ринках. В бюджет прибутків та витрат на основі бюджету збуту (продажу), цін, структури собівартості продукції прогнозуються фінансові результати діяльності підприємства в плановому періоді (дохід, витрати, прибуток до оподаткування,

чистий прибуток, рентабельність, рівень беззбитковості). В бюджету руху і грошових коштів у відповідності з показниками, які передбачено БПВ, в систематизованій формі подається календарний графік очікуваних надходження та вибуття грошових коштів. Бюджетний рух грошових коштів є основним засобом забезпечення безперервності фінансування діяльності корпорації та здійснення оперативного фінансового контролю за рухом грошових коштів.

Важливою перевагою основного бюджету, визначальною з точки зору корпоративного управління, є можливість повної та всебічної оцінки розміру та розподілу результатів діяльності підприємства. В основному бюджеті визначаються усі грошові надходження, які приходяться на користь певних груп учасників корпоративних відносин. Порівняння цих надходжень з приблизними кількісними оцінками очікувань, які передбачено корпоративною стратегією розвитку, надає можливість остаточно визначити відповідність обраної стратегії прагненням учасників корпоративних відносин. В разі значних розходжень між цими показниками, має бути здійснено перевірку раціональності дивідендної політики.

Фінансовий план формується шляхом зіставлення очікуваних у плановому періоді платежів і надходжень. Безпосередньою основою плану є прогнозні розрахунки щодо реалізації продукції споживачам або плани збуту, які складаються виходячи із замовлень, прогнозів попиту й інших факторів ринкової кон'юнктури. Фінансовий план господарської діяльності підприємства може бути укладений двома способами: за бюджетним принципом та як фінансова модель бізнес-плану. Основна розбіжність між цими двома методами полягає в тому, що бюджетний план являє собою підсумок планування соціально-економічного розвитку підприємства й не припускає внесення значних поправок до інших розділів плану, у той час як моделювання бізнес-плану є варіантним і полягає у здійсненні декількох циклів оптимізації розрахункових показників [28, с.323].

Бюджетування як система організації планування, обліку й контролю руху фінансових ресурсів являє собою один з важливих елементів системи

фінансового управління підприємством. Бюджет являє собою виражений у вартісних показниках план (програму дій) в області ресурсного забезпечення, виробництва, реалізації готової продукції й ін. Бюджетний цикл складається з наступних етапів: планування діяльності підприємства в цілому та за підрозділами, збір й узагальнення колективних проектних пропозицій; розробка проекту бюджету; розрахунок варіантів плану, внесення коректив; остаточне планування, проектування зворотного зв'язку й прогнозування можливих змін умов господарювання. Відмінність бюджетного методу від традиційних процедур техніко-економічного планування полягає у пріоритетності бюджету збуту в послідовності планування господарської діяльності, а також у особливостях бюджетування, пов'язаних з аналізом впливу виробничої й комерційної діяльності підприємства на його фінансовий стан [29, с.315].

Бюджет підприємства поділяється на основний і комплекс організаційних бюджетів. Основний бюджет, що більшою мірою пов'язаний з фінансовим управлінням, включає до свого складу капітальний бюджет, бюджет доходів і витрат, бюджет руху грошових коштів, бюджет по балансовому аркуші. Бюджет капіталу носить довгостроковий характер, пов'язаний з реалізацією стратегічних планів. На підставі бюджету капіталу керівництво підприємств ухвалює рішення щодо залученні позикових коштів, його джерелах і формах і розміщенні вільних коштів на зовнішніх ринках.

Максимальна ефективність процесу бюджетування досягається при використанні гнучких бюджетів, що позначають взаємозв'язок між статичним бюджетним планом і фактичними умовами його реалізації. Гнучкий ("змінний") бюджет пристосований до мінливого обсягу виробництва шляхом визначення функціональної залежності витрат від кількості реалізованої продукції й областей релевантності. Такі області визначають граничні межі критичних обсягів виробництва, при яких відбувається нелінійна трансформація змінних витрат. Гнучкий бюджет можна використовувати як у передплановому, так і у післяплановому періоді: у першому випадку він дозволяє визначити оптимальний обсяг продажів, у другому – оцінити досягнуті результати [30].

Іншим можливим способом розробки фінансового плану є фінансове моделювання бізнес-плану. Фінансове моделювання бізнес-плану здійснюється паралельно із плануванням інших аспектів господарської діяльності, є варіантним. Фінансове моделювання бізнес-плану як вихідні передумови припускає ряд припущень, пов'язаних із прогнозом умов господарської діяльності в планованому періоді, а саме: припущення при формуванні маркетингового плану; припущення при розробці виробничого плану; припущення при визначенні плану по продажах; припущення при формуванні плану по розвитку власності; припущення при встановленні варіантів зовнішнього фінансування. Відмінність розглянутих підходів до складання фінансового плану полягає у розбіжності стратегічних цілей і завдань підприємств, покладених до основи при плануванні. Так, планування за бюджетним принципом передбачає переважне урахування факторів, пов'язаних з реалізацією певної конкурентної стратегії. Фінансове моделювання бізнес-плану більшою мірою пов'язане з досягненням або збереженням фінансової стабільності підприємств, забезпеченням дивідендів тощо [31, с.703].

Особливе місце в системі стратегічного планування корпоративного розвитку посідає інтеграційна стратегія підприємства. Економічна інтеграція звичайно передбачає встановлення таких взаємин між підприємствами, що забезпечували б довгострокове зближення стратегічних цілей підприємств, які вступають до співробітництва. Таким чином, здійснення процесу економічної інтеграції може передбачати використання широкого кола форм співпраці – від слабкої взаємодії до прямого управління підприємством, яке було поглинене.

До складу основних мотивів проведення корпоративних інтеграційних процесів, на думку автора, слід віднести наступні:

1) ринкові (взаємне доповнення ресурсів у рамках інтегрованої структури; досягнення вигідного положення на ринку, що дозволяє впливати на ціни – монопольний мотив; вихід на нові ринки; доступ до нових ресурсів;

2) технологічні (прагнення до економії за рахунок ефекту масштабу; економія на дорогих роботах на розробці й створенню нових видів продукції

(послуг) – розширення співробітництва в області НДДКР; об’єднані інвестиції інтегрованої структури в нове виробництво);

3) агентські (особистісні, суб’єктивні мотиви вищого керівництва підприємства, які вступають в інтеграційні відносини; прагнення поліпшити імідж керівництва; прагнення вищого управлінського персоналу до збільшення власного доходу – на ґрунті розширення практики використання програм довгострокового стимулювання і участі в капіталі);

4) інформаційні (обмін інформацією усередині інтегрованої структури; прагнення підвищити імідж інтегрованої структури);

5) загальноекономічні (можливе зниження податкових платежів у наслідок одержання різних пільг і преференцій; зниження ризиків; підвищення вартості інтегрованої структури; скорочення невизначеності і посилення стабільності розвитку, у зв’язку з об’єднанням ресурсів і досвіду в інтегрованій структурі).

Крім основних мотивів, наведених вище, можуть зустрічатися й специфічні.

Таким чином, у практиці господарювання існує велика кількість мотивів проведення інтеграційних процесів, що охоплюють різні аспекти діяльності підприємства. Оцінка даних мотивів дозволяє визначити основні напрямки й сформулювати стратегію розвитку.

Характеристики, завдяки яким інтеграційну стратегію можна віднести до активної чи пасивної наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристики активної та пасивної інтеграційної стратегії підприємства в сфері кібербезпеки [розроблено автором]

Характеристики	Інтеграційна стратегія	
	Активна	Пасивна
Пошук партнерів	Активний постійний	Випадковий одиничний
Ініціатива у пошуку партнерів	Належить підприємству	Належить партнерам
Частота трансформацій	Висока	Низька
Тіснота зв’язків партнерів	Висока та середня	Середня та низька
Рівень трансакційних витрат	Високий	Низький

Отже, невід'ємною складовою забезпечення успішного здійснення інтеграційних процесів є необхідність стратегічного планування інтеграційної взаємодії. За думкою автора, інтеграційна стратегія підприємства являє собою сукупність стратегічних рішень, які визначають різновид та глибину взаємодії підприємства з іншими підприємствами або їх об'єднаннями. Інтеграційну стратегію також можна розглядати з боку активності чи пасивності. На думку автора, інтеграційну стратегію необхідно віднести до блоку операційних стратегій, що обумовлено тим, що її реалізація не пов'язана з конкретним підрозділом а стосується всього підприємства в цілому і має довгострокову перспективу.

Успіх реалізації інтеграційної стратегії підприємства багато в чому залежить від здатності реально оцінити можливості створення вартості в результаті об'єднання маркетингових операційних, дослідницьких та інших потужностей підприємств, що об'єднуються, посилення ринкових позицій, зменшення штату, трансферу технологій тощо [32, с. 30]. Зіставлення загальнокорпоративної стратегії, та аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища дозволяє визначити конкретні джерела синергійних ефектів, ймовірність їх досягнення. У найбільш загальному випадку, синергійний ефект, що може бути отриманий під час інтеграції з певним підприємством і може бути виражений у наступному вигляді:

$$\begin{cases} Syn_i = F(A_i; B_i; C_i; \dots; Z_i) \\ Syn_i \rightarrow \max \end{cases}, \quad (1.1)$$

де Syn_i – загальна синергія, що може бути отримана під час інтеграції з i -тим підприємств;

$A_i; B_i; C_i; \dots; Z_i$ – параметри i -того підприємства.

Для отримання максимального ефекту від утворення корпоративного інтеграційного об'єднання синергія має прагнути до максимуму. Тобто, доцільною є інтеграція з тим підприємством, рівень загальної синергії у якого буде більшим.

Для відбору альтернативних варіантів розвитку підприємства доцільним є порівняння синергійних ефектів, що будуть отримані з еталонним. Еталонний синергійний ефект – це максимальний прогнозний ефект, що може бути отриманий під час реалізації всіх заходів, які передбачені інтеграційною стратегією підприємства. Тобто еталонний синергійний ефект – це ефект, що буде отриманий у результаті найбільш ефективної реалізації інтеграційної стратегії даного підприємства, що сформована на основі передумов, які були виявлені під час аналізу діяльності підприємства. Таким чином, доцільною буде інтеграція з тим підприємством, у якого різниця синергійних ефектів буде мінімальна.

Таким чином, формулу 1.1 можна виразити у наступному вигляді:

$$\begin{cases} Syn_i = F(A_i; B_i; C_i; \dots; Z_i) \\ Syn_i \rightarrow Syn_E \end{cases} \quad (1.2)$$

де Syn_E – еталонна синергія.

Проте, слід відмітити, що існують виключення з цього правила. Якщо інтеграція з підприємством проводиться для подальшого його продажу, то рівень загальної синергії не буде мати значного впливу. Це обумовлено цілями такої інтеграції та її швидкоплинністю.

Проте, інтеграційні процеси торкаються багатьох аспектів діяльності підприємства та супроводжуються певними витратами на інтеграцію, а також численними ризиками для проведення інтеграційних процесів, для чого пропонується використання показника інтеграційного ефекту:

$$IE_i = Syn_i - TC_i - R_i - AP_i, \quad (1.3)$$

де IE_i – інтеграційний ефект від утворення з i -тим підприємством;

TC_i – загальні витрати на здійснення інтеграції з i -тим підприємством;

R_i – ризик, з яким підприємство стикається під час інтеграції з i -тим підприємством;

AP_i – альтернативний прибуток, що підприємство втрачає від своєї

діяльності.

Загальні витрати на утворення підприємства з корпоративним управлінням та з ефективною кібербезпекою розраховуються шляхом підсумування всіх витрат, що підприємство буде здійснювати під час інтеграції (див. формулу 1.4).

$$TC_i = \sum_{j=1}^m C_j, \quad (1.4)$$

де C_j - j -ті витрати на утворення підприємства;

m – загальна кількість витрат.

Оцінка ризиків корпоративної економічної інтеграції здійснюється за формулою:

$$R_i = \sum_{k=1}^n 3_K * Y_K, \quad (1.5)$$

де 3_K – збитки, що підприємство може понести під час інтеграції у випадку створення K -того небезпечного інформаційного випадку чи кіберзагрози (атаки);

Y_K – ймовірність виникнення K -того небезпечного інформаційного випадку чи кіберзагрози (атаки);

n – загальна кількість небезпечних інформаційних випадків чи кіберзагроз (атак), що може статися під час інтеграції з i -тим підприємством;

Отже, інтеграційний ефект від утворення підприємства з i -тим підприємством буде дорівнювати:

$$\left\{ \begin{array}{l} IE_i = F(A_i; B_i; C_i; \dots; Z_i) + \sum_{j=1}^m C_j - \sum_{k=1}^n 3_K * Y_{K_i} - AP_i \\ IE_i \rightarrow Syn_E \end{array} \right. \quad (1.6)$$

Таким чином, дана система рівнянь розкриває сутність синергійного ефекту, що утворюється при формуванні підприємства, та складові такого ефекту. Дана система може використовуватися під час реалізації інтеграційної

стратегії підприємств в сфері кібербезпеки для відбору необхідних синергій та виявлення й ліквідації слабких чи незахищених систем інтеграційного чи інформаційного процесу, тобто для запобігання виникненню (інформаційних) перешкод для зростання загального синергійного ефекту до його еталонного значення.

Здійснення описаної послідовності формування корпоративної стратегії розвитку підприємств у сфері кібербезпеки має надати можливості зблизити інтереси різних учасників корпоративних відносин та певною мірою відбити їх у системі планування підприємства. Тільки увага до існування різних інтересів у діяльності підприємства стане основою для покращення стану корпоративного управління, культури корпоративних відносин у вітчизняних підприємств. В подальшому принципи та пріоритети, покладені у формування певних корпоративних стратегій розвитку, мають стати основою для створення кодексів корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки та для будь-якого підприємства, яке має бажання захистити комерційну таємницю, персональні дані працівників тощо.

1.3 Формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки

Корпоративний розвиток являє собою процес стабільно-регулярних, спрямованих, закономірних трансформацій інтересів учасників, а також економічних та духовних передумов і форм корпоративних відносин, які відбуваються під впливом кількісних, якісних та структурних змін в ході корпоративного співробітництва, та джерелом яких стає наростання зовнішніх або внутрішніх протиріч. Тому дотримання вимог стабільності та поступовості корпоративного розвитку обов'язково потребує, з одного боку, реалізації системи заходів із підтримки ефективного корпоративного співробітництва, а, з іншого, – визначає необхідність збалансування цілей корпорантів, а також

запобігання загостренню або розв'язання конфліктів в інтересах учасників корпоративних відносин. Вирішення зазначеного широкого кола завдань інституціонального регулювання корпоративних відносин здійснюється на основі формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління.

Даний механізм являє собою засновану на відносинах власності взаємозалежну сукупність статичної та динамічної складових інституціонального регулювання корпоративних відносин на підприємстві. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління визначається індивідуальними та загальними параметрами цілісної сукупності взаємозв'язків між усіма учасниками корпоративних відносин, що виникають навколо процесу прояву та реалізації інтересів корпорантів, а також засобами досягнення цілей в процесі виконання управлінських дій в умовах невизначеності та ризиків.

Трансформаційний ситуативний характер прояву такого роду взаємозв'язків відбиває динамічний аспект побудови і розвитку системи корпоративних відносин, а також великою мірою визначає сприйнятливість нормативного забезпечення корпоративних відносин до змін умов господарювання. Даний механізм як організаційний елемент складного явища – механізму корпоративного управління – на рівні підприємства встановлює принципи і визначає особливості структурної побудови корпоративного управління, розподілу відповідальності, влади і компетенцій, сприяє досягненню збалансованості статичного і динамічного аспекту інституціонального регулювання.

У сфері корпоративних відносин явищем, виникнення якого започатковує функціонування організаційно-економічний механізм корпоративного управління, безумовно, слід вважати конкретизацію та формалізацію інтересів корпорантів при здійсненні процедур індивідуального та колективного вибору певних моделей і стратегій поведінки. В ході реалізації такого роду процедур відбувається погодження різноспрямованих прагнень учасників корпоративних відносин, встановлюються прийнятні умови досягнення консенсусу між

різними зацікавленими групами, визначаються гарантії забезпечення дотримання законних прав корпорантів тощо. Надалі широке розгортання безпосередньо процесу корпоративного співробітництва закономірно призводить до завершального етапу даного циклу розвитку механізму, ознакою настання якого стає отримання проміжних (або остаточних) результатів управлінської діяльності в сфері корпоративних відносин, що можуть бути зіставлені із вихідними очікуванням корпорантів.

М. Ілляшенко [33, с. 94] організаційний механізм визначає як складну сукупність організаційних рішень, за допомогою яких використовуються найефективніші форми участі працівників в управлінні системою. До нього відносять інструкції, розпорядження, організаційні вимоги, устав, регламент, дисципліну, відповідальність та ін. А такі складові, як оснащення управлінської праці засобами оргтехніки та стимулювання праці працівників апарату управління він виокремив у соціальний або соціально-економічний та технологічний механізми, на відміну від А. Грещан, М. Денисенко та О. Волкова, які включають їх до складу організаційного механізму [34].

Соціальний або соціально-психологічний механізм [33, с. 94], на думку М. Ілляшенка, є сукупністю способів, методів і показників, за допомогою яких відбувається удосконалення соціально-політичних, соціально-технологічних, соціально-побутових, соціально-особових та інших відносин між людьми в процесі діяльності підприємства. До них відносять соціальні структури, психологічну атмосферу, соціальний клімат, традиції, стиль спілкування та ін.

Технічний механізм М. Денисенко визначає як сукупність технічних засобів управління підприємством та їх організацію, що забезпечує збір, обробку, збереження і передачу інформації для прийняття оптимальних управлінських рішень і здійснення контролю за їх виконанням [34].

Наведену класифікацію механізму управління А. Грещан, М. Денисенко та О. Волкова можна вважати універсальною, оскільки у ній всі дії підприємства спрямовано на досягнення кінцевої стратегічної мети і мають економічний і організаційний характер. Відмінністю наведених класифікацій є

те, що ознаки систематизації неоднакові [34, с. 321].

Н. Брюховецька вважає, що економічний механізм — це система форм, методів, інструментів впливу суб'єкта управління на об'єкт управління для досягнення бажаних результатів [35, с. 69]. При цьому на всіх рівнях управління економічний механізм включає елементи економічного, соціального й організаційного управління, тому правомірно і більш точно визначати його як організаційно-економічний механізм

Слід, проте, відзначити, що навіть за більш змістовний і досконалий процесно-інструментальний підхід, на додаткове прояснення вимагають питання визначення структури та послідовності формування організаційно-економічний механізм корпоративного управління.

За думкою автора, статичний аспект побудови організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства відбивають наступні основні елементи (рис. 1.8): інтереси учасників корпоративні відносини; форми корпоративного співробітництва; система цілей і стратегій корпорантів; критерії та принципи погодження інтересів учасників; форми та методи планування корпоративного розвитку; інституціональні правила здійснення корпоративні відносини на підприємстві; форми, методи та інструменти управлінського впливу на фактори корпоративного управління. Відображенням динамічного аспекту функціонування та розвитку організаційно-економічний механізм корпоративного управління стають управлінські рішення, за допомогою яких відбувається реалізація управлінського впливу на фактори і ресурси корпоративного управління. Формами прояву та наслідками здійснення такого роду управлінського впливу стає виникнення низки корпоративних ситуацій і корпоративних конфліктів, в рамках розв'язання яких відбувається контроль забезпечення інтересів учасників копорптивні відносини.

Організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств має виконувати, на думку автора, наступні завдання:

- 1) орієнтуватися на досягнення кінцевої стратегічної мети при виборі

корпоративного управління;



Рис. 1.8. Основні блоки організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства у сфері кібербезпеки [розроблено автором]

2) удосконалювати методики та техніки підготовки і прийняття управлінських рішень;

3) розробляти та впроваджувати системи показників ефективності функціонування об'єкта.

Основна мета організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств полягає у забезпеченні цілеспрямованого оперативного регулювання діяльності за напрямками корпоративного управління для забезпечення відповідності фактичного стану підприємства цільовим параметрам.

Автор вважає, що формування механізму передбачає охоплення широкої сфери корпоративних відносин, пов'язаної із урахуванням дії множини факторів і чинників зовнішнього і внутрішнього походження. Безпосередніми передумовами для розбудови організаційно-економічного механізму корпоративного управління виступають економіко-правовий механізм забезпечення інтересів та фінансовий механізм забезпечення інтересів учасників корпоративних відносин, мотиваційний механізм корпоративного

співробітництва підприємства, механізм формування та розподілу корпоративного контролю підприємства.

При цьому слід підкреслити, що особливість ролі та функцій механізму полягає в тому, що правила прямо не визначають процедури прийняття або зміст конкретних управлінських рішень, реалізація яких безпосередньо пов'язана зі зміною стану факторів або із перетворенням ресурсів корпоративного управління. Правила внутрішньокорпоративного походження описують умови і домовленості, на які погоджуються учасники при вступі до корпоративного співробітництва. При цьому такого роду умови можуть досить чітко і жорстко визначати обмеження, в рамках яких надалі буде відбуватися формування конкретних процедур корпоративного управління. Складові механізму відображають сукупність ціннісних установок, норм, формальних та неформальних законів поведінки, які відбивають стан соціальних, економічних, виробничих відносин, що склалися в корпоративній організації та культивуються найбільш впливовими учасниками корпоративного співробітництва.

Так, за думкою А. Кульмана [36, с. 12], будь-який економічний механізм у цілому являє собою логічну послідовність проявів господарських реалій: від певного початкового явища (створення або ініціації дії механізму) через низку процесів функціонування до завершального явища. Настання завершального явища при цьому припускає або повне проходження поточного ділового циклу корпоративного співробітництва (що зумовлює необхідність повернення до первинного етапу – для початку нового циклу), або виникнення ситуації розв'язання певних завдань корпоративного розвитку та необхідності постановки нових цілей.

О. Кузьмін визначає механізм управління як сукупність мотивів трудової активності персоналу, які визначають як саму можливість, так і ефективність управління, від яких залежить сприйняття впливу [37].

З точки зору Попова О. Є. механізм управління це основний вузол системи управління разом із керуючою системою в статичній (структура

управління – органи управління, кадри управління, техніка); керуючою системою в динаміці (процеси управління) та вдосконаленням системи управління (як продовження функціонування і особлива стадія динаміки). До нього належать цілі, функції, принципи та методи управління [38]

А Хміль Ф.І. зазначав, що система, яка утворюється із взаємопов'язаних ланок (підсистем), що об'єднують множину різних елементів і блоків, забезпечуючи у процесі їх взаємодії функціонування всіх підсистем організації [39,]

У сфері корпоративних відносин явищем, виникнення якого започатковує функціонування корпоративного управління, безумовно, слід вважати конкретизацію та формалізацію інтересів корпорантів при здійсненні процедур індивідуального та колективного вибору певних моделей і стратегій поведінки. В ході реалізації такого роду процедур відбувається погодження різноспрямованих прагнень учасників корпоративних відносин, встановлюються прийнятні умови досягнення консенсусу між різними зацікавленими групами, визначаються гарантії забезпечення дотримання законних прав корпорантів і т.і. Надалі широке розгортання безпосередньо процесу корпоративного співробітництва закономірно призводить до завершального етапу даного циклу розвитку організаційно-економічного механізму корпоративного управління, ознакою настання якого стає отримання проміжних (або остаточних) результатів управлінської діяльності в сфері корпоративних відносин, що можуть бути зіставлені із вихідними очікуванням корпорантів. З точки зору О. Бондаря [40], організаційно-економічний механізм управління в сфері розбудови корпоративних відносин також являє собою систему елементів економічного та організаційного характеру, функціонування яких спрямовано на реалізацію інтересів організації та забезпечення певного процесу діяльності.

Позитивною ознакою такого («процесного») підходу до встановлення природи походження організаційно-економічного механізму корпоративного управління, за думкою автора, є чітко виражена цільова спрямованість

корпоративного управління на забезпечення конкретних результатів та реалізацію цільових настанов учасників корпоративних відносин. З іншого боку, недостатньо проясненими при цьому залишаються змістовні питання процедурного характеру, а саме: визначення конкретних способів відбору інструментів формалізації індивідуального і колективного вибору корпорантів; методологічні й методичні аспекти визначення і погодження інтересів різних груп учасників корпоративних відносин та забезпечення їх прав і т.п. Отже, основна негативна властивість, притаманна процесному підходу до розгляду сутності організаційно-економічного механізму корпоративного управління, полягає у перебільшенні ролі та значення динамічних аспектів корпоративного регулювання на шкоду вивченню нормативного та організаційно-методичного забезпечення корпоративних відносин.

З точки зору В. Пономаренка, О. Ястремської та ін. [41], структура економічного механізму визначається переважно взаємозв'язком та співвідношенням елементів системи, що забезпечують її функціонування і розвиток. У сфері корпоративного співробітництва використання описаного підходу до розбудови механізму корпоративної культури, насамперед передбачає визначення складу та особливостей форм, методів, інструментарію корпоративного регулювання соціально-економічних відносин у підприємстві.

Так, з точки зору О. Краковського [42], необхідною умовою для забезпечення найбільшої ефективності діяльності акціонерного товариства є розбудова та забезпечення погодженого функціонування усіх чотирьох складових механізму корпоративного управління.

Організаційно-економічне забезпечення складається із системи цілей і стратегій, які базуються на балансі інтересів учасників корпоративних відносин. З іншого, – нормативно-правове забезпечення, яке виступає найважливішою формою унормування конкретних корпоративних ситуацій, які виникають в процесі розвитку підприємства.

При цьому слід підкреслити, що особливість ролі та функцій механізму полягає в тому, що правила прямо не визначають процедури прийняття або

зміст конкретних інформаційно-управлінських рішень, реалізація яких безпосередньо пов'язана зі зміною стану факторів або із перетворенням ресурсів корпоративного управління. Правила внутрішньокорпоративного походження описують умови і домовленості, на які погоджуються учасники при вступі до корпоративного співробітництва. При цьому такого роду умови можуть досить чітко і жорстко визначати обмеження, в рамках яких надалі буде відбуватися формування конкретних процедур корпоративного управління. В положеннях нормативно-правового забезпечення, як складової механізму, знаходить відображення сукупність ціннісних установок, норм, формальних та неформальних законів поведінки, які відбивають стан соціальних, економічних, виробничих відносин, що склалися в підприємстві та культивуються найбільш впливовими учасниками корпоративного співробітництва.

Розглянемо більш детально організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки, який поєднує три блоки: нормативно-правове забезпечення (з урахування оновлення та відсутності нормативно-правових актів), організаційно-економічне забезпечення (з відповідним ресурсним забезпеченням та з урахуванням зовнішніх на внутрішніх факторів), інформаційно-управлінське забезпечення (з урахування особливостей підприємства, інформації, яка надходить до підприємства та виходить з нього та пріоритетів розвитку корпоративного управління). Кожен блок механізму є універсальним та доповнює один одного, без нормативно-правового блоку ефективно не функціонуватиме як організаційно-економічний так і інформаційно-управлінський, адже не буде правової основи для налагодження зв'язків між підприємствами та споживачами та не зможе підприємство себе захистити (як інформаційному простору, так і на фізичному рівні). В сукупності забезпечує особливості створення й функціонування механізму, в індивідуальності й інтегральній єдності таких елементів. Складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки представлено на рис. 1.9.



Рис.1.5. Складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки [розроблено автором]

А також у досягненні запланованих перспективних економічних і соціальних результатів. У межах соціально-етичних і юридичних норм, прийнятих в суспільстві, дія правил проявляється в особливому стилі поведінки, який об'єднує або розмежовує корпорантів в процесі досягнення спільних стратегічних та поточних цілей. Положення певної базової корпоративної угоди визначальним чином впливають на поведінку учасників корпоративних відносин та їхні реакції на будь-які зміни в корпоративному співробітництві. Основними характеристиками прояву механізму стає визначення вимог до наступних параметрів участі корпорантів у корпоративні відносини: особиста ініціатива та рівень толерантності учасників; готовності до прийняття певних корпоративних ризиків; цілеспрямованість, узгодженість і управлінська підтримка спільних дій; правила контролю, координації та взаємодії; ідентичність корпоративної організації та її учасників; система мотивації тощо. Іншими важливими функціями механізму в процесі функціонування та розвитку корпоративного управління стає формування певного образу підприємства та забезпечення соціальної стабільності, єдності й відданості корпорантів. Механізм такого роду не є цілком однорідним явищем – для більшості сучасних великих підприємств притаманним є існування домінуючої парадигми внутрішньокорпоративного інституціонального регулювання та декількох субкультурних утворень, що виникають в її межах. Субкультури виявляються за умови необхідності адаптації окремих учасників корпоративного співробітництва до певної специфіки діяльності або територіальної диференціації. Важливу роль в процесі забезпечення сталого корпоративного співробітництва відіграють також методи соціалізації, які допомагають новим учасникам адаптуватися до внутрішньокорпоративного середовища. До найбільш переконливих способів соціалізації належать історії та легенди, ритуали, символи успіху, специфічна мова й прийоми спілкування. допомагають новим учасникам адаптуватися до внутрішньокорпоративного середовища. Послідовність формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства представлено на рис. 1.10.

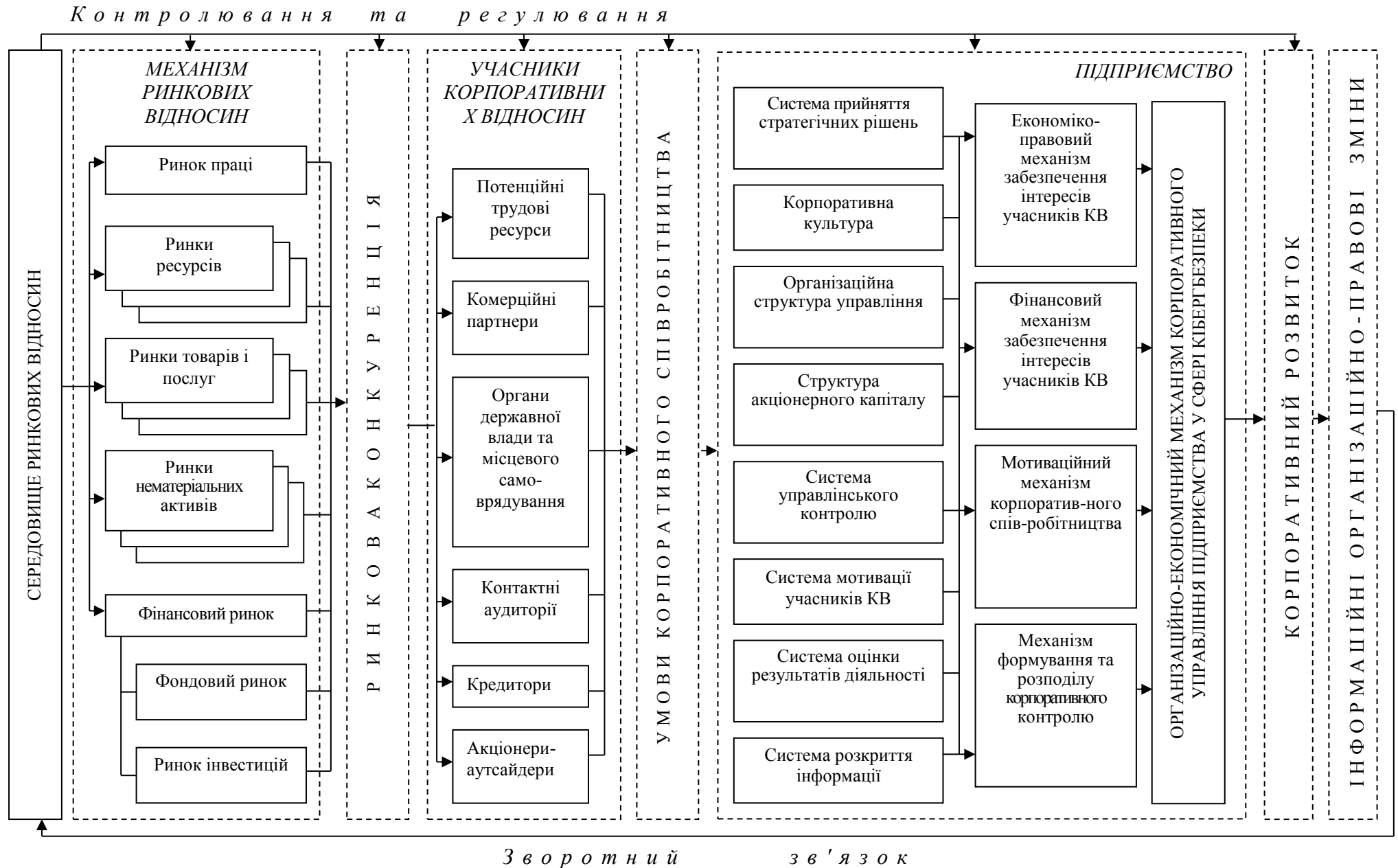


Рис.1.10. Послідовність формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства [розроблено автором]

Таким чином, формування базової корпоративної угоди, що являє собою складне сполучення інституціональних норм обмежуючого та спонукального характеру є невід'ємною складовою забезпечення ефективного функціонування механізму. Наявність серед корпорантів погодженого усвідомлення спільних цілей і цінностей, єдність та взаєморозуміння, що ґрунтуються на ідеологічних засадах корпоративізму, суттєво розширюють можливості для підвищення результативності спільної діяльності.

Висновки до розділу 1.

Отже, новизна отриманих в даному розділі результатів полягає в удосконаленні категорвального апарату щодо корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки.

1. Отже, сучасна парадигма корпоративного управління, що передбачає достатньо виважене врахування базових елементів, дає змогу визначати теоретичні засади нових реалій, які проголосили курс на формування відносин в цифровому середовищі. Це, перш за все, стосується реформування інформаційно-управлінського забезпечення, як головної передумови, стратегічного елемента перетворень, що торкається життєво важливих інтересів усіх верств населення, працівників та їх інформаційна захищеність. Підходи до визначення сутності корпоративного управління як спосіб забезпечення захисту і врахування інтересів інвесторів, який регламентується законодавчими і нормативними актами, внутрішніми нормативними положеннями і документами, з метою отримання максимально можливого фінансового результату

2. Корпорація в умовах економічної невизначеності та ризиковості є одним з найбільш значущих та помітних явищ, стрімкий розвиток якого поступово надає все більш визначальний вплив на всі аспекти ефективного функціонування. Корпоративне управління це усвідомлення та консолідація

інтересів різних працівників, які пов'язані однією метою та є активними учасниками корпоративних відносин. Зміст поняття «корпорація», яка дуалістично охарактеризована, сутність якої відображає мету, завдання та структуру об'єднання учасників корпоративних відносин. У вузькому значенні «корпорація» – договірне господарське об'єднання громадян або підприємців, створене на основі поєднання спільних економічних інтересів учасників, для отримання максимального фінансового результату від своєї діяльності в умовах економічної невизначеності. У широкому значенні «корпорація» – договірне господарське об'єднання підприємств, створене на основі поєднання спільних економічних інтересів, для отримання максимального прибутку від господарської діяльності та вкладених інвестицій в умовах ризиковості

3. Цифровізаційні тенденції не тільки підвищили ефективність функціонування підприємства, а й призвели до значного збільшення фінансових, інформаційних та трудових ресурсів для забезпечення безпеки від проникнення (кібератаки) та захисту інформації, систем та платформ. На цій основі було сформульовано поняття «підприємства у сфері кібербезпеки», і це підприємства, які не тільки займаються послугами захисту від кіберзлочинів, а й надають інші інформаційно-комунікаційні послуги, які є на ринку та в умовах економічної невизначеності та ризиковості.

4. Для ефективного функціонування підприємства та корпоративного управління потрібно впроваджувати стратегію, яка є допоміжним елементом (складовою) розвитку. Вихідним етапом стратегічного планування корпоративного розвитку є визначення поточного стану, перспектив розвитку зовнішнього оточення та внутрішнього середовища підприємств. Результати оцінки факторів прямого впливу використовуються для визначення можливостей та обмежень операційного оточення підприємства, непрямого впливу – для обґрунтування місії підприємства. Таким чином, важливою умовою формування реалістичної корпоративної стратегії розвитку є збалансування основних положень цієї стратегії з прагненнями найвпливовіших груп учасників корпоративних відносин. При цьому основні положення

корпоративної стратегії будуть проходити перевірку щодо відповідності стратегічним цілям, тобто такі цілі виступатимуть як певна система обмежень для обраних варіантів управлінських рішень. Проте на цей час необхідність врахування та погодження інтересів учасників корпоративних відносин в стратегічному плануванні діяльності вітчизняних підприємств набуває особливого значення. Деталізація та наближення корпоративної стратегії розвитку до реальних умов господарювання здійснюється через формування комплексу операційних і функціональних стратегій, яке здійснюється на підставі традиційних методик стратегічного планування. Особливого значення в системі корпоративного планування має загальний фінансовий план.

5. Ефективно розроблений організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств об'єднує або розмежовує корпорантів в процесі досягнення спільних стратегічних та поточних цілей, а також стає формуванням певного образу корпоративної організації та забезпечення соціальної стабільності, єдності й відданості корпорантів. Найважливішими чинниками забезпечення збалансованості і погодженості сполучення складових організаційно-економічного механізму та їх динамічного походження стають правила здійснення корпоративних відносин на підприємстві в небезпечових умовах. З одного боку, на ґрунті встановлення та забезпечення неухильного дотримання правил базової корпоративної угоди відбувається узгодження організаційно-методичного та інструментального забезпечення корпоративного управління (алгоритмів та процедур прийняття відповідних інформаційно-управлінських рішень в сфері кібербезпеки) із системою цілей і стратегій корпорантів, які базуються на балансі інтересів учасників корпоративних відносин. З іншого, – нормативно-правове забезпечення, яке виступає найважливішою формою унормування конкретних корпоративних ситуацій, які виникають в процесі розвитку підприємства.

Висновки та результати досліджень, виконаних у першому розділі роботи, оприлюднено у публікаціях наведених у списку опублікованих за темою дисертації праць [110, 111, 112].

РОЗДІЛ 2

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ КІБЕРБЕЗПЕКИ: СТАН, ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

2.1. Дослідження сучасного стану корпоративного сектора сфери кібербезпеки

Впровадження нових технологій, якість інтернет-інфраструктури, інституційний розвиток та інноваційно-інвестиційний клімат – це напрями, які мають визначати розвиток цифрової економіки в Україні. Ключовою стратегією розвитку цифрової економіки в Україні має стати «цифровізація» країни, формування внутрішнього ринку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та мотивації та потреби споживачів у «цифрових технологіях». Розвиваючи цифрову інфраструктуру, ми також розвиваємо цифрову економіку. Однак сама по собі цифрова інфраструктура — це не лише телекомунікації, а й комплекс технологій, продуктів, інструментів і процесів, а також засобів, які забезпечують обчислювальні, телекомунікаційні та мережеві можливості та працюють на цифровій основі.

Однак, як свідчить рейтинг Всесвітнього економічного форуму (WEF) [43] щодо технологічного розвитку, який включає дві складові – технологічну адаптацію та використання ІКТ, Україна в 2016-2017 рр. посіла лише 85 місце серед інших країн. Зауважимо, що для оцінки рівня використання ІКТ при визначенні рейтингу WEB використовують чотири показники: кількість інтернет-користувачів – маємо 80 місце (у 2015-2016 рр. – 80), підключення до широкосмугового Інтернету – 64 (72), пропускна спроможність Інтернету – 68(64), мобільні підключення до широкосмугового зв'язку – 131(121).

У 2020 році Світовий економічний форум визначив топ-10 навичок до 2025 року. На першому місці – це аналітичне мислення та інновації. На другому

– це активне навчання на навчальні стратегії, наступне комплексне вирішення проблем, яка в 2019 році була на першому місці [44].

За прогнозами WEF до 2025 року п'ядесят відсотків усіх працівників потребуватимуть перенавчання, адже світ стрімко розвивається, переживає всесвітню пандемію, яка стрімко автоматизувала працю. Визначають, що 85 мільйонів робочих місць протягом наступних 5 років можуть трансформувати машини. Водночас 97 мільйонів модерних робочих місць можуть з'явитися в процесі адаптації ринку праці до нових реалій.

Починаючи з пандемії короно вірусу, яка прискорила цифровізаційні процеси, а також розвила та удосконалила кібербезпеку, яка на сьогодні є основним варіантом при розвитку цифровізації.

Дослідження WEF виявили основні проблеми кібербезпеки для підприємств.

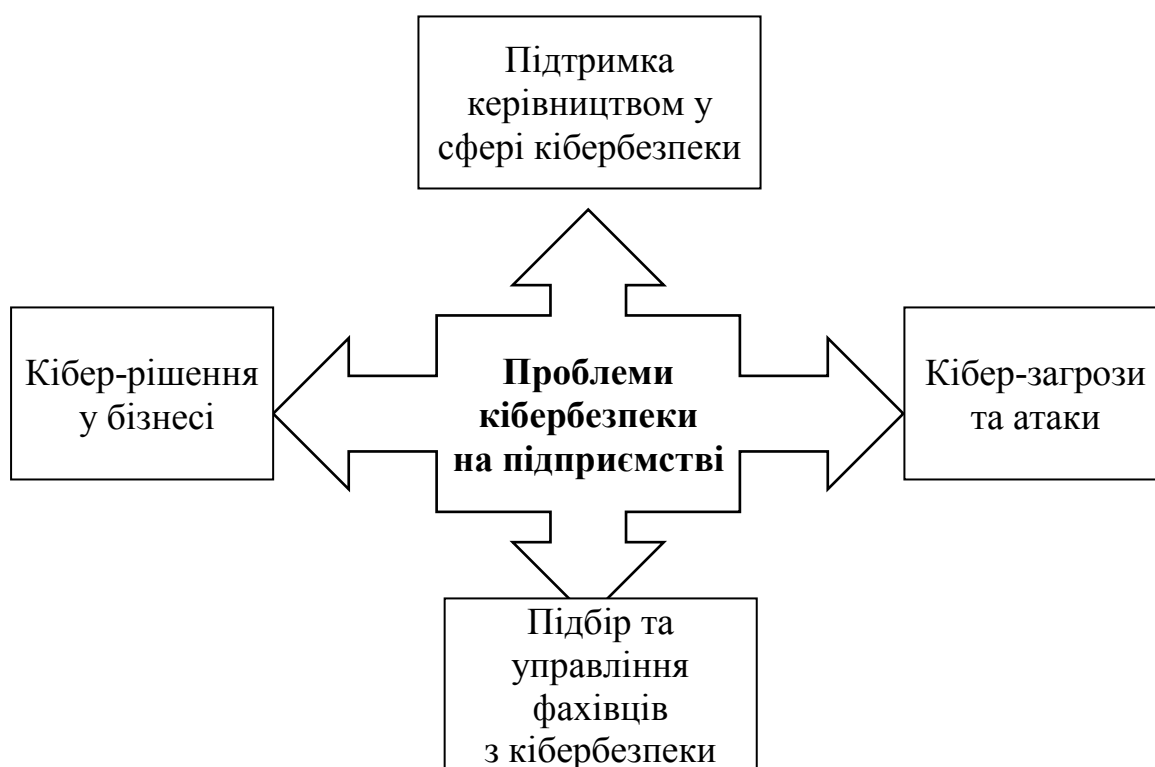


Рис. 2.1. Проблеми кібербезпеки на підприємстві [45]

Завдяки розвитку цифрової економіки малий та середній бізнес отримав недоступну раніше можливість стати глобальним. Саме це й визначає особливість третьої хвилі глобалізації, її інклюзивність. Зокрема, засновник

компанії Alibaba Джек Ма сформулював на Всесвітньому економічному форумі у Давосі (2017 р.) концепцію «30-30-30»: протягом наступних 30 років світ змінюватимуть ті, кому сьогодні 30, та компанії, в яких працює 30 співробітників [45]. Проведемо аналіз та оцінку вітчизняних підприємств щодо їх підготовки в цифровізаційних технологій.

Кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет (дод. А) в 2018 році – 43303, в 2019 році-43785, а в 2021 році 44508, тобто порівняно з 2018 роков кількіст підприємств зросла на 2205, а у відсотках до загальної кількості підприємств становить 86,6%, представлено на рис. 2.2.

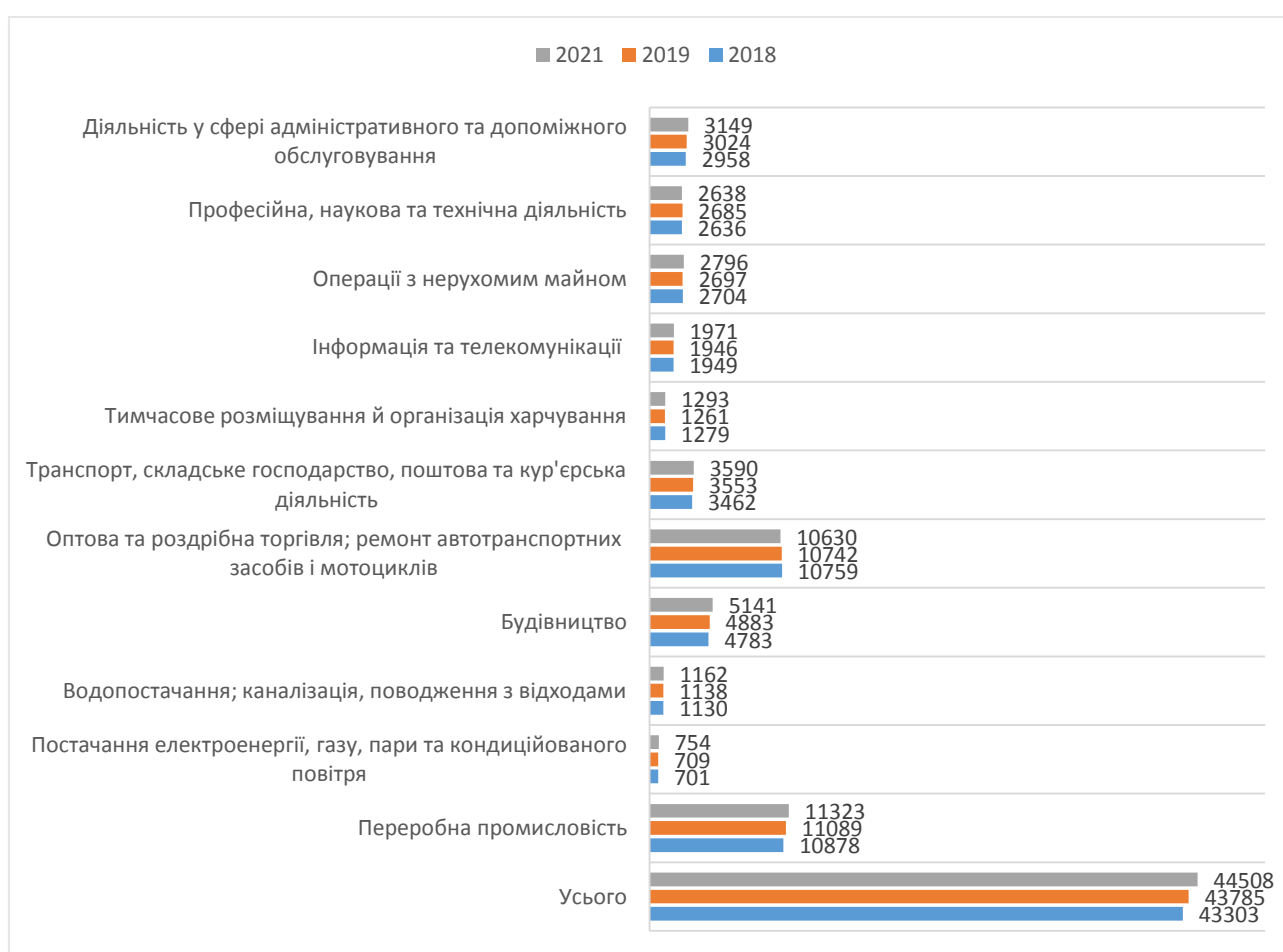


Рис. 2.2. Кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет за видами економічної діяльності у 2018, 2019, 2021 роках [проаналізовано автором на основі 46,47,49]

Як видно з додатку А та з рис. 2.2, то кількість підприємств переробної промисловості збільшилось на 445 підприємств, які мають доступ до мережі

Інтернет. Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання; каналізація, поводження з відходами збільшилось на 86 підприємств: постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 53, водопостачання; каналізація, поводження з відходами – 33. Галузь будівництво збільшили на 358 підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів зменшилось на 129 підприємств, основна причина зменшення самих підприємств. Адже це був період впливу COVID 19 жорсткими умовами ведення бізнесу. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність збільшилось на 128 підприємств. Тимчасове розміщування й організація харчування – 14. Інформація та телекомунікації збільшилось на 22 підприємства. Операції з нерухомим майном кількість підприємств збільшилось на 92. Професійна, наукова та технічна діяльність кількість підприємств збільшилось на 2. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування збільшилось на 191 підприємство.

Проаналізуємо кількість підприємств, що відносяться до інформації та телекомунікації, які мають доступ до мережі Інтернет у відсотках до загальної кількості підприємств (рис. 2.3).

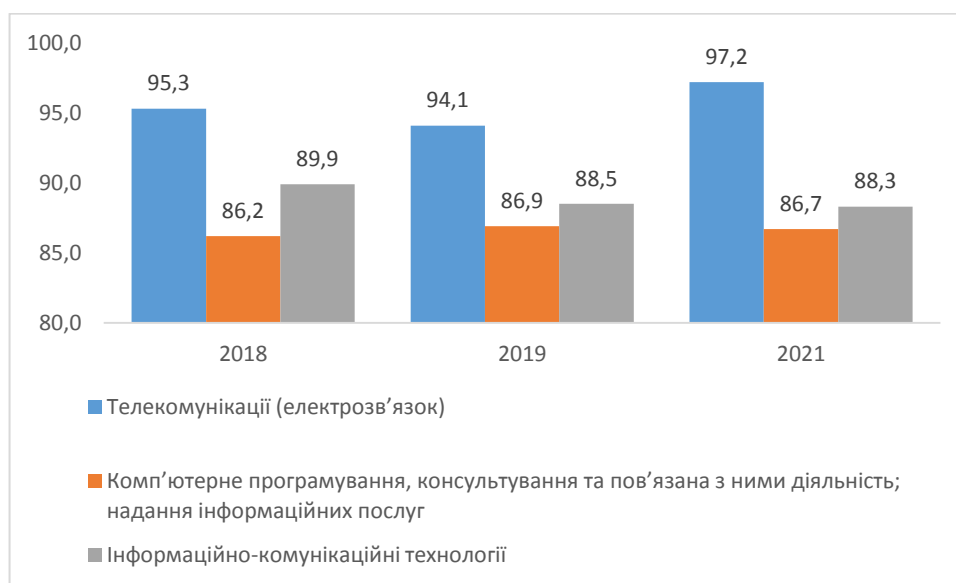


Рис. 2.3. Кількість ІТ підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет у відсотках до загальної кількості підприємств [проаналізовано автором на основі 46, 47, 49]

Як ми бачемо з рис. 2.3 великих змін не відбулося. В усіх видах економічної діяльності кількість підприємств поступово зростає, в порівнянні до 2021 року телекомунікації збільшилися на 1,9% від 2018 року.

Кількість зайнятих працівників, які мають доступ до мережі Інтернет за видами економічної діяльності у 2018, 2019, 2021 роках представлено на рис. 2.4.

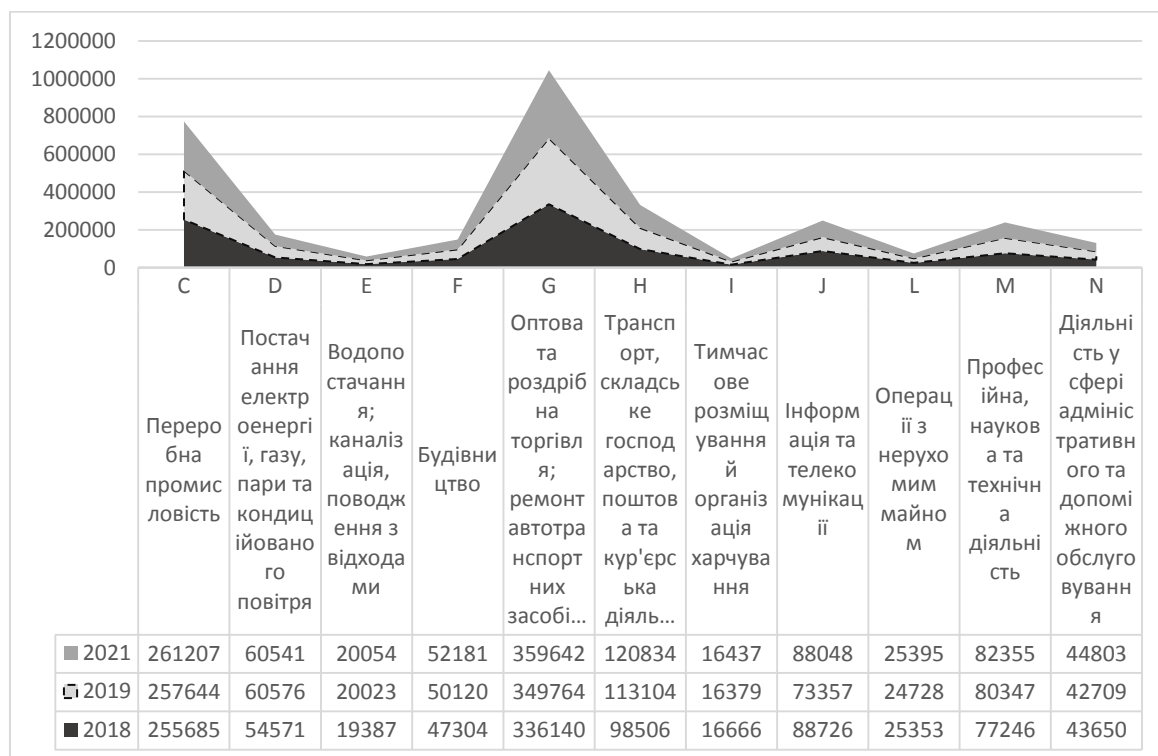


Рис. 2.4 Кількість зайнятих працівників, які мають доступ до мережі Інтернет (одиниці виміру) [проаналізовано автором на основі 46,48,49]

Проаналізувавши кількість зайнятих працівників, які мають доступ до Інтернету, можна стверджувати, що за період з 2018 по 2021 рік майже на всіх галузях спостерігається зростання.

Тимчасове розміщення й організація харчування в даній галузі, кількість зайнятих працівників зменшилася. В період 2018 року він склав 16666, а в 2021 році – 16437, тобто менше на 229 осіб. В галузі інформації та комунікації також відбулося зменшення на 678 осіб.

Отже, незважаючи на раптову всесвітню пандемію COVID-19 та державний контроль, щодо роботи офлайн підприємств, всі підприємства

відреагували гнучко та адаптивно, перевівши персонал в онлайн режим. Звичайно ці фактори не на всі підприємства вплинули адаптивно, деякі підприємства закрилися. На початку 2022 року на вітчизняні підприємства вплинув інший фактор – воєнний стан в країні, а також окупація регіонів, розвалини, від'їзд персоналу та інші фактори, що впливають на підприємства, коли в країні війна. Але знову деякі підприємства локалізували фактори, які пов'язані із військовим станом та почали ефективно працювати. При цьому перевезли своє підприємство в інший регіон, надавши можливість персоналу працювати віддалено (з будь-якої точки світу) у зв'язку з виїздом чи переїздом за кордон. Період 2022 року показав, що персонал працює ефективно, не зважаючи на пошкодження інфраструктури (вімкнення світла та нестабільний зв'язок, Інтернет).

Частка кількості підприємств, які використовують фіксований доступ до мережі Інтернет, за видами економічної діяльності у 2018, 2019, 2021 роках представлено на рис. 2.5.

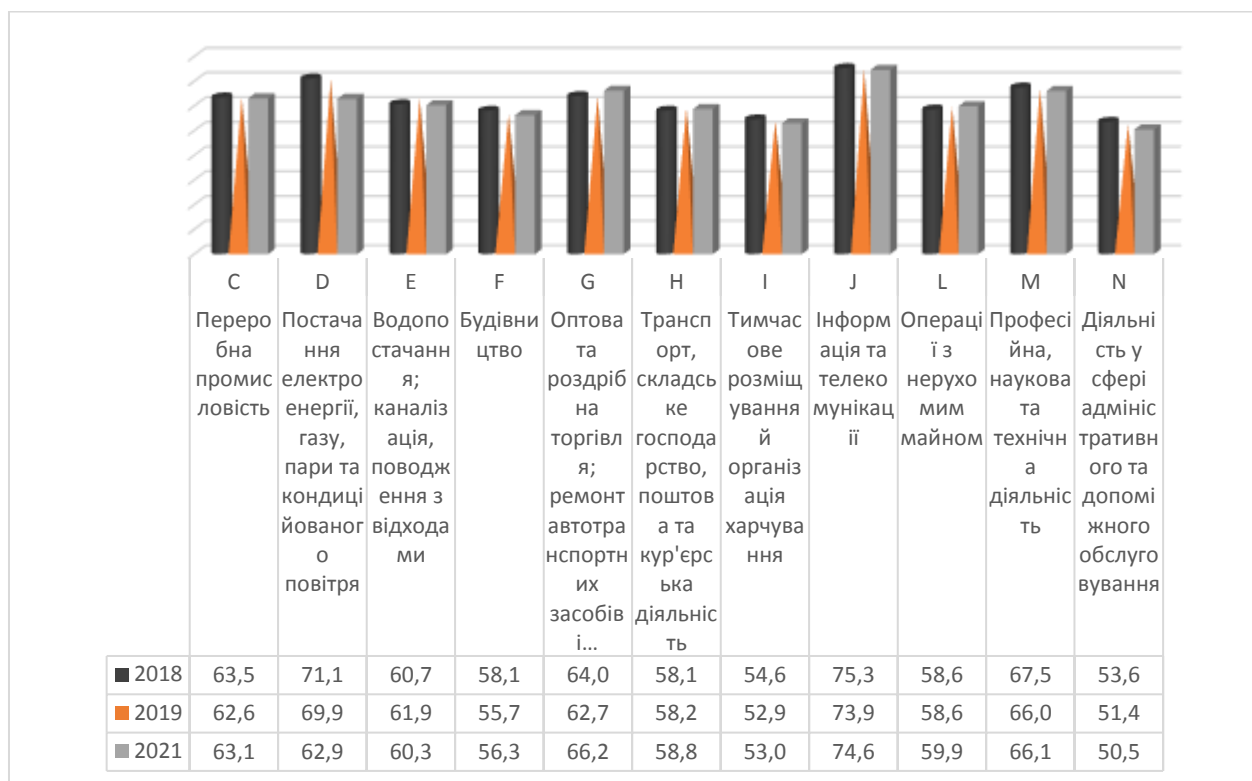


Рис. 2.5. Частка кількості підприємств, які використовують фіксований доступ до мережі Інтернет, за видами економічної діяльності у 2018, 2019, 2021 роках [проаналізовано автором на основі 46, 47, 49]

Проаналізувавши рис. 2.5. бачимо, що велика кількість підприємств, які використовують фіксований доступ до Інтернету у період 2018-2021 роки зменшується, але дане зменшення для підприємства за видами економічної діяльності не є критичним.

Частка кількості підприємств, яких задовільняє швидкість лінії фіксованого доступу до мережі Інтернет, у загальній кількості підприємств, % представлено на рис. 2.6 за 2022 рік



Рис. 2.6. Частка кількості підприємств, яких задовільняє швидкість лінії фіксованого доступу до мережі Інтернет, у загальній кількості підприємств, % [проаналізовано автором на основі 50]

Аналізуючи підприємства, яких задовольняє швидкість лінії фіксованого, доступу до мережі Інтернет, показало, що підприємства задоволені, і їх задоволення складає більше 50%, але немає жодного підприємства, який би відсоток задоволення перевищив би позначку в 90%.

Глобалізація, цифровізація та інтелектуальні технології посилили

схильність і серйозність кіберзлочинності. Незважаючи на те, що це нова сфера досліджень і промисловості, важливість надійних систем захисту кібербезпеки була підкреслена на корпоративному, національному та наднаціональному рівнях.

Частка кількості підприємств, що мають вебсайт, за видами економічної діяльності у 2018, 2019, 2021 роках представлено на рис. 2.7.

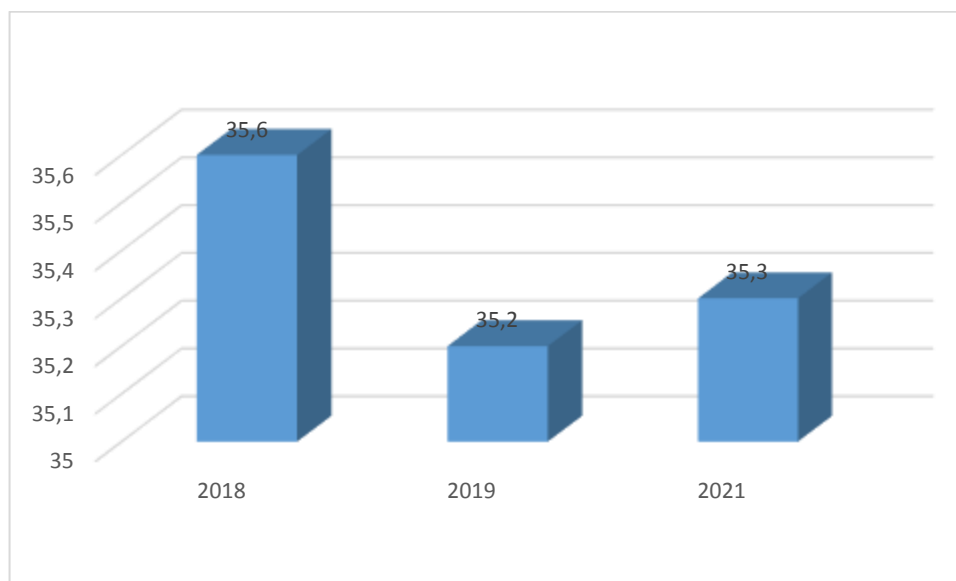


Рис. 2.7. Частка кількості підприємств, що мають вебсайт, у загальній кількості підприємств, % [проаналізовано автором на основі 46, 47, 49]

Як видно з рис. 2.7 кількість підприємств, що мають вебсайт знизилась, але це зниження несуттєве в порівнянні з 2018 роком. В 2019 році знизилось на (-0,4%), а в 2021 році на (-0,3). Основна причина зниження це закриття підприємств, які не змогли пережити жорсткі державні вимоги, щодо дистанційної роботи з урахуванням великої кількості захворювання населення та спалахом хвороби covid-19. Підприємства не змогли гнучко функціонуватися та розвиватися.

Проаналізуємо частку кількості підприємств, вебсайт яких забезпечує можливість надання інтерактивних послуг, у загальній кількості підприємств, а саме електронне посилення на профіль підприємства в соціальних медіа (рис. 2.8) за 2018, 2019 та 2021 роки.

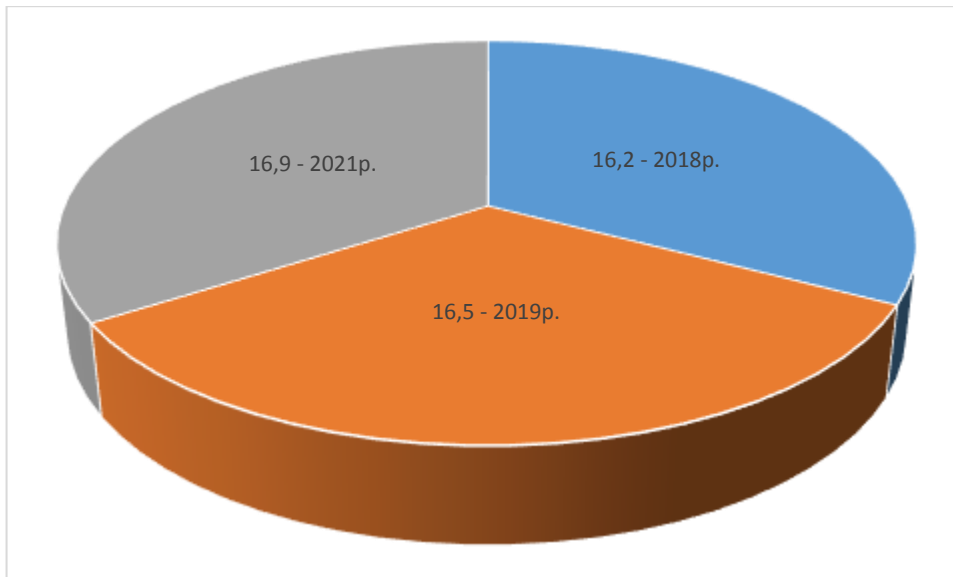


Рис. 2.8. Частка підприємств, які мають електронне посилання на профіль підприємства в соціальних медіа [проаналізовано автором на основі 46, 47, 49]

Бачимо, що ця кількість зросла, у зв'язку з тим, що суспільство найчастіше користується соціальними медіа, і підприємства створюють групи чи бізнес-сторінку за якими розповсюджують рекламу, яка може охопити набагато більше споживачів ніж інший вид комунікаційного засобу. А також вона є дешевшою і контролювати її можна самостійно.

Частка кількості підприємств, що мають чат-сервіс для спілкування з клієнтами, за видами економічної діяльності у 2021 році (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Частка кількості підприємств, що мають чат-сервіс для спілкування з клієнтами, за видами економічної діяльності у 2021 році, % [проаналізовано автором на основі 49]

	Частка кількості підприємств, що мають чат-сервіс для спілкування з клієнтами, у загальній кількості підприємств, %	З них	
		частка кількості підприємств, що мають чат, в якому людина відповідає клієнтам, у загальній кількості підприємств, %	частка кількості підприємств, що мають чат-бот або віртуального агента, що відповідає клієнтам, у загальній кількості підприємств, %
Усього	9,1	8,6	2,8
Переробна промисловість	7,8	7,6	1,7

Продовження табл. 2.1

Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання; каналізація, поводження з відходами	13,0	11,0	5,6
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	12,5	9,2	6,9
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	13,3	12,2	4,6
Будівництво	5,7	5,5	1,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	11,5	10,5	3,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7,5	7,3	1,8
Тимчасове розміщування й організація харчування	12,3	11,9	3,0
Інформація та телекомунікації	17,5	17,1	6,2
Операції з нерухомим майном	4,5	4,3	0,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	8,4	7,9	3,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	9,2	8,4	3,2

Аналіз табл. 2.1. показав, що підприємства які мають чат-сервіс для спілкування з клієнтами в 2021 році за видами економічної діяльності: переробна промисловість – 7,8%, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання, каналізація; поводження з відходами – 13,0%. Найбільший показник в інформації та телекомунікації – 17,5%, що говорить про зростання чат-сервісів, для ефективної політики налагодження зв'язку із споживачами.

Частка підприємств, що мають чат, в якому людина відповідає клієнтам у загальній кількості підприємств саме інформація та телекомунікації – 17,1%. Частка підприємств, що мають чат-бот або віртуального агентства, що відповідає клієнтам, у загальній кількості підприємств найбільший показник у виду економічної діяльності постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 6,9%.

Таблиця 2.2

Частка кількості підприємств, що купують послуги хмарних обчислень, у загальній кількості підприємств, % [проаналізовано автором на основі 46, 47, 49]

	Частка кількості підприємств, що купують послуги хмарних обчислень, у загальній кількості підприємств, %		
	2018	2019	2021
Усього	9,8	10,3	10,2
Переробна промисловість	9,3	10,0	9,9
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	9,7	11,6	11,8
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	7,1	8,8	7,6
Будівництво	8,9	8,9	8,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	11,3	11,5	11,3
Оптова та роздрібна торгівля автотранспортними засобами та мотоциклами, їх ремонт	14,3	15,6	15,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7,5	8,1	7,7
Тимчасове розміщування й організація харчування	8,3	9,5	10,0
Інформація та телекомунікації	15,4	17,5	18,7
Операції з нерухомим майном	6,8	6,7	6,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	13,1	13,6	13,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8,6	8,3	8,6

Найбільша кількість підприємств, які купують послуги хмарних обчислень відносяться до виду економічної діяльності, інформації та телекомунікації в 2018 році – 15,4% в порівнянні з 2021 роком збільшилися на 3,3%.

Частка кількості підприємств, що мають найманих фахівців у сфері інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ), у загальній кількості підприємств, представлено на рис 2.9

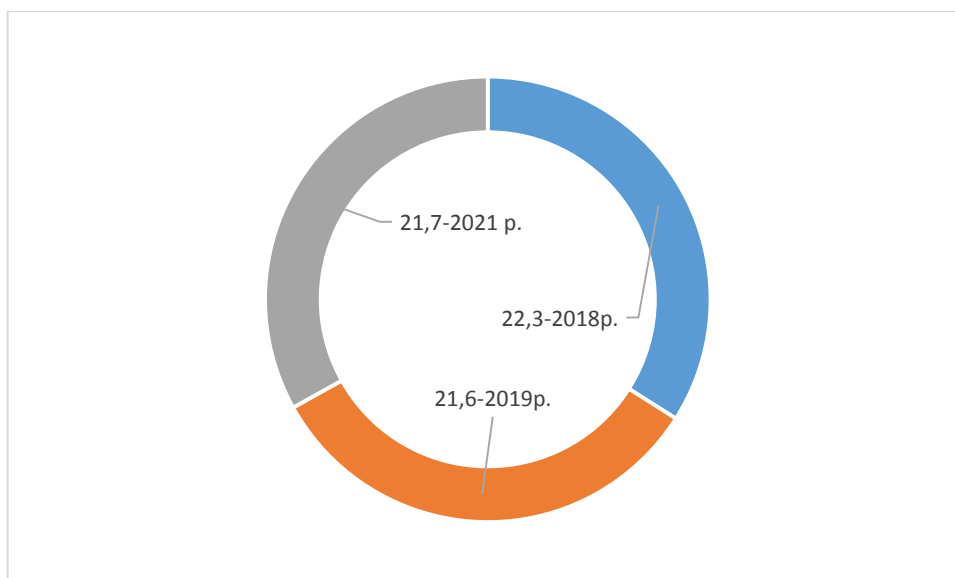


Рис. 2.9. Частка кількості підприємств, що мають найманих фахівців у сфері ІКТ, у загальній кількості підприємств, % [проаналізовано автором на основі 46, 47, 49]

Як видно з рис. 2.9. що частка підприємств в порівнянні з 2018 роком зменшила кількість найманих працівників у сфері ІКТ на 0,06% у 2021 році.

Збір та розрахунок даних за 2020 рік не здійснювався згідно з оновленою затвердженою статистичною методологією, яка враховує вимоги Регламенту Комісії (ЄС) № 2019/1910 від 07.11.2019 стосовно використання ІКТ та електронної комерції. Згідно із зазначеним регламентом, збирання, формування та оприлюднення окремих показників щодо використання ІКТ на підприємствах має здійснюватися за рік, в якому було проведено відповідне державне статистичне спостереження [51].

Найактуальнішим засобом, який використовують підприємства це роботи, а процес - роботизація. Кількості підприємств, що використовують робототехніку, у загальній кількості підприємств – 2,9%, у промисловості – промислові роботи складають 1,2%, і обслуговуючі роботи - 2,1%. Частка кількості підприємств, що використовують обслуговуючих робітників, за цілями їх використання в 2021 році представлено на рис. 2.10.

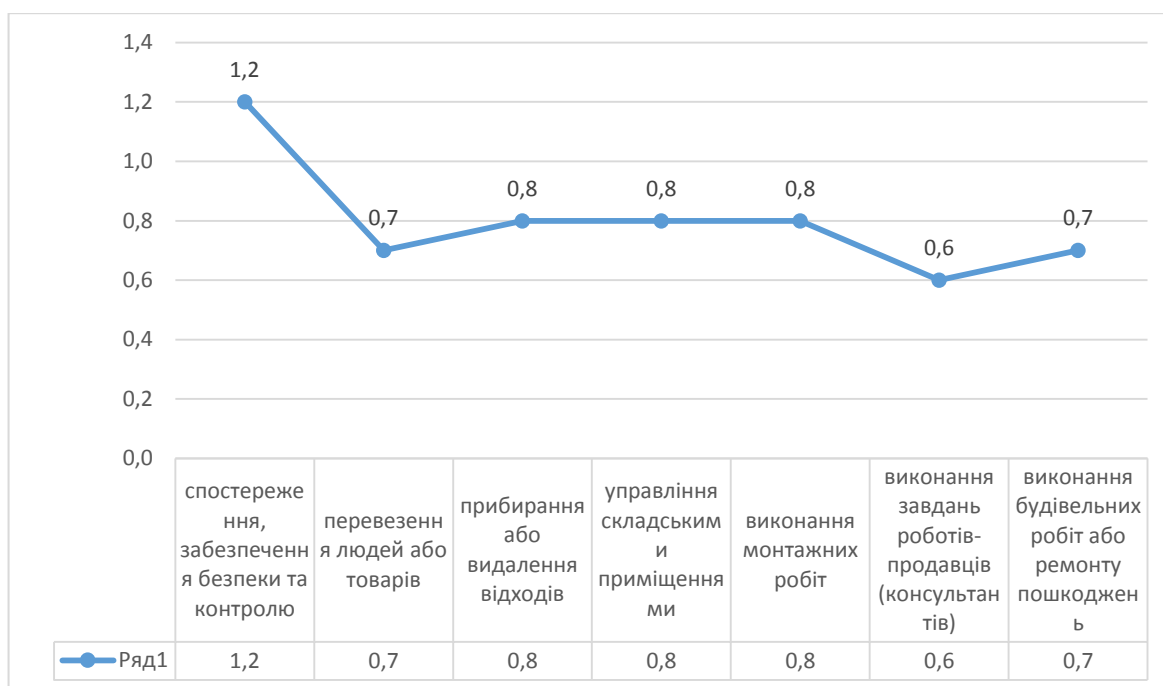


Рис. 2.10. Частка кількості підприємств, що використовують обслуговуючих робіт, за цілями їх використання, % [проаналізовано автором на основі 49]

Як видно з рис. 2.10 більшість робіт використовується у спостереженні та забезпеченні безпеки і контролю на підприємстві. Тобто основна ціль підприємства в умовах цифровізації це безпека.

Проаналізуємо обсяг реалізованих послуг підприємствами сфери послуг за видами економічної діяльності у IV кварталі 2021 року, дані представлено в додатку В. Всього було реалізовано послуг 340471143,0 тис. грн., у тому числі реалізовано послуги населенню 63393893,9 тис. грн. Обсяг реалізованих інформаційних та комунікаційних послуг становить 60611781,3 тис. грн, населенню - 16437090,3 тис. грн. Діяльність у сфері безпроводового електрозв'язку становить 18995925,9 тис. грн., комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність - 20116107,9 тис. грн., Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність; веб-портали - 6967492,2 тис. грн.

Обсяг реалізованих послуг підприємствами сфери послуг за регіонами у IV кварталі 2021 року представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Обсяг реалізованих послуг підприємствами сфери послуг за регіонами
[проаналізовано автором на основі 49]

Регіони	Обсяг реалізованих послуг, тис.грн	У т.ч. реалізовано послуг населенню	
		усього, тис. грн	у % до загального обсягу
Україна	340471143,0	63393893,9	18,6
Вінницька	4341299,3	923101,1	21,3
Волинська	2926343,4	1160684,2	39,7
Дніпропетровська	21537036,2	3691139,8	17,1
Донецька	6324711,0	753183,1	11,9
Житомирська	2583906,6	524652,4	20,3
Закарпатська	2880477,2	500032,0	17,4
Запорізька	3956806,6	1048549,8	26,5
Івано-Франківська	6523980,1	648069,9	9,9
Київська	11035394,2	2309467,7	20,9
Кіровоградська	2530226,9	303311,4	12,0
Луганська	1237429,4	659445,9	53,3
Львівська	15722767,5	2551344,1	16,2
Миколаївська	7426384,5	1033852,8	13,9
Одеська	23670735,1	2612778,3	11,0
Полтавська	4828541,8	615102,6	12,7
Рівненська	1651790,7	269878,7	16,3
Сумська	3125782,9	748979,2	24,0
Тернопільська	3929909,8	464571,3	11,8
Харківська	14730749,3	4484280,3	30,4
Херсонська	1514703,6	423866,8	28,0
Хмельницька	1940261,5	394943,8	20,4
Черкаська	3084727,1	430482,3	14,0
Чернівецька	1008870,0	461726,9	45,8
Чернігівська	3266168,6	1333984,8	40,8
м. Київ	142897771,1	22349089,4	15,6

Аналіз показує, що найбільший обсяг реалізованих послуг припадає на місто Київ – 15,6% до загального обсягу, але це зумовлено тим, що місто столиця та міліонер. Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність в Київській області становить - 533459,8, інші інформаційні послуги - 51381,8

На другому місці Одеська області, і становить – 23670735,1 тис. грн, а

Дніпропетровська на 2133698,9 тис. грн менше. Наступна львівська область – 15722762,5 тис. грн, а Харківська області - 14730749,3 тис. грн, що на 992013,2 тис.грн, і найменший показник в Луганській областях - 1237429,4 тис. грн.

97% провідних компаній, що займаються кібербезпекою, самі мали вразливості на просторах Dark Web 2020 року. При цьому відбулося понад 160 000 серйозних або критичних інцидентів, які можуть поставити під загрозу безпеку даних їхніх клієнтів [53].

На рис. 2.11 проілюстровано розподіл кіберінцидентів за передбачуваним рівнем ризику. Серед підтверджених інцидентів майже 17% (109 019) були оцінені як інциденти критичного ризику, 8% — зі ступенем високого ризику (51 510), 49% отримали оцінку середнього ризику (311 521) і 25% — це інциденти з низьким ризиком (159 462).

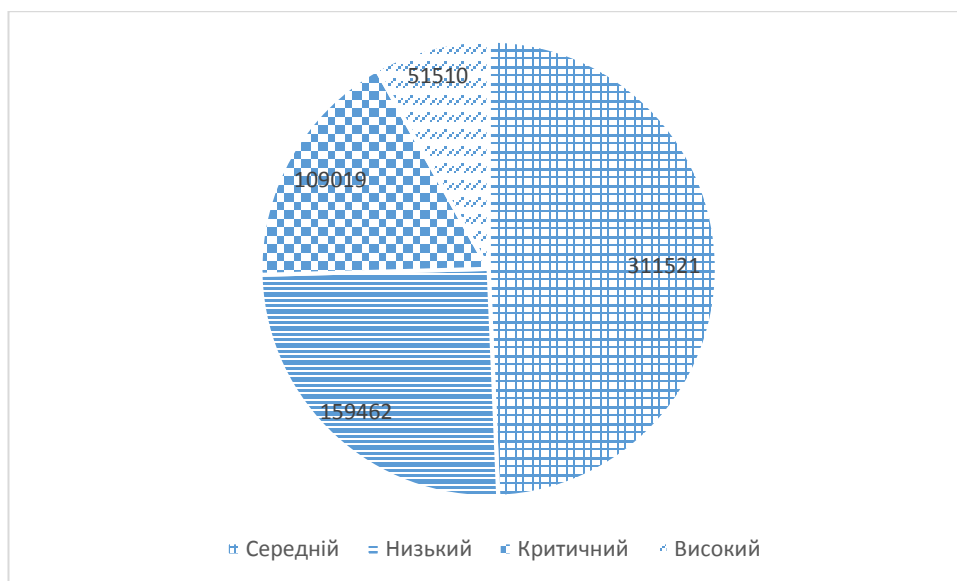


Рис. 2.11. Розподіл кіберінцидентів за передбачуваним рівнем ризику [52]

Таким чином, 631 512 записів містять конфіденційну інформацію, таку як облікові дані відкритого тексту, включаючи фінансові або подібні дані. Отже, в середньому на кожну компанію з кібербезпеки припадає 1586 кіберінцидентів, крадіжок облікових даних користувача та інших конфіденційних даних. Надійність викрадених паролів для типів інцидентів, описаних вище: 29% паролів були слабкими (тобто менше 8 символів, без великих літер, без цифр і без спеціальних символів).

З 398 компаній у 162 були випадки, коли їхні співробітники повторно використовували ті самі паролі в різних зламаних системах. Це збільшує ризик повторного використання пароля з боку кіберзлочинців.

Дані є цінними для будь-якої компанії, фірми, організації чи підприємств. Деякі підприємства формують та будують всю свою бізнес-модель на стратегічному використанні даних, що робить їх найціннішим активом. Безпека даних полягає в тому, щоб захистити дані підприємства від несанкціонованого доступу, використання або змін, а також від крадіжки та підробки протягом життєвого циклу даних, від збирання до видалення. Підприємства, які не в змозі ефективно захистити свої цінні або регульовані дані, наражаються на значні ризики, починаючи від шкоди репутації (іміджу) до перебоїв у роботі та банкрутства.

Керівники підприємств змінили свої погляди на те, як вони забезпечують захист даних, які вони збирають, зберігають і використовують. Зазвичай вони визнають деякі дані, як-от ім'я особи, публічна інформація, яка не потребує захисту. Вони класифікують інші дані та комбінації даних, наприклад особисту інформацію, як неопублічну, з різними рівнями чутливості та цінності. Таким чином, цей тип даних потребує різних рівнів захисту та нормативних вимог. В останні десятиліття уряди також активізували свої зусилля, щоб гарантувати, що підприємства належним чином захищають персональні дані.

Цифрова трансформація кардинально змінює кожен аспект роботи та конкуренції сучасних компаній, організацій, підприємств. Величезний обсяг даних, які підприємства збирають, створюють, обробляють і зберігають, весь цикл процесу зростає, що викликає більшу потребу в управлінні даними. Крім того, обчислювальне середовище стало більш складним, ніж колись, і зазвичай охоплює публічну хмару, корпоративний центр обробки даних і численні периферійні пристрої, починаючи від датчиків Інтернету речей (IoT) до роботів і віддалених серверів. Ця складність створює розширену поверхню атаки, яку складніше контролювати та захищати.

2.2. Оцінка ефективності корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки

Посилення інформаційно-комунікаційних економічних відносин та специфіка підприємств сфери кібербезпеки обумовлює необхідність розробки методики оцінки економічної ефективності корпоративного управління, адже її забезпечення сприятиме покращення умов за рахунок підвищення якості управління, що приведе до отримання компаніями високих результатів і росту ефективності (інформаційної, економічної), а також залежить від інформаційних загроз, які змушують підприємства інколи зупиняти роботу підприємства, а в більшості підсилювати та забезпечувати безпеку (інформаційну, економічну). Економічна ефективність корпоративного управління полягає у створенні балансу інтересів зацікавлених в діяльності підприємства осіб, які і застосовують всі засоби для безпеки підприємства (слідкують за цим).

Для цього на основі аналізу інтересів усіх учасників корпоративних відносин визначимо критерії та показники ефективності їх діяльності, що визначає економічну ефективність корпоративного управління. Проте критерії та показники ефективності доцільно об'єднати у дві групи: фінансові та нефінансові інвестори внаслідок виявлення спільності їх інтересів. Для фінансових інвесторів об'єктивною оцінкою діяльності підприємств є їх фінансові показники, які аналізуються в річному звіті, а для нефінансових інвесторів – показники, що характеризують рівень мотивації, рівень громадськості, якість продукції, престиж підприємства, стабільність і ритмічність виробництва. Варто зазначити, що в процесі поглибленого вивчення інтересів учасників корпоративних відносин було визначено певні показники (рис. 2.12).

На основі проведеного аналізу інтересів різних груп учасників корпоративних відносин та за результатами експертної оцінки відібрано сімнадцять показників ефективності діяльності фінансових інвесторів та сімнадцять показників ефективності діяльності нефінансових інвесторів, які зазначені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Показники оцінювання інформаційно-економічної ефективності
корпоративного управління

Інформаційно-економічна ефективність			
Фінансових інвесторів		Нефінансових інвесторів	
Групи показників	Показники	Групи показників	Показники
1. Ліквідність	1. Загальний коефіцієнт покриття. 2. Коефіцієнт швидкої ліквідності. 3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	1. Обсяг та ритмічність діяльності	1. Коефіцієнт ритмічності 2. Частка ринку 3. Обсяг експортованої продукції
2. Фінансова стійкість	1. Коефіцієнт автономії. 2. Коефіцієнт маневреності. 3. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	2. Якість та асортимент продукції	1. Коефіцієнт сортності 2. Середньозважений бал якості 3. Рівень товарної номенклатури
3. Ділова активність	1. Оборотноість запасів 2. Оборотноість дебіторської заборгованості 3. Оборотноість власного капіталу 4. Оборотноість капіталу	3. Мотивація	1. Рівень заробітної плати 2. Темп зростання заробітної плати 3. Умови роботи 4. Умови для самореалізації
4. Рентабельність	1. Рентабельність реалізації 2. Рентабельність основної діяльності 3. Рентабельність основного капіталу 4. Рентабельність власного капіталу	4. Суспільність	1. Рівень збереження екології 2. Рівень сплати податків 3. Витрати на благодійність
5. Ринкова активність	1. Коефіцієнт „ціна-прибуток” 2. Коефіцієнт „ринкова балансова вартість” 3. Цінність акцій	5. Рівень сервісу	1. Строк доставки споживачам 2. Гарантійне та післягарантійне обслуговування 3. Умови оплати 4. Своєчасність та повнота оплати поставок

З метою комплексного аналізу інтересів фінансових інвесторів на основі критичного аналізу виявлено, що необхідно оцінювати фінансові показники, що характеризують ліквідність, фінансову стійкість, прибутковість, ділову активність (ефективність використання активів) і ринкова діяльність підприємства [54, с. 63; 55, с. 207; 56, с. 349-405].



Рис 2.12. Критеріальна схема показників взаємодії учасників корпоративних відносин з підприємством у сфері кібербезпеки

Міжнародних стандартів фінансових коефіцієнтів не існує, тому при їх виборі ми враховували вітчизняну специфіку та принцип вибору таких показників, які майже не корелюють між собою та несуть інформацію про фінансовий стан підприємства та його позицію в ринку (оцінка діяльності ринку). Це гарантує, що аналіз не буде перевантажений індикаторами, які містять однакову інформацію. Ліквідність підприємства характеризується співвідношенням його ліквідних коштів та короткострокової заборгованості (поточних зобов'язань) і показує здатність підприємства швидко продати активи й одержати гроші для оплати своїх зобов'язань [56, с. 364; 57, с. 187].

Ліквідність оцінюється за допомогою коефіцієнтів ліквідності: загального коефіцієнта покриття, коефіцієнта швидкої ліквідності та коефіцієнта абсолютної ліквідності. Загальний коефіцієнт покриття є відносним показником, який характеризує можливість підприємства оплатити свої короткострокові зобов'язання. Даний коефіцієнт дає загальну оцінку ліквідності активів, показуючи, скільки гривень поточних активів підприємства приходить на одну гривню поточних зобов'язань [58, с. 119].

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, яка частина поточних активів підприємства негайно могла б бути перетворена в грошову форму і використана для погашення короткострокових зобов'язань, що виникли. Коефіцієнт абсолютної ліквідності є більш жорстким критерієм ліквідності підприємства: він показує, яка частина короткострокових платіжних зобов'язань може бути терміново погашена в разі необхідності.

Фінансова стійкість підприємства тісно пов'язана з його довгостроковою платоспроможністю. Його аналіз дозволяє визначити фінансові можливості підприємства на відповідну перспективу та оцінити його загальну фінансову структуру та залежність від кредиторів та інвесторів. Фінансову стійкість підприємства доцільно оцінювати за сукупністю показників: коефіцієнта автономії (коефіцієнта концентрації власного капіталу), коефіцієнта маневреності та коефіцієнта співвідношення залученого і власного капіталу. Коефіцієнт автономії характеризує частку власності самого підприємства в

загальній сумі коштів, вкладених у його діяльність. Зростання цього коефіцієнта свідчить про підвищення фінансової незалежності підприємства, зниження ризику інвестування в підприємство та є гарантією зменшення фінансових труднощів на майбутні періоди. Коефіцієнт маневреності показує, яка частина власних коштів підприємства знаходиться в мобільній формі і дозволяє ними більш-менш вільно маневрувати. Низьке значення цього показника означає, що значна частина власних коштів компанії знаходиться в менш ліквідних коштах, які не можуть бути швидко конвертовані в готівку. [59, с. 368; 60, с. 60]. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу характеризує структуру коштів підприємства і надає найбільш загальну оцінку фінансової стійкості підприємства.

Ділова активність підприємства характеризує результати та ефективність поточної основної виробничої діяльності. Для оцінки ділової активності необхідно проаналізувати такі характеристики: оборотність запасів, оборотність дебіторської заборгованості, оборотність власного капіталу, оборотність капіталу. Оборотність виробничих запасів показує зміни в динаміці запасів і незавершеного виробництва і результат зміни попиту на готову продукцію. Оборотність дебіторської заборгованості показує розширення чи спад комерційного кредиту, який надає підприємство. Оборотність капіталу відтворює швидкість обертання всього капіталу підприємства. Оборотність власного капіталу показує швидкість обертання власного капіталу, що для акціонерних товариств означає діяльність фондів ризику акціонерів [61, с. 120; 62, с. 84].

Рентабельність підприємства характеризує економічну доцільність функціонування будь-якого підприємства та результативність його фінансової діяльності. Її оцінку необхідно здійснювати за такими відносними показниками: рентабельність реалізації, рентабельність основної діяльності, рентабельність капіталу, рентабельність власного капіталу [63; 64 с. 25]. Рентабельність реалізації показує, яку частку складає прибуток у виручці від реалізації продукції, його економічне значення допомагає оцінити питому вагу чистого

прибутку в кожній гривні обігу. Динаміка цього показника використовується як орієнтир попиту та є джерелом даних про просування продукції корпорації на ринок. Рентабельність основної діяльності показує ефективність використання витрачених коштів на її здійснення. Рентабельність власного капіталу показує ефективність використання власного капіталу, а її динаміка впливає на рівень котирування акцій на біржах. Рентабельність усього капіталу підприємства відтворює ефективність використання капіталу, вкладеного в діяльність підприємства протягом тривалого періоду [65, с. 190].

Ринкова активність підприємства характеризує ставлення інвесторів до корпорації. Коефіцієнти ринкової активності показують залежність між ціною акцій підприємства по відношенню до доходу від них і чистими активами на акцію (вартістю капіталу на акцію за даними бухгалтерського обліку). Ці показники служать інвесторам індикаторами минулих результатів і основою для прогнозування [66, с. 141; 67, стор. 118]. Найбільш характерними в цій групі є такі показники: співвідношення ціни та прибутку; коефіцієнт «ринкова балансова вартість»; вартість акцій. Аналіз такої сукупності показників дає змогу визначити, чи дають інвестиції акціонерів у власний капітал достатній прибуток, а якщо ні, то з'ясувати причини низької ефективності власного капіталу [20, с. 97; 69, стор. 50].

Отже, обрані фінансові показники є орієнтиром для визначення рівня платоспроможності підприємства, наявності коштів для розвитку та доцільності інвестування з боку фінансових інвесторів.

Оцінка інтересів нефінансових інвесторів показала, що умовою ефективної діяльності є задоволення таких критеріїв ефективності: рівень мотивації, рівень стабільності та ритмічності виробництва, рівень громадськості, рівень якості продукції. і рівень обслуговування. Саме такий вибір критеріїв є умовою ефективної та самовідданої роботи працівників, керівництва, споживачів, постачальників і держави. Кожен із критеріїв задовольняє певний набір показників (див. табл. 2.4).

Враховуючи особливості показників оцінки соціально-економічної ефективності, які мають як кількісне, так і якісне значення, доцільно запровадити використання розрахунку кількісних показників та бальної оцінки при аналізі якісних показників.

За результатами експертної оцінки не всі показники є однаково важливими при аналізі соціально-економічної ефективності корпоративного управління, тому необхідно розрахувати їх вагові коефіцієнти на основі експертних оцінок. Розрахунок вагових коефіцієнтів необхідно проводити в два етапи. Перший етап передбачає відбір групи експертів та оцінку ними важливості окремих показників за десятибальною шкалою.

На другому етапі отримані бали необхідно перевести у вагові коефіцієнти для кожного показника, розрахованого за формулою. [70, с. 74; 71, с. 39]

$$K_i = \frac{B_i}{\sum_{i=1}^K B_i}, \quad (2.1)$$

де K_i – значення коефіцієнта ваги i -го показника;

B_i – середньоарифметичне значення бальної оцінки експертами i -го показника;

K – кількість показників у групі.

Таким чином отримуються вагові значення кожного показника у частках від одиниці в межах групи, до якої він належить.

З метою інтеграції зазначених показників у єдиний загальний показник, який характеризував би досягнення балансу інтересів фінансових та нефінансових інвесторів, пропонуємо розраховувати інтегральний показник інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління згідно алгоритму, зазначеного на рис. 2.13.

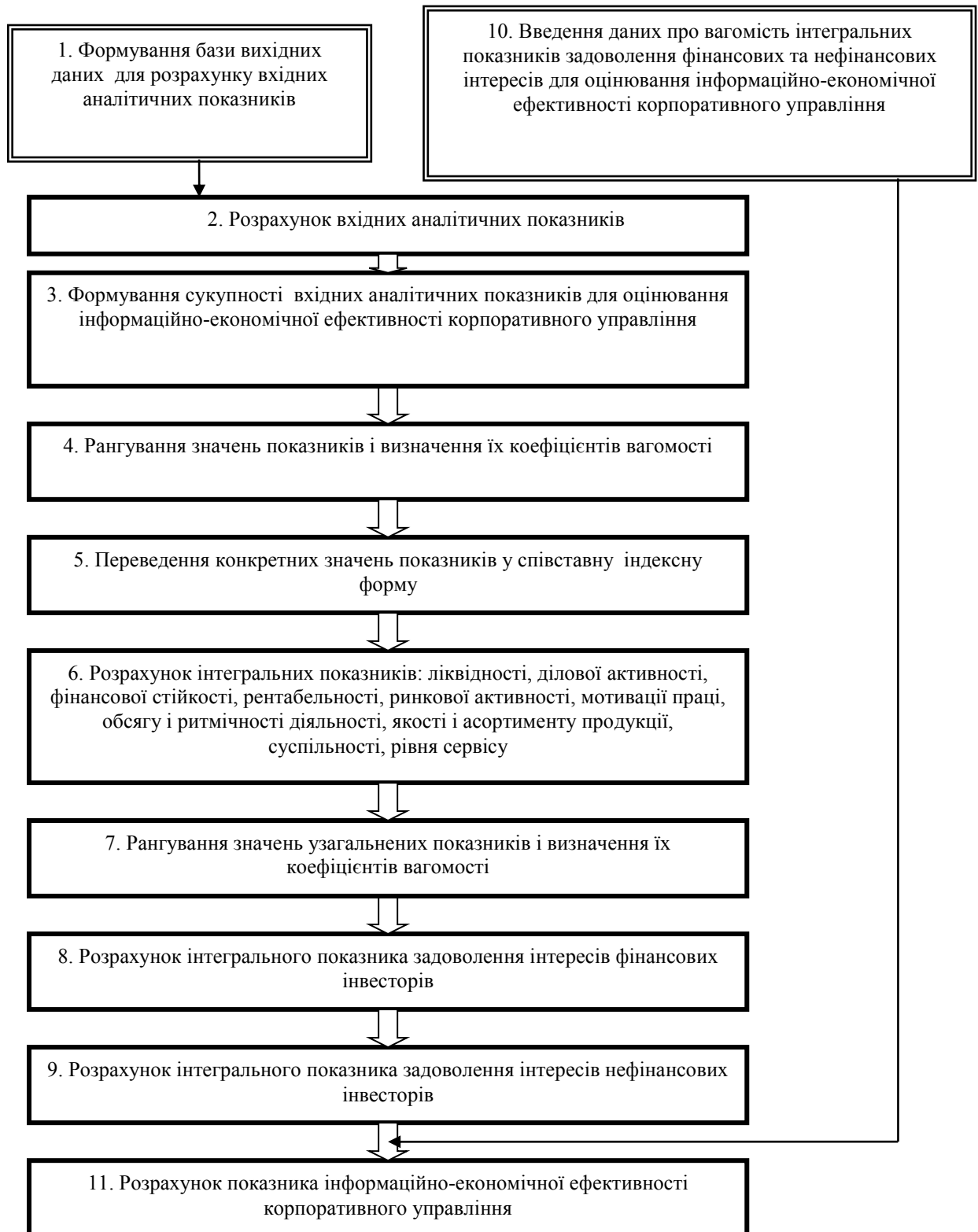


Рис. 2.13. Алгоритмічна схема підходу до оцінювання інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств [розробка автора]

Формування бази даних відбувається в два етапи. На першому етапі створюється база даних для кількісних показників на основі форм фінансової

звітності. На другому етапі створюється база даних для якісних показників на основі даних економічних та операційних відділів підприємств.

Існуюча база даних дає можливість розраховувати кількісні показники та переводити якісні показники за результатами експертних оцінок у бали.

Вихідні показники подаються у вигляді матриці (X_{ij}) , де в рядках записані номери вихідних показників $(i=1, 1, 1, 2, 1, 3, \dots 10, 2)$, а в стовпцях – номери досліджуваних підприємств $(j = 1, 2, 3, \dots 14)$.

Для переведення показників підприємств в індексну форму доцільно застосувати таку послідовність дій:

- для показників, підвищення яких свідчить про краще становище підприємства, пропонуємо розраховувати індекс I_{ij} у такий спосіб [72, с. 8]:

$$I_{ij} = (X_{ij} - \min X_{ij}) / (\max X_{ij} - \min X_{ij}) \quad (2.2)$$

Тобто чим більше фактичне значення X_{ij} в діапазоні їх коливань, тим ближчим до 1 буде значення I_{ij} ;

- для показників, зменшення яких свідчить про кращу позицію підприємства, розраховано індекс I_{ij} наступним чином:

$$I_{ij} = (\max X_{ij} - X_{ij}) / (\max X_{ij} - \min X_{ij}) \quad (2.3)$$

Тобто значення I_{ij} буде наближатися до 1, коли фактичне значення X_{ij} наближатиметься до $\min X_{ij}$.

Слід зазначити, що для кількісних показників X_{ij} виражається безпосередньо в значенні коефіцієнта, а для якісних показників X_{ij} - у балах, визначених експертами.

Інтегральні показники необхідно розраховувати для окремих груп показників шляхом зважування фактичних значень показників: інтегральні показники показників ліквідності $I(1)$ розраховують за формулою:

$$I_{(1)j} = I_{(1.1)j} \cdot K_{1.1} + I_{(1.2)j} \cdot K_{1.2} + I_{(1.3)j} \cdot K_{1.3}, \quad (2.4)$$

Фінансової стійкості $I(2)$, розраховуються за формулою:

$$I_{(2)j} = I_{(2.1)j} \cdot K_{2.1} + I_{(2.2)j} \cdot K_{2.2} + I_{(2.3)j} \cdot K_{2.3}, \quad (2.5)$$

Ділової активності $I(3)$, розраховуються за формулою:

$$I_{(3)j} = I_{(3.1)j} \cdot K_{3.1} + I_{(3.2)j} \cdot K_{3.2} + I_{(3.3)j} \cdot K_{3.3} + I_{(3.4)j} \cdot K_{3.4}, \quad (2.6)$$

Рентабельності $I_{(4)}$, розраховуються за формулою:

$$I_{(4)j} = I_{(4.1)j} \cdot K_{4.1} + I_{(4.2)j} \cdot K_{4.2} + I_{(4.3)j} \cdot K_{4.3} + I_{(4.4)j} \cdot K_{4.4}, \quad (2.7)$$

Ринкової активності $I_{(5)}$, розраховуються за формулою:

$$I_{(5)j} = I_{(5.1)j} \cdot K_{5.1} + I_{(5.2)j} \cdot K_{5.2} + I_{(5.3)j} \cdot K_{5.3}, \quad (2.8)$$

Обсягу та ритмічності діяльності $I_{(6)}$, розраховуються за формулою:

$$I_{(6)j} = I_{(6.1)j} \cdot K_{6.1} + I_{(6.2)j} \cdot K_{6.2} + I_{(6.3)j} \cdot K_{6.3}, \quad (2.9)$$

Якості та асортименту продукції $I_{(7)}$, розраховуються за формулою:

$$I_{(7)j} = I_{(7.1)j} \cdot K_{7.1} + I_{(7.2)j} \cdot K_{7.2} + I_{(7.3)j} \cdot K_{7.3}, \quad (2.10)$$

Мотивації праці $I_{(8)}$, розраховуються за формулою:

$$I_{(8)j} = I_{(8.1)j} \cdot K_{8.1} + I_{(8.2)j} \cdot K_{8.2} + I_{(8.3)j} \cdot K_{8.3} + I_{(8.4)j} \cdot K_{8.4}, \quad (2.11)$$

Суспільності $I_{(9)}$, розраховуються за формулою:

$$I_{(9)j} = I_{(9.1)j} \cdot K_{9.1} + I_{(9.2)j} \cdot K_{9.2} + I_{(9.3)j} \cdot K_{9.3}, \quad (2.12)$$

Рівня сервісу підприємства $I_{(10)}$ розраховуються за формулою:

$$I_{(10)j} = I_{(10.1)j} \cdot K_{10.1} + I_{(10.2)j} \cdot K_{10.2} + I_{(10.3)j} \cdot K_{10.3} + I_{(10.4)j} \cdot K_{10.4}, \quad (2.13)$$

де K – коефіцієнт вагомості кожного з показників в межах групи.

Інтегральні індекси мають діапазон значень, який становитиме від 0 до 1, що забезпечується застосовуваною системою ваг.

На основі зважування фактичних значень розрахованих показників та їх коефіцієнтів вагомості (K) визначаємо [73, с. 123; 74, с. 50]:

1. Інтегральний індекс задоволення інтересів фінансових інвесторів ($I_{\Phi j}$), який складається із значень таких п'яти інтегральних індексів: показників ліквідності $I_{(1)}$, фінансової стійкості $I_{(2)}$, ділової активності $I_{(3)}$, рентабельності $I_{(4)}$ та ринкової активності $I_{(5)}$:

$$I_{\Phi j} = I_{(1)j} \cdot K_1 + I_{(2)j} \cdot K_2 + I_{(3)j} \cdot K_3 + I_{(4)j} \cdot K_4 + I_{(5)j} \cdot K_5. \quad (2.14)$$

2. Інтегральний індекс задоволення інтересів нефінансових інвесторів ($I_{\Pi j}$), який складається із значень таких п'яти інтегральних індексів: показників рівня виробництва $I_{(6)}$, якості продукції $I_{(7)}$, мотивації праці $I_{(8)}$, суспільності $I_{(9)}$, іміджу підприємства $I_{(10)}$:

$$I_{\Pi j} = I_{(6)j} \cdot K_6 + I_{(7)j} \cdot K_7 + I_{(8)j} \cdot K_8 + I_{(9)j} \cdot K_9 + I_{(10)j} \cdot K_{10}. \quad (2.15)$$

Інтегральний показник інформаційно-економічної ефективності необхідно розраховувати за формулою

$$I_{\text{СЕфj}} = \lambda \cdot I_{\text{фj}} + I_{\text{нj}} \cdot \beta, \quad (2.16)$$

де λ , β – відповідно значимість інтересів фінансового та нефінансового інвесторів для досягнення балансу інтересів.

Слід зазначити, що значущість інтересів фінансових і нефінансових інвесторів визначається за допомогою експертних оцінок.

Запропонована методологія на багатьох етапах використовує метод експертних оцінок внаслідок відсутності достатньої достовірної інформації та значної невизначеності середовища, в якому функціонує об'єкт [133, с. 75]. В якості експертного методу пропонуємо використовувати метод експертних оцінок Delphi. На відміну від традиційного підходу до досягнення згоди експертних думок шляхом відкритого обговорення (метод комісії), метод Дельфі дає можливість повністю відмовитися від колективного обговорення. Це робиться для того, щоб зменшити вплив таких психологічних факторів, як прихильність думці найавторитетнішого чи впливового фахівця, небажання відмовлятися від публічно висловленої думки, дотримуватись думки більшості, тобто максимально можливого усунення недоліки комісійного методу.

У методі Дельфі прямі дебати замінені ретельно розробленою програмою послідовних індивідуальних інтерв'ю, що проводяться за допомогою анкет. Відповіді експертів, як правило, узагальнюються і разом з додатковою інформацією надходять у розпорядження експертів, після чого вони уточнюють свої первинні відповіді. Ця процедура повторюється кілька разів, поки не буде досягнуто прийнятної згоди щодо набору висловлених експертних думок [76].

Отже, процедури, які використовуються при реалізації методу Дельфі, характеризуються трьома основними ознаками: анонімністю, контрольованим зворотним зв'язком, тобто використанням попереднього раунду, та статистичною обробкою результатів групової відповіді. Анонімність досягається тим, що учасники групи невідомі один одному. В результаті кожен експерт має можливість в процесі послідовних турів опитування змінити свою

думку без публічної заяви про це, а відповідно, без втрати репутації. Члени групи спілкуються тільки з організаторами експертизи через електронні системи [77, с. 114; 78, с. 114]. Необхідно зазначити, що в якості експертів виступали висококваліфіковані спеціалісти, а саме фінансисти, економісти та менеджери з досвідом роботи більше 5 років.

Використання результатів опитування, доповнених статистичними характеристиками групової відповіді, дозволяє кожному експерту ознайомитися з думкою своїх анонімних колег, порівняти свої відповіді з узагальненими висновками всієї групи експертів. Статистична характеристика результатів групової відповіді передбачає визначення показників, які дають змогу з'ясувати, наскільки відповідь кожного експерта відповідає точці зору експертів у цілому. Одним з основних показників є коефіцієнт конкордації [79].

З метою апробації розробленої методики цілком доцільним є проведення оцінки інформаційно-економічної ефективності підприємств, а саме в сфері кібербезпеки, що вище обґрунтовано. В якості бази дослідження обрані такі підприємства: 1) EPAM Ukraine; 2) SoftServe; 3) ClobalLogic; 4) Luxoft Ukraine; 5) Evoplay; 6) CiKlum; 7) DataArt; 8) Wix; 9) Intellias; 10) Ajax Systems; 11) ZOWE 3000; 12) Inforulse; 13) Sigma Software; 14) ELEKS [80-93].

На першому етапі оцінки інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки було сформовано вихідну базу даних (внутрішня інформація) для розрахунку вхідних аналітичних показників фінансової звітності ф. №1 «Баланс», ф. № 2 «Звіт про прибутки та збитки» та ф. № 1-П «Звіт про продукцію підприємства» (табл. 2.5). Потім розраховуються вхідні аналітичні показники за методикою, представленою в табл. 2.6.

При цьому показники нефінансових інвесторів як якісні показники визначалися за даними підприємства, а інші – методом експертної оцінки працівниками підприємств у балах. (додаток Г).

Таблиця 2.5

Формули розрахунку вихідних показників

Показник	Формули розрахунку
1.1 Загальний коефіцієнт покриття	Поточні активи / Поточні зобов'язання
1.2 Коефіцієнт швидкої ліквідності	$(\text{Поточні активи} - \text{Вартість запасів}) / \text{Поточні зобов'язання}$
1.3 Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Грошові кошти та їх еквіваленти / Поточні зобов'язання
1.4 Коефіцієнт автономії	Власний капітал / Майно підприємства
1.5 Коефіцієнт маневреності	$(\text{Власний капітал} + \text{Довгострокові зобов'язання} - \text{Необоротні активи}) / (\text{Власний капітал} + \text{Довгострокові зобов'язання})$
1.6 Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	Залучений капітал / Власний капітал
1.7 Оборотно́ість запасів	Собівартість реалізованої продукції / Вартість запасів
1.8 Оборотно́ість дебіторської заборгованості	Чистий дохід від реалізації продукції / Дебіторська заборгованість
1.9. Оборотно́ість власного капіталу	Чистий дохід від реалізації продукції / Власний капітал
1.10 Оборотно́ість капіталу	Чистий дохід від реалізації продукції / Майно підприємства
1.11. Рентабельність реалізації	Чистий прибуток / Чистий дохід від реалізації продукції
1.12. Рентабельність основної діяльності	$\text{Фінансовий результат від операційної діяльності} / \text{Собівартість реалізованої продукції}$
1.13. Рентабельність капіталу	Чистий прибуток / Майно підприємства
1.14. Рентабельність власного капіталу	Чистий прибуток / Власний капітал
1.15 Дохід на акцію, тис. грн.	Чистий прибуток / Кількість акцій
1.16 Коефіцієнт „номінальна - балансова вартість”	$\text{Ціна акції} / (\text{Власний капітал} / \text{кількість акцій}) \cdot 1000$
1.17. Цінність акцій	$\text{Ціна акції} / \text{Дохід на акцію} \cdot 1000$
2.1. Частка ринку	$(\text{Обсяг виробленої продукції підприємства} / \text{Обсяг виробленої продукції усіх підприємств}) \cdot 100 \%$

Таблиця 2.6.

Матриця даних для розрахунку аналітичних показників

Показник, тис. грн.	№ підприємств													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Поточні активи	20283	5867	73029,5	48543	13679	74018	5414779,5	15733,5	6843	25778,5	332009	48450,5	39828	14893
2. Грошові кошти та їх еквіваленти	262	45	532,5	817	102	1006	420	176,5	73	1467,5	3750,5	154,5	342	19,5
3. Поточні зобов'язання	21640	6385,5	50870	62827,5	21534,5	81175,5	5412962,5	12102,5	24367	9294,5	403735,5	24915,5	11423,5	6856,5
4. Власний капітал	61977,5	10775,5	11401	2072	19657,5	32102,5	40150,5	17309,5	319,5	62636	3300	51440,5	62807,5	22872
5. Майно підприємства	83617,5	20371	142485	65105,5	41192	113575	5454325	29412	24745,5	71931,5	412094,5	89713	74231	41649
6. Довгострокові зобов'язання	309,5	-	-	559	-	13357	3210	190	1212	206	-	-	80214	59
7. Необоротні активи	39540	63334,5	13678,5	80085,5	46153	41262,5	14504	26735,5	39510,5	16558,5	34403	27513	69455,5	17863,5
8. Залучений капітал	21640	9595,5	50870	63033,5	21534,5	81485	5412962,5	12102,5	24367	9294,5	404294,5	38272,5	11423,5	7046,5
9. Вартість запасів	6584,5	1132	36739,5	19083,5	3820,5	20858	8175	10979,5	4002,5	10572	127594	23535	8933	5740,5
10. Собівартість реалізованої продукції	226570	43131	242771	218151	89814	346098	119378	195100	65228	127767	848624	184218	192690	85824
11. Чистий дохід від реалізації продукції	235786	46097	283199	226765	91047	364354	127398	201762	68871	144754	816187	201940	216184	86433
12. Дебіторська заборгованість	13436,5	4594	34747,5	27743,5	9254,5	50692,5	4753508,5	4539	2265	13739	200011,5	42086	30472,5	9133
13. Чистий прибуток	6	23	17490	1684	-22002	-2969	695	43	-1229	6053	4400	2969	12243	-2019
14. Фінансовий результат від операційної діяльності	1158	695	33431	3468	-3163	880	715	-127	150	103231	9214	6541	15178	-1156
15. Кількість акцій, од.	2003	629	483	366	1882	1557	3148	1321	459	1392	532	1000	587	1024
16. Ціна акції, грн.	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
17. Обсяг виробленої продукції	18964,7	4755,3	31134,9	23902,0	9095,2	29796,6	11206,2	19501,1	6888,6	14711,5	84797,5	18633,7	22090,9	7401,0

Умовні позначення:

1) EPAM Ukraine; 2) SoftServe; 3) ClobalLogic; 4) Luxoft Ukraine; 5) Evoplay; 6) CiKlum; 7) DataArt; 8) Wix; 9) Intellias; 10) Ajax Systems; 11) ZOWE 3000; 12) Infopulse; 13) Sigma Software; 14) ELEKS.

Необхідно зауважити, що показники, які характеризують критерії задоволення інтересів нефінансових інвесторів, можуть зазнавати змін у зв'язку із специфікою досліджуваної галузі та наявністю вихідних даних. В даному випадку при дослідженні підприємств сфери кібербезпеки структура показників в розрізі виявлених критеріїв відтворена у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Показники оцінки задоволення інтересів нефінансових інвесторів
підприємств у сфері кібербезпеки

Група показників	Показники
1. Обсяг та ритмічність діяльності	1. Частка ринку 2. Обсяг експортованої продукції 3. Коефіцієнт сезонної ритмічності (весна-літо) 4. Коефіцієнт сезонної ритмічності (осінь-зима)
2. Якість та асортимент продукції	1. Безпечність продукції (дотримання ТУ та держстандартів). 2. Відповідність смаковим якостям (відсутність сторонніх запахів в молоці) 3. Ширина та начиченість асортименту
3. Мотивація	1. Рівень заробітної плати 2. Темп зростання заробітної плати 3. Умови праці 4. Умови для самореалізації
4. Суспільність	1. Рівень збереження екології 2. Рівень сплати податків 3. Витрати на благодійність
5. Рівень сервісу	1. Умови оплати (різноманітність) 2. Своєчасність та повнота оплати поставок сировини

За результатами опитування експертів при оцінюванні інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління не всі показники мають однакову значимість, тому для розрахунку коефіцієнтів вагомості використовували експертний метод. Згідно даного методу спочатку була розроблена анкета, яка передбачає отримання даних про значимість окремих

показників у складі загальних інтегральних показників та вагомість інтересів фінансових і нефінансових інвесторів у величині інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління.

У рамках дослідження передбачено здійснити колективну експертну оцінку щодо показників оцінки економічної ефективності корпоративного управління підприємств.

Дані з цього дослідження дають змогу з'ясувати, як кваліфікований та досвідчений спеціаліст, оцінює значимість різних показників для оцінки економічної ефективності корпоративного управління підприємства.

Питання анкети включають два типи оцінок:

- оцінка важливості окремих показників;
- кількісна оцінка питомої ваги.

До першого типу оцінки відносяться питання 1-12. Для відповіді на них необхідно провести оцінку окремих показників згідно із запитанням за 100 – бальною шкалою. Причому експерт може надати однакову кількість балів декільком показникам, якщо на його думку вони в рівному ступені суттєві. Якщо вважаєте за необхідне, то поповніть список показників.

До другого типу оцінки відноситься питання 13. Це запитання дозволяє визначити вагомість складових інтегрального показника оцінки економічної ефективності корпоративного управління. Відповідь на дане запитання полягає у визначенні частки двох показників у загальному показнику, причому їх сума повинна дорівнювати 100 % або 1.

Анкета анонімна. Зібрані відомості надходять на google-диск, аналізують їх в загальному вигляді (дод. Д).

Опрацювання анкетних даних виявило результати, які узагальнені у додатку Е (у балах) та у додатку Ж (ранжовані значення). При цьому визначення узгодження думок експертів за допомогою коефіцієнта конкордації засвідчило: за першим типом оцінки (оцінка важливості окремих показників) коефіцієнт конкордації – 0,915; за другим типом оцінки (кількісна оцінка питомої ваги) – 1,0.

Надалі за формулою 2.1 отримані бальні оцінки трансформували у коефіцієнт вагомості кожного показника у межах інтегрального показника, що визначається. Результати розрахунку відтворені у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Коефіцієнти вагомості показників

Показники	Бальні оцінки	Коефіцієнт вагомості
<u>1. Ліквідність</u>	40	0,4
- Загальний коефіцієнт покриття		
Показники	Бальні оцінки	Коефіцієнт вагомості
- коефіцієнт швидкої ліквідності	30	0,3
- Коефіцієнт абсолютної ліквідності	30	0,3
<u>2. Фінансова стійкість</u>	40	0,42
- Коефіцієнт автономності	35	0,37
- Фактор спритності	20	0,21
- коефіцієнт співвідношення залученого та власного капіталу	30	0,12
<u>3. Ділова активність</u>	30	0,12
- Оборотноість товарних запасів	100	0,38
- оборотноість дебіторської заборгованості	100	0,38
- оборот власного капіталу	60	0,3
- оборотноість капіталу	40	0,2
<u>4. Рентабельність</u>	40	0,2
- рентабельність реалізації	60	0,3
- рентабельність основної діяльності	15	0,3
- рентабельність основного капіталу	15	0,3
- дохід на акціонерний капітал	20	0,4
<u>5. Ринкова діяльність</u>	50	0,18
- прибуток на акцію	45	0,16
- Коефіцієнт "ринкова - балансова вартість"	90	0,33
- вартість запасів	90	0,33
<u>6. Обсяг і ритм діяльності</u>	100	0,37

Продовження табл. 2.8

- Відповідність смаковим якостям	90	0,33
- Ширина асортименту	80	0,3
<u>8. Мотивація</u>		
- Рівень заробітної плати	95	0,35
- Темп зростання заробітної плати	60	0,22
- Умови роботи	70	0,25
- Умови для самореалізації	50	0,18
<u>9. Суспільність</u>		
- Рівень збереження екології	85	0,41
- Рівень надходжень до бюджету	100	0,49
- Витрати на благодійність	20	0,1
<u>10. Рівень сервісу</u>		
- Умови оплати (різноманітність)	60	0,38
- Своєчасність та повнота оплати поставок сировини	100	0,62

Наступний етап оцінювання соціально-економічної ефективності корпоративного управління полягає в перетворенні показників підприємств в індексну форму. З цією метою згідно із наведеною методикою визначаємо максимальне та мінімальне значення по кожному показнику (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Максимальне та мінімальне значення показників

Показники	Значення показників	
	максимальне	Мінімальне
1. Загальний коефіцієнт покриття	3,486	0,281
2. Коефіцієнт швидкої ліквідності	2,705	0,117
3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,158	0,0001
4. Коефіцієнт автономії	0,871	0,007
5. Коефіцієнт маневреності	0,737	-29,438
6. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	134,817	0,148
7. Оборотноість запасів	38,102	1,143
8. Оборотноість дебіторської заборгованості	44,451	0,027
9. Оборотноість власного капіталу	247,329	2,311
10. Оборотноість капіталу	6,86	0,023
11. Рентабельність реалізації	0,062	-0,241

Продовження табл. 2.9

12. Рентабельність основного бізнесу	0,808	-0,034
13. Рентабельність основного капіталу	0,165	-0,533
14. Рентабельність власного капіталу	1,534	-3,846
15. Прибуток на акцію	36,211	-11,69
16. Коефіцієнт «ринкова – балансова вартість»	0,000718	0,000005
17. Вартість акцій	0,167	-0,0002
18. Частка ринку	0,28	0,016
19. Обсяг експортованої продукції	12719,6	855,9
20. Коефіцієнт сезонної ритмічності (весна-літо)	0,985	0,952
21. Коефіцієнт сезонної ритмічності (осінь-зима)	0,986	0,952
22. Безпека	10	8
23. Відповідність смаку	10	8
24. Ширина асортименту	48	22
25. Рівень заробітної плати	430	315
26. Темп зростання заробітної плати	2,103	0,764
27. Умови праці	9	6
28. Умови самореалізації	7	3
29. Рівень збереження екології	4	2
30. Рівень доходів бюджету	9	5
31. Благодійні витрати	6568	0
32. Умови оплати (різновиди)	9	6
33. Своєчасність і повнота оплати постачання сировини	10	6

Надалі переводимо показники у індексну форму, використовуючи формули 2.2 та 2.3, що відтворено у додатку К. Потім розраховуються інтегральні індекси для окремих груп показників (інтегральні індекси показників ліквідності I(1), фінансової стійкості I(2), ділової активності I(3), рентабельності I(4), ринкової активності I(5), обсягу та ритмічність діяльності I(6), якість та асортимент продукції (7), трудова мотивація (8), громадськість (9), рівень обслуговування (10)) шляхом зважування фактичних значень показників. Розрахунок інтегральних показників включено в аналітику табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Розрахунок інтегральних індексів за визначеними групами показників

Підприємства	Інтегральні індекси									
	I ₍₁₎	I ₍₂₎	I ₍₃₎	I ₍₄₎	I ₍₅₎	I ₍₆₎	I ₍₇₎	I ₍₈₎	I ₍₉₎	I ₍₁₀₎
1. EPAM Ukraine	0,164	0,932	0,313	0,615	0,478	0,631	0,37	0,458	0,587	0,592
2. SoftServe	0,165	0,764	0,275	0,618	0,118	0,345	0,5	0,279	0,369	0,563
3. ClobalLogic	0,232	0,597	0,184	0,829	0,307	0,566	0,67	0,737	0,795	0,873
4. Luxoft Ukraine	0,127	0,175	0,38	0,711	0,138	0,678	0,549	0,483	0,666	0,69
5. Evoplay	0,093	0,781	0,224	0,152	0,018	0,667	0,558	0,68	0,367	0,592
6. CiKlum	0,164	0,702	0,261	0,595	0,069	0,229	0,485	0,732	0,342	0,563
7. DataArt	0,192	0,369	0,045	0,621	0,094	0,091	0,699	0,403	0,453	0,437
8. Wix	0,187	0,847	0,568	0,614	0,124	0,709	0,754	0,306	0,778	0,69
9. Intellias	0,005	0,258	0,615	0,369	0,357	0,309	0,381	0,167	0,655	0,465
10. Ajax Systems	0,787	1	0,175	0,877	0,104	0,599	0,419	0,548	0,76	0,282
11. ZOWE 3000	0,129	0,265	0,517	0,699	0,158	0,457	0,373	0,727	0,029	0,253
12. Infopulse	0,321	0,851	0,161	0,65	0,095	0,17	0,861	0,759	0,592	0,747
13. Sigma Software	0,757	0,985	0,248	0,747	0,204	0,622	0,219	0,425	0,366	0,408
14. ELEKS	0,383	0,837	0,187	0,571	0,068	0,476	0,489	0,207	0,259	0,127

На основі зважування фактичних значень розрахованих показників та їх вагових коефіцієнтів (K) далі визначасмо інтегральний показник задоволеності інтересів фінансових інвесторів (IF_j) з наступних п'яти інтегральних показників: показники ліквідності I₍₁₎ , фінансової стійкості I₍₂₎, ділової

активності I(3), рентабельності I(4) та ринкової активності I(5) за формулою (2.14) та інтегрального показника задоволення інтересів нефінансових інвесторів (I_{nj}) від значень п'яти інтегральних показників: показників обсягу та ритмічності діяльності I(6), якості та асортименту продукції (7), трудової мотивації (8), громадськості (9), рівня обслуговування (10) за формула (2.15). Для проведення розрахунків необхідно перевести отримані бали методом експертних оцінок у коефіцієнти значущості узагальнених показників у рамках інтегральних показників задоволення інтересів фінансових та нефінансових інвесторів. (табл. 2. 11).

Таблиця 2.11

Коефіцієнти вагомості узагальнених показників

Показники	Бальні оцінки	Коефіцієнт вагомості
Інтегральний показник задоволеності інтересів фінансових інвесторів		
1. Ліквідність	60	0,18
2. Фінансова стійкість	80	0,23
3. Ділова активність	75	0,22
4. Рентабельність	55	0,16
5. Ринкова діяльність	70	0,21
Інтегральний показник задоволеності інтересів нефінансових інвесторів		
1. Обсяг і ритм діяльності	90	0,24
2. Якість та асортимент продукції	100	0,26
3. Мотивація	90	0,24
4. Суспільство	50	0,13
5. Рівень обслуговування	50	0,13

Проведені розрахунки для визначення інтегральних показників задоволення інтересів фінансових та нефінансових інвесторів заносимо у табл. 2.12.

Інтегральний показник інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління необхідно розраховувати за формулою (2.16). Значимість інтересів фінансових та нефінансових інвесторів, яка була визначена за допомогою експертних оцінок, складає: $\lambda = 0,57$; $\beta = 0,43$.

Таблиця 2.12

Розрахунок інтегральних індексів задоволення інтересів фінансових та нефінансових інвесторів

Підприємства	Інтегральні індекси	
	$I_{\phi j}$	$I_{\pi j}$
1. EPAM Ukraine	0,511	0,51
2. SoftServe	0,391	0,401
3. ClobalLogic	0,416	0,703
4. Luxoft Ukraine	0,29	0,599
5. Evoplay	0,274	0,593
6. CiKlum	0,357	0,474
7. DataArt	0,249	0,417
8. Wix	0,478	0,63
9. Intellias	0,329	0,358
10. Ajax Systems	0,572	0,521
11. ZOWE 3000	0,343	0,418
12. Infopulse	0,413	0,621
13. Sigma Software	0,581	0,409
14. ELEKS	0,408	0,342

Розрахунок інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління як показника досягнення балансу інтересів фінансових та нефінансових інвесторів узагальнюємо в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Розрахунок інтегрального показника економічної
ефективності корпоративного управління

Підприємства	I _{СЕФj}
1. EPAM Ukraine	0,511
2. SoftServe	0,395
3. ClobalLogic	0,539
4. Luxoft Ukraine	0,423
5. Evoplay	0,411
6. CiKlum	0,407
7. DataArt	0,321
8. Wix	0,543
9. Intellias	0,341
10. Ajax Systems	0,55
11. ZOWE 3000	0,375
12. Infopulse	0,502
13. Sigma Software	0,507
14. ELEKS	0,38

Отримані результати відтворимо на рис. 2.14.

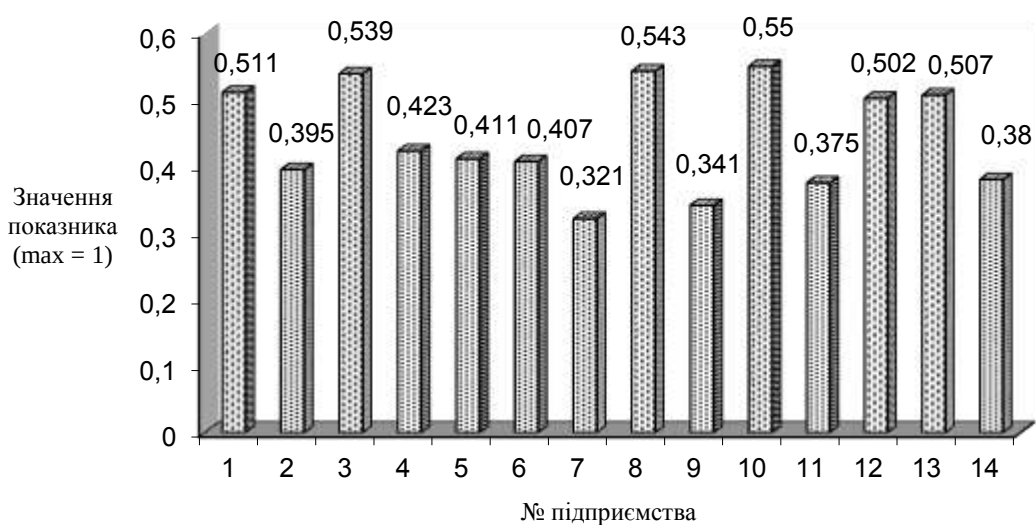


Рис. 2.14. Значення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління

За розробленою методикою оцінки інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління була проведена автоматизація процесу визначення інтегрального показника економічної ефективності корпоративного управління за рахунок створення комп'ютерної програми на алгоритмічній мові Python [94, с. 116]. Дана програма забезпечить швидкий розрахунок розробленого показника, визначення місця досліджуваного корпоративного управління підприємства як економічного інституту серед аналізованих та прискорить процес реагування підприємства на негативні напрямки його діяльності та на інформаційну безпеку з метою забезпечення ефективності управління. Апробація даної методики була здійснена на підприємствах сфери кібербезпеки, механізм роботи якої представлений у додатку Л.

Отже, в результаті дослідження була визначена інформаційно-економічна ефективність корпоративного управління підприємств. Значення даного показника при оптимальних умовах повинно досягати одиниці. Чим менше значення цього показника, тим менша ймовірність досягнення балансу інтересів фінансових та нефінансових інвесторів. Отримані результати показують діапазон значення показника в межах 0,31-0,56. Це свідчить про достатньо невисоку інформаційно-економічну ефективність корпоративного управління на досліджуваних підприємствах, тобто на відсутність забезпечення задоволення інтересів учасників корпоративних відносин. Слід відзначити, що рівень задоволення інтересів фінансових інвесторів менший, ніж нефінансових інвесторів. В основному це було зумовлено низьким рівнем ліквідності, ділової активності та досить низькою активністю ринку, що свідчить про нерозвиненість сучасного фондового ринку та низьку інвестиційну привабливість розглянутих підприємств.

Розроблена методика оцінки інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління дозволяє створити модель залежності досліджуваного показника від виділених факторів:

$$Y = 0,1026 Y_1 + 0,1311 Y_2 + 0,1254 Y_3 + 0,0912 Y_4 + 0,1197 Y_5 + 0,1032 Y_6 + 0,1118 Y_7 + 0,1032 Y_8 + 0,0559 Y_9 + 0,0559 Y_{10}, \quad (2.17)$$

де Y – інтегральний показник економічної ефективності корпоративного управління,

Y_i – загальні показники: Y_1 – ліквідність, Y_2 – фінансова стійкість, Y_3 – ділова активність, Y_4 – рентабельність, Y_5 – ринкова активність, Y_6 – обсяг і ритмічність діяльності, Y_7 – якість і асортимент продукції, Y_8 – мотивація праці, Y_9 – рівень public, Y_{10} – рівень обслуговування.

Ця модель візуально відтворює частку вагомості (%) впливу кожного фактора на узагальнюючий показник (рис. 2.15).

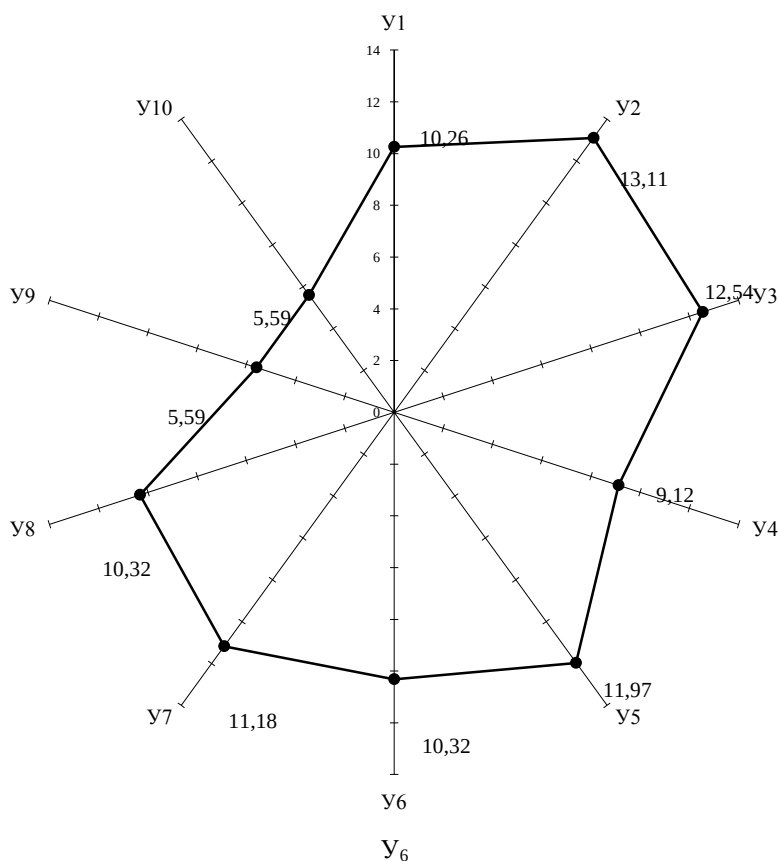


Рис. 2.15. Вплив факторів на інтегральний показник інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств

Як видно з рис. 2.15 максимальна частка відтворення припадає на Y_2 – фінансової стійкості – 13,11, а мінімальна частка припадає на два показники Y_9 – рівня суспільності, Y_{10} – рівня сервісу, і дорівнює 5, 59.

2.3. Моделювання інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління

Із зростанням цифрової економіки разом із нею зростає цифрова злочинність. Зростання кількості онлайн-ових і мобільних взаємодій створює мільйони можливостей для атак. Багато з них призводять до витоку даних, що загрожує як людям, так і компаніям. Перед обличчям цього кібернатиску організації по всьому світу витратили близько 150 мільярдів доларів у 2021 році на кібербезпеку, щороку зростаючи на 12,4%. Однак, зважаючи на масштаби проблеми, навіть цього недостатньо. Ефективна кібербезпека має вирішальне значення для бізнесу, і вона стає ще більш важливою, оскільки в організаціях поширюються ініціативи з цифрової трансформації, хмарні обчислення та віддалена робота. Ці тенденції роблять ІТ-мережі та системи, а також дані, які вони містять, більш уразливими до загроз кібербезпеці, які можуть зашкодити бізнес-операціям, спричинити значні витрати та завдати шкоди репутації компанії.

Зловмисники все частіше атакують підключені до Інтернету системи та веб-додатки, які не захищені належним чином, особливо через пандемію COVID-19 все більше людей працюють з дому. У результаті не дивно, що багато організацій збільшують свої інвестиції в кібербезпеку.

Досягнення інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки повинно передбачати забезпечення ефективності господарювання підприємства загалом, що обумовлено формами прояву інформаційно-економічної ефективності, а саме намаганням отримати максимальний економічний ефект при заданих параметрах інформаційного характеру. З метою дослідження практичного взаємозв'язку інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління та ефективності господарювання підприємства доцільно використати кореляційно-регресійний аналіз, який дозволить виявити

причинно-наслідкові зв'язки між досліджуваними показниками та одержати кількісно визначене рішення.

Основною метою вивчення причинної залежності є виявлення зв'язків, закономірностей і тенденцій розвитку. Причинна залежність виражає співвідношення між функцією та аргументом у вигляді зростання чи зниження однієї змінної величини при зростанні чи зниженні іншої. Розрізняють дві основні форми причинних залежностей: кореляційну і функціональну. При кореляційному зв'язку кожному значенню аргумента відповідає не одне, а декілька значень функції, між ними немає тісної залежності, а при функціональному певному значенню функції відповідає певне значення аргумента [95, с. 30-34]. Однак, при вивченні зв'язків та залежностей між суспільно-економічними явищами необхідно врахувати те, що в їх розвитку відбувається взаємопов'язаний вплив одних явищ на інші, також як і окреме якесь явище розвивається під спільною дією багатьох явищ, тому основними методами для статистичного вивчення залежностей є регресійний і кореляційний аналіз.

Кореляційний і регресійний аналіз тісно пов'язані один з одним. Коли виконуються передумови кореляційного аналізу, одночасно виконуються передумови регресійного аналізу. Але проведення регресійного аналізу не висуває таких жорстких вимог, як проведення кореляційного аналізу. Регресійний аналіз прийнятний, навіть якщо вихідна інформація не відповідає нормальному закону розподілу, характерному для техніко-економічних величин. Кореляційний аналіз працює з нормальним розподілом випадкових величин. Випадкова змінна використовується як залежна змінна в регресійному аналізі, а не випадкова змінна (змінні) використовується як незалежна змінна. Отже, у зв'язку з тим, що в економічних дослідженнях використовуються можливості обох напрямків аналізу, метод у цілому називають кореляційно-регресійним аналізом. Використання кореляційно-регресійного аналізу дає змогу вирішити такі завдання [96, с. 67]:

- визначити зміну результативного показника під впливом одного чи кількох факторів, тобто з'ясувати, на скільки одиниць зміниться значення

результативного показника при зміні факторного показника на одиницю;

- встановити відносний ступінь залежності результативного показника від кожного фактора.

Визначення зв'язку між досліджуваними показниками дозволить побудувати економіко-математичну модель їх взаємозв'язку.

Побудова економіко-математичних моделей – складний процес, що вимагає глибоких знань економічної теорії, предмета дослідження, математичного інструментарію. При цьому економіко-математична модель, яка має пізнавальну та практичну цінність, повинна відповідати певним вимогам [97, с.106-144]:

- спиратися на основні положення економічної теорії;
- адекватно відображати реальну економічну дійсність;
- враховувати найважливіші фактори, що визначають рівень досліджуваних показників;
- відповідати встановленим критеріям;
- дозволяють отримати знання, які були невідомі до його впровадження;
- бути досить абстрактним, щоб допускати великі варіації кількості змінних, але не настільки, щоб викликати сумніви щодо її надійності та практична корисність отриманих результатів;
- відповідати умовам, що обмежують час вирішення задачі;
- дозволити його реалізувати наявними засобами.

Побудова економіко-математичної моделі полягає в тому, щоб знайти математичний вираз (формулу), який відображає зв'язок досліджуваного показника і факторів, які його визначають, тобто реалізувати залежність [98, с. 465]

$$Y = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n). \quad (2.19)$$

Отже, для знаходження взаємозв'язку між інтегральним показником інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління та

узагальненими показниками ефективності діяльності підприємств необхідно використовувати саме кореляційно-регресійний аналіз.

Згідно із дослідженнями О. І. Марченко ефективність господарювання підприємств доцільно розглядати у виробничому та фінансовому напрямках [99, с. 32; 100, с. 235].

Зазначені показники відображають ефективність використання окремого виду потенціалу підприємства і визначаються наступним чином:

1. Ефективність виробничої діяльності (E_v)

$$E_v = \frac{ОП}{ФОП + ОК + ОФ \cdot E_n}, \quad (2.20)$$

де ОП – обсяг виробленої продукції (наданих послуг);

ФОП – кошти, що використовуються на оплату праці (фонд оплати праці);

ОК – оборотні кошти;

ОФ – основні виробничі фонди;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності використання основних фондів.

2. Ефективність фінансової діяльності (E_ϕ)

$$E_\phi = \frac{ФР}{ФОП + ОК + ОФ \cdot E_n}, \quad (2.21)$$

де ФР – фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування.

Для знаходження взаємозв'язку між досліджуваними показниками використовуються вхідні дані підприємств у сфері кібербезпеки (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Вхідні дані для розрахунку показників ефективності діяльності підприємств,
(тис. грн.)

Підприємства	Обсяг виробленої продукції (наданих послуг)	Фонд оплати праці	Фінансовий результат	Основні фонди	Оборотні кошти
1. EPAM Ukraine	18964,7	12965	933	45063	20283
2. SoftServe	4755,3	1582	92	6164,5	5867

Продовження табл. 2.14

3. ClobalLogic	31134,9	14059	24058	64920	73029,5
4. Luxoft Ukraine	23902	7166	2406	14222	48547
5. Evoplay	9095,2	9827	-22002	19180	13679
6. CiKlum	29796,6	19039	-1998	38413	74035
7. DataArt	11206,2	7928	892	13000,5	5414814,5
8. Wix	19501,1	7476	62	9956	15733,5
9. Intellias	6888,6	4782	-1229	12133,5	6882
10. Ajax Systems	14711,5	8647	10331	34437,5	25778,5
11. ZOWE 3000	84797,5	17755	6286	69316	332009
12. Infopulse	18633,7	10407	4242	29357	48450,5
13. Sigma Software	22090,9	9867	14756	28999,5	39828
14. ELEKS	7401	2141	-1110	23290	14913,5

Результати розрахунків комплексних показників ефективності: інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління ($I_{\text{СЕФ}}$), ефективності виробничої діяльності (E_B) та ефективності фінансової діяльності (E_F) заносимо у табл. 2.15.

Проведені розрахунки дозволяють провести кореляційно-регресійний аналіз між даними показниками, які покажуть яким чином досягнення балансу між учасниками корпоративних відносин впливатиме на ефективність господарювання підприємства.

З цією метою спочатку визначаємо взаємозв'язок інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління та кожного окремого показника ефективності.

Таблиця 2.15

Інтегральні показники ефективності

Підприємства	E_B	E_F	$I_{\text{СЕФ}}$
1. EPAM Ukraine	0,474	0,023	0,511
2. SoftServe	0,568	0,011	0,395
3. ClobalLogic	0,322	0,248	0,539
4. Luxoft Ukraine	0,413	0,042	0,423

Продовження табл. 2.15

5. Evoplay	0,345	-0,834	0,411
6. CiKlum	0,301	-0,02	0,407
7. DataArt	0,002	0,0002	0,321
8. Wix	0,789	0,0023	0,543
9. Intellias	0,511	-0,091	0,341
10. Ajax Systems	0,372	0,261	0,55
11. ZOWE 3000	0,235	0,017	0,375
12. Infopulse	0,295	0,067	0,502
13. Sigma Software	0,409	0,273	0,507
14. ELEKS	0,360	-0,054	0,38

Проведенні дослідження (рис. 2.16) засвідчили про існування між ними лінійного зв'язку, що обумовило використання попереднього механізму визначення рівняння зв'язку.

Проведення кореляційно-регресійного аналізу забезпечило визначення рівнянь зв'язку та коефіцієнта кореляції між досліджуваними на цьому етапі показниками, що відтворено у табл. 2.16.

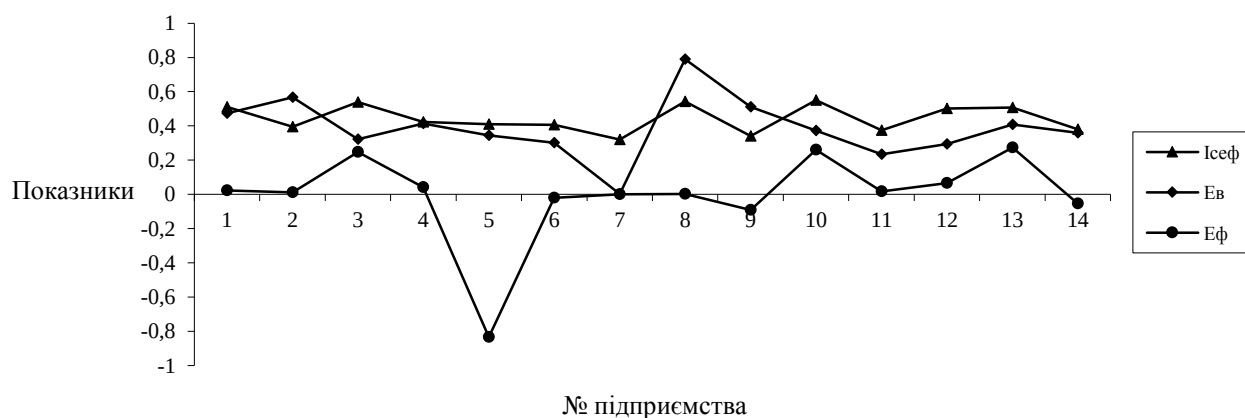


Рис. 2.16. Значення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління та узагальнюючих показників ефективності діяльності підприємств

Таблиця 2.16

Рівняння зв'язку і величини парних залежностей інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління та показників ефективності діяльності підприємства

Показники	Рівняння зв'язку	Коефіцієнт парної кореляції
1. Ефективність операційної діяльності	$Y = 0,3724 + 0,1838 X$	0,4129
2. Ефективність фінансової діяльності	$Y = 0,4437 + 0,1226 X$	0,4106

Для визначення загального впливу двох показників ефективності на рівень і динаміку аналізованого показника сформуємо багатofакторну модель:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2, \quad (2.22)$$

де Y – інтегральний показник інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління;

X_1 – ефективність операційної діяльності;

X_2 – ефективність фінансової діяльності.

З метою визначення параметрів рівняння (a_0 , a_1 , a_2) використовуємо метод найменших квадратів, на основі якого будується система нормальних рівнянь:

$$\left. \begin{aligned} \sum y &= n a_0 + a_1 \sum x_1 + a_2 \sum x_2 \\ \sum x_1 y &= a_0 \sum x_1 + a_1 \sum x_1^2 + a_2 \sum x_1 x_2 \\ \sum x_2 y &= a_0 \sum x_2 + a_1 \sum x_1 x_2 + a_2 \sum x_2^2 \end{aligned} \right\} \quad (2.23)$$

де n – кількість підприємств.

Параметри рівняння:

$$a_0 = 0,374; a_1 = 0,181; a_2 = 0,121.$$

Таким чином, багатofакторне рівняння має такий вигляд:

$$Y = 0,374 + 0,181 X_1 + 0,121 X_2 \quad (2.25)$$

$$\left. \begin{aligned}
 6,205 &= 14 a_0 + 5,396 a_1 - 0,0545 a_2 \\
 2,467 &= 5,396 a_0 + 2,492 a_1 - 0,011 a_2 \\
 0,088 &= - 0,0545 a_0 - 0,011 a_1 + 0,919 a_2
 \end{aligned} \right\} \quad (2.24)$$

Коефіцієнт множинної кореляції складає 0,787, що свідчить про існування достатньо тісного зв'язку між досліджуваними показниками. Отже, це доводить необхідність забезпечення інформаційно-економічної ефективності для підвищення функціонування та господарювання підприємств у сфері кібербезпеки.

Висновки до другого розділу

Отже, новизна отриманих в даному розділі результатів полягає в розробці методики оцінювання інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств для аналізу ефективності кібербезпеки.

1. Початок функціонування нової ери цифровізації та впровадження нових технологій призвели до підвищення рівня функціонування як персоналу та підприємства, так і держави. Кожне підприємство почало удосконалювати свої інформаційно-комунікаційні позиції на ринку, персонал прискорив вивчення нових засобів для комунікації із споживачем, а уряд впроваджує нові інструменти для обслуговування громадян. Всі ці методи, позиції, засоби та інструменти суттєво полегшують роботу персоналу (процес обслуговування) та спрощують процедуру нагромадження людей (черги). Корпоративне управління підприємства спростилося та інформатизувалося. Незважаючи на позитивні тенденції, які прийшли не тільки на ринок, підприємство та державу з ними і прийшли небезпечні засоби. Це особи та їх методи (інструменти), якими вони оперують при крадіжці даних на підприємстві чи особи, при зламі та проникненні на комп'ютері та відстежування за особою, при збої всієї системи

(фінансової). З цим ефективно володіє кіббезпека. Підприємства сфери кібербезпеки впроваджують новітні системи захисту та розробляють сучасне програмне забезпечення. За прогнозами WEF до 2025 року п'ятдесят відсотків усіх працівників потребуватимуть перенавчання, адже світ стрімко розвивається, переживає всесвітню пандемію, яка стрімко автоматизувала працю.

Аналізуючи цифрові процеси на вітчизняному ринку бачимо, що кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет в 2018 році – 43303, в 2019 році-43785, а в 2021 році 44508, тобто порівняно з 2018 роком кількість підприємств зросла на 2205, а у відсотках до загальної кількості підприємств становить 86,6%, телекомунікації в 2021 році збільшилися на 1,9% від 2018 року. Аналізуючи підприємства, яких задовольняє швидкість лінії фіксованого, доступу до мережі Інтернет, показало, що підприємства задоволені, і воно складає більше 50%, але немає жодного підприємства, який би відсоток задоволення перевищив би позначку в 90%.

Також збільшуються кіберінциденти, із підтверджених інцидентів майже 17% (109 019) були оцінені як інциденти критичного ризику, 8% — зі ступенем високого ризику (51 510), 49% отримали оцінку середнього ризику (311 521) і 25% — це інциденти з низьким ризиком (159 462).

Взагалом ринок цифрових технологій розвивається, із ним удосконалюються системи захисту.

2. Проте для вирішення конфліктів цілей і досягнення інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління необхідно проводити комплексну оцінку усієї системи корпоративного управління з багатьох параметрів, оскільки жоден окремо взятий критерій не дає повного уявлення про складність і взаємозалежність численних цілей діяльності підприємства. Аналіз інтересів усіх учасників корпоративних відносин обумовив показники ефективності їх діяльності: для фінансових інвесторів – фінансові показники, для нефінансових інвесторів – показники, які характеризують рівень оплати праці, стан надходжень до бюджету, обсяги діяльності та стабільність і

ритмічність виробництва (надання послуг). Враховуючи зазначений принцип, була проведена розробка методики оцінювання інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління, яка основана на використанні точних методів та методу експертних оцінок. При цьому згідно з проведеним аналізом інтересів різних груп учасників корпоративних відносин та за результатами експертної оцінки відібрано 17 показників ефективності діяльності фінансових інвесторів та 17 показників ефективності діяльності нефінансових інвесторів.

3. Результати проведених досліджень дозволи виявити вплив обраних факторів на кінцевий результат, що сприятиме більш швидкому регулюванню інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління, та побудувати модель їх впливу. Отримані результати показують коливання показника в межах 0,321-0,55 і свідчать про відсутність досягнення на жодному підприємстві балансу між інтересами фінансових та нефінансових інвесторів. Це свідчить про достатньо невисоку інформаційно-економічну ефективність корпоративного управління на досліджуваних підприємствах.

4. Використання підприємствами розробленої методики дозволить провести розрахунок інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління, який забезпечить виявлення факторів впливу на ефективність та мобільність реагування підприємств на негативні результати його діяльності з метою забезпечення ефективності управління із врахуванням кіберзагроз. Проведене дослідження щодо взаємозв'язку інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління засвідчило про існування прямого зв'язку між досліджуваним показником та ефективністю операційної діяльності, ефективністю фінансової діяльності. Це доводить необхідність досягнення балансу між учасниками корпоративних відносин для забезпечення високих фінансових та виробничих показників.

Результати проведеного аналітичного дослідження, що відображають основні положення даного розділу, опубліковані у працях автора [110, 113].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ КІБЕРБЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКІВ

3.1. Розвиток корпоративного управління на підприємстві у сфері кібербезпеки з використанням системно-синергетичного підходу

Створення моделі ефективного корпоративного управління підприємствами передбачає використання принципу послідовності. Системний підхід як спосіб наукового пізнання і практичної діяльності вимагає розгляду частин у нерозривній єдності з цілим [100, с. 233]. Системний підхід покликаний виконувати і адекватно виконує функції інтегративного характеру, що дозволяє знайти взаємозв'язок об'єктів і процесів, які на перший погляд не пов'язані між собою. Системне дослідження – це сукупність науково-технічних теорій, концепцій і методів, у яких об'єкт дослідження або моделювання розглядається як система. Об'єктивна необхідність і важливість використання системного підходу зумовлена можливістю розв'язання складних завдань і обґрунтування прийнятих рішень.

Для виявлення системного підходу до ефективного управління корпорацією необхідно провести системний аналіз створення підприємства як системи. Системний підхід буде полягати у вирішенні наступних завдань (рис. 3.1):

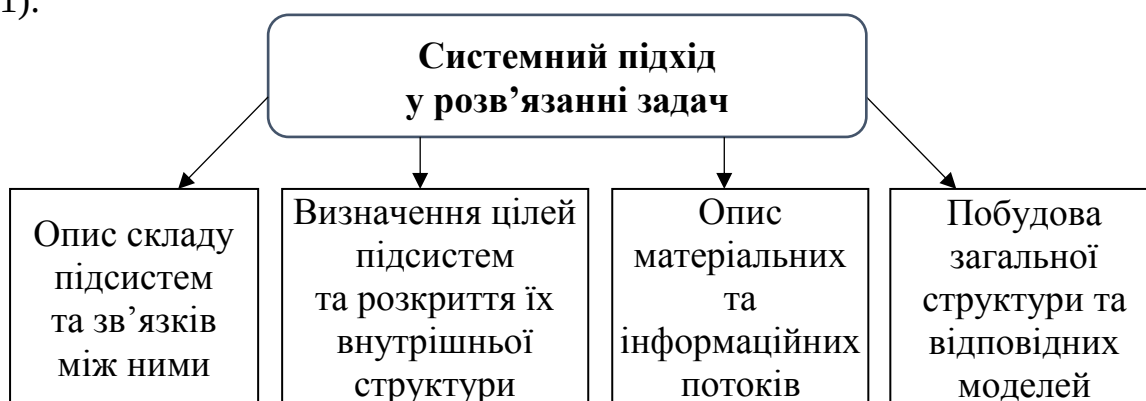


Рис. 3.1. Системний підхід у розв'язанні задач [101, с. 36].

Грунтовні дослідження науковців щодо визначення поняття «система» призвели до виділення двох аспектів у визначенні системи: дескриптивного (дескриптивного) та конструктивного. Описове визначення поняття «система» таке: система - це сукупність об'єктів і процесів, які називаються компонентами, взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою, які утворюють єдине ціле і мають властивості, не притаманні його складові компоненти, взяті окремо. Конструктивний підхід полягає у розкритті структури системи, детермінованої її функцією [102, с. 15]. З цієї точки зору будь-яка відкрита система зазвичай схематично зображується у вигляді чорного ящика. Елементами структури системи в даному випадку є входи, виходи і процесори. Щоб розробити надійний системний підхід до створення ефективної корпорації, ми узагальнимо як описовий, так і конструктивний підходи. Суть системного аналізу полягає в розгляді об'єкта дослідження як системи, тобто комплексу елементів і зв'язків, що створюють у взаємодії органічне ціле, в якому фактична або очікувана зміна одного з елементів призводить до зміни інших елементів і всієї системи в цілому [103].

У цьому випадку загальна схема якісного системного дослідження складатиметься з наступних етапів:

1. Встановлення якісної визначеності системи – загальносистемних та індивідуальних властивостей.
2. Виявлення основного системоутворюючого чинника – функції системи.
3. Розподіл вхідних частин (ресурсів) системи.
4. дослідження структури системи як єдності компонентів і зв'язків.
5. Кількісний та якісний аналіз виходів системи (кінцевий продукт).
6. Вивчення цілей системи та цілей підсистем.
7. Визначення конкретних системних критеріїв ефективності та оптимальності на основі загальносистемних понять ефективності та оптимальності та їх рівня, а також ефективності та оптимальності підсистем у їх взаємозв'язку між собою та системою в цілому. Враховуючи особливості

підприємства, його можна розглядати як складну систему, яка включає такі елементи: входи (В), виходи (В_н), процес перетворення (П):

$$S = (B, B_n, P). \quad (3.1)$$

При формуванні підприємства необхідно враховувати, що одна і та ж система може розглядатися в різних напрямках досліджень. З огляду на це, системний підхід до розкриття кожного типу системи передбачає виділення певного системоутворюючого параметра, який визначає пошук сукупності елементів, а також мережі зв'язків і відносин між ними, тобто, його структура. Щоб надати пріоритет одному з можливих типів систем у системному формуванні підприємства, необхідно дослідити та проаналізувати існуючі в теорії менеджменту типи моделей організації підприємств (корпорацій) [104, с. 203].

Перший тип представлений механістичною моделлю дизайну підприємства. Відповідно до цієї моделі підприємство — це механізм, який є сукупністю основних факторів виробництва: праці та засобів виробництва. Поділ виробничого процесу на автономні, повністю програмовані елементи і подальша їх оптимальна інтеграція в єдине ціле є необхідною умовою, відповідно до цієї теорії, формує високоефективну організацію. Для досягнення максимізації прибутку управління організацією має бути орієнтоване насамперед на оперативне управління, за допомогою якого оптимізується структура виробничих факторів і весь процес виробництва. Відповідно до цього оцінка ефективності функціонування організації відбувається за економічним показником, який визначається як відношення виробленої продукції до витрачених ресурсів. Механістична модель організації або модель раціональної бюрократії дає можливість аналітично вивчати техніко-економічні зв'язки і залежності різних факторів виробництва, в чому полягає її сильна сторона. Однак він недостатньо враховує роль і значення людського фактора в ефективній діяльності організації [105, С.59-103].

Другий вид моделей - соціальна модель - базується на теорії людських відносин і даних наук про людську поведінку. Ця модель базується на

теоретичному положенні, згідно з яким найважливішим чинником продуктивності на підприємстві є самореалізована людина, а не економічна, тобто соціальна фігура. Отже, елементами моделі є такі складові, як увага до співробітників, їх мотивація, спілкування, участь у прийнятті рішень. При цьому особлива увага приділяється стилю управління та його впливу на показники ефективності та задоволеність співробітників своєю роботою, будується система підтримки людських відносин в організації. Основним завданням менеджерів за таких умов є управління персоналом, яке в кінцевому підсумку повинно привести до досягнення мети підприємства. Якщо всі внутрішні процеси управління, пов'язані з персоналом, здійснюються належним чином, організація не має проблем із виконанням завдань щодо випуску продукції, прибутку, доходу тощо. В якості критерію успішності даної моделі береться вдосконалення, тобто розвиток людських ресурсів організації. Можливості використання моделі, побудованої на основі теорії людських відносин і даних наук про людську поведінку, для пошуку резервів ефективності організації обмежені, оскільки увага зосереджена лише на одному внутрішньому факторі – людському, а решта факторів виробництва розглядаються як підпорядковані цьому головному фактору. [106, с. 550-555].

Отже, в цьому підході, як і в механістичній моделі, управлінська система орієнтована на аналіз суто внутрішніх факторів та умов функціонування організації. Таким чином, обидві ці моделі виявляються закритими, тобто не враховують впливу на ефективність зовнішнього середовища [107 с. 25].

Третій тип моделі представляє підприємство як складну ієрархічну ринкову систему, яка тісно взаємодіє із зовнішнім середовищем. Основна ідея цієї теорії полягає у визнанні взаємозв'язків і взаємозалежностей елементів і всієї системи в цілому із зовнішнім середовищем. Відповідно до цього підходу організації розглядаються як складові ринку, що впливають на їх структуру та систему управління. Основною діяльністю менеджерів за цією моделлю є стратегічне управління. За умови, що всі взаємопов'язані підприємства діють незалежно на власний розсуд, поведінка організації не може бути об'єктом точного

прогнозування та планування. Ця модель передбачає єдність системного різноманіття та складності зовнішнього середовища, тоді як попередні моделі спрямовані на спрощення проблем функціонування підприємств. Ефективність діяльності організації в таких умовах оцінюється як системна діяльність з урахуванням її здатності до саморегуляції та самоорганізації, а також досягнення мети при зміні зовнішніх умов і факторів. У центрі уваги при оцінці ефективності знаходяться так звані входи в систему, тобто ресурси, що надходять із зовнішнього середовища [108, с. 47].

У четвертому типі моделі підприємство розглядається як громадська організація, у діяльності якої зацікавлені різні групи людей, що входять до її складу, а також ті, що знаходяться поза нею. У зв'язку з цим мета діяльності підприємств трактується з позицій не тільки виробництва, збуту, отримання прибутку, а й задоволення різноманітних потреб таких суб'єктів, як споживачі, постачальники, інвестори, суспільство в цілому. Основою цієї моделі є теоретична концепція груп інтересів, згідно з якою організації повинні враховувати різноманітні інтереси партнерів, коло яких може бути досить широким. При врахуванні їх інтересів використовується критерій оцінки отриманих організаціями послуг у порівнянні з їх ресурсними витратами. Такий підхід практично означає прийняття за основу стратегії обмеженої оптимізації, при якій досягнення будь-якої однієї мети організації обмежується вимогами до реалізації іншої мети на прийнятному рівні. Соціальна значущість підприємства виявляється в посиленні ролі та впливу на його роботу соціальних норм і цінностей, культурних і моральних установок як усередині системи, так і в зовнішньому середовищі. У зв'язку з цим основними функціями менеджменту є: досягнення високої продуктивності та ефективності шляхом зміцнення духу співробітництва та залучення працівників до справ організації для зміцнення позиції підприємства в суспільстві, постійного балансування інтересів основні групи, які беруть участь у справах організації. Тому в основі визначення ефективності лежить узгодження особистих інтересів з інтересами партнерів по бізнесу, відповідність соціокультурної політики нормам і цінностям колективу та

суспільства в цілому, тобто забезпечення інформаційної та економічної ефективності організації [109, с. 119-122].

Проведений аналіз існуючих у теорії управління моделей організації підприємств як систем виявив суттєві відмінності за всіма елементами створення системи: входи, процесор та виходи (рис. 3.2).

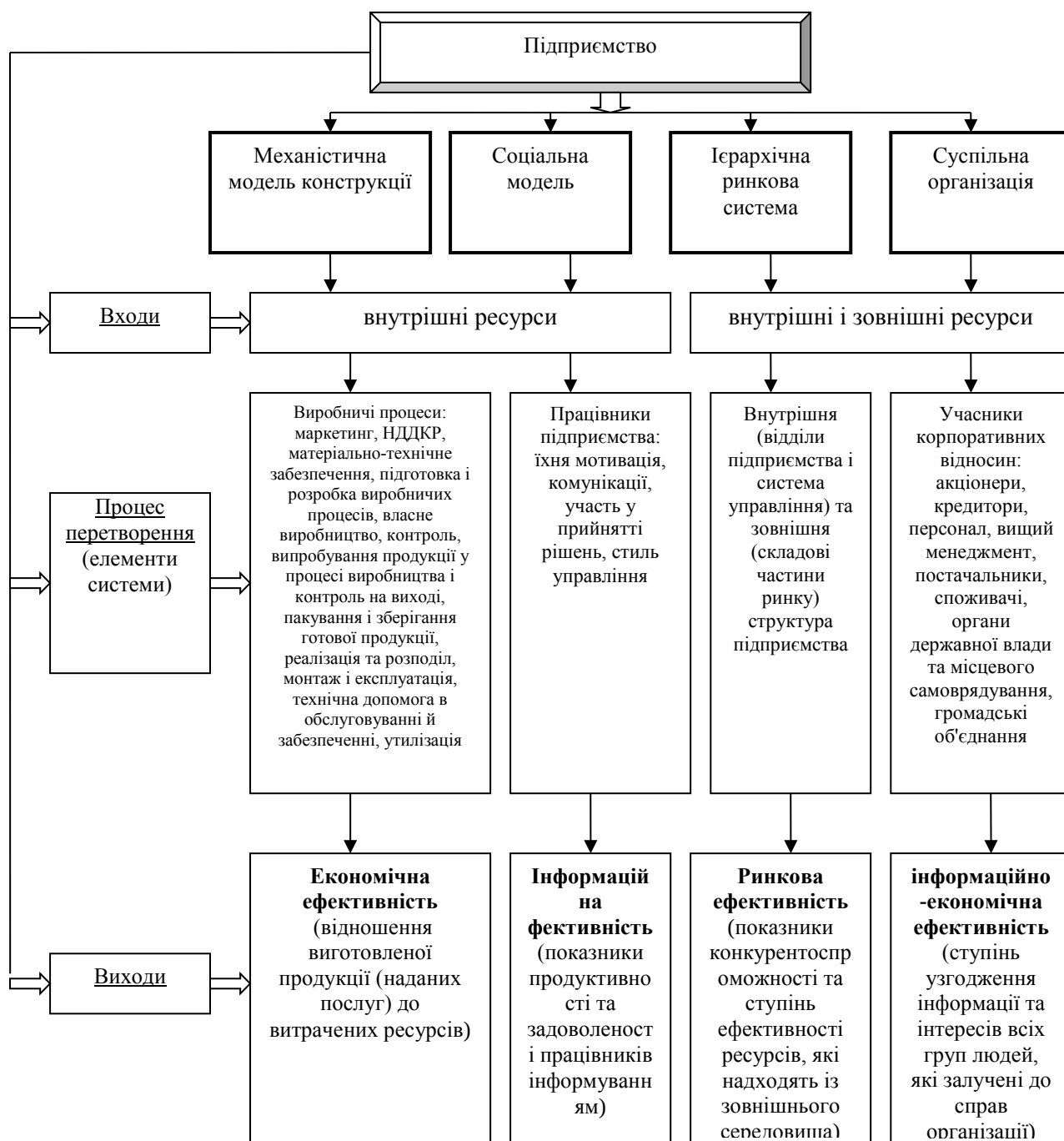


Рис. 3.2. Типи моделей організації підприємств у розрізі системного підходу [розроблено автором]

З метою проведення глибокого системного аналізу підприємств необхідно обґрунтувати її розгляд за однією з моделей.

Оскільки підприємство у сфері кібербезпеки є складною відкритою системою, його імітація з такими моделями організації підприємства, як: механічна модель підприємства та соціальна модель, неможлива, оскільки вони є закритими системами. Що стосується розгляду підприємства як ієрархічної ринкової системи та соціальної системи, то вважаємо за необхідне надати перевагу останній моделі. Це пов'язано з особливостями функціонування підприємства, які полягають в особливостях економічного та соціального характеру корпоративних відносин, що виникли та розвиваються між вітчизняними підприємствами та економічним кластером України в цілому. Пріоритетність саме цієї моделі зумовлена такою особливістю корпоративного управління, як відокремлення права власності на майно від безпосереднього управління ним, унаслідок чого створюються різні групи учасників корпоративних відносин. Отже, реальним відображенням економічного аспекту діяльності підприємств в сфері кібербезпеки є її розкриття як суспільної системи.

Основними елементами системи згідно вищезазначеного є: входи, процес перетворення і виходи і на кожному рівні є певна система безпеки. Входи, або ресурси системи, являють собою компоненти, які передаються системі із середовища. За допомогою входів здійснюється вплив середовища на систему. Виходи, або кінцевий продукт системи, – це компоненти, які передаються системою навколишньому середовищу. Опис системи через входи і виходи є зовнішнім, оскільки він надає поняття зв'язкам системи з навколишнім середовищем, залишаючи без уваги те, що відбувається усередині системи. Цю прогалину заповнює внутрішній, локальний опис системи, який розглядає механізм перетворення входів у виходи, тобто процесор. Система може мати як внутрішні, так і зовнішні зв'язки. Останні реалізуються вхідними і вихідними елементами, а також забезпечуються функцією системи. Компоненти системи можуть бути пов'язані між собою як безпосередньо, так і не безпосередньо –

через інші компоненти. Зв'язки можуть бути прямими і оберненими. Обернені зв'язки є складною системою причинної залежності і полягає в тому, що результат попередньої дії впливає на наступний перебіг процесу: причина випробує на собі обернений вплив наслідку. Якщо обернений зв'язок підсилює результат первісного впливу причини, то він називається позитивним, якщо послаблює – негативним. Позитивні обернені зв'язки виводять систему з рівня стабільності, негативні – сприяють його збереженню. Завдяки існуванню в системі обернених зв'язків в системі можуть відбуватися процеси ціленаправленої діяльності і управління. Зв'язки перетворюють систему з простого набору компонентів в єдине ціле і разом з компонентами визначають стан і структуру системи, звичайно, при визначальному впливі функції. Зазначені елементи підприємства як системи відтворено на рис. 3.3.

Головним магістральним фактором системи є її функція. Функція системи – сенс існування, призначення, необхідність системи. Функція задається ззовні і показує, яку роль виконує дана система по відношенню до більш загальної системи, в яку вона включена як невід'ємна частина разом з іншими системами, які виступають як середовище для неї. У цьому випадку функція корпорації повинна відтворювати роль, яку вона виконує по відношенню до національної економіки. Отже, функцією корпорації є реалізація задоволення інтересів учасників корпоративних відносин.

Окрім функції, важливим чинником системи є мета. Ціль – це «бажаний» стан її виходів, тобто певне значення або набір значень функцій системи. Ціль може бути поставлена ззовні і задана системою сама собі, в останньому випадку мета буде відтворювати внутрішні потреби системи. Крім того, їхні цілі мають бути послідовними, а не виключати одна одну. Для досягнення мети система повинна знаходитися в області досяжності, тобто параметри як самої системи, так і її середовища повинні досягати певних значень.

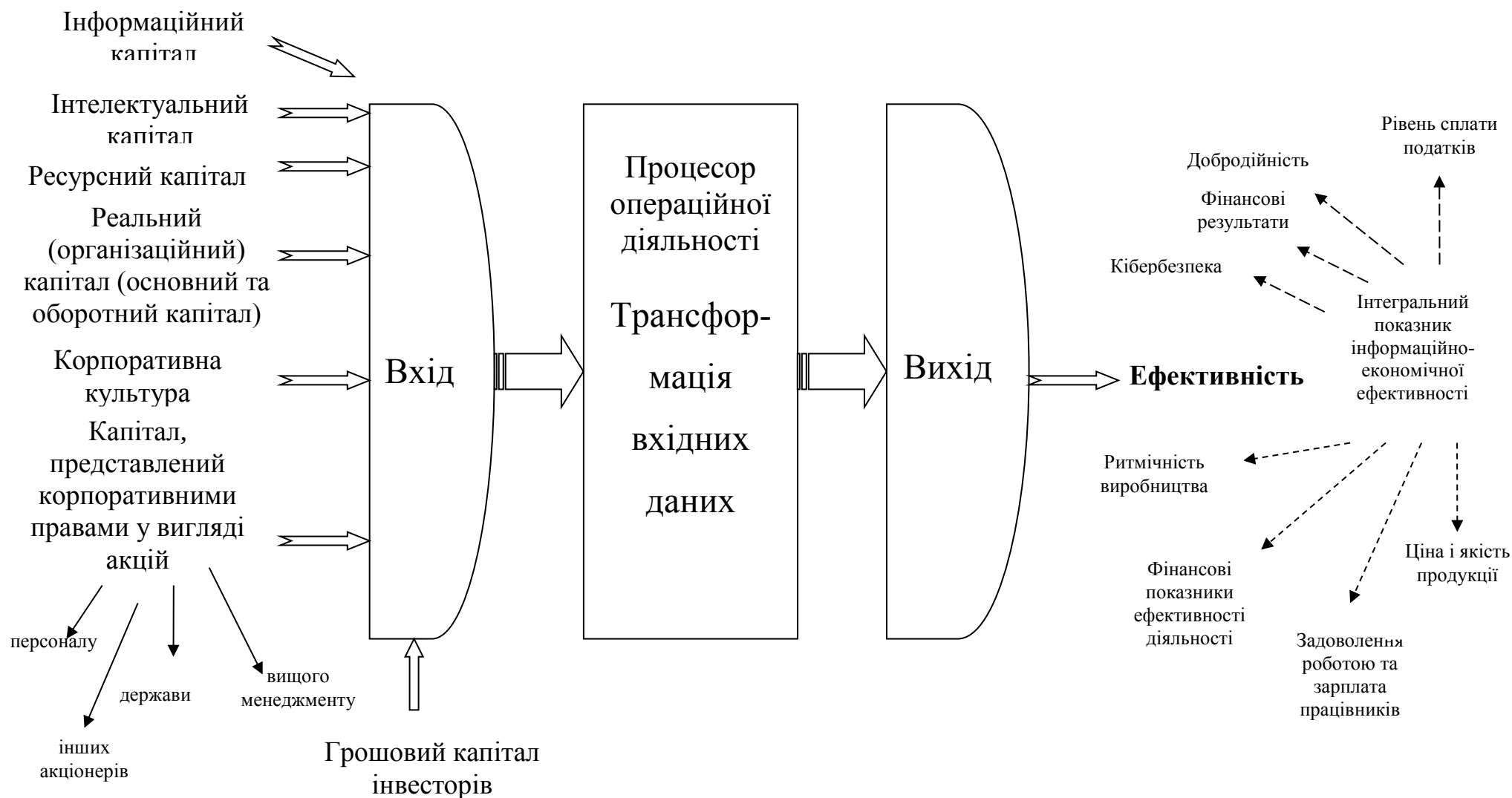


Рис. 3.3. Схема формування ефективного функціонування підприємства в сфері кібербезпеки

Метою функціонування підприємства є отримання максимального фінансового результату та максимальної прибутковості акцій. Але при цьому, крім визначальної мети підприємства як системи, існує множина цілей її підсистем, які мають як позитивний, так і негативний вплив, що відтворено на рис. 3.4.

Враховуючи те, що на рівні окремого підприємства для досягнення синергетичного ефекту (посилення забезпечення основної мети функціонування системи) необхідно врахувати лише однонаправлену дію всіх учасників [114, с.288; 115, с. 20; 116, с. 123, 117 с. 130], то для ефективного функціонування підприємства доцільно відокремити лише ту множину цілей, яка має позитивний вплив на забезпечення ефективності.

Підприємство як суспільна система визначається сукупністю усіх учасників корпоративних відносин та внутрішніх зв'язків між ними (рис. 3.5).

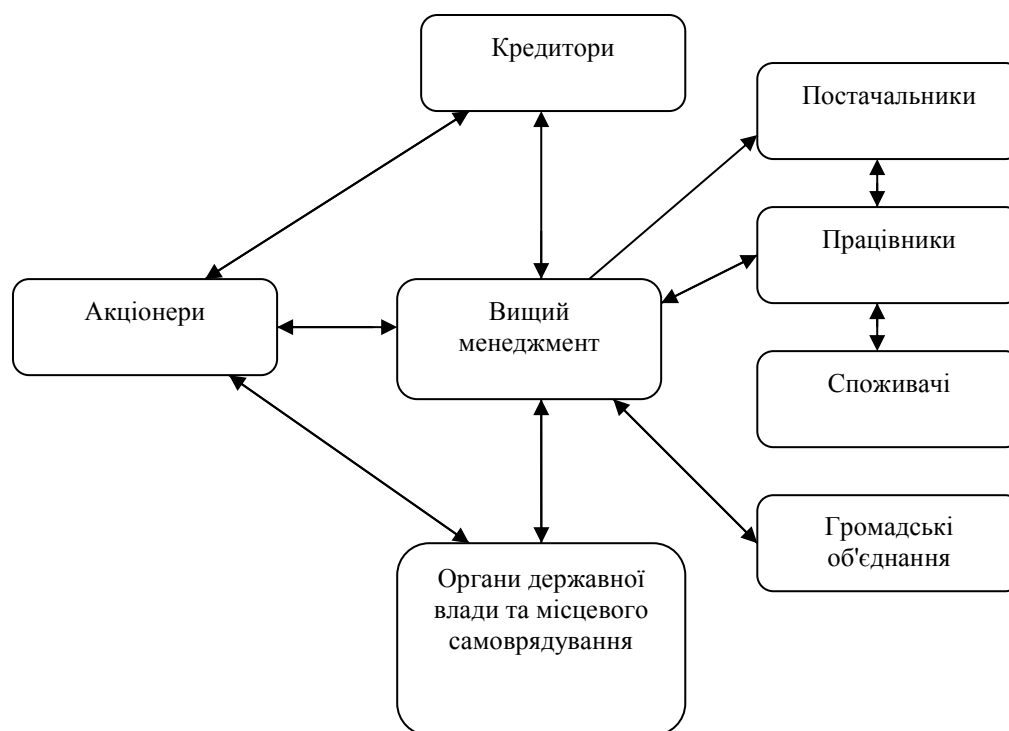


Рис. 3.5. Сукупність компонентів і внутрішніх зв'язків підприємства як системи

Розкривши входи та виходи підприємства як системи, необхідно дослідити третій елемент структури системи, а саме процесор.

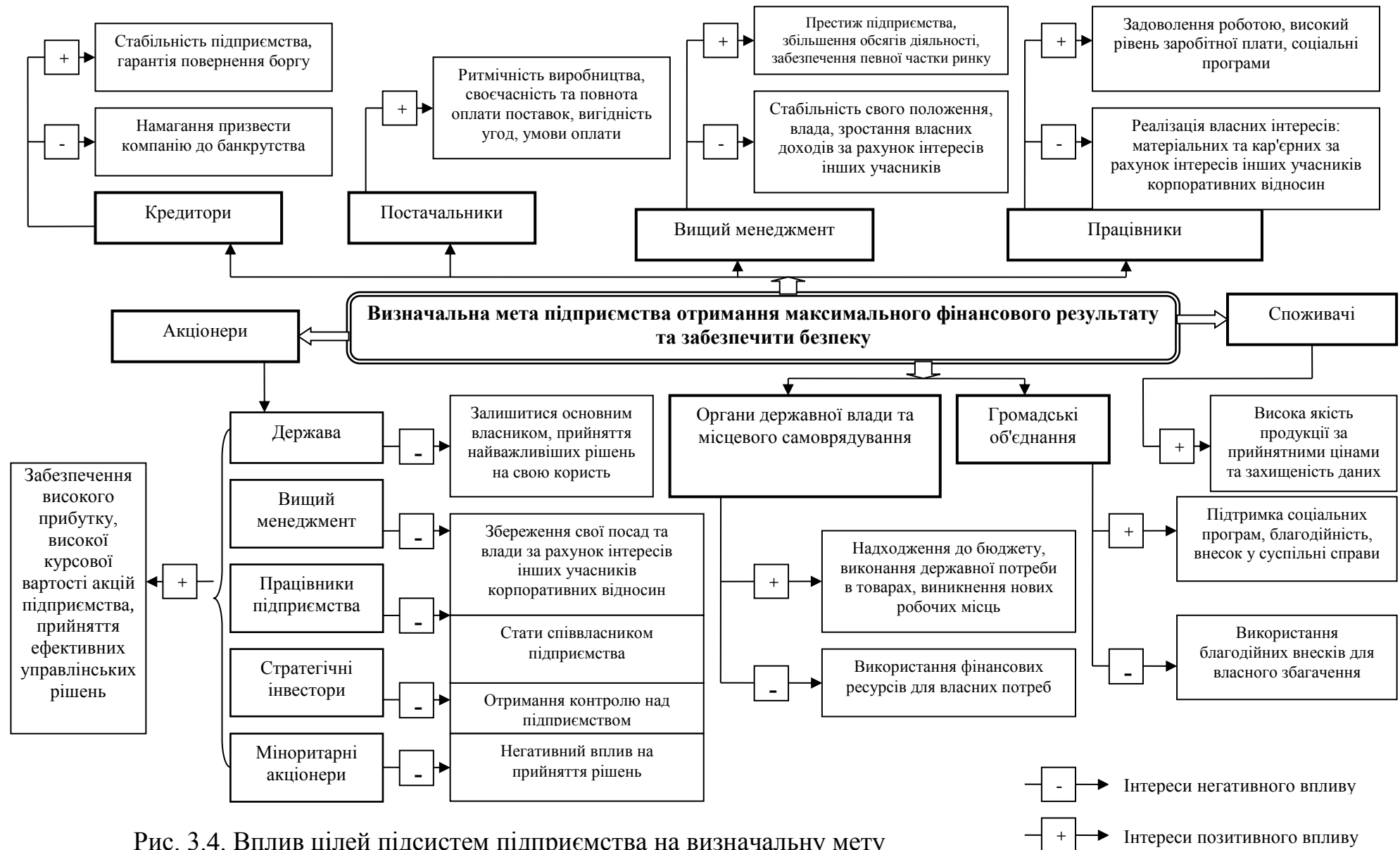


Рис. 3.4. Вплив цілей підсистем підприємства на визначальну мету

Згідно із розкритою моделлю функціонування підприємства процесор включає в себе визначений склад елементів та взаємозв'язки між ними. Структура системи визначається як сукупність компонентів і внутрішніх зв'язків системи, які відіграють важливу роль у функціонуванні системи, забезпечуючи відносну її стабільність і сприяючи збереженню якісної визначеності системи.

У процесі функціонування система повинна досягти певного результативного ефекту. Оскільки який би не був ефект (результат), в тому числі, можливо, і досягнення будь-якої мети, він є продуктом функціонування системи, а ефективність розуміється як ступінь досягнення результату, заданого її функцією, як ступінь відповідності між поточним результатом і тим, що має відбутися. у повному виконанні системою своєї функції. Оптимум системи — максимальне значення цільової функції системи, досягнуте за наявних ресурсів.

Наслідком функціонування підприємства як системи також є отримання певного результату, залежно від якого можна визначити ефективність його існування (рис. 3.6).

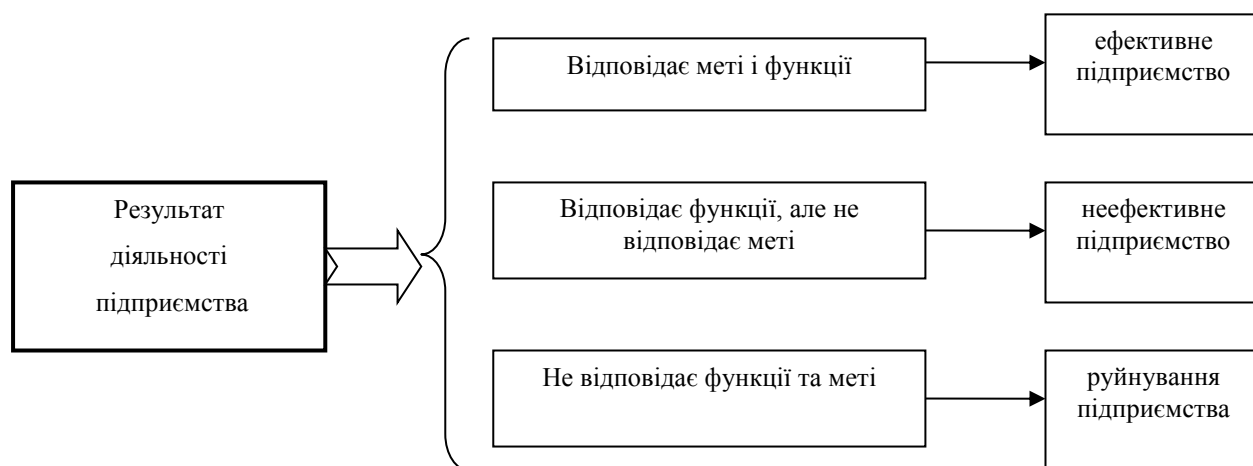


Рис. 3.6. Умови створення ефективного підприємства в сфері кібербезпеки

Отже, ефективність підприємства як системи розглядається як ступінь досягнення результату, заданого її функцією, а саме ступенем досягнення балансу усіх учасників корпоративних відносин із врахуванням безпеки

(даних). Оптимум підприємства як системи являє собою максимально досягнуте при наявних ресурсах значення цільової функції системи, в даному разі збалансування всіх цілей учасників підприємства. При цьому доцільно зауважити, що ефективність підприємства значно залежить від того, наскільки ефективні і оптимальні її підсистеми, в якості яких обрані саме учасники корпоративних відносин. Як ефективність, так і оптимальність підприємства як системи значно залежать від того, наскільки ефективні і оптимальні її підсистеми, тобто ефективність функціонування компонентів сприяє ефективності системи в цілому.

Таким чином, проведений ґрунтовний та детальний системний аналіз створення підприємства у сфері кібербезпеки що узагальнений у рис. 3.7, дає можливість виявити фактори та елементи створення ефективного підприємства.



Рис. 3.7. Узагальнення результатів системного дослідження підприємства [розроблено автором]

Виходячи з зазначених умов ефективності та оптимуму функціонування підприємств економіко – математична модель ефективності корпорації з врахуванням синергетичного принципу буде мати такий вигляд:

$$\left. \begin{array}{l} Q = f(Y_i) \rightarrow \max \\ 0 < Y_i \leq 1, i = 1 \dots 10 \end{array} \right\} \quad (3.2)$$

де $Q = f(Y_i)$ – цільова функція;

Y_i – вихідні узагальнюючі показники оцінки ефективності корпорації (Y_1 – ліквідності, Y_2 – фінансової стійкості, Y_3 – ділової активності; Y_4 – рентабельності; Y_5 – ринкової активності; Y_6 – обсягу та ритмічності діяльності; Y_7 – якості і асортименту продукції; Y_8 – мотивації праці; Y_9 – рівня суспільності; Y_{10} – рівня сервісу).

Функціонування підприємства може бути як ефективним, так і неефективним, що в кінцевому підсумку може призвести до його знищення. Умовою розпаду корпорації як системи є невиконання покладеної на неї функції. Отже, найважливіша роль належить функції, оскільки від неї залежить можливість існування системи: якщо функція не виконується, вплив середовища може бути руйнівним для системи, тоді як навпаки не завжди вірно. - якщо система виконує свою функцію, то недосягнення мети не несе безпосередньої загрози знищення. Таким чином, якщо метою діяльності підприємства є отримання максимального фінансового результату та максимальної прибутковості акцій, а функція – спроба для досягнення балансу учасників корпоративних відносин, то умовою знищення корпорації є мінімізація задоволення інтересів учасників корпоративних відносин. Виходячи із зазначеної умови, економіко-математична модель знищення підприємства матиме такий вигляд:

$$\left. \begin{array}{l} Q = f(Y_i) \rightarrow \min \\ 0 < Y_i \leq 1, i = 1 \dots 10 \end{array} \right\} \quad (3.3)$$

Враховуючи особливості кожної окремої галузі економіки, цільова функція ефективності підприємства буде зазнавати певних змін.

Результати проведених досліджень в галузі кібербезпеки у другому розділі дисертаційної роботи надають можливість конкретизувати наведені економіко-математичні моделі.

Модель ефективного підприємства в сфері кібербезпеки

$$\left. \begin{aligned} Q &= 0,1026 Y_1 + 0,1311 Y_2 + 0,1254 Y_3 + 0,0912 Y_4 + 0,1197 Y_5 + 0,1032 Y_6 + 0,1118 Y_7 + \\ &+ 0,1032 Y_8 + 0,0559 Y_9 + 0,0559 Y_{10} \rightarrow \max \\ 0,0039 &< Y_1 \leq 0,7873; 0,0943 < Y_2 \leq 0,9985; 0,032 < Y_3 \leq 0,6034; \\ 0,1521 &< Y_4 \leq 0,9878; 0,0185 < Y_5 \leq 0,4777; 0,0953 < Y_6 \leq 0,7044; \\ 0,2195 &< Y_7 \leq 0,8614; 0,1668 < Y_8 \leq 0,7591; 0,1407 < Y_9 \leq 0,95; \\ 0,1265 &< Y_{10} \leq 0,8735 \end{aligned} \right\} \quad (3.4)$$

Модель руйнування підприємств

$$\left. \begin{aligned} Q &= 0,1026 Y_1 + 0,1311 Y_2 + 0,1254 Y_3 + 0,0912 Y_4 + 0,1197 Y_5 + 0,1032 Y_6 + 0,1118 Y_7 + \\ &+ 0,1032 Y_8 + 0,0559 Y_9 + 0,0559 Y_{10} \rightarrow \min \\ 0 &< Y_1 \leq 0,0039; 0 < Y_2 \leq 0,0943; 0 < Y_3 \leq 0,032; 0 < Y_4 \leq 0,1521; \\ 0 &< Y_5 \leq 0,0185; 0 < Y_6 \leq 0,0953; 0 < Y_7 \leq 0,2195; 0 < Y_8 \leq 0,1668; \\ 0 &< Y_9 \leq 0,1407; 0 < Y_{10} \leq 0,1265 \end{aligned} \right\} \quad (3.5)$$

Розв'язок представлених моделей відтворено графічно на рис. 3.8 та 3.9.

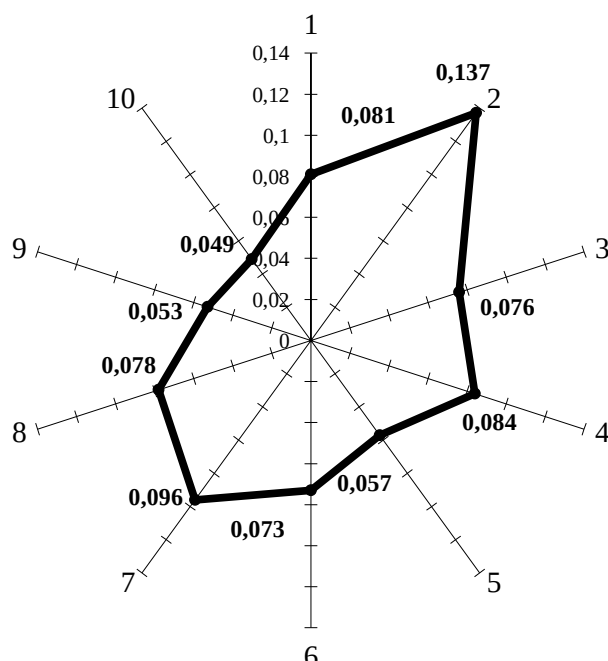


Рис. 3.8. Графічна модель ефективного підприємства

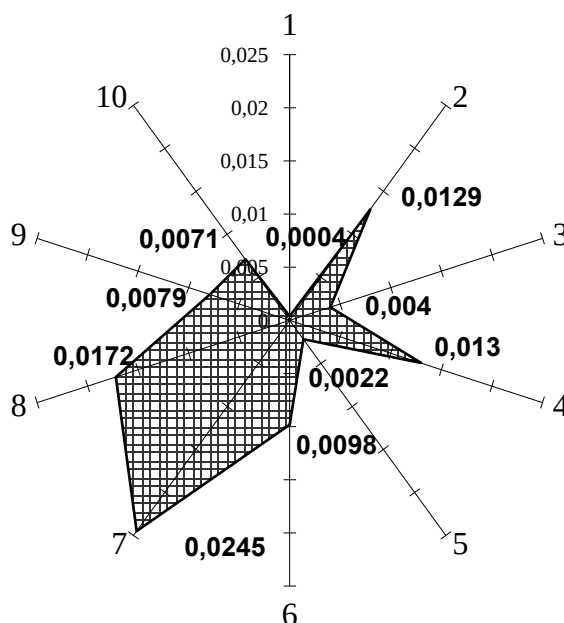


Рис. 3.9. Графічна модель неефективного підприємства та його руйнування

Таким чином, проведення системного аналізу забезпечило виявлення системоутворюючих факторів (функції і мети), структури системи та компонентів, взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою, які утворюють єдине ціле, що в кінцевому випадку надало можливість формування моделі ефективного підприємства у сфері кібербезпеки та моделі її руйнування.

3.2. Оцінка якості корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності

Авторка окреслила стратегію підприємств у сфері кібербезпеки, щоб підвищити здатність підприємств боротися з кібератаками та швидко відновлюватися після них.

Значну частину життя суспільство проводить онлайн. Після пандемії цей перехід до цифрового світу став ще більш очевидним. Суспільство покладалося

на Інтернет, щоб підтримувати зв'язок із близькими, купувати нові продукти та працювати вдома.

Однак, окрім нових можливостей, перехід до більш цифрового світу також приніс нові загрози у вигляді кібератак. Кібератаки використовуються для викрадення даних, шпигування за користувачами, виведення з ладу або маніпулювання комп'ютерами тощо. Вони спрямовані не лише на персональні комп'ютери, а й на цілі мережі, і можуть здійснюватися окремими хакерами, групами хакерів або навіть країнами.

Щоб перехід до цифрових технологій був успішним, суспільство та підприємства повинні мати можливість користуватися новими технологіями без шкоди для своєї безпеки. Стратегія розвитку підприємств у сфері кібербезпеки повинна спрямовуватися на зміцнення нашої колективної кібербезпеки та нашої відповіді на кібератаки. Він побудує стабільний і безпечний глобальний Інтернет, де буде захищено верховенство права, права людини та демократичні цінності.

Стратегія має три напрямки діяльності:

- стійкість, технічний суверенітет і лідерство;
- оперативні можливості для запобігання, стримування та реагування;
- співпраця для розвитку глобального та відкритого кіберпростору.

ЄС працює над покращенням навичок кібербезпеки та просуванням ефективних дій серед громадськості, щоб ми всі могли допомогти зберегти цифровий світ у безпеці. Кібербезпека також є ключовою сферою програми «Цифрова Європа». Програма спрямована на посилення координації кібербезпеки між країнами ЄС та фінансування стійкості країн ЄС до кібератак [118].

Забезпечення прав та інтересів акціонерів, досягнення прийняттого рівня ефективності використання акціонерного капіталу, насамперед, залежить від досконалості та ефективності процедур акціонерного контролю, стрижнем яких є оцінка якості та ефективності корпоративного управління.

За думкою М. Чечетова, А. Мендрул [119, с. 10], ефективність

корпоративного управління насамперед обумовлюється мірою реалізації потенційних можливостей підприємства щодо залучення інвестицій, раціонального використання наявних коштів в інтересах акціонерів, а також зростання вартості капіталу акціонерів.

В. Хиль [120, с. 33] також наголошує на обов'язковій необхідності урахування очікувань акціонерів відносно результатів використання капіталу корпорації при встановленні раціональності побудови корпоративних відносин та ефективності корпоративного управління.

З точки зору В. Кузьмінського [121, с.123-124], аналіз ефективності корпоративного управління в інтегрованій корпоративній структурі здійснюється за результатами визначення рівня консолідації та структури головних компаній інтегрованої корпоративної структури за основними джерелами формування залежно від сфер діяльності і географічної структури організацій-засновників як основи для реалізації єдиної стратегії розвитку і реалізації інвестиційних програм.

Нагальна необхідність розв'язання численних суперечностей, що проявляються в сфері оцінки рівня корпоративного управління підприємств, обумовило необхідність розробки наступного методичного підходу до вирішення цього питання (рис. 3.10).

За думкою автора, оцінка корпоративного управління у підприємстві має насамперед характеризувати управлінську ситуацію навколо об'єкту управління з наступних позицій: цілі (нормативні показники бажаного або ідеального стану) підприємства (з прив'язкою до конкретних пріоритетів участі певних осіб у корпоративних відносинах), активністю й ініціативністю в корпоративному управлінні тощо); спроможність (потенціал) підприємства щодо можливості досягнення зазначених цілей; ступінь використання потенціалу корпоративного управління; внесок (роль і значення) корпоративного управління в досягненні встановлених цілей на основі використання потенціалу корпоративного управління; ступінь досконалості корпоративних відносин, тобто рівень захисту та забезпечення законних прав та

інтересів усіх учасників корпоративних відносин відповідно до їх внеску в корпоративну співпрацю.

З цієї точки зору здається доцільним розмежування процедур дослідження рівня корпоративного управління на підприємстві на два блоки: визначення ефективності корпоративного управління та оцінка якості корпоративного управління.

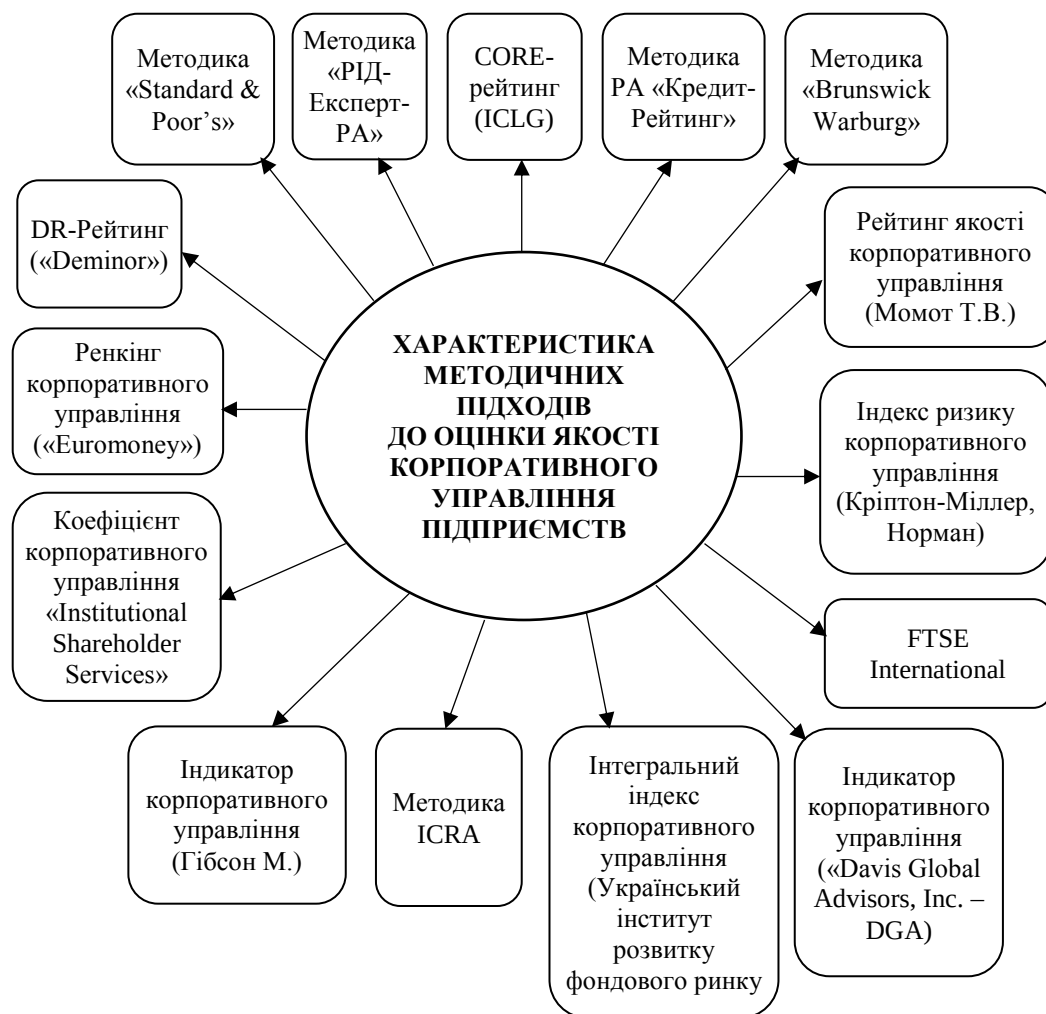


Рис. 3.10. Характеристика методичних підходів до оцінки якості корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки [розробка автора]

Характеризуючи методичні підходи до оцінки якості корпоративного управління можна стверджувати, що кожний методичний підхід унікальний і має складові та ступені ризику.

Характеризуючи методику «Brunswick Warburg», яка визначає та

узагальнює прозорість корпоративного управління. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві якого: прозорість корпоративного управління, структура капіталу, реструктуризація, ризики злиття та банкрутства, обмеження на операції з акціями, ініціативи в області корпоративного управління, утримувач реєстру.

Наступна методика «Standard & Poor's», яка характеризується комплексною оцінкою за двома компонентами – для національної системи корпоративного управління та для конкретного підприємства. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: структура власності, відносини між фінансово зацікавленими особами, фінансова прозорість і розкриття інформації, діяльність ради директорів.

Характеризуючи методику «РІД-Експерт-РА», яка визначає рейтингову оцінку ризиків корпоративного управління у підприємстві, визначених відповідно до вимог міжнародного та національного корпоративного права, біржових правил лістингу, практики корпоративного управління та ін. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: права акціонерів, склад й ефективність роботи органів управління й контролю, розкриття інформації, діяльність в інтересах інших зацікавлених осіб, корпоративна соціальна відповідальність.

Характеризуючи методику CORE-рейтинг (ICLG), яка вивчає сукупності відносин між акціонерами, членами керівних органів підприємства, між різними групами акціонерів, а також між всіма зацікавленими особами із приводу управління підприємством. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: розкриття інформації, структура акціонерного капіталу, рада директорів і виконавчі органи управління, основні права акціонерів, відсутність ризиків, історія корпоративного управління.

Характеризуючи методику РА «Кредит-Рейтинг», яка визначає рейтингову (за шкалою) оцінку практики корпоративного управління, пов'язану із ним ризиками, інформаційною прозорістю, рівнем захисту інтересів учасників корпоративних відносин. А складові оцінки якості корпоративного

управління на підприємстві: структура власності, права власників та інших зацікавлених осіб, механізми управління та контролю, рівень розкриття інформації, аудит.

Характеризуючи методику DR-Рейтинг («Deminor»), яка вивчає рейтингову оцінку рівня корпоративного управління у підприємстві (за 10-рівневою шкалою) відповідно до міжнародних стандартів, що здійснюється переважно для визначення інвестиційних ризиків. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: дотримання прав акціонерів та виконання ними своїх обов'язків, виплата дивідендів, прозорість процедур корпоративного управління, структура і функції керівних органів підприємства.

Характеризуючи методику Ренкінг корпоративного управління («Euromoney»), яка вивчає інтегральну оцінку результатів анкетування корпорацій з країн, ринки яких формуються (emerging markets), та вивчення національного законодавства й особливостей регулювання. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві якого: прозорість структури власності, фінансова прозорість, структура ради директорів і процедури прийняття рішень, взаємини з акціонерами, збалансованість інтересів керівництва підприємства та акціонерів.

Характеризуючи коефіцієнт корпоративного управління «Institutional Shareholder Services», який розкриває узагальнену оцінку відповідності внутрішньо-організаційної побудови корпоративних відносин вимогам щодо належного корпоративного управління, а також фінансово-економічного стану підприємства. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: склад і структура керівних органів підприємства, статут і внутрішні нормативні документи, дотримання законодавства про підприємства, компенсації членам органів управління підприємства, якісні фактори (у т.ч. – фінансові показники), власність керівників та персоналу компанії, освіта керівників.

Характеризуючи індикатор корпоративного управління (Гібсона М.), який визначає статистичний аналіз та оцінку впливу діяльності вищих органів

управління підприємства на результати діяльності корпорацій з країн, ринки яких формуються. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: відомості про керівництво підприємства, процедури прийняття рішень вищими керівними органами підприємства, ухвалені вищими органами управління підприємства рішення щодо діяльності підприємства, фінансово-економічні показники діяльності підприємства.

Характеризуючи методику ICRA, яка розкриває розрахунок ICRA-рейтингу корпоративного управління здійснюється за 6-бальною шкалою для ринку Індії. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: структура власності, структура правління, прозорість фінансової звітності, виконання інтересів учасників корпоративного управління з фінансовим інтересом (стейкхолдерів).

Характеризуючи інтегральний індекс корпоративного управління, який визначає інтегральну оцінку впливу факторів, стан яких відбиває основні параметри організації корпоративних відносин у акціонерному товаристві. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: ключові положення статутних та внутрішніх документів, що характеризують якість корпоративного управління, практика застосування принципів ОЕСР у підприємства, здатність підприємства дотримуватися корпоративного законодавства та вирішувати корпоративні конфлікти самостійно, вплив практики корпоративного управління на результати діяльності підприємства.

Характеризуючи індикатор корпоративного управління («Davis Global Advisors, Inc. – DGA»), який застосовується для оцінки (за 10-бальною шкалою) стану корпоративних відносин у окремих країнах з розвиненою ринковою економікою. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: структура ради директорів (спостережної ради), права голосування, прозорість корпоративних відносин, захист прав власності.

Характеризуючи індекс FTSE International, який розроблений з метою формування єдиного підходу до оцінки корпоративного управління, не зважаючи на відмінності стандартів корпоративного регулювання. А складові

оцінки якості корпоративного управління на підприємстві розраховується за 5-бальною шкалою за 60 критеріями.

Характеризуючи індекс ризику корпоративного управління, який використовується для оцінки ризику втрат інвесторів від неефективного корпоративного управління в країнах з трансформаційною економікою. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: оцінка чинного законодавства про акціонерні товариства, оцінка правових процесів, оцінка регуляторного режиму, оцінка «етичного покриття».

Характеризуючи рейтинг якості корпоративного управління, який укладається за результатами інтегральної оцінки множини показників, деталізованих за трьома рівнями. А складові оцінки якості корпоративного управління на підприємстві: розкриття інформації та прозорість, права акціонерів, структура акціонерного капіталу, діяльність наглядової ради, діяльність виконавчого органу, контроль над фінансово-господарською діяльністю акціонерного товариства, дотримання інтересів інших учасників та корпоративна соціальна відповідальність.

Розбудову статичної складової механізму корпоративного управління запропоновано здійснювати на засадах комплексної оцінки структурної організації підприємства. Проведення такої оцінки передбачає використання узагальнюючого показника, особливість визначення якого полягає в урахуванні рівня концентрації володіння, впливовості вищих органів управління підприємства при прийнятті управлінських рішень, представництва акціонерів у вищих органів управління, повноти нормативної регламентації корпоративних відносин на підприємстві, інформаційної та зовнішньої відкритості підприємства, що дозволить сформувати комплексну оцінку можливих варіантів розподілу корпоративного контролю на підприємстві та розподілу повноважень з прийняття загальних управлінських рішень між вищими органами управління::

$$K_s = \frac{S_R}{S_p} = \frac{\sum_{i=1}^e \left(\frac{1}{2} * (K_i * K_{i+1}) \right)}{\pi * l^2} \quad (3.7)$$

де K_s – узагальнюючий показник структурної організації корпоративних відносин на підприємстві;

S_R – площа радару (многокутника), утвореного позиціонуванням значень K_i -х показників оцінки на площі оцінки структурної організації корпоративних відносин на підприємстві;

S_p – площа площини оцінки структурної організації корпоративних відносин на підприємстві;

K_i – i -й показник оцінки структурної організації корпоративних відносин на підприємстві;

i – кількість показників оцінки структурної організації корпоративних відносин на підприємстві (в загальному випадку $i=8$);

π – константа ($\pi=3,14$);

l – радіус площини оцінки структурної організації корпоративних відносин на підприємстві ($l=1$).

Наведені у табл. 3.1 результати оцінки підтверджують, що найвищий рівень структурної організації корпоративних відносин властивий для підприємств із значним та великим рівнем концентрації володіння корпоративними правами, за який, проте, між акціонерами зберігається певний рівень конкуренції за доступ до важелів корпоративного контролю.

Формування мотиваційного механізму корпоративного співробітництва, складовими якого є система мотивації учасників корпоративних відносин, система управлінського контролю, система оцінки результатів діяльності підприємства, є одним з найбільш важливих етапів розбудови механізму корпоративного управління на підприємстві. Розподіл прибутку підприємства, в свою чергу, стає джерелом задоволення інтересів широкого кола учасників корпоративних відносин, тобто, з одного боку, являє собою основний стимул і рушійну силу для утворення і розвитку підприємства.

Таблиця 3.1

**Оцінка структурної організації корпоративних відносин
в підприємствах України у 2018-2021 рр.**

Назва підприємств	Значення показника структурної організації КВ, за роками				Зміни показника структурної організації КВ, за роками		
	2018	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1. EPAM Ukraine	0,326	0,326	0,329	0,338	0,000	0,003	0,009
2. SoftServe	0,235	0,235	0,244	0,244	0,000	0,009	0,000
3. ClobalLogic	0,163	0,163	0,163	0,163	0,000	0,000	0,000
4. Luxoft Ukraine	0,301	0,301	0,301	0,301	0,000	0,000	0,000
5. Evoplay	0,219	0,219	0,187	0,187	0,000	-0,032	0,000
6. CiKlum	0,178	0,187	0,167	0,167	0,009	-0,020	0,000
7. DataArt	0,382	0,401	0,422	0,418	0,019	0,021	-0,004
8. Wix	0,251	0,251	0,251	0,276	0,000	0,000	0,025
9. Intellias	0,246	0,235	0,214	0,232	-0,011	-0,021	0,018
10. Ajax Systems	0,219	0,232	0,232	0,232	0,013	0,000	0,000
11. ZOWE 3000	0,302	0,302	0,302	0,302	0,000	0,000	0,000
12. Infopulse	0,118	0,115	0,221	0,199	-0,003	0,106	-0,022
13. Sigma Software	0,142	0,154	0,154	0,154	0,012	0,000	0,000
14. ELEKS	0,034	0,034	0,034	0,034	0,000	0,000	0,000

А з іншого – може ставати приводом для виникнення гострих суперечностей або навіть корпоративних конфліктів. Отримання винагородження від участі у корпоративних відносин, є вагомим мотивом і дієвим стимулом для активізації корпоративного співробітництва, через які забезпечується тісний та нерозривний зв'язок між учасниками корпоративних відносин та корпоративною організацією, утвореною в ході спільної діяльності учасників

Для персоналу матеріальні стимули (оплата праці) є основним мотивом трудової діяльності та грошовим вимірником вартості внеску, який працівники вносять до діяльності підприємства. Матеріальна мотивація для працівників підприємства пов'язана також із задоволенням більш широкого кола потреб, зміст яких полягає у прагненні до достатку, отримання певного рівня добробуту, високих матеріальних стандартів життя тощо. Розширення можливостей представників персоналу щодо підвищення заможності, в свою чергу, передбачає необхідність збільшення трудового внеску до корпоративного співробітництва, а, отже, підвищення результатів діяльності підприємства.

Наявність професійного керівництва підприємства, відповідального перед загалом акціонерів, являє собою одну з найважливіших переваг акціонерної форми організації підприємницької діяльності. Складність взаємовідносин між акціонерами та найманими вищими керівниками є причиною поширення відповідно різноманітних форм довгострокового стимулювання посадових осіб підприємств найчастіше акціонерної форми (рис. 3.11). З іншого боку, негативними наслідками поширення використання складних форм винагородження можуть бути загострення конфліктів між цілями вищих керівників та інтересами кредиторів, загроза виникнення агентських проблем при визначенні продажної ціни акцій за опціонами, звуження пріоритетів корпоративного розвитку на досягненні високого рівня обмеженого кола показників, ймовірність поширення спекулятивних операцій з акціями на фондовому ринку, безконтрольне та безупинне необґрунтоване збільшення заробітків вищого керівництва підприємства тощо.

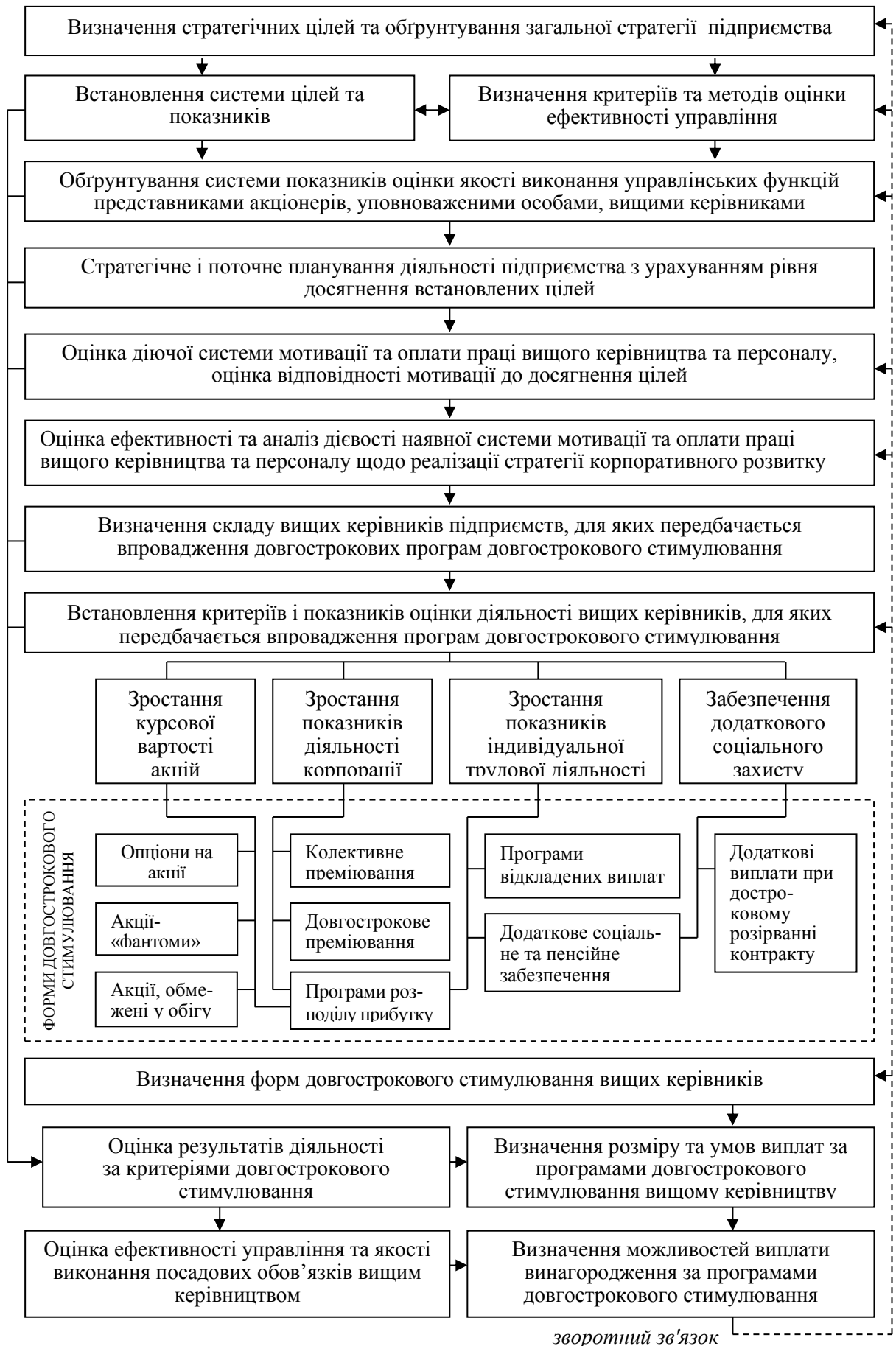


Рис. 3.11. Послідовність розробки і впровадження форм довгострокового стимулювання вищого керівництва підприємства [розроблено автором]

Для уникнення недоліків, які є притаманними до практики використання форм довгострокового стимулювання вищого керівництва підприємства, заснованим на встановленні зв'язку між ринковими оцінками динаміки вартості цінних паперів та винагородженням вищого керівництва, поширення набули різні системи преміювання посадових осіб – за програмами колективного і довгострокового винагородження. До переваг використання такого роду програм належать застосування індивідуального диференційованого підходу до обчислення преміальних виплат та можливість встановлення прямого зв'язку між показниками діяльності підприємства та винагородженням вищого керівництва. Проте ускладнення механізму розрахунку трудової участі, можливість надмірно суб'єктивної оцінки результатів управлінської праці, а також небезпека спотворення змісту критеріїв винагородження для окремих категорій працівників на практиці досить часто стаю перешкодою для поширення преміальних програм як форм довгострокового стимулювання вищого керівництва підприємств.

Впровадження програм відкладених виплат, додаткового соціального та пенсійного забезпечення, додаткових виплат при достроковому розірванні контракту дозволяє створити сприятливі умови для формування високого рівня лояльності працівників до підприємства, створення дієвих стимулів для кар'єрного росту та підвищення кваліфікації посадових осіб. З іншого боку, прямий зв'язок між зазначеними інструментами довгострокового стимулювання вищого керівництва та конкретними результатами корпоративного розвитку є майже відсутнім, що суттєво обмежує доцільність застосування таких інструментів для забезпечення підвищення результатів діяльності підприємства.

Причиною труднощів, які існують у цій сфері, насамперед є високий рівень складності та невизначеності корпоративних відносин між найманими працівниками, особливо – з вищим керівництвом підприємства. Вибір форм погодження інтересів учасників таких відносин вимагатиме всебічного ретельного урахування безлічі можливих варіантів та факторів, які надають

впливу на задоволення прагнень акціонерів і вищих керівників підприємства.

Необхідною умовою створення та розвитку дієвих способів погодження інтересів акціонерів і вищих керівників є формування належного методичного та організаційно-економічного забезпечення оцінки якості корпоративного управління акціонерним товариством, яке дозволило б давати точне і адекватне визначення рівня ефективності виконання вищим керівництвом корпорації покладених на нього обов'язків.

Для вирішення завдання вибору форми матеріального стимулювання ефективних стимулів вищих керівників підприємства пропонується методичний підхід, викладений у табл.3.2. Особливість наведеного підходу полягає у використанні змішаної грошово-опціонної форми преміювання вищих керівників, що сприяє спрямуванню частки прибутку, яка призначається на дивідендні виплати та матеріальне стимулювання керівників, на збільшення статутного фонду корпорації. За наведеним підходом, який базується на збереженні пропорцій розподілу корпоративного контролю, акціонери будуть прямо зацікавлені у реінвестуванні прибутку для збереження належної ним частки корпоративного контролю.

У таблиці 3.2. наведено приклад розрахунку розміру пакету акцій, який може бути використаний для стимулювання вищого керівництва Luxoft Ukraine через участь у програмах довгострокового опціонного преміювання.

Базовою умовою реалізації програми є збільшення прибутку підприємства на 30% (у 2022 р. підприємством після оподаткування було отримано фінансовий результат операційної діяльності в 25,1539 млн.грн.) до 32,7007 млн.грн. (подальші розрахунки виконані без урахування впливу податкових платежів. Встановлення частки дивідендних виплат з прибутку передбачається на рівні 30%, частка матеріального заохочення персоналу (з прибутку) – 10%, частка матеріального винагородження вищого керівництва – 3%. З наведеного розрахунку виходить, що за умови придбання акцій за опціони, додатковий дохід вищого керівництва складе 23,491 тис.грн. При цьому до статутного фонду підприємства буде спрямовано 70,472 грн.

Таблиця 3.2

Порядок розрахунку розміру пакету акцій, який може бути використаний для стимулювання вищого керівництва Luxoft Ukraine через участь у програмах довгострокового опціонного преміювання

№	Показник	Од. вим.	Ум. позн.	Порядок розрахунку	Значення показника
1	Статутний фонд	млн.грн.	СФ	Обліковий	105624,13
2	Номінальна вартість акцій	грн.	На	Обліковий	100
3	Загальна кількість акцій	од.	Ка	Обліковий	1056241
4	Кількість простих (голосуючих) акцій, які належать вищому керівництву корпорації	од.	Кк	Обліковий	5207
5	Кількість простих (голосуючих) акцій, які належать акціонерам – аутсайдерам корпорації	од.	Кк	Обліковий	1051034
6	Вартість простих (голосуючих) акцій, які належать вищому керівництву корпорації	грн.	Вк	$СФ * (Кк/Ка)$	52072
7	Чистий прибуток після оподаткування	млн.грн.	П	Плановий	32,7007
8	Норматив (плановий коефіцієнт) нарахування дивідендів на акції	%	Нд	Плановий	30
9	Обсяг прибутку, що спрямовується на дивіденди	млн.грн.	Пд	$П * (Нд/100)$	9,81021
10	Дивіденди на 1 акцію	грн./од.	Д	$Пд/На$	9,29
11	Норматив (плановий коефіцієнт) відрахування коштів на матеріальне стимулювання персоналу	%	Нп	Плановий	2
12	Обсяг прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання персоналу	млн.грн.	Пс	$П * (Нп/100)$	0,654014
13	Норматив (плановий коефіцієнт) відрахування коштів на матеріальне стимулювання вищого керівництва	%	Нк	Плановий	10
14	Обсяг прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання вищого керівництва	млн.грн.	Пк	$Пс * (Нк/100)$	3,27007
15	Обсяг реінвестованого прибутку, на суму якого для акціонерів можуть бути придбані акції додаткової емісії	млн.грн.	Пр	$П - (Пд+Пс+Пк)$	18,966406
16	Коефіцієнт вартості придбання акцій додаткової емісії вищими керівниками за рахунок опціонних виплат (відносно до номінальної вартості акцій)	%	Но	Плановий	19,060369
17	Обсяг додаткової емісії, за який при придбанні акцій вищим керівництвом за опціони не відбувається зміни структури статутного капіталу	млн.грн.	Ед	$Пр / (Кк/Ка)$	0,093963
18	Номінальна вартість акцій, які можуть бути придбані вищим керівництвом за опціони	млн.грн.	Нв	$Ед - Пр$	0,070472
19	Фактичні витрати вищого керівництва на придбання акцій додаткової емісії (з урахуванням опціонів)	млн.грн.	Фв	$Нв * Но / 100$	0,023491
20	Частка матеріального винагородження вищих керівників, на розмір якої мають бути випущені акції додаткової емісії	%	Чм	$Фв / Пк * 100$	10,775
21	Додатковий прибуток вищого керівництва, отриманий через придбання акцій додаткової емісії за опціони	млн.грн.	Дп	$Нв - Фв$	0,023491

Досягнення цілей, реалізація корпоративної стратегії розвитку підприємства у сфері кібербезпеки безпосередньо залежить від впливу багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів. Поява нових завдань, можливостей і обмежень, які супроводжують процес розвитку, вимагає адекватних змін в організації виробництва, перебудови механізмів управління та координації, зміни пріоритетів і методів планування діяльності. Таким чином, перебіг процесу внутрішньоорганізаційного розвитку не є хаотичним і непередбачуваним, а підпорядковується дії комплексу соціальних, економічних, організаційних законів і закономірностей. У разі успішного реформування внутрішнього середовища підприємство продовжує розвиватися на поточному або переходить до наступної фази еволюційного розвитку. Якщо проведені внутрішні зміни не відповідають масштабу і складності проблем, що виникають, акціонерне товариство може зупинитися на досягнутому рівні, не демонструючи подальших тенденцій зростання, або навіть потрапити в період кризових явищ. Конкретними рішеннями є перетворення складу і структури елементів внутрішнього середовища підприємства, форм і методів координації їх роботи в ході спільної діяльності, зміна внутрішніх регламентів, норм і правил. Таким чином, результативність реалізації вибраної корпоративної стратегії розвитку багато в чому визначається можливостями прискорення проведення перетворень, гнучкої адаптації цілей, системи цінностей і організаційної культури до змін умов діяльності підприємства, що ускладнюється наявністю організаційного опору нововведенням і зростанням витрат на його подолання. Організаційний опір є реакцією підприємства як соціальної системи на дію, пов'язану з трансформацією умов її функціонування. Джерелами організаційного опору змінам можуть виступати як зовнішні сили (постачальники, споживачі тощо), так і персонал (внутрішньоорганізаційний опір змінам). Внутрішньоорганізаційний опір може мати особову або колективну природу. Характеристика форм, причин і способів подолання опору організаційним змінам в процесі реалізації стратегії розвитку підприємства приведена в табл.3.3.

Таблиця 3.3

Характеристика форм, причин і способів подолання опору організаційним змінам в процесі реалізації корпоративної стратегії розвитку підприємства

Характер опору	Форма	Спосіб опору	Причини опору	Способи подолання опору
1	2	3	4	5
Активне	Опозиція змінам	Заперечення (відкрите або приховане) необхідності змін або методів їх проведення	Перевага іншим стратегіям розвитку, боротьба за владу, відчуття загрози статусу і безпеці, боязнь зростання професійної конкуренції, побоювання з приводу можливого обмеження свободи дій, конфлікт інтересів	Навчання і надання інформації, залучення до участі в процесі прийняття рішень, матеріальне стимулювання і соціальна підтримка, переговори і угоди, кадрові перестановки і перерозподіл повноважень, примус (в межах передбачених законному можливостей)
	Непокора	Пряма протидія (відкрите або приховане) здійсненню внутрішньоорганізаційних змін	Перевага іншим стратегіям розвитку, боротьба за владу, відчуття загрози статусу і безпеці, тиск умов виконання взятих раніше зобов'язань, відсутність зворотного зв'язку, конфлікт інтересів	Виявлення прихильників змін і демонстрація підтримки їх зусиль, кадрові перестановки і перерозподіл повноважень, примус (в межах передбачених законному можливостей)
	Саботаж	Відмова від участі у виконанні робіт, пов'язаних з внутрішньоорганізаційними змінами, демонстрація власної некомпетентності (що має намір або випадкова)	Боротьба за владу, відчуття загрози статусу і безпеці, боязнь зростання професійної конкуренції, побоювання з приводу можливого обмеження свободи дій, конфлікт інтересів, недовір'я і відсутність взаємної відповідальності	Виявлення прихильників змін і демонстрація підтримки їх зусиль, розбиття робіт, що проводяться, на етапи і вдосконалення процедур проміжного контролю, кадрові перестановки і перерозподіл повноважень, примус (в межах передбачених законному можливостей)
Пасивне	Байдужість	Відсутність будь-якої зацікавленості в успіху змін, що проводяться, відмова від будь-яких форм ініціативної участі в реалізації змін	Відсутність яких-небудь форм мотивації працівників до участі в проведенні змін, недовір'я і відсутність взаємної відповідальності відсутність достатньої інформації про зміни, усунутість працівника від прийняття рішень	Залучення до участі в процесі прийняття рішень, виявлення прихильників змін і демонстрація підтримки їх зусиль, матеріальне стимулювання і соціальна підтримка, кадрові перестановки і перерозподіл повноважень
	Амбівалентність	Прагнення зберегти положення, що склалося, суперечливе сприйняття змін, відмова від активної участі в перетвореннях	Нерозуміння і неввірна інтерпретація нових вимог, відсутність достатньої інформації про зміни, усунутість працівника від процесу прийняття рішень, загрози статусу і безпеці	Навчання і надання інформації, виявлення прихильників змін і демонстрація підтримки їх зусиль
	Скепсис	Демонстрація сумнівів щодо правильності вибору стратегії розвитку і обґрунтованості необхідності відповідних змін	Прагнення зберегти традиційні цінності і традиції, стратегії розвитку, недовір'я і відсутність взаємної відповідальності, відсутність достатньої інформації про зміни	Навчання і надання інформації, залучення до участі в процесі прийняття рішень, матеріальне стимулювання і соціальна підтримка, матеріальне стимулювання і соціальна підтримка
	Песимізм	Демонстрація невпевненості і сумнівів в успішності перетворень, що проводяться, а також в правильності вибору шляхів реалізації змін	Порушення термінів або умов реалізації змін (невдачі, що повторюються), відсутність достатньої інформації про зміни, усунутість працівника від прийняття рішень, погіршення умов зайнятості при реалізації стратегії	Навчання і надання інформації, залучення до участі в процесі прийняття рішень, виявлення прихильників змін і демонстрація підтримки їх зусиль, матеріальне стимулювання і соціальна підтримка, кадрові перестановки і перерозподіл повноважень
	Нетерпіння	Демонстрація незадоволення динамікою реалізації змін, свідоме порушення графіка проведення перетворень	Порушення термінів або умов реалізації змін, відсутність належного керівництва, недовір'я і відсутність взаємної відповідальності, конфлікт інтересів, відсутність достатньої інформації про зміни	Розбиття робіт, що проводяться, на етапи і вдосконалення процедур проміжного контролю, кадрові перестановки і перерозподіл повноважень

Таким чином, внутрішньоорганізаційний опір змінам залежно від причин неприйняття персоналом окремих положень або обраної стратегії розвитку в цілому може мати різну силу, спрямованість та інтенсивність.

Зокрема, опір може проявлятися у вигляді пасивного (прихованого) неприйняття змін, що відбуваються, або активного (відкритого) опору змінам. При цьому слід мати на увазі, що неявний пасивний опір, який має місце протягом відносно тривалого часу, цілком здатний завдати набагато більшої шкоди реалізації стратегічних планів і досягненню цілей підприємства, ніж активний опір. .

Зміна сили і спрямованості внутрішньоорганізаційного опору може відбуватися також у міру поглиблення трансформації, в ході якої будуть загострюватися протиріччя між існуючою організаційною культурою і структурою управління. Необхідною умовою пом'якшення подібних протиріч і запобігання загостренню внутрішньоорганізаційних конфліктів є своєчасне виявлення причин опору і формування цілісного комплексу заходів щодо адаптації персоналу до змін, що відбуваються, гнучка мотивація і стимулювання співробітників до участі в них. реалізація стратегії розвитку підприємства.

Послідовність обґрунтування програми внутрішньоорганізаційних змін, що забезпечують реалізацію корпоративної стратегії розвитку підприємства, представлена на рис. 3.12.

В процесі розробки такої програми слід враховувати необхідність оптимального поєднання економічних (передбачають зосередження матеріальної зацікавленості і волі працівників на вирішенні встановлених завдань через зміну економічній ситуації навколо об'єкту управління) і адміністративно-розпорядливих (прямого підпорядкування волі працівників, для орієнтації на досягнення встановлених завдань управління) методів протидії опору.

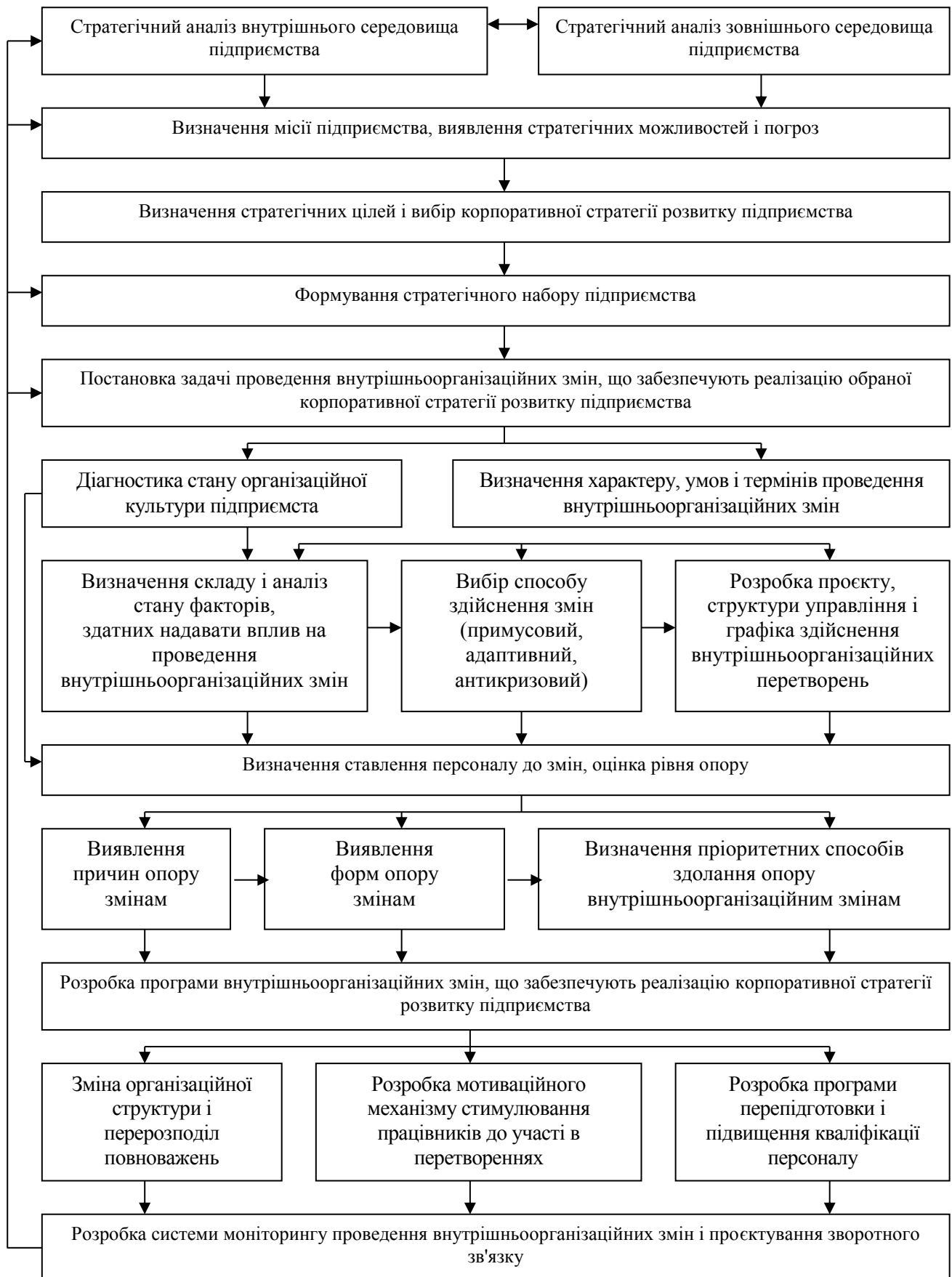


Рис. 3.12. Послідовність обґрунтування програми внутрішньо-організаційних змін, що забезпечують реалізацію корпоративної стратегії розвитку підприємства в сфері кібербезпеки [розроблено автором]

Реалізація програми внутрішньоорганізаційних змін, що забезпечують виконання корпоративної стратегії розвитку підприємства, перш за все має бути спрямована на подолання антагонізму між керівництвом і рядовими співробітниками, прихильниками і противниками перетворень, що проводяться, щодо цілей стратегічних змін.

3.3. Впровадження організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки

Складний, суперечливий та нестійкий процес переходу до цифровізаційно-комунікаційних відносин, який спостерігається у даний час, проходить в умовах військової агресії, великої політичної нестабільності, мінливості законодавчої бази, яка регламентує економічну діяльність підприємств, вимагає перегляду основ господарювання, корпоративного управління та кібербезпеки. Всі ці фактори, які впливають на процесний перехід мають підсилюватися моделями та механізмами. Одним з яких є організаційно-економічний механізм управління корпоративним управлінням підприємств у сфері кібербезпеки. Прийняття якісного рішення, щодо впровадження механізму базується на послідовному відборі, оцінці і рішенні задач. Найбільш важливими цілями є отримання доходів, захист їх від кібератак та ризиків. Кожній цілі повинен відповідати один чи два критерії, які будуть формувати якість і успіх усієї діяльності підприємства.

Організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки має вигляд (рис. 3.13):

Після визначення всіх критеріїв їх слід згрупувати в загальну модель багатокритеріального корпоративного управління.

$$F=F(f_1, f_2, \dots, f_i, \dots, f_N), \quad (3.8)$$

де F – модель багатоцільового корпоративного управління;

f_i – i -тий критерій інвестора чи менеджера;

N – загальна кількість критеріїв.

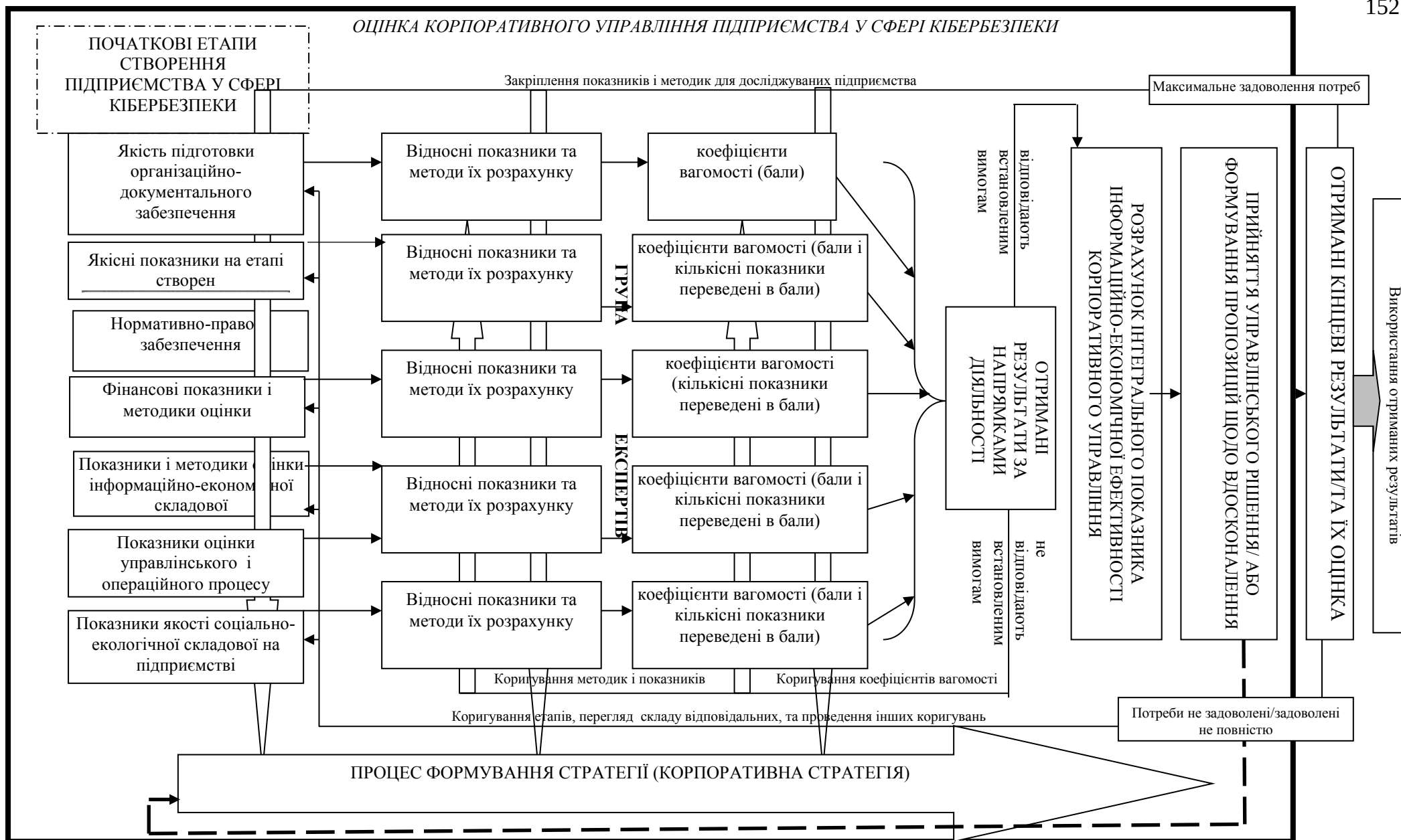


Рис.3.13 Організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки [розроблено автором]

В механізмі слід зробити розподіл критеріїв за групами, виділивши:

а) група пріоритетних критеріїв, які слід максимізувати (дані критерії необхідно оцінювати від 1 до 10 балів) чи мінімізувати (ризик, вартість капіталу);

б) група критеріїв, за яким слід задати межі змін (від 1 до 5 балів);

в) група байдужих критеріїв, зміна яких майже не впливає на корпоративне управління.

Рішення буде найбільш якісним, якщо воно буде базуватися на оптимізації багатоцільової моделі.

$$F=F(f_1, f_2, \dots, f_i, \dots, f_N), \text{ при обмеженнях } f_j \leq f_{j0} \quad (3.9)$$

де j – індекс другої групи критеріїв.

Одним з шляхів впровадження механізму є вдосконалювання організаційно-економічних відносин усередині організації, здатних якщо не протистояти зростаючим факторам зовнішнього середовища, то хоча б зменшити їхній негатив. До них можна віднести: розробку концептуальної моделі розвитку підприємства у сфері кібербезпеки; побудову адаптаційної моделі стійкої рівноваги корпоративного управління на підприємстві.

Розробка концептуальної моделі розвитку підприємства у сфері кібербезпеки дозволить вирішити й друге завдання. Враховуючи, що головним напрямком корпоративного управління підприємством є надання послуг, наша модель базується на основі складових розвитку підприємства (рис. 3.14). Запропонована модель побудована з певною трансформацією окремих блоків і зв'язків.

Центральне місце в наведеній схемі займають: блок стратегічного управління розвитком підприємства й блок планування й контролю.

Стратегічне планування спрямовано на визначення перспективних цілей розвитку компанії та їхніх досягнень. Контроль може поширюватися на процес планування й на виконання планів, здійснюваних на стратегічних, поточних і оперативних рівнях. Оперативне планування являє собою безперервний процес, а стратегічне й поточне планування має тенденцію до дискретності (неповторювані проекти) і надовго пов'язує компанію з реалізацією цих проектів. Однак, інформації

для планування часто буває недостатньою, що може викликати неякісне прийняття рішень і відповідне виконання.



Рис. 3.14. Концептуальна модель розвитку підприємства у сфері кібербезпеки [розроблено автором]

Тому на кожному підприємстві повинні бути свої стандарти й норми, досить коректні, які дають можливість урахувати, контролювати й регулювати хід операційного процесу та вторгнення на підприємство.

Відповідно до теорії катастроф [123, с. 70-90; 124, с. 610] існують межі адаптивності системи. Якщо зміни параметрів системи перевищують можливості її адаптивного розвитку, відбувається втрата стійкості. Але адаптація, залежить від можливості й ступеня досягнення внутрішньої і зовнішньої рівноваги. У той же час адаптаційні можливості вище у того підприємства, у якого більше суперпотенціал.

Активізацію адаптації з метою впливу на середовище можна забезпечити:

- підвищенням рівня конкурентоспроможності товарів і послуг у сегментах ринку, які обслуговуються сьогодні та в майбутній перспективі;
- збільшенням випуску товарів і послуг в обсягах, які відповідають потенційному попиту на них у відповідних сегментах ринку, з урахуванням конкурентного статусу підприємства й планованої частки захоплення ринку у сфері кібербезпеки;
- реалізацією перспектив зовнішнього росту (розширенням участі в інших компаніях, придбання матеріальних активів, акцій, об'єднання і поглинання підприємств по вертикалі й горизонталі);
- використанням франчайзингу, аутсорсингу та інших передових прийомів і форм організації діяльності на суміжних сегментах ринку;
- висуванням конкурентоспроможних ідей в області інформаційно-комунікаційних технологій, які користуються попитом на ринках, а також організацією після продажного сервісу продуктів, які випускаються;
- забезпеченням незалежності підприємства від зміни кон'юнктури ринків товарів, факторів виробництва, фінансових ринків за рахунок зовнішньої гнучкості й агресивності маркетингової діяльності;
- підтримкою конкурентного статусу за рахунок м'якого переходу на новий продукт (технологію) та управління стратегічними наборами зон господарювання в умовах економічної невизначеності;
- створенням ефективної структури корпоративного управління підприємств для функціонування на внутрішньому й зовнішньому ринках [125, с.84];
- підбором спеціалістів, здатних впливати на формування зовнішнього середовища короткострокової та довгострокової перспективи підприємства у сфері кібербезпеки [126, с. 10].

Звичайно, не всі аспекти впливу на зовнішнє середовище тут висвітлені, не завжди й не всіма підприємствами можуть бути використані. Проте, ймовірність їхнього застосування дозволяє говорити про принципову можливість активізації зусиль підприємства, з метою його цілеспрямованого впливу на навколишнє

середовище у вигідному напрямку. Багатьом підходить пасивна адаптація із включенням у дію внутрішнього потенціалу фірми, всіх існуючих механізмів управління операційною системою і спрямованих на внутрішню структурування підприємства. Відомо, що будь-яка цілеспрямована система повинна в процесі свого функціонування виконувати поставлені перед нею завдання. У силу неузгодженості початкового або поточного стану системи і заданого (або бажаного) виникає потреба в прийнятті рішень, тобто в управлінні. [127, с. 150-190] Функції розробки управлінських рішень, необхідних у кожній конкретній ситуації, покликана виконувати система менеджменту в особі адаптивного або в цьому випадку корпоративного управління (рис. 3.15).

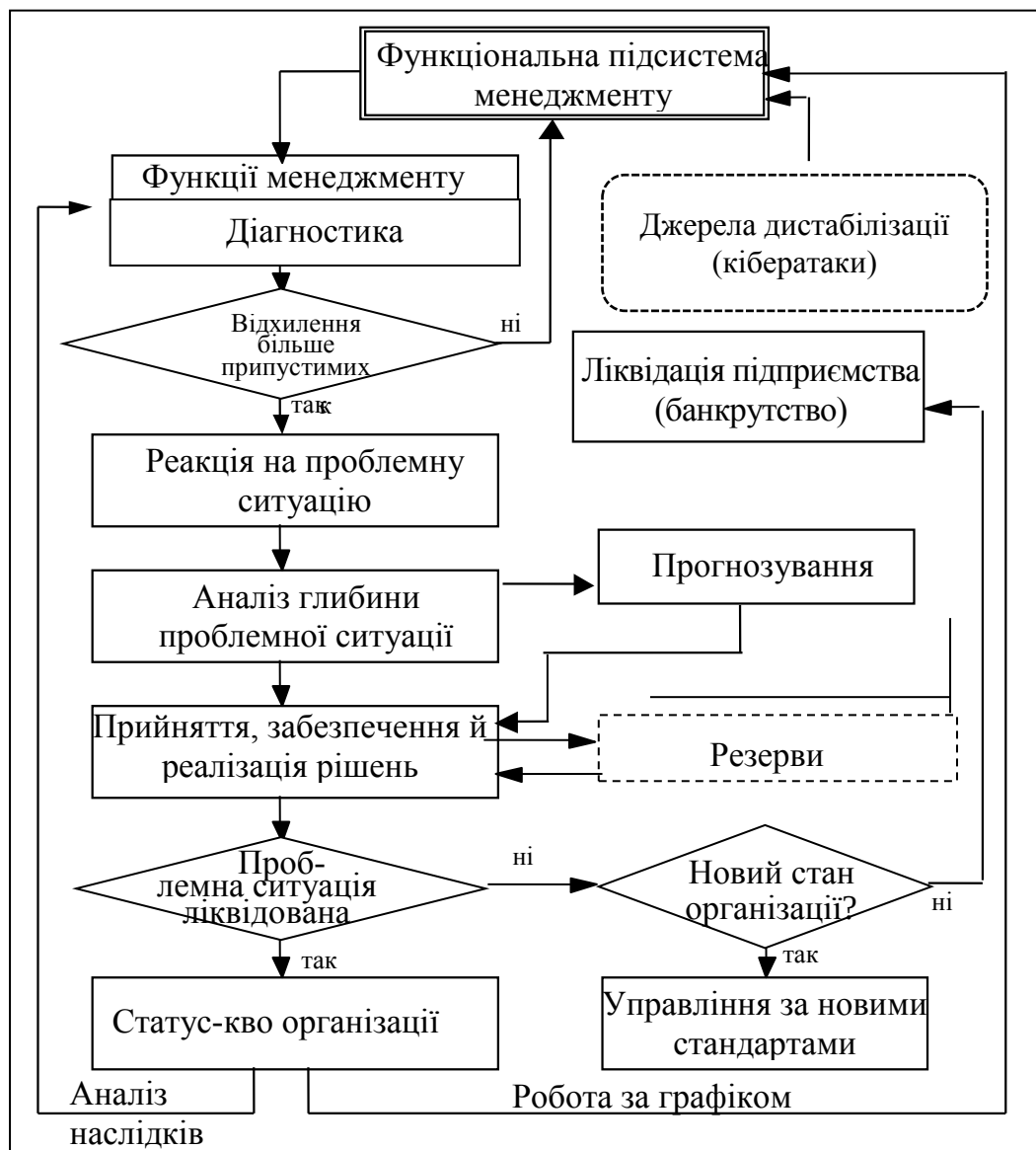


Рис. 3.15. Адаптаційна модель стійкої рівноваги корпоративного управління на підприємстві в сфері кібербезпеки [розроблено автором]

Як видно з рис. 3.15 ключовою ланкою схеми є діагностика, на якій керівникам підприємства варто зупинятися більш докладно. Саме діагностика стану підприємства дає можливість виявити негаразди в роботі всього підприємства, тенденції патологічних змін чи атак і вжити своєчасних заходів щодо їхнього усунення.

Отже, організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств сфери кібербезпеки заснований на детальному аналізі динаміки фінансових показників, в умовах жорсткої конкуренції не дозволяє швидко реагувати на мінливу ринкову ситуацію. Існує загроза перерозподілу уваги на зростання прибутку, при якій не віддається достатньої уваги іншим сторонам діяльності фірми: інноваціям, кваліфікації персоналу тощо. Це може призвести до збитків, зниженню частки ринку та краху компанії.

Щоб побудувати дієвий організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки, в його основу необхідно закласти ключові показники забезпечення, що буде відрізняти даний механізм від довільного набору показників тим, що по перше дані ключові показники забезпечення будуть орієнтовані на стратегічні цілі підприємства, по друге, вони взаємопов'язані та згруповані за певними ознаками. Система ключових показників забезпечення надає можливість відобразити якісну сторону діяльності з точки зору кібербезпеки.

Така система показників повинна охоплювати усі важливі напрямки діяльності підприємства у сфері кібербезпеки. В класичному варіанті можна виділити чотири складові: фінанси, робота з клієнтами, внутрішні бізнес-процеси та робота з персоналом. Але, в залежності від діяльності компанії та мінливих умов зовнішньої середовища формулювання та кількість напрямків можуть змінюватися.

Оскільки діяльність підприємства та кібербезпеки безпосередньо на сьогоднішній день пов'язані з фінансовою складовою, то всі показники повинні бути пов'язані з фінансовими результатами – чи безпосередньо, чи через проміжні впроваджувати (рис.3.16). Таким чином, система показників дозволяє проводити всебічний аналіз якості діяльності підприємства та

своєчасно відслідковувати як позитивні, так і негативні зміни в різних сферах управління та впливати на них.



Рис 3.16 Взаємозв'язок ключових показників забезпечення [розроблено автором]

Для побудови даного механізму необхідно пройти декілька етапів.

Першим етапом виступає стратегічне планування – на даному етапі розробляється корпоративна стратегія підприємства, проводиться аналіз інституційної середовища, тенденцій розвитку ринку, конкурентів, а також декілька сценаріїв роботи підприємства на три роки (найбільш придатний для вітчизняної практики строк). Для розробки даної стратегії можуть використовуватися різні методи стратегічного аналізу, як показав досвід, найбільшою популярністю користується SWOT-аналіз (оцінка сильних і слабких сторін в діяльності підприємства, та аналіз можливостей і загроз зовнішнього середовища).

Коорпоративну стратегію підприємства у сфері кібербезпеки необхідно розбити на функціональні цілі, які в свою чергу групуються за сферами та рівнями управління, тобто за підприємством в цілому.

Функціональні цілі повинні задовольняти наступним вимогам:

1. Необхідність і достатність: цілі необхідно сформулювати для всіх напрямків діяльності підприємства.
2. Часові рамки – повинно бути встановлено строки досягнення цілей.
3. Погодженість у часі: повинна бути встановлена чітка черга досягнення цілей.
4. Узгодженість за ієрархією управління: цільові показники впроваджуваних підрозділів не повинні суперечити цільовим показникам керівних підрозділів та підприємству в цілому.
5. Вимірюванність: усі функціональні цілі повинні мати кількісне вираження.

Після того як функціональні цілі будуть сформовані, необхідно визначити для кожної з них критичні фактори успіху, це фактори від яких залежить досягнення функціональних цілей.

Як бачимо з механізму, на експертів покладені функції з визначення показників ефективності, які впливають на якість корпоративного управління за кожним процесом, що в кінцевому результаті повинно дати комплексний показник ефективності корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки. Тому в кожному процесі формуються показники ефективності, які можуть виражатися в абсолютних і відносних показниках, і оформлюватися в певні групи.

Розроблений організаційно-економічний механізм корпоративного управління показує взаємозв'язки всіх процесів які проходять на підприємстві та показує вплив на якість корпоративного управління діяльності індивідуальних показників кожного процесу.

Запропонований організаційно-економічний механізм дає можливість керівникам прийняти якісне рішення, та убезпечити підприємство від кіберзагроз та надати послуги щодо розробки та встановлення індивідуальних програм забезпечення та ефективно забезпечити підприємства від вторгнення в систему та налагоджену роботу підприємств та захист від різних видів кібератак (фішингові, DOS, DDOS).

Висновок до третього розділу

Отже, новизна отриманих в даному розділі результатів полягає в напрямках підвищення ефективності корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків.

1. Слід зазначити, що при розкритті системно-синергетичного підходу підприємство розглядалась як складна відкрита система, характеристики якої притаманні саме суспільній системі. Це обумовлено особливостями функціонування підприємства, які полягають в особливостях економічної та інформаційної природи корпоративних відносин, які виникли та набули розвитку підприємствах України в цілому. Пріоритетність саме зазначеної моделі обумовлена такою особливістю корпоративним управління підприємства, як відокремлення володіння власністю від безпосереднього управління нею, в результаті якого створюються різні групи учасників корпоративних відносин. В результаті системного дослідження виявили, що основними системоутворюючими факторами системи є її функція та цілі. Функція системи – це сенс існування, призначення, необхідність системи. При цьому, функцією підприємства є реалізацією задоволення інтересів учасників корпоративних відносин. Мета – це бажаний стан її виходів, тобто деяке значення або множина значень функцій системи. Зокрема, метою функціонування підприємства є отримання максимального фінансового результату в умовах економічної невизначеності та ризиковості.

2. Зауважимо, що базисною метою розкриття корпоративного управління на підприємстві за допомогою системно-синергетичного підходу є визначення умов її ефективності та оптимуму. Ефективність підприємства як системи розглядається як ступінь досягнення результату, заданого її функцією, а саме ступенем досягнення балансу усіх учасників корпоративних відносин. Оптимальне корпоративне управління на підприємстві як системи являє собою максимально досягнуте при наявних ресурсах значення цільової функції системи. Функціонування підприємства у сфері кібербезпеки може бути як ефективним, так і неефективним, що в кінцевому випадку може призвести до її

руйнування. Умовою розпаду підприємства як системи є невиконання функції, яка на неї покладена. Отже, найважливіша роль належить функції, оскільки саме від неї залежить можливість існування системи. Таким чином, якщо мета діяльності підприємства – отримання максимального фінансового результату, а функція – намагання досягнення балансу учасників корпоративних відносин, то умовою руйнування підприємства є мінімізація задоволення інтересів учасників корпоративних відносин. Отже, проведення системного аналізу забезпечило виявлення системоутворюючих факторів (функції і мети), структури системи та компонентів, взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою, які утворюють єдине ціле, що в кінцевому випадку надало можливість формування моделі ефективного підприємства у сфері кібербезпеки та моделі її руйнування.

3. В процесі проведених досліджень щодо визначення інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління, в сучасних умовах економічної невизначеності та ризиковості на підприємствах в сфері кібербезпеки не забезпечується досягнення балансу між учасниками корпоративних відносин. З метою пошуку шляхів узгодження інтересів учасників корпоративного управління був розроблений організаційно-економічний механізм коорпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки, який передбачає впровадження як нормативно-правових способів врегулювання корпоративних відносин, так і врахування практики господарювання: організаційно-економічних та інформаційно-управлінських. Крім цього, головними складовими узгодження корпоративного управління є врахування у механізм як внутрішнього, так і зовнішнього впливу (загроз) на підприємство.

4. Впровадження розробленого організаційно-економічного механізму корпоративного управління показує взаємозв'язки всіх процесів які проходять на підприємстві та показує вплив на якість корпоративного управління діяльності індивідуальних показників кожного процесу, що існує на функціонує на підприємстві, а також контролює вплив не процес зовнішніх синників, які можуть нести загрозу зупинення процесу окремого структурного елементу та

зупинення свієї системи. Також впровадження організаційно-економічного механізму відбувається через вдосконалювання організаційно-економічних відносин усередині компанії, що є немало важливим почати із внутрішніх конфліктів та суперчностей, здатних якщо не протистояти зростаючим факторам зовнішнього середовища, то хоча б зменшити їхній негатив та тиск. До них можна віднести: розробку концептуальної моделі розвитку підприємства у сфері кібербезпеки, яка забезпечить та підсилить швидкому впровадженню механізму, який призведе до захисту від зовнішніх факторів. А також побудову адаптаційної моделі стійкої рівноваги корпоративного управління на підприємстві, яка допоможе пришвидчити адаптаційні моменти впровадження механізму.

Результати запропонованих заходів, що відображають основні положення у даному розділі, опубліковані у працях автора [112, 113].

ВИСНОВОК

У дисертаційній роботі вирішено важливу наукову проблему, що полягає в обґрунтуванні і розробці теоретико-методологічних засад та науково-практичних рекомендацій щодо розвитку корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків. Це дало можливість сформулювати низку теоретичних і методологічних положень та сформулювати наступні висновки:

1. Як засвідчили результати досліджень, відсутнє чітке висвітлення змісту поняття „корпорація”, „корпоративне управління” в структурі корпоративного сектора, його реального місця та ролі як в національній економіці та і на рівні мікросистеми (підприємства). Дослідження сутності корпоративного управління виявили необхідність його розгляду за часткового, суспільного, нормативного, економічного, управлінського, організаційного та інформаційно-економічного підходів. Узагальнюючи ці підходи, корпоративне управління правомірно розглядати як спосіб забезпечення захисту і врахування інтересів інвесторів, який регламентується законодавчими і нормативними актами, внутрішніми нормативними положеннями і документами.

2. Дослідження проблем корпоративного управління дозволяє стверджувати про необхідність обґрунтування категорії інформаційно-економічна ефективність корпоративного управління, сутність якої, враховуючи особливості підприємств у сфері кібербезпеки, полягає у забезпеченні балансу інтересів учасників корпоративних відносин. Це передбачає врахування економічної та інформаційної природи корпоративних відносин, які виникли і набули розвитку у вітчизняних підприємствах. Інтереси учасників корпоративних відносин зумовлюються формами їхнього інвестування у діяльність підприємства, ступенем участі в управлінні та контролі діяльності підприємства й іншими ознаками, що характеризують сутність зв'язків таких учасників з підприємством і очікування користі від його діяльності. Кожна з груп учасників корпоративних відносин має різноспрямовані цілі та інтереси, які необхідно узгоджувати для ефективної

діяльності підприємства. Саме в цьому і полягає завдання забезпечення інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління.

3. Автором для ефективного розроблення стратегії, моделей та механізму корпоративного управління на підприємстві у сфері кібербезпеки було сформовано поняття «підприємства у сфері кібербезпеки». Це ті підприємства, які застосовують заходи безпеки з метою забезпечення конфіденційності, цілісності та доступності даних підприємств (блокують системи для витоку чи виходу інформації та даних), яким надають послуги та створюють безпечні товари для захисту цифрового обладнання, інформації та комп'ютерних систем від ненавмисного чи несанкціонованого кібервтручання (кібератак) та усувають якомога більше потенційних загроз.

4. Проаналізовано певні компоненти цифрового ринку та перспективи його діяльності. До його тенетів відноситься захист даних особистості, підприємств та держави, до нього відноситься кібербезпека. Підприємства сфери кібербезпеки впроваджують новітні системи та програми захисту. За прогнозами WEF до 2025 року п'ятдесят відсотків усіх працівників потребуватимуть перенавчання, адже світ стрімко розвивається, переживає всесвітню пандемію, яка стрімко автоматизувала працю.

Аналізуючи цифрові процеси на вітчизняному ринку бачимо, що кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет в 2018 році – 43303, в 2019 році-43785, а в 2021 році 44508, тобто порівняно з 2018 роком кількість підприємств зросла на 2205, а у відсотках до загальної кількості підприємств становить 86,6%, телекомунікації в 2021 році збільшилися на 1,9% від 2018 року. Аналізуючи підприємства, яких задовольняє швидкість лінії фіксованого, доступу до мережі Інтернет, показало, що підприємства задоволені, і воно складає більше 50%, але немає жодного підприємства, який би відсоток задоволення перевищив би позначку в 90%. Також збільшуються кіберінциденти, із підтверджених інцидентів майже 17% (109 019) були оцінені як інциденти критичного ризику, 8% — зі ступенем високого ризику (51 510), 49% отримали оцінку середнього ризику (311 521) і 25% — це інциденти з низьким ризиком (159 462).

Із розвитком технологічного укладу розвивається кожна індустрія в тому числі ринок цифрових технологій, а із ним удосконалюються системи та програми захисту.

5. Враховуючи особливості показників оцінювання інформаційно-економічної ефективності, які несуть як кількісне, так і якісне значення, було запропоновано методику аналізу інформаційно-економічної ефективності, яка основана на використанні точних методів (індексного, коефіцієнтного, інтегрального) та методу експертної оцінки. При цьому розрахунку інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління передував розрахунок інтегральних індексів за окремими групами показників (інтегральні індекси показників ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності, рентабельності, ринкової активності, рівня виробництва, якості продукції, мотивації праці, суспільності, іміджу підприємства).

6. За допомогою комп'ютерної програми для розв'язання математичних задач засобами мови Python розроблена автоматизація процесу визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління. Дана програма надасть можливість швидкого розрахунку розробленого показника, визначення місця досліджуваного підприємства як соціально-економічного інституту та прискорити мобільність реагування на негативні аспекти (спроби проникнення чи запущку вірусу) діяльності підприємства.

7. З метою практичної перевірки дії розробленої методики її було апробовано для оцінювання інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління на підприємствах у сфері кібербезпеки. Отримані результати свідчать про коливання показника в межах 0,321-0,55 і свідчать про відсутність на жодному з підприємств необхідного ступеня балансу між інтересами фінансових та нефінансових інвесторів. Слід відзначити, що рівень задоволення інтересів фінансових інвесторів менший, ніж нефінансових інвесторів. Проведене дослідження, зокрема, дозволило виявити вплив обраних факторів на кінцевий результат діяльності підприємств, можливості

адекватного і швидкого регулюванню кризових чинників діяльності підприємства, усунення або коригування негативних результатів.

8. З метою створення моделі ефективного корпоративного управління був використаний принцип системності, який вимагає розгляду частин в нерозривній єдності з цілим. Підприємство є складною відкритою системою, характеристики якої притаманні саме суспільній системі. Це обумовлено особливостями функціонування підприємств, які полягають у специфіці економічної та інформаційної природи корпоративних відносин. Основними системоутворюючими факторами системи є її функція та цілі. Функція системи – це сенс існування, призначення, необхідність системи. Отже, функцією підприємства у сфері кібербезпеки є реалізація задоволення інтересів учасників корпоративних відносин. Що стосується ефективності підприємства, то, згідно системного підходу, вона розглядається як ступінь досягнення результату, заданого її функцією, а саме ступенем досягнення балансу усіх учасників корпоративних відносин.

9. Сформовано організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємства у сфері кібербезпеки на основі виділення трьох блоків: нормативно-правове забезпечення, організаційно-економічне забезпечення та інформаційно-управлінське забезпечення, що формує позитивну результативність діяльності підприємства, їх взаємодії між собою та зовнішнім середовищем. Сформовано критерії якості по кожній складовій, визначено взаємозв'язки між критеріями якості, розроблено коригуючі дії, що надає змогу розрахувати інтегральний показник інформаційно-економічної діяльності. Впровадження організаційно-економічного механізму відбувається через вдосконалювання організаційно-економічних відносин усередині компанії, до них можна віднести: розробку концептуальної моделі розвитку підприємства у сфері кібербезпеки, яка забезпечить та підсилить швидкому впровадженню механізму, який призведе до захисту від зовнішніх факторів. А також побудову адаптаційної моделі стійкої рівноваги корпоративного управління на підприємстві, яка допоможе пришвидчити адаптаційні моменти впровадження механізму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2002. – 317 с.
2. McConnell K.R., Brew S.L. Economics: Principles, Problems and Policy. Translated from English. Revised Edition 11. K., HaGar, 1998. – 785 p
3. Richard J. Teweles, Edward S. Bradley. The Stock Market 7th Edition. McGraw Hill.1998. 576 pages
4. Paul Samuelson,William Nordhaus. Economics 19th Edition. McGraw Hill. 2009. 744 pages
5. Marshall, J. and V.K. Bansal (1992). Financial Engineering: A Complete Guide to Financial Innovation, New York Institute of Finance, New York.
6. H. Igor Ansoff. The New Corporate Strategy. John Wiley & Sons. 1988. 241 pages
7. Гесць І. О. Концептуальні підходи щодо визначення категоріального апарату поняття «корпорація» // Економіка, фінанси, право. - 2009. - №4. - С. 10-12.
8. Тарасюк А.В. Відкриті дані та інші дані у публічному доступі : правові аспекти // Інформація і право. – № 2(21)/2017. – С. 59-65.
9. Господарський кодекс України Верховна Рада України; Кодекс України № 436-IV 16.01.2003. редакція 19.08.2022, підстава - 2479-IX
10. Управління акціонерним товариством (Корпоративне управління в Україні). К.:Століття.- 1999.- С.196
11. Логунова Л.Б. Корпорація як тип соціальної інтеграції. Социс. – 1996. – № 12. – С. 105–112.
12. Качанов Ю. Соціологічний casus: «соціальна група підприємців». Соціологічні дослідження. – 1999. – № 9. – С. 33-40.
13. Зятковський І. Інтегровані корпоративні структури в умовах транзитивної економіки: відповідність нормам світової господарської та правової практики. Журнал Європейської Економіки. Видання Тернопільського державного економічного університету. – 2005. – Том 4 (№4). – с.481-496

14. Воронкова А. Корпоративне управління та культура: (Монографія) / А.Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренєв, І. В. Мажура. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с. – Бібліогр.: с. 332-352.
15. Гриньова В.М., Попов О.Є. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. Монографія. – Х.: Видавництво ХДЕУ, 2003. – 324 с.
16. Краковський О. Корпоративне управління після масової приватизації. Перспективи для України. Круглий стіл Євразії з корпоративного управління (під патронажем КМУ). Київ, Україна 19-20 жовтня 2000 рік (зб. матеріалів)
17. Сігер Ч., Паттон Х. Загальний стан та передумови розвитку фінансового ринку в Україні. – Financial Markets International, Inc. – 2000. – 191 с.
18. У пошуках кращого директора: Корпоративне управління в перехідній та ринковій економіках: Пер. з англ.; Наук. ред. С. Синиця. – К.: Основа, 1996. – 189 с.
19. Козаченко А.В. Воронкова А.Є., Є.Н. Коренєв. Основи корпоративного управління: Навч. посібник. Східноукраїнський національний ун-т. – Луганськ: ВНУ, 2001. – 480 с.
20. Пишпек С. Про ефективне управління корпоративною власністю. Економіка України. – 2000. - №4. – С. 86-88.
21. Сірош Н.В. Формування корпоративного сектора економіки в Криму і деякі проблеми корпоративного управління // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію бюллетень о приватизации. – 1998. - №5. – С. 37-41.
22. C.S. Turnbull. Corporate Governance An International Review 10(4):261-277. 2002. DOI:10.2139/ssrn.316939
23. Чечетов М., Мендрул А. Корпоративне управління в умовах економічної трансформації. Економіка України. – 2001. - №4. – С. 10-18.
24. Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти / М. Й. Дмитренко // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2014. – Вип. 5. – С. 3–7.

25. . Баюра Д. О. Система корпоративного управління в Україні: стан та перспективи розвитку: монографія/ Д. О. Баюра. — К. : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2009. — 288 с.
26. H.Kryshtal, I. Kalina, N.Shuliar, T.Kapeliushna, M.Martynenko, IngramTrends of development of financial and economic activity of entrepreneurial structures during the period of quarantine restrictions. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2022, № 1, pp. 139-144 (Scopus)
27. Коваленко Н. В., Панасюк І. В. Управління ризиками транснаціональних корпорацій. *Економіка та менеджмент кораблебудування* №4, 2020 С. 103-109. [http://dx.doi.org/10.15589/znp2020.4\(482\).12](http://dx.doi.org/10.15589/znp2020.4(482).12)
28. Eleonora Tereshchenko, Oksana Shkolenko, Inna Kosmidailo, Iryna Kalina, Nataliia Shuliar. Formation of an effective risk management system at the enterprise. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики (Financial and credit activity-problems of theory and practice)* 1/2021 pp320-329. URL: <http://fkd.org.ua/issue/view/13824>
29. Тешева Л.В, Хохлов М.П., Петрова І.М. Роль фінансового планування у сучасних умовах господарювання. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. Вип. 23. 2018р. с. 314-320
30. Басюк, Т. Актуалізація процесу бюджетування на підприємствах харчової промисловості в умовах економіки воєнного стану. *Економіка та суспільство*, (42). 2022р. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-1>
31. Spivak, S., Didyk, I., Skurskiy, T. & Zhytko, O. Rol kompiuternykh prohram dlia analizu finansovo-hospodarskoho stanu pidpriemstva. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava [Socio-Economic Problems and the State]* (electronic journal), Vol. 25, no. 2, 2021 pp. 702-707. Available at: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21ssmgsp.pdf>
32. Dudnyk, O., Sahachko, Yu., Kraliia, V. Planning of the organizational structure of the enterprise management in the conditions of implementation innovative technologies of production and technological changes. *Innovative tools for socio-economic systems' development. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 25.*

2019р. 25-34

33. Мельник Л. Г., Корінцева О. І., Ілляшенко С. М. *Економіка підприємства: підручник*. Суми : ВДТ «Університетська книга», 2006. — 648 с.
34. Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. та ін *Економіка й організація інноваційної діяльності : підручник*. К., 2008. — 423 с.
35. Брюховецька Н. Ю. Формування економічного механізму підприємств, адекватного сучасним умовам господарювання. *Економіка промисловості*. Донецьк, 2006. — С. 63-75.
36. Н. Culman. Les mécanismes économiques. PUF. 1957, p.135
37. Звіт з науково-дослідної роботи «Дослідження індексу корпоративного управління в Україні». URL: <http://www.aub.org.ua>.
38. Попов О. Є. Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління: Монографія / О. Є. Попов. – Х.: ФОП Александрова К. М.; ВД «ІНЖЕК», 2009. – 360 с.
39. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с. – (Альма-матер).
40. Бондар О. М. Організаційно-економічний механізм приватизації стратегічних підприємств (на матеріалах промислових підприємств України): Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01/ О. М. Бондар / Київ. нац. екон. ун-т. – К., 2001. – 18 с.
41. Пономаренко В. Корпоративне управління машинобудівним підприємством: проблеми, шляхи вирішення: (Монографія). /В.С. Пономаренко, Є.М. Ястремська, В.М. Луцьківський, С.Л. Кушнар, Д.А. Ріпка, Н.В. Белікова. - Х. ВД «ІНЖЕК», 2006 - 232 с.
42. Краковський А. Корпоративне управління після масової приватизації. Перспективи України. / О. Краковський // Круглий стіл Євразії з корпоративного управління (під патронажем Кабінету Міністрів України). Київ, Україна 19-20 жовтня 2000 року (зб. матеріалів)
43. Digital Transformation of Industries (January 2016). Industry Agenda, World Economic Forum. Available at: <http://reports.weforum.org/digital->

[transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/wef1601](https://www.wef1601transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/wef1601)

digitaltransformation-200116.pdf Дата перегляду: 20.05.2018.

44. World economic forum URL: <http://surl.li/dgcibi> Дата перегляду: 17.06.2022.

45. Пивоваров Ю. Навіщо Україні цифрова економіка URL: <http://nv.ua/ukr/>

46. Державна служба статистики України показники за 2018 рік. URL: www.ukrstat.gov.ua

47. Державна служба статистики України показники за 2019 рік. URL: www.ukrstat.gov.ua

48. Державна служба статистики України показники за 2020 рік. URL: www.ukrstat.gov.ua

49. Державна служба статистики України показники за 2021 рік. URL: www.ukrstat.gov.ua

50. Державна служба статистики України показники за 2021 рік. URL: www.ukrstat.gov.ua

51. Регламент європейського парламенту і ради (ЄС) 2019/881 від 17 квітня 2019 року про Агентство Європейського Союзу з питань мережевої та інформаційної безпеки (ENISA) та про сертифікацію кібербезпеки інформаційно-комунікаційних технологій, а також про скасування Регламенту (ЄС) № 526/2013 (Акт про кібербезпеку)

52. BDO України. URL: <https://www.bdo.ua/uk-ua/news-2/2020/researching-the-state-of-the-cybersecurity-industry>

53. Урядовий цифровий сервіс. URL: <https://www.gov.uk/>

54. Камілова Е.Р. Розвиток акціонерних товариств в Україні // Економіка АПК. – 2003. - №3. – С. 62-64.

55. Фінанси підприємств: Навчальний посібник: Курс лекцій / За ред. д.е.н., проф. Г.Г Кірейцева. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 268 с.

56. Фінанси підприємств: Підручник / Кер. авт. кол. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін. – 4-те вид., перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2002. – 571с.

57. Дзюрах Ю.М., Кулиняк І.Я. Оцінювання надійності банків України

за рейтинговою методикою В. Кромонава. БІЗНЕСІНФОРМ № 7. 2021р. с. 186-194

58. Makarchuk Inna, Perchuk Oksana, Korkach Inna. Liquidity: the genesis of the concept, structure and its role in the financial relations of economic entities. «University Economic Bulletin» No 52. Pereiaslav 2022. pp. 113-122

59. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління: Навчальний посібник. – Х.: Еспада, 2003. – 688 с.

60. Лиса О.В. Фінансова безпека суб'єктів господарювання в сучасних умовах. Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет, 2016. – Том 26. – № 1. – С. 58-64. – ISSN 1993-0259.

61. Данилюк, М. О. Оцінювання ділової активності підприємства на стадіях життєвого циклу Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет, 2018. – Том 28. – № 2. – С. 119-126. – ISSN 1993-0259.

62. Подольчак Н.Ю., Хотюн Н.В. Обіговий капітал як основа забезпечення безперервності ефективного функціонування підприємства. Культура народів Причорномор'я. — 2011. — № 213. — С. 83-85.

63. Глушко А.Д., Грачова А.О. Методичні засади аналізу фінансових результатів діяльності підприємства. Ефективна економіка. – 2019. – № 6. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7106>. – DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.34

64. Аберніхіна І.Г., Валенюк Н.В., Субботіна А.А. Збільшення рентабельності підприємства автомобільної галузі за напрямками комерційної діяльності. Science and Transport Progress. 2018р. (2(74), 18–30. <https://doi.org/10.15802/stp2018/130535>

65. Бочкарьова Т. О., Кулинич Р. О., Пігуль Н. Г. Показники рентабельності підприємств різних галузей України та шляхи підвищення їх рівня // Економіка та суспільство. 2017. №10. С. 188-193. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/35.pdf

66. Карпенко Н.В. Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет. 2012. – Вип.10. Частина 4; стор. 139-142

67. Уманська, В. Г., Лаврова-Манзенко, О. О. (2021). Трансформація сучасних методик фінансового аналізу звітності об'єднань підприємств. *Економічний простір*, (167), 115-119. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/167-21>
68. Грідчіна М.В. Корпоративні фінанси (зарубіжний досвід і вітчизняна практика): Навч. посіб. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2002. – 232 с.
69. Бержанір І. Діагностика фінансового стану в системі управління підприємством. Трансформація податкової та обліково-аналітичної систем в контексті сучасних кризових явищ. матеріали міжнародної науковопрактичної онлайн конференції. Чернівці 20 травня 2021 р. С. 49-52
70. Іващенко П.О. Семеняк І.В, Іванов В.В. та ін. Багатовимірний статистичний аналіз. – Х.: Вид-во „Основа”. – 1992.– 144с.
71. Каліна І.І. Маркетингові дослідження діджеталізації аграрних підприємств та аграрних торгових марок. МАУП. Економічні науки. 2022. Вип. 1 (64). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2022. С. 38-47. <https://doi.org/10.32689/2523-4536/64-5>
72. Корягіна С.В. Економічна оцінка та планування життєвого циклу розвитку підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Ін-т економічного прогнозування. – К., 2004. – 21 с.
73. Статистика: Конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад. Н.Л. Кузьмінська. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 162 с.
74. Вертелева О. В. Математичне моделювання економічних процесів в умовах парадигмальних зрушень. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 12. С. 48–56. DOI: [10.32702/2306-6814.2019.12.48](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.12.48)
75. Грабовецький Б.Є. Економічне прогнозування і планування: Навчальний посібник. – Вінниця: ВДТУ, 2001. – 163 с.
76. Грабовецький Б.Є. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання : монографія. Вінниця : ВНТУ, 2010. 171 с.
77. Олексієнко, Р., Донець, А. Місце експертної оцінки у прийнятті управлінських рішень. *Економіка та суспільство*, 2021р. 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-59>

78. Живко З.Б. Експертне оцінювання при проведенні моніторингу системи економічної безпеки підприємства. Reporter of the priazovskyi state technical university. Section: Economic sciences. 2014. Issue 28. С. 111–116.

79. Грінько, І. КОНКОРДАЦІЯ ЕКСПЕРТІВ – ЗАПОРУКА УСПІХУ В РОЗРОБЦІ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ КРАЇН В ІНДУСТРІЇ 4.0. *Економіка та суспільство*, 2021 р. 28. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-28>

80. Компанія EPAM Ukraine. URL: <https://careers.epam.ua/>

81. Компанія SoftServe. URL: <https://www.softserveinc.com/en-us>

82. Компанія ClobalLogic. URL: <https://www.globallogic.com/>

83. Компанія Luxoft Ukraine. URL: <https://career.luxoft.com/locations/ukraine/>

84. Компанія Evoplay. URL: <https://evoplay.com/>

85. Компанія CiKlum. URL: <https://www.ciklum.com/>

86. Компанія DataArt. URL: <https://www.dataart.com/>

87. Компанія Wix. URL: <https://www.wix.com/>

88. Компанія Intellias. URL: <https://intellias.com/>

89. Компанія Ajax Systems. URL: <https://ajax.systems/>

90. Компанія ZOWE 3000. URL: <https://docs.zowe.org/zowe-docs.pdf>

91. Компанія Infopulse. URL: <https://www.infopulse.com/>

92. Компанія Sigma Software. URL: <https://sigma.software/>

93. Компанія ELEKS. URL: <https://eleks.com/>

94. Осадча, К. П., Хромишев, О. В. Аналіз методів розробки алгоритмів розв'язання математичних задач засобами мови Python. Системи обробки інформації, 2016р. 2 (139). pp. 114-117. ISSN 1681-7710

95. Пріщенко О.П., Черемська Н.В., Черногор Т. Т. Побудова математичних моделей за допомогою методів кореляційного і регресійного аналізу. № 2 (2021): Вісник Національного Технічного Університету «ХП». Серія: Інноваційні дослідження у наукових роботах студентів. С. 29-36 DOI: <https://doi.org/10.20998/2220-4784.2021.02.05>

96. Лупан І. В., Халецька З. П., Чеча В. О. Використання канонічного кореляційного аналізу у педагогічних дослідженнях/ Наукові записки НДУ ім.

М. Гоголя. Психологопедагогічні науки. – 2011. – №10, 63. – 68 с.

97. Гарматій Н.М. Економіко-математичні методи в управлінні процесами реалізації інвестиційних проектів в умовах невизначеності підприємств системи телекомунікацій. Монографія. Вид-во «ТЕРНОГРАФ», 2013.- 284 с.

98. Josef B. Baker, Alan P. Sexton, Volker Sorge, Masakazu Suzuki : Comparing Approaches to Mathematical Document Analysis from PDF. ICDAR 2011: 463-467. URL: <http://www.inftyproject.org/en/index.html>.

99. Марченко О.І. Економічний аналіз. Навчальний посібник. – Вінниця: ВІЕ ТАНГ, 2002. – 145 с.

100. Тихомиров А.Д. Наукові методологічні підходи під час дослідження державної політики у сфері безпеки. Підприємництво, господарство і право. 2020р. №3 (289) с. 230-235 DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.3.39>

101. Ладанюк А.П. Основи системного аналізу. Навчальний посібник. – Вінниця, Нова книга, 2004. – 176 с.

102. Гризовська Л.О. Формування методичних підходів до оцінки ефективності системи розвитку персоналу інноваційно активних промислових підприємств. Економічний аналіз : зб. наук. праць, 2014. Том 15. № 3. С. 12–20.

103. Янковська О.І. Еволюція моделей інноваційного процесу. Економіка. Наука. Інновації 2010. № 2. URL: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2010_2/zmist.html.

104. Варенко В. М., Братусь І. В., Дорошенко В. С., Смольников Ю. Б., Юрченко В. О. Системний аналіз інформаційних процесів: Навч. посіб. / В. М. Варенко, І. В. Братусь, В. С. Дорошенко, Ю. Б. Смольников, В.О. Юрченко. – К.: Університет «Україна», 2013. – 203с.

105. Рудницька Н. О. Еволюція ідеї раціональної бюрократії в неоконсервативних політичних концепціях : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.01. Київ, 2012. 227 с.

106. Kalina I.I. Transformation of business models under conditions of new technological order. Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems (USA- Scopus SJR) – 2020. – VOLUME 12, 02-SPECIAL ISSUE. – pp

107. Гончаренко, Т. П. "Аналіз факторів впливу як один із етапів стратегічного управління банківськими установами." Вісник сумського державного університету. Серія Економіка. 2017. №№4. с. 22-27. - DOI: 10.21272/1817-9215.2017.4-03.

108. Харчук, Т. В. "Ієрархічний підхід до визначення конкурентоспроможності." *Економіка: реалії часу. Науковий журнал* 6 (2016): 28. С. 40-52

109. Цимбалістова, О. А. Розвиток ринку послуг безпілотних літальних апаратів як основний напрямок інноваційного прогресу сучасної авіації [Текст] / Олена Абдурахимівна Цимбалістова // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 19. – № 1. – С. 116-122. – ISSN 1993-0259.

110. Завгородня А.А. Фактори та передумови формування корпоративних відносин в умовах невизначеності. Вплив COVID-19 на національну безпеку, соціально-економічне середовище країни та здоров'я населення : монографія / за заг. ред. А. В. Височиної, Н. Є. Летунівської. – Суми : СумДУ, 2022. С. 362-371

111. Каліна І.І., Завгородня А.А. Основні складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства в небезпечних умовах. - Економічний простір, 2022, Вип. 181. С. 105-109 DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/181-18>

112. Завгородня А.А. Дефініція поняття «корпоративне управління» в нових реаліях функціонування підприємств. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки. № 4 (67) (2022): DOI: <https://doi.org/10.32782/2523-4536/67-4>

113. Aleinikova O.V., Datsii O. I., Kalina I. I., Zavgorodnia A.A., Yeremenko Yu.O., Nitsenko V.S. Digital technologies as a reason and tool for dynamic transformation of territory marketing. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho*

Universytetu, 2023, № 1. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-1/154>

114. Балабаниць А. Механізм вимірювання результативності маркетингової взаємодії підприємств на основі концепції синергізму / А. Балабаниць // Збірник наукових праць «Торгівля і ринок України». – 2013. – № 36. – С. 286-296

115. Хитра, О. роль інтеграційного синергізму в обґрунтуванні доцільності угод злиття/поглинання. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022 р. №13, с.16-29. вилучено із <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/256>

116. Sirower M.L. The Synergy Trap: How to Lose the Acquisition Game. New York: Free Press, 1997. 345 p.

117. Chatterjee S. Types of synergy and economic value: The impact of acquisitions on merging and rival firms. *Strategic management journal*. 1986. Vol. 7. No. 2. PP. 119–139.

118. Офіційний сайт Європейського Союзу URL: <https://www.eeas.europa.eu/>

119. Чечетов М. Корпоративне управління в умовах економічної трансформації / М.Чечетов, А. Мендрул // *Економіка України*. – 2001. – №4. – с.10-18

120. Хиль В. Акционерный капитал и группы, заинтересованные в успехе предприятия / Хиль В. // *Проблемы теории и практики управления*. – 1997. – №5– с.31-34

121. Кузьмінський В. Науково-методичні засади оцінки діяльності інтегрованих корпоративних структур / В.О. Кузьмінський // *Фінанси України*. – 2002. – №10. – с.120-130

122. Дубецька С.П. Економічна безпека підприємства України. Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України [зб. наук.-практ. конф., Київ, 16-17 травня 2001 р.] – К.: Вид-во Європейського ун-ту фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2003. – С. 146-172.

123. Zeeman E.C. et al. A model for institutional disturbances // *Br. Math.*

Statist. Psych, 1976. – Vol. 29. – P. 66–90.

124. Oliva T.A. Information and Probability Estimates: Modelling the Firms Decision to Adopt a New Technology // Management Science. – 1991. – Vol. 37. – № 5. – P. 605–623.

125. Фіщук Н.Ю., Ломачинська І.В. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації : зб. наукових праць ВНАУ. – (Серія : “Економічні науки”) . – 2012. – Т. 4. – № 1(56). – С. 81-85.

126. Арсенович, Л. А. Подальший розвиток системи професійного навчання фахівців із кібербезпеки в умовах розвитку цифрових технологій. Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування, (3), 2022р. 3-13. <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2022.3.1>

127. Гриньова В.М., Власенко В.В. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах: монографія / В.М. Гриньова, В.В. Власенко. – Х.: Інжект, 2005. – 200 с.

Додаток А

Кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет, та кількість зайнятих працівників, які мають доступ до мережі Інтернет, за видами економічної діяльності, з розподілом за кількістю зайнятих працівників у 2018, 2019, 2021 роках

	Код за КВЕ Д-2010	Кількість підприємств, які мають доступ до мережі Інтернет						Кількість зайнятих працівників, які мають доступ до мережі Інтернет					
		одиниць			у % до загальної кількості підприємств			осіб			у % до загальної кількості зайнятих працівників підприємств		
		2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³
Усього		43303	43785	44508	88,0	86,4	86,6	1064745	1090035	1133069	27,1	28,4	28,0
Переробна промисловість	С	10878	11089	11323	90,0	89,5	90,1	255685	257644	261207	19,2	19,9	20,6
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів; текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів; виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічна діяльність	10+11+12+13+14+15+16+17+18	4225	4278	4380	88,2	88,0	89,3	84324	86104	87792	18,0	18,6	19,2
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	10+11+12	2071	2046	2065	90,2	90,3	89,3	58825	58815	59839	19,2	19,4	19,7
Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	13+14+15	890	927	963	82,7	82,6	86,5	9021	9861	9869	10,9	12,2	13,4
Виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічна діяльність	16+17+18	1264	1305	1352	89,3	88,7	91,2	16478	17428	18084	20,8	22,2	22,8
Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення; виробництво хімічних речовин і хімічної продукції; виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництво гумових і пластмасових виробів; виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	19+20+21+22+23	2198	2210	2271	90,5	90,0	91,1	52364	51852	52720	23,6	23,5	24,1
Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	19	47	39	42	87,0	90,7	87,5	3712	2663	2815	29,0	19,7	22,3
Виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	20	419	460	458	90,7	93,1	91,1	12296	13015	13701	21,8	22,1	22,9
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	21	104	103	109	88,9	89,6	98,2	10911	11180	11098	43,2	43,8	42,0

Продовження дод. А

Виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	22+2 3	162 8	160 8	166 2	90, 7	89, 2	90, 8	25445	24994	25106	19, 9	20, 3	20, 9
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	24+2 5	129 0	131 5	137 2	91, 3	89, 7	92, 5	35121	33565	34008	17, 8	18, 4	18, 4
Машинобудування; виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	26+27 +28+2 9+30+ 31+32 +33	316 5	328 6	330 0	91, 4	91, 0	89, 6	83876	86123	86687	18, 9	20, 2	21, 2
Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	26	248	258	260	95, 8	94, 2	92, 9	9913	9959	10008	34, 2	37, 3	39, 2
Виробництво електричного устаткування	27	345	383	358	92, 2	91, 8	85, 6	11529	12224	12261	24, 7	26, 6	28, 2
Виробництво машин і устаткування, н.в.і.у.	28	906	924	912	93, 7	92, 2	89, 9	23246	23333	23508	18, 9	20, 3	21, 8
Виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	29+3 0	294	302	300	93, 6	92, 1	91, 7	16850	16470	16583	11, 9	12, 5	13, 2
Виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	31+3 2+33	137 2	141 9	147 0	88, 6	89, 2	89, 3	22338	24137	24327	21, 8	22, 6	22, 7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання; каналізація, поводження з відходами	D+E	183 1	184 7	191 7	93, 6	92, 4	90, 6	73958	80599	79595	21, 3	22, 6	19, 6
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	D	701	709	754	93, 2	92, 3	88, 3	54571	60576	60541	21, 8	25, 2	20, 6
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	E	113 0	113 8	116 2	93, 8	92, 4	92, 1	19387	20023	20054	16, 5	17, 2	17, 9
Будівництво	F	478 3	488 3	514 1	87, 9	83, 9	83, 7	47304	50120	52181	24, 3	24, 7	24, 1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	107 59	107 42	106 30	88, 1	86, 1	87, 7	33614 0	34976 4	35964 2	42, 5	43, 9	41, 8
Оптова та роздрібна торгівля автотранспортними засобами та мотоциклами, їх ремонт	45	110 5	114 0	111 5	91, 2	89, 9	85, 4	26522	26826	27231	56, 7	55, 8	55, 4
Оптова торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами	46	715 6	717 7	711 2	87, 9	85, 4	87, 7	17921 0	18353 2	19090 9	52, 0	51, 7	52, 2
Роздрібна торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами	47	249 8	242 5	240 3	87, 4	86, 4	88, 8	13040 8	13940 6	14150 2	32, 6	35, 4	31, 7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	346 2	355 3	359 0	87, 8	87, 9	85, 5	98506	11310 4	12083 4	15, 2	18, 5	17, 6
Тимчасове розміщування й організація харчування	I	127 9	126 1	129 3	81, 4	77, 2	76, 8	16666	16379	16437	22, 0	21, 6	24, 2
Тимчасове розміщування	55	450	450	444	93, 8	90, 0	88, 4	7245	7076	7095	29, 8	29, 8	36, 2
Інформація та телекомунікації	J	194 9	194 6	197 1	90, 0	89, 2	89, 6	88726	73357	88048	72, 6	75, 8	75, 8
Видавнича діяльність; виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм, видання звукозаписів; діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення	58+5 9+60	711	661	650	92, 5	89, 8	89, 7	22723	20900	21005	61, 3	60, 4	61, 9

Закінчення дод. А

Телекомунікації (електрозв'язок)	61	363	368	384	95, 3	94, 1	97, 2	32137	18968	32091	69, 8	78, 4	78, 2
Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність; надання інформаційних послуг	62+6 3	875	917	937	86, 2	86, 9	86, 7	33866	33489	34952	86, 6	88, 2	85, 2
Операції з нерухомим майном	L	270 4	269 7	279 6	87, 8	86, 3	89, 5	25353	24728	25395	29, 8	29, 9	29, 8
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	263 6	268 5	263 8	88, 4	87, 2	84, 4	77246	80347	82355	60, 6	60, 2	60, 9
Діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку; діяльність головних управлінь (хед-офісів); консультування з питань керування; діяльність у сферах архітектури та інжинірингу; технічні випробування та дослідження	69+7 0+71	178 6	182 7	179 2	89, 3	87, 9	83, 2	50816	52533	53907	66, 7	64, 9	65, 7
Наукові дослідження та розробки	72	303	302	301	91, 5	90, 7	90, 4	12354	13157	13290	42, 1	44, 7	46, 1
Рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку; інша професійна, наукова та технічна діяльність	73+7 4	547	556	545	84, 0	83, 4	85, 0	14076	14657	15158	64, 4	63, 2	62, 0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	295 8	302 4	314 9	80, 4	78, 2	78, 3	43650	42709	44803	23, 2	22, 5	22, 4
Оренда, прокат і лізинг; діяльність із працевлаштування; діяльність охоронних служб та проведення розслідувань; обслуговування будинків і територій; адміністративна та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги	77+7 8+80 + 81+8 2	279 6	285 8	299 6	77, 8	78, 8	78, 3	39242	38001	40402	21, 5	20, 6	20, 7
Діяльність туристичних агентств, туристичних операторів, надання інших послуг із бронювання та пов'язана з цим діяльність	79	162	166	153	86, 0	72, 8	78, 1	4408	4708	4401	82, 8	85, 7	91, 1
Ремонт комп'ютерів і обладнання зв'язку	95.1	64	58	61	94, 1	86, 6	85, 9	1511	1284	1572	78, 5	76, 2	73, 6
Інформаційно-комунікаційні технології	26.1+ 26.2+ 26.3+ 26.4+ 26.8+ 46.5+ 58.2+ 61+62 +63.1 +95.1	145 6	156 7	167 0	89, 9	88, 5	88, 3	70076	57807	59281	73, 3	78, 0	86, 5
У тому числі за кількістю зайнятих працівників													
від 10 до 49 осіб		329 10	331 69	336 82	86, 3	84, 4	84, 5	29393 7	29271 9	29367 2	38, 8	38, 9	39, 2
від 50 до 249 осіб		824 7	844 4	862 8	93, 5	93, 0	93, 8	28938 2	29112 1	31012 4	32, 4	32, 4	32, 6
250 осіб і більше		214 6	217 2	219 8	95, 9	94, 8	94, 5	48142 6	50619 5	52927 3	21, 1	23, 0	22, 6
Примітки:													
² Дані наведені по юридичних особах із кількістю зайнятих працівників 10 осіб і більше													

Види послуг хмарних обчислень, %

	З них за видами послуг хмарних обчислень, %																				
	електронна пошта			офісне програмне забезпечення			хостинг баз даних підприємств			зберігання файлів			прикладне програмне забезпечення бухгалтерського обліку, фінансів			прикладне програмне забезпечення для управління інформацією про клієнтів/покупців			обчислювальна потужність для запуску програмного забезпечення		
	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³	2018	2019	2021 ³
Усього	5,2	5,9	6,6	4,3	4,8	4,6	3,4	4,0	4,2	3,6	4,2	5,3	5,3	5,9	5,5	2,5	2,9	2,8	3,1	3,5	3,5
Переробна промисловість	5,2	5,7	6,4	4,0	4,5	4,1	3,1	3,6	3,9	3,5	3,9	4,8	5,2	5,8	5,3	2,4	2,6	2,4	2,8	3,0	3,1
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	5,5	6,1	5,9	6,0	5,7	4,4	4,0	4,9	4,1	3,7	4,0	4,8	4,9	6,0	3,9	2,9	3,4	3,1	4,0	4,7	4,4
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,7	3,6	3,6	3,2	3,7	1,8	1,2	2,1	2,9	1,9	2,3	2,7	4,2	5,4	4,6	1,8	2,6	2,5	2,0	2,8	2,5
Будівництво	4,5	5,0	4,0	4,1	4,3	2,8	2,1	2,4	1,9	2,1	2,6	2,5	5,4	5,8	3,7	1,9	2,0	2,1	2,4	2,7	2,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	5,9	6,8	7,5	4,8	5,5	5,8	4,2	5,1	4,3	4,7	5,6	5,9	5,6	6,4	5,9	3,1	3,7	3,5	3,6	4,2	4,1
Оптова та роздрібна торгівля автотранспортними засобами та мотоциклами, їх ремонт	7,3	9,2	10,6	6,7	7,9	7,9	4,5	6,2	7,0	6,3	7,7	6,2	6,7	8,0	8,2	3,5	4,5	4,4	4,6	5,7	5,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,8	4,4	3,4	3,3	3,7	2,4	2,1	3,0	3,3	2,7	3,2	3,6	3,9	4,8	3,4	1,6	2,0	2,1	2,2	2,3	2,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	4,5	5,6	7,0	4,5	4,4	4,3	3,1	3,6	3,8	2,4	3,4	3,8	5,2	5,6	5,9	2,6	2,9	2,8	2,9	3,4	3,3
Інформація та телекомунікації	7,9	10,1	15,5	6,4	8,9	11,6	7,1	9,2	15,4	7,4	9,5	17,0	7,3	9,6	11,7	3,8	4,9	4,7	5,7	7,7	6,8
Операції з нерухомим майном	3,4	3,2	4,3	3,4	3,1	2,8	2,1	1,9	2,0	2,1	2,0	2,8	3,8	4,0	2,8	1,5	1,5	1,6	2,0	2,0	2,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	7,4	8,9	12,1	5,3	6,6	7,0	5,0	6,3	6,6	5,2	6,3	11,2	6,2	7,2	6,2	2,8	3,9	3,1	3,8	4,7	4,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4,5	4,4	5,1	3,9	3,8	3,6	2,9	3,1	3,1	2,9	2,5	3,6	5,0	5,1	3,3	2,1	2,1	2,2	2,8	2,6	2,7

Додаток В

Обсяг реалізованих послуг підприємствами сфери послуг за видами економічної діяльності у IV кварталі 2021 року

	Код за КВЕД-2010	Обсяг реалізованих послуг, тис.грн	У т.ч. реалізовано послуг населенню	
			усього, тис. грн	у % до загального обсягу
Усього		340471143,0	63393893,9	18,6
Інформація та телекомунікації	J	60611781,3	16437090,3	4,0
Видавнича діяльність	58	1235746,4	57475,7	7,4
Видання книг, періодичних видань та інша видавнича діяльність	58.1	700950,1	57475,7	2,6
Видання програмного забезпечення	58.2	534796,3	—	39,3
Виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм, видання звукозаписів	59	3114028,8	717482,5	3,0
Виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм	59.1	3114028,8	717482,5	1,8
Видання звукозаписів	59.2	—	—	3,0
Діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення	60	4077097,0	256795,0	0,8
Діяльність у сфері радіомовлення	60.1	102963,3	14448,9	—
Діяльність у сфері телевізійного мовлення	60.2	3974133,7	242346,1	—
Телекомунікації (електрозв'язок)	61	24449410,7	15090346,3	—
Діяльність у сфері проводового електрозв'язку	61.1	4935074,6	к	3,7
Діяльність у сфері безпроводового електрозв'язку	61.2	18995925,9	12734198,5	3,6
Діяльність у сфері супутникового електрозв'язку	61.3	к	—	4,0
Інша діяльність у сфері електрозв'язку	61.9	к	к	2,1
Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність	62	20116107,9	49839,0	2,0
Надання інформаційних послуг	63	7619390,5	265151,8	7,1
Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність; веб-портали	63.1	6967492,2	156896,5	к
Надання інших інформаційних послуг	63.9	651898,3	108255,3	к

* - Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

к - дані не оприлюднюються з метою забезпечення виконання вимог Закону України "Про державну статистику" щодо конфіденційності інформації.

Додаток Г

Матриця вихідних даних для розрахунку узагальнюючих показників

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
І. Показники фінансових інвесторів														
1.1 Загальний коефіцієнт покриття	0,937	0,919	1,436	0,773	0,635	0,912	1,000	1,30	0,281	2,774	0,822	1,945	3,486	2,172
1.2 Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,633	0,742	0,713	0,469	0,458	0,655	0,999	0,393	0,117	1,636	0,506	1,0	2,705	1,335
1.3 Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,012	0,007	0,01	0,013	0,005	0,012	0,0001	0,015	0,003	0,158	0,009	0,006	0,03	0,003
1.4 Коефіцієнт автономії	0,741	0,529	0,08	0,032	0,477	0,283	0,007	0,589	0,013	0,871	0,008	0,573	0,846	0,549
1.5 Коефіцієнт маневреності	0,365	-4,877	-0,199	-29,438	-1,347	0,092	0,666	-0,527	-24,798	0,737	-9,424	0,465	0,514	0,221
1.6 Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	0,349	0,890	4,462	30,422	1,095	2,538	134,8	0,699	7,721	0,148	122,51	0,744	0,182	0,308
1.7 Оборотність запасів	34,41	38,10	6,608	1,143	23,51	16,59	14,60	17,77	16,29	12,09	6,651	7,827	21,57	14,95
1.8 Оборотність дебіторської заборгованості	17,55	10,03	8,150	8,174	9,838	7,188	0,027	44,45	30,41	10,54	4,081	4,798	7,094	9,464
1.9. Оборотність власного капіталу	3,804	4,278	24,84	109,4	4,632	11,35	3,173	11,66	215,6	2,311	247,3	3,926	3,442	3,779
1.10 Оборотність капіталу	2,819	2,263	1,988	3,483	2,210	3,208	0,023	6,86	2,783	2,012	1,981	2,251	2,912	2,075
1.11. Рентабельність реалізації	0,000 01	0,0005	0,062	0,007	-0,241	-0,007	0,005	0,0002	-0,017	0,042	0,005	0,015	0,057	-0,022
1.12. Рентабельність основної діяльності	0,005	0,016	0,138	0,159	-0,034	0,003	0,006	-0,0006	0,002	0,808	0,011	0,036	0,079	-0,012
1.13. Рентабельність основного капіталу	0,000 1	0,001	0,123	0,026	-0,533	-0,025	0,0001	0,001	-0,049	0,084	0,011	0,033	0,165	-0,047
1.14. Рентабельність власного капіталу	0,000 1	0,002	1,534	0,813	-1,118	-0,091	0,017	0,002	-3,846	0,097	1,333	0,058	0,195	-0,087
1.15 Дохід на акцію, тис. грн.	0,003	0,037	36,211	4,601	-11,69	-1,906	0,221	0,033	-2,677	4,348	8,271	2,969	20,857	-1,971
1.16 Коефіцієнт „номінальна - балансова вартість”	0,000 016	0,00002 9	0,00002 1	0,00008 8	0,00004 8	0,00002 4	0,00003 9	0,00003 8	0,00071 8	0,00001 1	0,000081	0,00001	0,00000 5	0,00002 2
1.17. Цінність акцій	0,167	0,014	0,00001	0,00011	- 0,00001	-0,0002	0,0023	0,0152	-0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,00002	-0,0002

Продовження дод. Г

II. Показники нефінансових інвесторів														
2.1 Частка ринку	0,063	0,016	0,103	0,079	0,03	0,098	0,037	0,064	0,023	0,049	0,28	0,062	0,073	0,024
2.2 Обсяг експортованої продукції	2844,7	855,9	7783,7	2629,2	2182,8	2681,9	1456,8	3510,2	1584,4	1176,9	12719,6	4472,1	1767,3	1480,2
2.3 Коефіцієнт сезонної ритмічності (весна-літо)	0,982	0,970	0,972	0,985	0,983	0,961	0,952	0,984	0,963	0,982	0,954	0,961	0,980	0,972
2.4 Коефіцієнт сезонної ритмічності (осінь-зима)	0,980	0,969	0,974	0,981	0,986	0,958	0,959	0,985	0,971	0,980	0,962	0,952	0,982	0,979
2.6 Безпечність	10	9	10	9	10	10	9	10	9	9	8	10	9	9
2.7 Відповідність смаковим якостям	8	9	8	10	9	8	10	9	8	9	9	10	8	9
2.8 Ширина асортименту	22	35	48	25	24	32	38	41	39	28	40	36	25	34
2.9 Рівень заробітної плати	360	345	405	358	415	430	340	325	315	365	410	405	370	320
2.10 Темп зростання заробітної плати	1,156	1,123	1,789	1,342	1,252	1,252	1,976	1,386	0,764	1,609	2,103	1,099	1,007	1,114
2.11 Умови роботи	8	7	9	8	9	8	7	7	8	8	7	9	7	6
2.12 Умови для самореалізації	5	4	4	5	4	6	4	5	3	5	6	7	6	6
2.13 Витрати на благодійність	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2
2.14 Рівень збереження екології	8	8	9	7	8	6	7	8	7	9	5	8	6	7
2.15 Рівень надходжень до бюджету	927	69	6568	722	0	971	197	19	0	4278	1886	1273	2513	909
2.16 Умови оплати (різновидність)	7	8	8	9	7	8	7	9	6	7	8	7	8	7
2.17 Своєчасність та повнота оплати поставок	9	8	10	8	9	8	8	8	9	7	6	10	7	6

АНКЕТА

1. Проведіть оцінку вагомості складових у показнику задоволення інтересів фінансових інвесторів наступних показників:

ліквідність _____

фінансова стійкість _____

ділова активність _____

рентабельність _____

ринкова активність _____

2. Проведіть оцінку вагомості складових у показнику задоволення інтересів нефінансових інвесторів наступних показників:

обсяг та ритмічність діяльності _____

якість і асортимент продукції _____

мотивація праці _____

рівень сервісу _____

рівень суспільності _____

3. Проведіть оцінку вагомості складових ліквідності:

загальний коефіцієнт ліквідності _____

коефіцієнт швидкої ліквідності _____

коефіцієнт абсолютної ліквідності _____

4. Проведіть оцінку вагомості складових фінансової стійкості:

коефіцієнт автономії _____

коефіцієнт маневрування _____

коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу _____

5. Проведіть оцінку вагомості складових ділової активності:

оборотність запасів _____

оборотність дебіторської заборгованості _____

оборотність власного капіталу _____

оборотність загального капіталу _____

6. Проведіть оцінку вагомості складових рентабельності:

рентабельність реалізації _____

рентабельність основної діяльності _____

рентабельність капіталу _____

рентабельність власного капіталу _____

Продовження дод. Д

7. Проведіть оцінку вагомості складових ринкової активності:
- | | |
|---|-------|
| дохід на звичайну акцію | _____ |
| цінність акції | _____ |
| коефіцієнт „ринкова – балансова вартість” | _____ |
8. Проведіть оцінку вагомості складових мотивації праці:
- | | |
|---------------------------------|-------|
| рівень заробітної плати | _____ |
| темп зростання заробітної плати | _____ |
| умови роботи | _____ |
| умови для самореалізації | _____ |
9. Проведіть оцінку вагомості складових рівня суспільності:
- | | |
|------------------------------|-------|
| рівень збереження екології | _____ |
| рівень надходжень до бюджету | _____ |
| витрати на благодійність | _____ |
10. Проведіть оцінку вагомості складових забезпечення рівня сервісу:
- | | |
|--|-------|
| умови оплати (різномовність) | _____ |
| своєчасність та повнота оплати поставок сировини | _____ |
11. Проведіть оцінку вагомості складових забезпечення обсягу та ритмічності діяльності:
- | | |
|--|-------|
| частка ринку | _____ |
| обсяг експортованої продукції | _____ |
| коефіцієнт сезонної ритмічності (весна-літо) | _____ |
| коефіцієнт сезонної ритмічності (осінь-зима) | _____ |
12. Проведіть оцінку вагомості складових забезпечення якості продукції:
- | | |
|--------------------------------|-------|
| безпечність | _____ |
| відповідність смаковим якостям | _____ |
| ширина асортименту | _____ |
13. Якщо складовими інтегрального показника є показник задоволення інтересів акціонерів і інвесторів та показник задоволення інтересів працівників, управлінського складу, споживачів, постачальників, держави, то яку вагомість ви надасте кожному з цих двох показників?
- | | |
|--|-------|
| показник задоволення інтересів акціонерів і інвесторів | _____ |
| показник задоволення інтересів працівників, управлінського складу, споживачів, постачальників, держави | _____ |

Додаток Е

Результати експертного опитування

Напрямки дослідження	№ експерта															Середнє значення оцінок експертів
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1. Оцінка вагомості складових у показнику задоволення інтересів фінансових інвесторів таких показників:																
- ліквідність	55	60	60	55	60	60	65	60	65	65	60	60	60	60	55	60
- фінансова стійкість	85	75	80	80	85	80	75	80	80	75	80	80	80	80	85	80
- ділова активність	80	80	75	70	80	75	70	80	80	70	70	75	70	75	75	75
- рентабельність	50	55	55	60	55	55	55	55	65	50	55	55	50	55	55	55
- ринкова активність	80	80	70	70	65	70	75	60	70	70	65	70	70	70	65	70
2. Оцінка вагомості складових у показнику задоволення інтересів нефінансових інвесторів:																
- обсяг та ритмічність діяльності	85	100	90	85	90	85	100	90	90	90	85	95	90	90	85	90
- якість і асортимент продукції	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- мотивація праці	95	85	90	100	90	90	95	85	90	90	90	90	80	90	90	90
- рівень сервісу	50	40	50	55	55	50	60	45	45	55	50	45	50	50	50	50
- рівень суспільності	50	45	50	50	50	50	45	55	60	45	50	55	50	50	45	50
3. Оцінка вагомості складових ліквідності:																
- загальний коефіцієнт ліквідності	40	35	40	45	35	45	40	35	40	40	40	45	35	40	40	40
- коефіцієнт швидкої ліквідності	30	25	30	35	30	35	25	25	30	25	30	35	30	25	35	30
- коефіцієнт абсолютної ліквідності	30	35	30	30	30	35	30	25	25	30	35	25	25	30	30	30
4. Оцінка вагомості складових фінансової стійкості:																
- коефіцієнт автономії	40	50	40	40	40	50	35	45	30	35	30	35	35	45	45	40
- коефіцієнт маневрування	30	35	35	30	35	30	40	30	30	40	45	35	35	40	30	35
- коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	15	25	20	15	20	15	20	15	20	25	25	20	20	25	20	20

Продовження дод. Е

Напрямки дослідження	№ експерта															Середнє значення оцінок експертів
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
5. Оцінка вагомості складових ділової активності:																
- оборотність запасів	35	30	30	35	30	30	35	30	25	30	30	35	25	30	30	30
- оборотність дебіторської заборгованості	30	30	30	35	30	30	25	30	35	30	25	30	30	30	30	30
- оборотність власного капіталу	100	100	100	100	95	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- оборотність капіталу	100	100	100	100	100	100	100	95	100	100	100	100	100	100	100	100
6. Оцінка вагомості складових рентабельності:																
- рентабельність реалізації	60	55	60	60	55	55	60	60	60	70	50	60	70	70	50	60
- рентабельність основної діяльності	40	45	40	45	40	40	40	40	30	35	40	40	45	35	40	40
- рентабельність капіталу	35	50	40	40	45	40	40	40	50	35	35	40	40	35	35	40
- рентабельність власного капіталу	50	50	60	70	65	65	60	60	60	50	60	60	70	60	60	60
7. Оцінка вагомості складових ринкової активності:																
- дохід на акцію	10	10	15	25	15	15	20	10	15	15	20	15	15	15	10	15
- цінність акції	15	20	20	25	20	20	20	20	15	25	20	15	20	20	25	20
- коефіцієнт „ринкова-балансова вартість”	10	15	15	20	15	15	10	15	10	10	15	20	20	20	15	15
8. Оцінка вагомості складових мотивації праці:																
- рівень заробітної плати	95	100	95	90	100	90	95	100	90	95	95	90	100	90	95	95
- темп зростання заробітної плати	65	60	60	55	65	65	60	60	65	60	55	60	55	60	55	60
- умови роботи	70	65	70	75	65	70	70	65	70	75	70	70	70	80	65	70
- умови для самореалізації	45	55	50	50	45	50	50	45	50	55	55	50	45	55	50	50
9. Оцінка вагомості складових рівня суспільності:																
- рівень збереження екології	80	90	85	90	85	90	85	85	85	85	80	80	90	85	80	85
- рівень надходжень до бюджету	100	100	100	100	100	95	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- витрати на благодійність	20	25	20	15	20	15	20	25	15	20	25	20	20	20	20	20

Закінчення дод. Е

Напрямки дослідження	№ експерта															Середнє значення оцінок експертів
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
10. Оцінка вагомості складових забезпечення рівня сервісу підприємства:																
- умови оплати (різноманітність)	65	55	60	60	65	60	55	55	65	55	60	65	60	60	60	60
- своєчасність та повнота оплати поставок сировини	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	95	100	100	100	100
11. Оцінка вагомості складових якості та асортименту продукції:																
- безпечність	100	100	100	100	100	95	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- відповідність смаковим якість	85	85	90	90	95	90	85	90	90	90	95	90	90	90	95	90
- ширина асортименту	75	80	80	75	80	75	85	85	80	90	80	80	80	75	80	80
12. Оцінка вагомості складових обсягу та ритмічності діяльності:																
- частка ринку	50	55	50	55	55	50	50	45	50	40	55	40	55	50	50	50
- обсяг експортованої продукції	45	40	45	45	40	45	50	50	55	45	40	45	40	45	45	45
- коефіцієнт сезонної ритмічності (весна-літо)	95	90	90	85	90	90	95	90	85	90	90	90	90	90	90	90
- коефіцієнт сезонної ритмічності (осінь-зима)	90	90	90	85	90	95	95	85	85	90	90	95	90	90	90	90
13. Оцінка вагомості складових інтегрального показника соціально-економічної ефективності КУ:																
- показник задоволення інтересів фінансових інвесторів;	60	55	57	60	55	55	60	55	65	57	55	55	57	55	55	57
- показник задоволення інтересів нефінансових інвесторів.	40	45	43	40	45	45	40	45	35	43	45	45	43	45	45	43

Додаток Ж

Визначення ранжованих значень

Напрямки дослідження	№ експерта															Середнє значення
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1. Оцінка вагомості складових у показнику задоволення інтересів фінансових інвесторів таких показників:																
- ліквідність	22	19,5	21	24,5	22	21,5	19	20	20,5	20	20	21,5	21,5	21,5	22	21,1
- фінансова стійкість	12	17	14,5	14	13,5	14	15,5	15,5	15	15,5	14	14	14	14,5	12,5	14,4
- ділова активність	15	15	16	18	15,5	15,5	17,5	15,5	15	18	16,5	16	18	16,5	16	16,3
- рентабельність	25	23	24	21	24,5	23,5	24,5	24	20,5	25,5	23,5	24,5	26	24,5	22	23,7
- ринкова активність	15	15	17,5	18	19	17,5	15,5	20	17,5	18	18	17,5	18	18,5	17,5	17,5
2. Оцінка вагомості складових у показнику задоволення інтересів нефінансових інвесторів:																
- обсяг та ритмічність діяльності	12	1	10	12	10,5	13	1	9	8,5	10,5	12	7	10	9,5	12,5	9,2
- якість і асортимент продукції	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- мотивація праці	8	12,5	10	1	10,5	10	9,5	12,5	8,5	10,5	10	10,5	14	9,5	10	9,8
- рівень сервісу	25	31,5	26,5	24,5	24,5	27	21,5	28,5	30	23	27	28	26	27	25,5	26,4
- рівень суспільності	25	29,5	26,5	24,5	27	27	29	24	24	27,5	27	24,5	26	27	29	26,5
3. Оцінка вагомості складових ліквідності:																
- загальний коефіцієнт ліквідності	31	34	31,5	30	33,5	30,5	31,5	33	31	30	31	28	33	31,5	31,5	31,4

Продовження дод. Ж

Напрямки дослідження	№ експерта															Середнє значення
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
- коефіцієнт швидкої ліквідності	36,5	39	36,5	35	36,5	34,5	37,5	38	34,5	39	36	34,5	35,5	38,5	33,5	36,3
- коефіцієнт абсолютної ліквідності	36,5	34	36,5	37,5	36,5	34,5	36	38	37,5	36	33,5	38	37,5	36	36,5	36,3
4. Оцінка вагомості складових фінансової стійкості:																
- коефіцієнт автономії	31	27	31,5	32,5	31	27	34,5	28,5	34,5	33	36	34,5	33	29,5	29	31,5
- коефіцієнт маневрування	36,5	34	34	37,5	33,5	37	31,5	35	34,5	30	29	34,5	33	31,5	36,5	33,9
- коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	40,5	39	40	42,5	40	41,5	40,5	41,5	39	39	39	40	40	38,5	40,5	34,6
5. Оцінка вагомості складових ділової активності:																
- оборотність запасів	33,5	36,5	36,5	35	36,5	37	34,5	35	37,5	36	36	34,5	37,5	36	36,5	35,9
- оборотність дебіторської заборгованості	36,5	36,5	36,5	35	36,5	37	37,5	35	32	36	39	37	35,5	36	36,5	36,2
- оборотність власного капіталу	1	1	1	1	7,5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,4
- оборотність капіталу	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1,4
6. Оцінка вагомості складових рентабельності:																
- рентабельність реалізації	21	23	21	21	24,5	23,5	21,5	20	24	18	27	21,5	18	18,5	25,5	21,9
- рентабельність основної діяльності	31	29,5	31,5	30	31	32,5	31,5	31,5	34,5	33	31	31	28,5	33,5	31,5	31,4
- рентабельність капіталу	33,5	27	31,5	32,5	28,5	32,5	31,5	31,5	28	33	33,5	31	30,5	33,5	33,5	31,4

Продовження дод. Ж

Напрямки дослідження	№ експерта															Середнє значення
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
- рентабельність власного капіталу	25	27	21	18	19	19,5	21,5	20	24	25,5	20	21,5	18	21,5	19,5	21,4
7. Оцінка вагомості складових ринкової активності:																
- дохід на акцію	42,5	43	42,5	39,5	42,5	41,5	40,5	43	41	42	41,5	42,5	43	43	43	42,1
- цінність акції	40,5	41	40	39,5	40	39	40,5	40	41	39	41,5	42,5	40,5	41	39	40,3
- коефіцієнт „ринкова-балансова вартість”	42,5	42	42,5	41	42,5	41,5	43	41,5	43	43	43	40	40,5	41	42	41,9
8. Оцінка вагомості складових мотивації праці:																
- рівень заробітної плати	8	1	7	9	1	10	9,5	1	8,5	7	7,5	10,5	1	9,5	7,5	6,5
- темп зростання заробітної плати	19,5	19,5	21	24,5	19	19,5	21,5	20	20,5	21	23,5	21,5	23,5	21,5	22	21,2
- умови роботи	18	18	17,5	15,5	19	17,5	17,5	17	17,5	15,5	16,5	17,5	18	14,5	17,5	17,1
- умови для самореалізації	28,5	23	26,5	27,5	28,5	27	27	28,5	28	23	23,5	26	28,5	24,5	25,5	26,4
9. Оцінка вагомості складових рівня суспільності:																
- рівень збереження екології	15	10	13	9	13,5	10	13	12,5	12	14	14	14	10	13	14,5	12,5
- рівень надходжень до бюджету	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,3
- витрати на благодійність	39	39	40	42,5	40	41,5	40,5	38	41	41	39	40	40,5	41	40,5	40,2
10. Оцінка вагомості складових забезпечення рівня сервісу підприємства:																
- умови оплати (різноманітність)	19,5	23	21	21	19	21,5	24,5	24	20,5	23	20	19	21,5	21,5	19,5	21,2

Додаток К

Перетворення показників в індексну форму

Показники	№ підприємств													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Показники фінансових інвесторів														
1.1 Загальний коефіцієнт покриття	0,205	0,199	0,360	0,154	0,110	0,197	0,224	0,318	0	0,778	0,169	0,519	1,0	0,590
1.2 Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,199	0,241	0,230	0,136	0,132	0,208	0,341	0,107	0	0,587	0,150	0,341	1,0	0,471
1.3 Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,075	0,044	0,063	0,082	0,031	0,075	0	0,094	0,018	1,0	0,056	0,037	0,189	0,018
1.4 Коефіцієнт автономії	0,849	0,604	0,084	0,029	0,544	0,319	0	0,674	0,007	1,0	0,001	0,655	0,971	0,627
1.5 Коефіцієнт маневреності	0,988	0,814	0,969	0	0,931	0,979	0,998	0,958	0,154	1,0	0,663	0,991	0,993	0,983
1.6 Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу	0,999	0,994	0,968	0,775	0,993	0,982	0	0,996	0,944	1,0	0,091	0,996	0,999	0,998
1.7 Оборотно́ість запасів	0,9	1,0	0,148	0	0,605	0,418	0,364	0,45	0,41	0,296	0,149	0,181	0,553	0,374
1.8 Оборотно́ість дебіторської заборгованості	0,394	0,225	0,183	0,183	0,221	0,161	0	1,0	0,684	0,237	0,091	0,107	0,159	0,212
1.9. Оборотно́ість власного капіталу	0,006	0,008	0,092	0,437	0,009	0,037	0,004	0,038	0,871	0	1,0	0,007	0,005	0,006
1.10 Оборотно́ість капіталу	0,409	0,328	0,287	0,506	0,319	0,466	0	1,0	0,404	0,291	0,286	0,326	0,423	0,300
1.11. Рентабельність реалізації	0,795	0,797	1,0	0,818	0	0,772	0,812	0,796	0,739	0,934	0,812	0,845	0,983	0,720
1.12. Рентабельність основної діяльності	0,046	0,059	0,204	0,229	0	0,044	0,048	0,04	0,043	1	0,053	0,083	0,134	0,026
1.13. Рентабельність основного капіталу	0,764	0,765	0,94	0,801	0	0,728	0,764	0,765	0,693	0,884	0,779	0,811	1,0	0,696
1.14. Рентабельність власного капіталу	0,715	0,715	1,0	0,866	0,507	0,698	0,718	0,715	0	0,733	0,963	0,726	0,751	0,699
1.15 Дохід на акцію	0,244	0,245	1	0,340	0	0,204	0,249	0,245	0,188	0,335	0,417	0,306	0,679	0,203
1.16 Коефіцієнт „ринкова - балансова вартість”	0,015	0,034	0,022	0,116	0,060	0,027	0,048	0,046	1	0,008	0,107	0,007	0	0,024
1.17. Цінність акцій	1	0,085	0,001	0,002	0,001	0	0,013	0,091	0,001	0,002	0,002	0,002	0,001	0

Продовження дод. К

2. Показники нефінансових інвесторів

2.1 Частка ринку	0,178	0	0,329	0,239	0,053	0,311	0,080	0,182	0,027	0,125	1	0,174	0,216	0,034
2.2 Обсяг експортованої продукції	0,168	0	0,584	0,149	0,112	0,154	0,051	0,224	0,061	0,027	1	0,305	0,077	0,053
2.3 Коефіцієнт сезонної ритмічності (весна-літо)	0,909	0,545	0,606	1	0,939	0,273	0	0,969	0,333	0,909	0,061	0,273	0,848	0,606
2.4 Коефіцієнт сезонної ритмічності (осінь-зима)	0,824	0,5	0,647	0,853	1	0,176	0,206	0,971	0,559	0,824	0,294	0	0,882	0,794
2.5 Безпечність	1	0,5	1	0,5	1	1	0,5	1	0,5	0,5	0	1	0,5	0,5
2.6 Відповідність смаковим якостям	0	0,5	0	1	0,5	0	1	0,5	0	0,5	0,5	1	0	0,5
2.7 Ширина асортименту	0	0,5	1	0,115	0,077	0,385	0,615	0,731	0,654	0,231	0,692	0,538	0,115	0,462
2.8 Рівень заробітної плати	0,391	0,261	0,783	0,374	0,869	1	0,217	0,087	0	0,435	0,826	0,783	0,478	0,043
2.9 Темп зростання заробітної плати	0,293	0,268	0,765	0,432	0,364	0,364	0,905	0,465	0	0,631	1	0,250	0,181	0,261
2.10 Умови роботи	0,667	0,333	1	0,667	1	0,667	0,333	0,333	0,667	0,667	0,333	1	0,333	0
2.11 Умови для самореалізації	0,5	0,25	0,25	0,5	0,25	0,75	0,25	0,5	0	0,5	0,75	1	0,75	0,75
2.12 Витрати на благодійність	0,5	0	0,5	1	0	0,5	0,5	1	1	0,5	0	0,5	0,5	0
2.13 Рівень збереження екології	0,75	0,75	1	0,5	0,75	0,25	0,5	0,75	0,5	1	0	0,75	0,25	0,5
2.14 Рівень надходжень до бюджету	0,141	0,011	1	0,109	0	0,148	0,029	0,003	0	0,651	0,287	0,194	0,383	0,138
2.15 Умови оплати (різновидність)	0,333	0,667	0,667	1	0,333	0,667	0,333	1	0	0,333	0,667	0,333	0,667	0,333
2.16 Своєчасність та повнота оплати поставок сировини	0,75	0,5	1	0,5	0,75	0,5	0,5	0,5	0,75	0,25	0	1	0,25	0

Механізм роботи комп'ютерної програми на алгоритмічній мові Python

Оцінка інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств

Вхідні розраховані та введені данні № Підприємства

Показники	Max	Min	1	2
Показники фінансових інвесторів				
1.1. Загальний коефіцієнт покриття	3,486	0,281	0,937	0,919
1.2. К-т швидкої ліквідності	2,705	0,117	0,633	0,742
1.3. К-т абсолютної ліквідності	0,158	0,0001	0,012	0,007
1.4. К-т автономії	0,871	0,007	0,741	0,529
1.5. К-т маневреності	0,737	-29,438	0,365	-4,877
1.6. К-т співвідн. залуч. і власн. капіталу	134,817	0,148	0,349	0,89
1.7. Оборотноість запасів	38,102	1,143	34,41	38,102
1.8. Оборотноість дебіт. заборгованості	44,451	0,027	17,548	10,034
1.9. Оборотноість власного капіталу	247,329	2,311	3,804	4,278
1.10. Оборотноість капіталу	6,86	0,023	2,82	2,263
1.11. Рентабельність реалізації	0,062	-0,241	0	0,0005
1.12. Рентабельність основної д-сті	0,808	-0,034	0,005	0,016
1.13. Рентабельність основного капіталу	0,165	-0,533	0,0001	0,001
1.14. Рентабельність власного капіталу	1,534	-3,846	0,0001	0,002
1.15. Дохід на акцію, тис. грн.	36,211	-11,69	0,003	0,037
1.16. К-т "ринкова баланс. вартість", x0.001	0,718	0,005	0,016	0,029
1.17. Цінність акцій	0,167	-0,0002	0,167	0,014
Показники нефінансових інвесторів				

Вхідні данні Коеф-ти вагомості Індексна форма показників Інтегральні показники Ін

Вихідні данні

Підприємство - 1 EPAM-Ukraine

Данні з фінансової звітності Показники нефінансових інвесторів

Поточні активи	20283	Собівартість реаліз. продукції	226570
Грошові кошти та їх еквіваленти	262	Чистий дохід від реаліз. продукції	235786
Поточні зобов'язання	21640	Дебиторська заборгованість	13436,5
Власний капітал	61977,5	Чистий прибуток	6
Майно підприємства	83617,5	Фінанс. р-т від операц. діяльності	1158
Довгострокові зобов'язання	309,5	Кількість акцій, од.	2003
Необоротні активи	39540	Ринкова ціна акції, грн.	0,5
Залучений капітал	21640	Обсяг виробленої прод., тис. грн.	18964,7
Вартість запасів	6584,5		

Зберегти Закрити

Коефіцієнти вагомості показників	
1. Ліквідність	2. Фінансова стійкість
Загальний к-т покриття 40	Коефіцієнт автономії 40
К-т швидкої ліквідності 30	Коефіцієнт маневреності 35
К-т абсолютної іквідності 30	К-т співвіднош. залуч. і власн. капіт. 20
3. Ділова активність	4. Рентабельність
Оборотність запасів 30	Рентабельність реалізації 60
Оборотність дебітор. заборгованості 30	Рентабельність основної діяльності 40
Оборотність власного капіталу 100	Рентабельність основного капіталу 40
Оборотність капіталу 100	Рентабельність власного капіталу 60
5. Ринкова активність	6. Обсяг та ритмічність діяльності
Дохід на акцію 15	Частка ринку 50
К-т "ринкова-балансова вартість" 15	Обсяг експортованої продукції 45
Цінність акцій 20	К-т сезонної ритмічності (весна-літо) 90
	К-т сезонної ритмічності (осінь-зима) 90
$\alpha = 0,57$	$\beta = 0,43$
Зберігти	Закрити

Коефіцієнти вагомості показників	
1. Ліквідність ... 6. Обсяг та ритмічність...	7. Якість... Інтегральні показники задоволення інтересів
7. Якість та асортимент продукції	8. Мотивація
Безпечність 100	Рівень заробітної плати 95
Відповідність смакових якостей 90	Темп зростання заробітної плати 60
Ширина асортименту 80	Умови роботи 70
	Умови для самореалізації 50
9. Суспільність	10. Рівень сервісу
Рівень збереження екології 85	Умови оплати (різноманітність) 60
Рівень надходження до бюджету 100	Своєчасн.та повнота оплати п-к с-ни 100
Витрати на благодійність 20	
Інтегральні п-ки задоволення фін.інтересів	Інтегральні п-ки задоволення нефін.інтересів
1. Ліквідність 60	1. Обсяг та ритмічність діяльності 90
2. Фінансова стійкість 80	2. Якість та асортимент продукції 100
3. Ділова активність 75	3. Мотивація 90
4. Рентабельність 55	4. Суспільність 50
5. Ринкова активність 70	5. Рівень сервісу 50
Зберігти	Закрити

Оцінка інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств		
Коефіцієнти вагомості показників		
Показник	Бальні оцінки	Коеф-т вагомості
1. Ліквідність		
Загальний к-т покриття	40	0,4
К-т швидкої ліквідності	30	0,3
К-т абсолютної ліквідності	30	0,3
2. Фінансова стійкість		
Коефіцієнт автономії	40	0,42
Коефіцієнт маневреності	35	0,37
К-т співвіднош. залуч. і власн. капіт.	20	0,21
3. Ділова активність		
Оборотність запасів	30	0,12
Оборотність дебітор. заборгованості	30	0,12
Оборотність власного капіталу	100	0,38
Оборотність капіталу	100	0,38
4. Рентабельність		
Рентабельність реалізації	60	0,3
Рентабельність основної діяльності	40	0,2
Рентабельність основного капіталу	40	0,2
Рентабельність власного капіталу	60	0,3
Вхідні данні Коеф-ти вагомості Індексна форма показників Інтегральні показники		

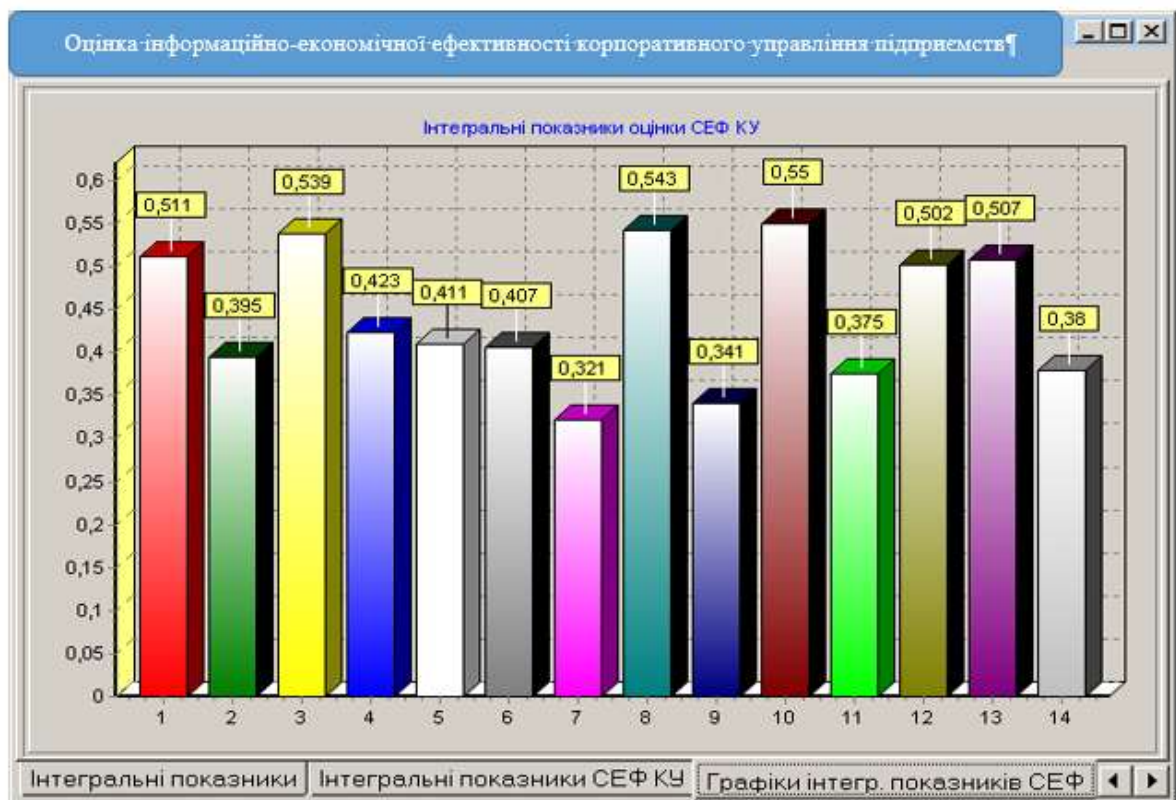
Оцінка інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств					
Співставна індексна форма показників					№ Підприємства
Показники	1	2	3	4	
Показники фінансових інвесторів					
1.1. Загальний коефіцієнт покриття	0,205	0,199	0,36	0,154	
1.2. К-т швидкої ліквідності	0,199	0,241	0,23	0,136	
1.3. К-т абсолютної ліквідності	0,075	0,044	0,063	0,082	
1.4. К-т автономії	0,85	0,604	0,084	0,029	
1.5. К-т маневреності	0,988	0,814	0,969	0	
1.6. К-т співвідн. залуч. і власн. капіталу	0,999	0,994	0,968	0,775	
1.7. Оборотноість запасів	0,9	1	0,148	0	
1.8. Оборотноість дебіт. заборгованості	0,394	0,225	0,183	0,183	
1.9. Оборотноість власного капіталу	0,006	0,008	0,092	0,437	
1.10. Оборотноість капіталу	0,409	0,328	0,287	0,506	
1.11. Рентабельність реалізації	0,795	0,797	1	0,818	
1.12. Рентабельність основної д-сті	0,046	0,059	0,204	0,229	
1.13. Рентабельність основного капіталу	0,764	0,765	0,94	0,801	
1.14. Рентабельність власного капіталу	0,715	0,715	1	0,866	
1.15. Дохід на акцію, тис. грн.	0,244	0,245	1	0,34	
1.16. К-т "ринкова баланс. вартість"	0,015	0,034	0,022	0,116	
1.17. Цінність акцій	1	0,085	0,001	0,002	
Показники нефінансових інвесторів					
Вхідні данні Коеф-ти вагомості Індексна форма показників Інтегральні показники					

Оцінка інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління підприємств

Результати розрахунку інтегральних показників

Показники	1	2	3	4
Інтегральний п-к задоволення фін.інтересів				
1.Ліквідність	0,164	0,165	0,232	0,127
2.Фінансова стійкість	0,932	0,764	0,597	0,175
3.Ділова активність	0,313	0,275	0,184	0,38
4.Рентабельність	0,615	0,618	0,829	0,711
5.Ринкова активність	0,478	0,118	0,307	0,138
Інтегральні п-ки задоволення нефін.інтересів				
1.Обсяг та ритмічність діяльності	0,631	0,345	0,566	0,678
2.Якість та асортимент продукції	0,37	0,5	0,67	0,549
3.Мотивація	0,458	0,279	0,737	0,483
4.Суспільність	0,587	0,369	0,795	0,666
5.Рівень сервісу	0,592	0,563	0,873	0,69

Вхідні данні Коеф-ти вагомості Індексна форма показників Інтегральні показники



Впровадження результатів дисертаційного дослідження

№ 123

від «25» листопада 2021 року

ДОВІДКА

видана аспірантці Приватного акціонерного товариства Вищого навчального закладу «Міжрегіональної Академії управління персоналом»

Завгородньої Анастасії Анатоліївни

про впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою:

«Розвиток корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка»

В дисертаційній роботі А.А. Завгородньої:

– сформульовано визначення «інформаційно-економічна ефективність корпоративного управління», яке полягає у створенні балансу інтересів зацікавлених в діяльності підприємств осіб, що передбачає врахування економічної та інформаційної природи корпоративних відносин та обґрунтовано критерії і показники оцінки зазначеної форми управління;

– розроблено методику та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління із врахуванням економічної невизначеності та ризиків який базується на балансі інтересів інвесторів.

Даний категоріальний апарат використовується персоналом на ТОВ «Компанія «ТАНДЕМСАНТАН», а спеціалісти використовують методику та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління

Довідка видана для представлення у одноразову вчену раду за місцем захисту дисертації Завгородньої А.А.

Директор

ТОВ «Компанія «ТАНДЕМСАНТАН»



Одеса Майстренко

№ 15/12-22

від «15» грудня 2022 року

ДОВІДКА

видана аспірантці Приватного акціонерного товариства Вищого навчального закладу «Міжрегіональної Академії управління персоналом»

Завгородньої Анастасії Анатоліївни

про впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою:

«Розвиток корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки
в умовах економічної невизначеності та ризиків»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка»

Товариства з обмеженою відповідальністю «Омега Девелопмент» повідомляє, що надані в дисертаційній роботі А.А. Завгородньої рекомендації щодо організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки, який поєднує три блоки: нормативно-правове забезпечення організаційно-економічне забезпечення та інформаційно-управлінське забезпечення. Механізм в сукупності забезпечує особливості створення й функціонування в індивідуальності й інтегральній єдності таких елементів, а також у досягненні накреслених економічних і соціальних результатів.

Даний організаційно-економічний механізм корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки використовується спеціалістами ТОВ «Омега Девелопмент».

Довідка видана для представлення у одноразову вчену раду за місцем захисту дисертації Завгородньої А.А.

Директор
ТОВ «Омега Девелопмент»



Рябий М.О.

017587

Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»



The Private Joint-Stock Company
«Higher Education Institution
«Interregional
Academy
of Personnel Management»

Україна, 03039, Київ-39, вул. Фрометівська, 2,
Тел. +38 (044) 490-95-00, maup.com.ua
e-mail: iapm@iapm.edu.ua

2, Frometivs'ka Str., 03039 Kyiv, Ukraine,
Tel. +38 (044) 490-95-00, maup.com.ua
e-mail: iapm@iapm.edu.ua

" 29 грудень 2022 № 2452/1

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукової роботи
аспірантки кафедри економіки та управління бізнесом
Завгородньої Анастасії Анатоліївни

Дослідження Завгородньої А.А. на тему «Розвиток корпоративного управління підприємств у сфері кібербезпеки в умовах економічної невизначеності та ризиків» виконане відповідно до наукової теми НДР Міжрегіональної Академії управління персоналом «Формування підходів управління соціальною відповідальністю у менеджменті персоналу» (номер державної реєстрації 0121U114724).

У рамках даної наукової теми НДР Завгородня А.А. провела комплексне дослідження щодо організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємств в сфері кібербезпеки, який поєднує три блоки: нормативно-правове забезпечення, організаційно-економічне забезпечення та інформаційно-управлінське забезпечення. Взаємодія структурних елементів механізму забезпечує особливості його створення та функціонування в інтегральній єдності компонентів, а також у досягненні економічних і соціальних результатів.

Аспірантка розробила методiku та алгоритм визначення інтегрального показника інформаційно-економічної ефективності корпоративного управління із врахуванням економічної невизначеності та ризиків, що базується на балансі інтересів інвесторів та впливає на їх рішення.

Науковий керівник теми НДР,
доктор економічних наук, професор

Л.П. Червінська



МАУП

