

4. Николук Т. В. Психологія праці: конспект лекцій для бакалаврів усіх галузей знань денної форми навчання / Николук Т. В., Шкляева Н. В. – Луцьк: Луцький НТУ, 2013. – 63 с.

Петренко В.С.

*кандидат економічних наук, доцент,
Херсонський державний університет*

МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ СПІЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛЕЖНО ВІД КІЛЬКОСТІ ЗАСНОВНИКІВ

Міжнародні спільні підприємства є основними засобами глобальної експансії для багатонаціональних підприємств. Дослідники часто припускають, неявно чи явно, що спільні підприємства включають дві дочірні фірми. Однак ретельне вивчення літератури показує значну кількість спільних підприємств які мають три або більше фірм засновників.

Близько 49 % спільних підприємств включають в себе три або більше фірми. Це дивно, тому що кількість елементів або членів мають принципове значення в управлінні, а також в інших науках від економіки до соціології, і спільне підприємство в даному випадку виступає гібридною організацією, розташованою на кон'юнктурі з декількох незалежних організацій. Тільки кілька дослідників концентруються на кількості дочірніх фірм як ключовому конструкторі, та деякі з них досліджують управління, а не спільне підприємство. Дослідники, які вивчають вплив кількості фірм в спільному підприємстві часто використовують цю змінну як статичний фактор і пропонують обмежений теоретичний розвиток.

Наприклад, вони не розглядають спільну венчурну динаміку, включаючи попередню установку (наприклад, повноту контрактів) та «ex post» управління (наприклад, партнерська співпраця), аналіз якої міг би пролити світло на те, як кількість дочірніх фірм впливає на продуктивність діяльності підприємства.

Ми вважаємо, що кількість засновників у спільному підприємстві негативно впливає на загальний рівень венчурної діяльності як задоволення генерального директора підприємства з різними аспекти операційного досягнення підприємства (наприклад, продажі, рентабельність, управління, репутація, і маркетинг). Крім того, здійснюється опосередкований негативний вплив на «ex ante setup»(наприклад, повна компенсація) і «ex post» менеджмент (наприклад, партнерська співпраця). Це відображає, що є й інший потенціал і змінні управління, які

можуть бути посередниками впливу числа засновників на продуктивність спільного підприємства. Проте, повнота договору і співпраця з партнерами є позитивними моментами цього впливу тому, що контракти встановлюють правила багатопартійності транзакції, тоді як співпраця відображає як на кільки (рис. 1).

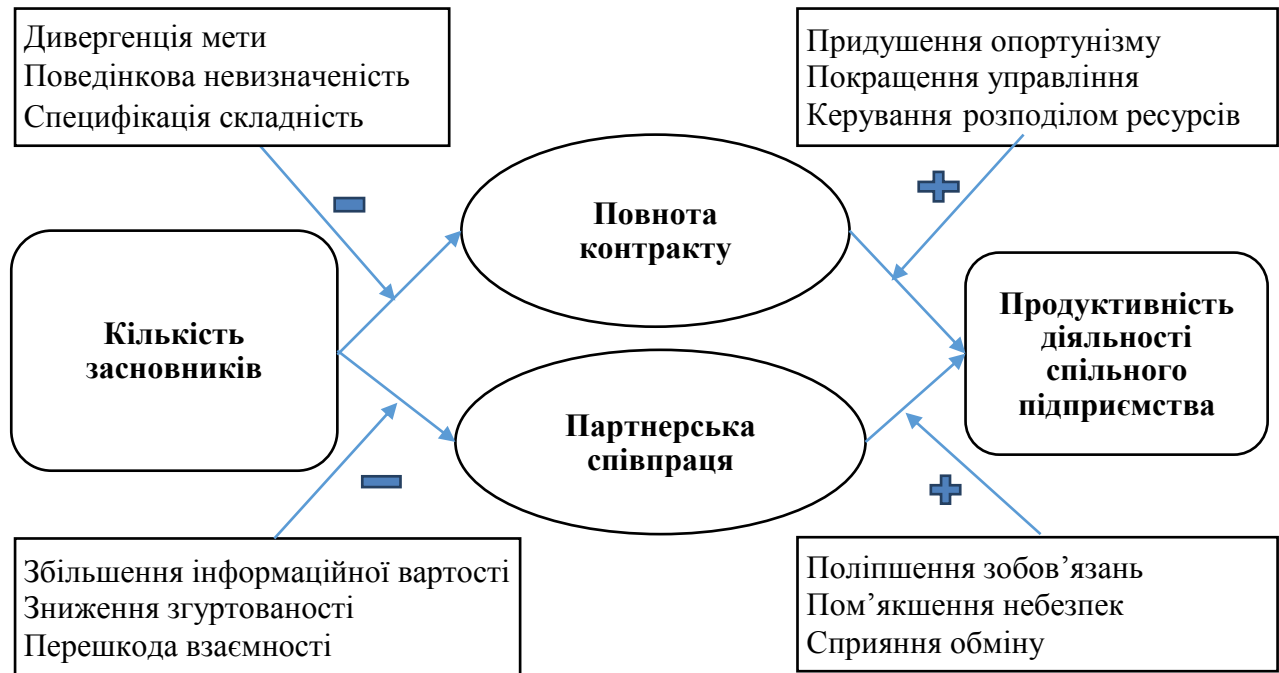


Рис. 1. Модель ефективного функціонування спільного підприємства залежно від кількості засновників

Джерело: розроблено автором

З точки зору ресурсів, більша кількість батьків може означати більше і можливо додаткові ресурси, які можна об'єднати фокусне спільне підприємство. Однак ці ресурси мають бути узгоджені і інтегровані, щоб бути корисним для підприємства. Більше ресурси можуть не обов'язково покращувати ризикові показники (або навіть може зменшити його) через збільшення координаційні труднощі та витрати. Зокрема перспектива витрат на транзакцію передбачає наявність більше батьків може призвести до зниження продуктивності внаслідок більшої вартості та ризику з багатосторонніми операціями.

Повнота контракту залежить від обсягу до яких відповідних статей чи питань, що стосуються створення та управління спільним підприємством ясно вказується та кодифікується у контракті про підприємство. Головні з цих питань відображуються в:

- обов'язках, правах та перевагах компанії;
- рішеннях до розбіжностей між фірмами засновниками;
- правилах для призначення венчурного персоналу;

- ціліх з засновницьких фірм та спільного підприємства [1, с. 102].

Згідно з теорією вартості транзакцій, стимули для опортунізму створюються один раз, інвестиції потонули в очікуванні виконання. Якщо механізм не може бути покликаним пом'якшити здатність кожної сторони діяти на ці стимули, мінімізація витрат транзакції може стати непривабливим при виконанні контракту етап. Повнота договору зменшує транзакційні витрати, контрактні ризики та операційні ризики, які в Україні поворот підвищує ділову ефективність. Досконалість контракту ще більше набуває значення при високій інвестиційної невизначеності, тривалості, і нетривіальні зобов'язання стверджують, що а конкретний та детальний договір є одним із найефективніші механізми придушення опортунізму та контрактні небезпеки в контексті спільного підприємства.

Загалом за вище наведеним ми бачимо, що на партнерську співпрацю негативно впливає кількість партнерів, таке співробітництво опосередковує вплив кількості партнерів за результатами спільного підприємства. Кількість партнерів збільшує партнерську співпрацю, яку із збільшенням партнерів складніше досягти. По-перше, коли число партнерів зростає, стає складніше забезпечити точну та повну інформацію про всі стратегічні наміри, можливості та партнерські зобов'язання. Особливо це стосується партнерів з різних культур які працюють в швидкозміннюючому та невизначеному конкурентному середовищі з достатньою кількістю умовно-поведінкової дисципліни. По-друге, оскільки кількість партнерів збільшується, партнерам буде менше можливостей взаємодіяти один з одним, встановити тісні стосунки; таким чином, взаємне притягання знижується. Солідарність та єдність відповідно зменшуються. Це теж частіше трапляється в транснаціональному спільне підприємстві, де велика кількість партнерів знижує доцільність розвитку спільних цінностей та норми, які необхідні для співпраці.

Список використаних джерел:

1. Кузьмін О. Є. Венчурний бізнес: управління та особливості розвитку [Текст] : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, М. Б. Найчук-Хрущ, О. В. Гук. – Л. : ЗУКЦ, 2011. – 194 с.
2. Торгова, Л. В. Спільні підприємства в Україні [Текст] : організаційно-економічний механізм і ефективність функціонування / Л. В. Торгова, О. В. Хитра. – К. : ФАДА, ЛТД, 2001. – 217 с.