

Державний торговельно-економічний університет
Кафедра світової економіки

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ МІЖНАРОДНОЇ
КОМПАНІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ПАНДЕМІЇ**

*(на матеріалах Асоціації «Український національний комітет
Міжнародної Торгової Палати (ICC Ukraine)», м. Київ)*

Студента 4 курсу, 15 групи,
спеціальності 292 «Міжнародні
економічні відносини»
освітньої програми
«Міжнародний бізнес»

підпис студента

Стародубцова
Олександра
Анатолійовича

Науковий керівник
доктор економічних наук,
доцент

підпис керівника

Бохан
Аліна
Василівна

Гарант освітньої програми
кандидат економічних наук,
доцент

підпис гаранта

Лежетьокова
Вікторія
Геннадіївна

Київ 2023

Державний торговельно-економічний університет

Факультет міжнародної торгівлі та права

Кафедра світової економіки

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: «Міжнародні економічні відносини»

Освітня програма: «Міжнародний бізнес»

Затверджую

Зав. кафедри _____

«__» _____ 20__ р

Завдання

на випускн кваліфікаційну роботу (проект) студентів

Стародубцову Олександрю Анатолійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

«Трансформація організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії» *(на матеріалах Асоціації «Український національний комітет Міжнародної Торгової Палати (ICC Ukraine)», м. Київ)*

Затверджена наказом ректора від «__» _____ 20__ р. № _____

2. Строк здачі студентом закінченого роботи (проекту) 23.05.2023

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту)

Мета роботи (проекту) є дослідження особливостей трансформації організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії.

Об'єкт дослідження: процес зміни організаційної структури міжнародної компанії, що відбувається під впливом загроз глобалізації.

Предмет дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти здійснення трансформації організаційної структури міжнародної компанії на сучасному етапі.

4. Перелік графічного матеріалу: рис. 1.1,1.2, 2.1,2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8.

5. Консультанти по роботі (проекту) із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

6. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (проекту) (перелік питань за кожним розділом)

ВСТУП.

РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ХАРАКТЕРУ ВИКЛИКІВ ДЛЯ СУЧАСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ.

1.1. Особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій.

1.2. Фактори впливу на організаційну структуру міжнародної компанії.

Висновки до розділу 1.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ РЕАГУВАННЯ НА ВИКЛИКИ ГЛОБАЛЬНИХ ПАНДЕМІЙ.

2.1. Характер змін організаційної структури міжнародних організацій: досвід «ISS Ukraine».

2.2. Рекомендації щодо нових механізмів реагування міжнародних компаній на глобальні пандемії.

Висновки до розділу 2

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

7. Календарний план виконання роботи (проєкту)

№ п/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми ВКР	до 20.12.2022	20.12.2022
2	Узгодження плану ВКР з науковим керівником	до 10.02.2023	10.02.2023
3	Подача науковому керівнику на рецензування 1-го розділу ВКР	до 28.02.2023	28.02.2023
4	Подача науковому керівнику на рецензування 2-го розділу ВКР	до 26.04.2023	26.04.2023
5	Подача готової ВКР на кафедру	23.05.2023	23.05.2023
6	Попередній захист ВКР	за графіком (30.05.202-10.06.2023)	за графіком (30.05.202-10.06.2023)
7	Захист ВКР	за графіком (13.06.202-24.06.2023)	за графіком (13.06.202-24.06.2023)

8. Дата видачі завдання « ____ » _____ 20__ р.

9. Керівник випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)

Бохан А. В.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Керівник освітньої програми

Лежешкокова В. Г.

(прізвище, ініціали, підпис)

11. Завдання прийняв до виконання студент

Стародубцов О. А.

(прізвище, ініціали, підпис)

12. Відгук керівника випускної кваліфікаційної роботи.

Представлена на рецензування Випускна кваліфікаційна робота (ВКР) студента Стародубцова Олександра Анатолійовича виконана в розрізі проблематики «Трансформація організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії». ВКР виконана на матеріалах Асоціації «Український національний комітет Міжнародної Торгової Палти (ICC Ukraine), м. Київ.

У першому розділі автором визначено особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій; виявлено основні фактори впливу на організаційну структуру міжнародної компанії.

У другому розділі студентом розкрито сучасні механізми реагування на виклики глобальних пандемій на підставі проведеного аналізу діяльності «ICC Ukraine», змін її організаційної структури; надано рекомендації щодо необхідно запровадження нових механізмів функціонування.

Загалом наукове дослідження та оформлення ВКР відповідає вимогам даного виду робіт згідно освітнього ступеня «бакалавр», освітньої програми «Міжнародний бізнес». ВКР студента Стародубцова О.А. рекомендована до захисту.

Керівник випускної кваліфікаційної роботи

Бохан А.В.

(підпис, дата)

13. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект)

Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента Стародубцова О. А. може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Керівник освітньої програми Лежетьокова В. Г.

(підпис, дата)

Завідувач кафедри Дугінець Г. В.

(підпис, дата)

« _____ » 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Стародубцов О. А. Трансформація організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії (на матеріалах Асоціації «Український національний комітет Міжнародної Торгової Палати (ICC Ukraine)», м. Київ). Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр за освітньою програмою «Міжнародний бізнес». Державний торговельно-економічний університет, 2023.

Випускна кваліфікаційна робота присвячена актуальній проблемі трансформації організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії. У роботі проведено аналіз характеру викликів для сучасної діяльності міжнародної компанії, а саме: визначено особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій та фактори впливу на організацію структури міжнародної компанії.

Визначено сучасні механізми реагування на виклики глобальних пандемій, характер змін організаційної структури міжнародних організацій на досвіді «ICC Ukraine» та надано рекомендації щодо нових механізмів реагування міжнародних компаній на глобальні пандемії.

***Ключові слова:** пандемія, виклики, трансформація, міжнародний бізнес.*

ANNOTATION

Starodubtse O. A. Transformation of the organizational structure of an international company in the context of a global pandemic (based on the materials of the Association "Ukrainian National Committee of the International Chamber of Commerce (ICC Ukraine)", Kyiv). Final qualification paper for a master's degree in "International Economic Relations", educational program "International Business". State University of Trade and Economics, 2023.

The final qualification work is devoted to the urgent problem of transforming the organizational structure of an international company in the context of a global pandemic. The work analyzes the nature of the challenges for the modern activities of an international company, namely: the features and directions of development of an international company in the context of global pandemics and factors influencing the organization of the structure of an international company are identified.

The author identifies modern mechanisms for responding to the challenges of global pandemics, the nature of changes in the organizational structure of international organizations based on the experience of ICC Ukraine, and provides recommendations for new mechanisms for international companies to respond to global pandemics.

***Keywords:** pandemic, challenges, transformation, international business.*

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ХАРАКТЕРУ ВИКЛИКІВ ДЛЯ СУЧАСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ	5
1.1. Особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій	5
1.2. Фактори впливу на організаційну структуру міжнародної компанії	10
Висновки до розділу 1	17
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ РЕАГУВАННЯ НА ВИКЛИКИ ГЛОБАЛЬНИХ ПАНДЕМІЙ	18
2.1. Характер змін організаційної структури міжнародних організацій: досвід «ICC Ukraine»	18
2.2. Рекомендації щодо нових механізмів реагування міжнародних компаній на глобальні пандемії	26
Висновки до розділу 2.	28
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	31
ДОДАТКИ	34

ВСТУП

Актуальність теми роботи. В 2019 році світ зіткнувся з глобальною пандемією, коли велись жорсткі обмеження на пересування людей і виявилось, що людство не готове до викликів такого рівня. Незважаючи на заходи застосовані урядами країн для запобігання негативних наслідків, застосування карантинних обмежень, для запобігання поширенню COVID-19, сталася фінансова криза, впродовж якої збанкрутувало багато підприємств та безліч людей стали безробітними.

Постало питання щодо реформування механізмів економічної діяльності між підприємствами та країнами, адже світові потрібно пристосовуватись до умов сьогодення. На фоні кризи, яка була спровокована глобальною пандемією, з'явилась необхідність в трансформації організаційної структури міжнародної компанії, адже, при діяльності підприємства за карантинних обмежень, потрібно враховувати ризик неможливості дотримання затверджених робочих графіків, інструкцій, постанов, проведення зборів тощо.

Для якісного здійснення роботи компанії у сфері міжнародного бізнесу, необхідно враховувати можливі фактори впливу на діяльність компанії, визначити особливості та напрямки розвитку в умовах прояву глобальних пандемій на основі яких, доцільно створити тимчасове положення на випадок пандемій. Проте не момент введення в дію карантинних обмежень, такі дії не були прораховані. Тому виникає необхідність в поглибленому вивченні трансформації організаційних структур для можливості швидкого реагування на зовнішні та внутрішні виклики.

Аналіз рівня розробленості теми. Сучасні аспекти даної проблематики розглядались в працях українських та зарубіжних науковців (Аакер Д., Власенко О., Дудар Т., Мазуренко І., Ремінський М. та ін.).

Метою випускної кваліфікаційної роботи є дослідження особливостей трансформації організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії.

Для досягнення мети поставлено вирішення наступних *завдань*:

- дослідити особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій;
- виявити фактори впливу на організаційну структуру міжнародної компанії;
- проаналізувати характер змін організаційної структури міжнародних організацій: досвід ICC Ukraine;
- надати рекомендації щодо нових механізмів реагування міжнародних компаній на глобальні пандемії.

Об'єкт дослідження: процес зміни організаційної структури міжнародної компанії, що відбувається під впливом загроз глобалізації.

Предмет дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти здійснення трансформації організаційної структури міжнародної компанії на сучасному етапі.

Методи дослідження: в роботі використовувались методи індукції та дедукції, порівняння, групування та аналізу.

Інформаційною базою дослідження стали документи та веб-інформаційні ресурси відкритого доступу Асоціації «Український національний комітет Міжнародної торгової палати» (ICC Ukraine) м. Київ [2], Міжнародне дослідження Deloitte Human Capital Trends, дослідження компанії KPMG [8].

Науково-практична значимість дослідження полягає у розширенні наукового знання щодо здійснення трансформації організаційної структури міжнародної компанії в умовах глобальної пандемії. Наукові результати та запропоновані пропозиції можуть бути використані у практичній діяльності ««ICC Ukraine»».

Структура та обсяг. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, 2 додатків, 9 рисунків, списку використаної літератури з 35 джерел. Загальний обсяг роботи становить 30 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ДОСЛІДЖЕННЯ ХАРАКТЕРУ ВИКЛИКІВ ДЛЯ СУЧАСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

1.1. Особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій

Після застосування глобальних карантинних обмежень, під час пандемії COVID-19, діяльність багатьох галузей економіки, в тому числі міжнародних відносин зазнала змін.

Для дослідження особливостей та напрямків розвитку компанії скористаємось Міжнародним дослідженням «2023 Deloitte Human Capital Trends» [3]. За даними дослідження 24% опитаних вважають за необхідним правильно будувати робочого середовище, яке є ключем до успіху компанії, а свої компанії, готовими до викликів. Дослідники виявили три напрямки розвитку компанії в міжнародному бізнесі в переосмислені трьох ключових факторів: роботи, робочої сили та робочого середовища (рис 1.1.)

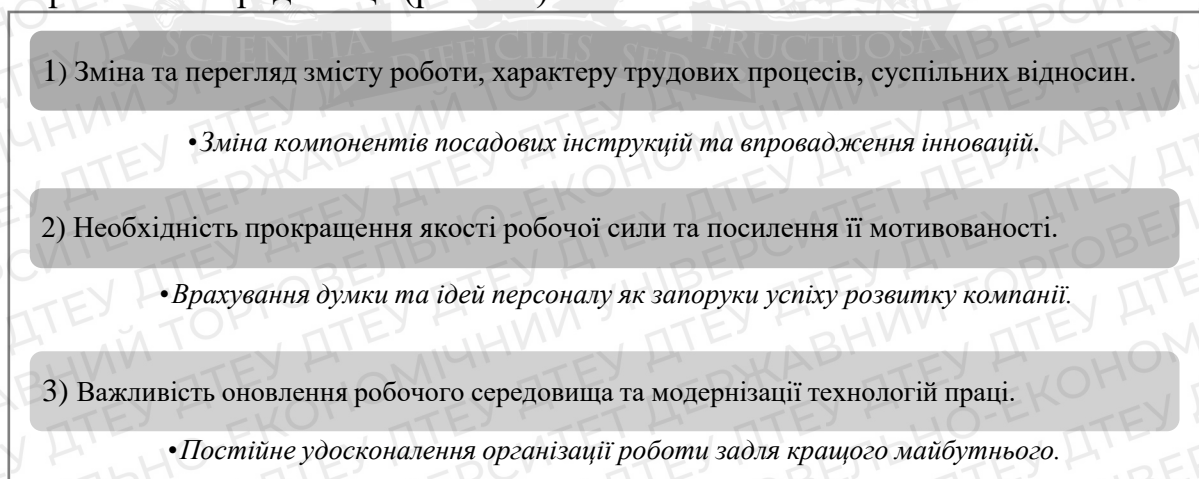


Рис. 1.1. Сучасні тренди в розвитку підприємства згідно «2023 Deloitte Human Capital Trends» [3]

Розглянемо більш детально основні положення кожного з напрямків розвитку. Зміна посадових інструкцій, пов'язана з цифровізацією робочого осередку та стирання меж традиційних моделей управління діяльністю

підприємства в умовах бізнес-середовища. Наприклад, навички роботи з технологіями дали можливість реорганізувати робоче місце в повноцінний координаційний центр, що пришвидшує процес прийняття рішень та покращує ефективність виконаної роботи з будь-якої точки планети [10]. Розвиток технологій дав можливість автономії працівників та можливість здійснювати роботу поза межею свого робочого місця.

Необхідність переосмислення моделей управління міжнародним компаніям визначається трьома ключовими позиціями [10]:

- міжнародна компанія витрачає багато часу на коригування посадових інструкцій працівників для забезпечення відповідності зайнятої посади та виконуваної роботи;
- міжнародна компанія має високу плинність кадрів та втрачає кращих співробітників через неможливість їх професійного розвитку;
- виникнення труднощі при прийнятті на роботу професійних працівників через відсутність певного ступеня освіти.

Для застосування в міжнародній компанії діяльності переосмислення роботи необхідно:

- визначити роботу на основі необхідних навичок. Міжнародним компаніям потрібно спочатку розглянути свої стратегічні цілі або бажані результати, а потім визначити роботу, яку необхідно виконати для їх досягнення, і навички, необхідні для виконання цієї роботи;
- зібрати та проаналізувати дані про навички працівників.

Завдяки останнім технологічним досягненням у сфері оцінювання навичок, визначення навичок, аналітики на основі штучного інтелекту (ШІ) та «випробувань» у реальному часі для оцінювання зовнішніх кандидатів міжнародної компанії мають доступ до диференційованого рівня даних про робочі навички. Подібну технологію можна використовувати для інвентаризації навичок наявних працівників, доповненої більш цілісними даними про інтереси працівників, цінності, переваги роботи тощо;

- переглянути працівників на основі їхніх навичок, а не посад. Замість того,

щоб розглядати працівників вузько як посадових осіб, які виконують заздалегідь визначені завдання, дивіться на них цілісно як на унікальних людей із набором навичок, які можна запропонувати, а потім підберіть для них роботу, яка відповідає цим навичкам. Робота може виконуватися окремою особою, командою або змінним набором ресурсів, кожна особа вносить свої відповідні навички (одночасно вдосконалюючи свої поточні навички та розвиваючи нові), а потім переходить до іншої роботи, коли їхні конкретні навички більше не діють;

- почати приймати рішення щодо працівників на основі їх кваліфікації. Окрім підбору працівників для роботи на основі навичок, організації хочуть зробити навички центром усіх практик роботи з робочою силою протягом усього життєвого циклу таланту — від найму до кар'єри, управління ефективністю та винагороди — приділяючи більше уваги навичкам, а не робочим місцям. Наприклад, при прийомі на роботу це означає оцінку кандидатів на основі навичок і здібностей, а не ступенів і сертифікатів.

Кожен з цих пунктів допоможе реорганізувати роботу всієї міжнародної компанії та створити якісні умови до трансформації організаційної структури, а також, створити колектив професіоналів мотивованих до розвитку даного підприємства.

Переосмислення робочої сили: врахування думки працівників є ключем до успіху передбачає створення компанією місця яка відповідає певному соціальному розвитку, дослідження підтвердило, що в міжнародних компаніях, де дотримується чітка місія та мета, мають конкурентну перевагу за рахунок підвищеного рівня утримання працівників і покращення їхнього добробуту.

Оновлення робочого середовища: організація роботи для майбутнього без меж, де ставиться під сумнів ідея прив'язки робочого місця до конкретного фізичного місцезнаходження працівника [11].

Ідеальне робоче місце – це не просто фізичне місце, продиктоване традиціями, правом чи необхідністю, а будь-де, де працювати найкраще. Міжнародним компаніям потрібно кинути виклик традиційним обмеженням і розробити фізичне, цифрове або гібридне середовище, яке відповідає різним

робочим потребам, поважаючи вподобання працівників і мета цілі, такі як культура, спільнота та командна робота. Тоді працівники можуть визначати, коли, де та як найкраще виконувати роботу в рамках широких вказівок, спрямованих на сприяння, а не на обмеження цих рішень [11].

Необхідність застосування цієї тенденції виникає, якщо міжнародна компанія [11]:

- при здійсненні аналізу виявило, що обмін знаннями та ефективне використання інтелектуальної власності помітно знижується;
- виникають постійні проблеми у співпраці, які негативно впливають на виконання роботи та призводять до помітного зростання кількості зустрічей;
- залучення та продуктивність знижуються через використання застарілих моделей роботи;
- необхідність переведення частини працівників на гібридне робоче місце;
- залучення кращих талантів через застарілі або неефективні стратегії на робочому місці

Для вирішення цих проблем необхідно [11]:

- провести аналіз функції, які реально виконують працівники. Перш ніж міжнародні компанії зможуть ефективно відповісти на будь-які запитання про те, де люди мають працювати – фізично, цифрово чи гібридно – потрібно зрозуміти роботу, яку потрібно виконати. Доцільно зазначити, що немає ідеальної моделі робочого місця чи універсального рішення, яке повинна прийняти кожна компанія. Якщо для роботи не потрібен фізичний простір для досягнення оптимальних результатів, не потрібно змушувати працівника лише через минулі прецеденти чи поточні занепокоєння керівництва. Замість цього міжнародні компанії повинні дивитися на роботу, яку вони намагаються виконати, і розвивати глибоке розуміння унікальних потреб і пріоритетів, пов'язаних із цими цілями. Тільки тоді компанії зможуть ефективно визначати, де, коли та як потрібно виконувати роботу.

- цілеспрямовано планувати досвід обслуговування результатів і цінності виконаних робіт. Коли міжнародні компанії розробляють моделі робочих місць для підтримки роботи, вони повинні почати з фокусування на кінцевих результатах,

яких вони прагнуть досягти (культура, інновації, вплив на суспільство), а потім визначити, де цю цінність найкраще створити. За словами лідерів, які взяли участь в опитуванні Deloitte Global Human Capital Trends у 2023 році, найбільшою перевагою, яку вони побачили від свого підходу до робочого місця майбутнього, є підвищення рівня залученості та добробуту працівників, тоді як культура є найбільшою перешкодою.

- розширювати можливості людини, команди та екосистеми. Особливо з огляду на зростання активності працівників, результати, важливі для працівників в екосистемі компанії, повинні приділятися такій же увазі, що й самій компанії. Це стосується і моделей на робочому місці. Компанії повинні робити все можливе, щоб узгодити (або принаймні збалансувати) свої потреби та бажання з потребами та бажаннями всієї робочої сили. Зараз компанії мають можливість сміливо експериментувати з моделлю свого робочого місця, збалансовуючи результати роботи з уподобаннями працівників, щоб відкрити нову цінність, яку вони прагнуть створити.

Таким чином, під час створення моделі робочого місця — будь то фізичної, цифрової чи гібридної — потрібно завчасно спроектувати його для підтримки та сприяння підключенню та співпраці.

Прикладом застосування такого напрямку є компанія BMW. Вона переносить метавсесвіт у традиційне фізичне середовище: фабрику. Використовуючи Omniverse від NVIDIA, тривимірну платформу спільного метавсесвіту, компанія створила ідеальну симуляцію майбутньої фабрики (тобто цифрового двійника) [11].

Майбутню фабрику було розроблено повністю в цифровій сфері та з модельовано від початку до кінця для навчання та віддаленого підключення працівників у віртуальному 3D-середовищі. На цій цифровій фабриці міжнародні команди BMW можуть співпрацювати в режимі реального часу, щоб проектувати та змінювати конфігурацію заводів, революціонізуючи їхній процес планування та усуваючи потребу в подорожах. Робітники можуть віртуально переміщатися в симуляцію складання в костюмі для фіксації руху та записувати рухи завдань, тоді

як конструкція лінії коригується в режимі реального часу для оптимізації операцій лінії, ергономіки робітника та безпеки [11].

Отже, з дослідження видно, що достатньо невисокий відсоток (24%) управлінців вважають готовим свою компанію до викликів зовнішнього та внутрішнього середовища. Переосмислення понять роботи, робочої сили та робочого середовища, дасть можливість швидко пристосовуватись до вимог та факторів впливу, які з кожним днем перевіряють міжнародні компанії на конкурентоздатність, стресостійкість, стабільність та ін., але це є не можливим без готовності керівництва та працівників до змін.

1.2. Фактори впливу на організаційну структуру міжнародної компанії.

За оцінками експертів, найбільш уразливими вважаються малі, середні та мікро підприємства, більш стійкішими до зовнішніх та внутрішніх факторів впливу стали великі та транснаціональні корпорації, як такі, що володіють більшими ресурсами для подолання кризи. Не всі підприємства формували резервні фонди та кейси кризових комунікацій на випадок непередбачуваних обставин або локальних чи глобальних криз, що спровокувало недостатню гнучкість до обставин що сталися: вимушеного соціального дистанціювання, необхідність дотримання обмежень в пересуваннях, як наслідок, неможливість вчасно змінити організаційну структуру та підлаштуватись до вимог ситуації, що призвело до вивільнення робочих місць або закриття суб'єкта підприємницької діяльності [1].

Якщо оцінювати зміни, що сталися в міжнародному бізнес-середовищі, можна виділити тенденцію впливу соціальних та економічних наслідків пандемії в середині країн на розвиток міжнародних організацій [1]. Можна виділити декілька глобальних тенденцій, які мають вплив на міжнародні організації (рис 1.2), кожна з яких, здійснює прямий або опосередкований вплив на розвиток міжнародного підприємництва та пришвидшуючи інтернаціоналізацію бізнесу загалом. Тенденції розвитку мають власні позитивні та негативні сторони, які забезпечують можливості та перешкоди в здійсненні міжнародної економічної діяльності [1].



Рис. 1.2. Середовище впливу на розвиток міжнародних компаній [1]

Пандемія вплинула на кожен етап ланцюжка створення вартості, від постачання сировини до кінцевого споживача. Якісно організований ланцюг поставок перевіряє комерційну, операційну, фінансову та організаційну стійкість більшості компаній у всьому світі та висвітлює ризики та недоліки стійкості для багатьох організацій. Наведемо деякі з основних збоїв, що впливають на ланцюги поставок, і стратегії, які провідні організації швидко впроваджують, щоб допомогти створити стійкість і гнучкість [8]: порушення логістики, затримки при виробництві, залежність процесу поставки від третіх сторін (компаній перевізників), збільшення інвестицій в технології, застосування оновлених механізмів ціноутворення на товари, необхідність професійних найнятих працівників.

Порушення логістики компанії спричинене проблемами в глобальній логістиці, які стали результатом пандемією COVID-19 було досліджене фахівцями KPMG (міжнародною організацією незалежних професійних фірм, що надають послуги з аудиту, оподаткування та консультування). В дослідженні визначено, що великі перебої в логістиці створюють хвиловий ефект у глобальних ланцюгах поставок, що зрештою призводить до того, що товари накопичуються на складах, впливаючи на кораблі на шляху до портів – у формі відхилень або затримок, коли вони прибувають до основних транзитних вузлів, обмежуючи глобальні

торговельні потоки та обмеження доступу підприємств до імпорту продукції та поповнення товарних запасів [15].

Уряд і лідери галузі прагнуть визначити стратегії, які створюють стійкість і збільшують внутрішні можливості, щоб стати менш залежними від регіональних і глобальних ланцюжків поставок. Компанії повинні переглянути альтернативні потоки ланцюга постачання, створити можливості зберігання запасів ближче до своїх клієнтів і визначити, як найкраще покращити доставку «останньої милі» та повернення товарів [15]. Затримки виробництва під час COVID-19 стали головними новинами.

Виробники конкурують за обмежену пропозицію ключових товарів і матеріально-технічну потужність, що призводить до порожніх полиць і тривалих термінів покупки для споживачів. Часи буферизації непостійних поставок за допомогою надмірних запасів за найнижчою вартістю закупівлі також швидко стають пережитком минулого, оскільки виробники оцінюють ризик як ключовий момент прийняття рішень у розвитку свого ланцюжка поставок [16].

Незважаючи на невід'ємний ризик, пов'язаний із зосередженням на «одному головному торговому партнері», багато підприємств мають міцні відносини лише з одним великим постачальником, одним великим клієнтом (або експортним ринком) та/або одним основним партнером у ланцюжку поставок. Коли ми виходимо з уповільнення пандемії COVID-19, багато компаній усвідомлюють необхідність покращити оснащення своїх ланцюгів постачання шляхом визначення альтернативних торговельних партнерств [16].

Нові технології, такі як системи торгівлі, можливості планування та аналітики, а також додаткові вимоги до логістики забезпечують рішення зі змінними витратами, а не довгострокові постійні накладні витрати, забезпечуючи підвищену гнучкість і кращий контроль витрат. Результати можуть створити міцніший, більш диверсифікований ланцюг постачання з більшим потенціалом для зменшення ризиків і витрат у майбутньому.

Початкові інвестиції, були спрямовані на автоматизацію ключових вузлів у ланцюжку постачання, наприклад, інтелектуальна автоматизація, яка використовується для ефективної, ефективної та безпечної роботи, включаючи магазини, склади, виробничі потужності та навіть корпоративні офісні будівлі [17].

Сьогодні очікується, що фахівці з ланцюга постачання та закупок будуть не просто учасниками переговорів, а будуть мати більше знань про категорії товарів. Глибше розуміння товарів допомагає задіяти необхідні важелі та зрозуміти правильну ціну покупки. Щоб подолати ці виклики, команди зосереджуються на цифровій трансформації та технологіях, щоб забезпечити безперервний потік інформації в ланцюжку створення вартості та ефективно прийняття рішень на основі розуміння. Організації використовують інструменти аналітики витрат і програмні пакети, щоб покращити видимість того, де, як і коли вони витрачають. Консолідація витрат дає змогу покращити купівельний важіль і силу переговорів, щоб допомогти збільшити цінність або підштовхнути до вдосконалень. Часто консолідація витрат є попередником консолідації постачальників і сегментації ESG і допомагає зменшити відмінності в якості та ціні для того самого типу продукту/послуги в різних регіонах.

Період COVID-19 був пронизаний невизначеністю, а дефіцит на ринку праці ще більше ускладнив відновлення багатьох галузей після пандемії. Крім трудових обмежень, організації повинні розглянути кілька інших факторів, не пов'язаних з COVID-19, щоб пом'якшити кадрові проблеми. Поява нових технологій докорінно змінила спосіб роботи підприємству всьому світі. Споживачі стають більш вимогливими, трансформуючи ланцюжки поставок швидше. Сучасні операції зосереджені на технологіях та інноваціях, що ускладнює ланцюжки поставок [18]. Демографічні зміни також впливають на загальний фонд ресурсів. Слід враховувати мотивацію та прагнення нових поколінь, щоб зберегти натхнення молодих працівників [18].

Таким чином, зміни у глобальному ланцюжку поставок, спричинені пандемією, показали, що підприємствам, які працюють на міжнародному ринку або мають намір вийти на нього зі своїми товарами або послугами обов'язково

необхідно вводити в штат фахівця з логістики, для правильного планування та прогнозування просування товарів або послуг на міжнародному ринку.

Механізм руйнування інститутів та мереж було досліджено Арнольдом Клінгом в праці «Між установами та мережами» [9]. В праці зазначається що, після другої світової війни інституції займали провідне місце в розвитку міжнародних відносин, але сьогодні місце інституцій заміняє інтернет-мережа, де більшість послуг або товарів можна замовити не звертаючись до підприємства або установи особисто. Також зазначається, що з переходом на інтернет мережі стирається границі ролей працівників, адже багато обов'язків можливо автоматизувати. Найціннішим вважається утримання людського капіталу, а саме, знань корисних для певної фірми [9].

При створенні нової мережі взаємозв'язків та спрощені посадових обов'язків працівників виникає необхідність в утриманні людського капіталу та створенні умов для його розвитку, як фактору забезпечення управління підприємством професійними кадрами.

Під час пандемії цифрова трансформація набула набагато більш практичного характеру [12]. Ніколи раніше компанії не стикалися з такою різкою зміною поведінки споживачів. Хоча можливості відеоконференцій уже широко доступні, вони обов'язково розширили свою функціональність і пропускну здатність, щоб задовольнити потреби майже повністю віддаленої робочої сили.

Цифрова трансформація вплинула на бізнес-діяльність компанії. У зв'язку з цим, виділяють сім основних трендів цифрової трансформації [12]: прискорена цифрова трансформація; підвищена роль ІТ-директора; підвищена увага до взаємодії з користувачем (UX) і клієнтського досвіду (CX); гнучкі робочі процеси та безперервне розгортання; інструменти візуального спілкування для віддаленої співпраці; зростання малого підприємництва; весняне (і поточне) прибирання складів техніки.

Прискорена цифрова трансформація, коли місцеві органи влади вимагали закрити двері багатьох підприємств і офісних приміщень, ефект був швидким і негайним. Багато з тих, хто працював у сфері гостинності чи неосновних послуг,

повністю втратили роботу. Згідно з останніми дослідженнями McKinsey, респонденти повідомили, що їхні компанії запровадили цифрові зміни у 20-25 разів швидше, ніж очікувалося. Той же звіт показав, що під час пандемії троє з чотирьох американців пробували нову поведінку при покупці [12].

Важливість ролі ІТ-директора вже зростала в епоху цифрових технологій, але пандемія посилила її значення. ІТ-директору вже давно доручено керувати ІТ-відділом, оцінювати та оптимізувати інвестиції в технології, а також прив'язувати їх до операційної ефективності та прибутку. В епоху після пандемії роль ІТ продовжуватиме розширюватися, щоб допомагати організаціям швидко адаптувати цифрові продукти, залишатися гнучкими та адаптивними та сприяти швидким змінам [12].

Підвищена увага до взаємодії з користувачем (UX) і клієнтського досвіду (CX). У лютому 2020 року, незадовго до того, як пандемія COVID зайняла наші часові рамки та наше життя, опитування Gartner показало, що 90% компаній призначили керівника з питань досвіду або подібну посаду CX у своїй організації. Як і СІО, роль СХО також підвищилася у відповідь на пандемію, оскільки компанії змагалися за увагу клієнтів через все більш цифрові канали комунікації [12].

Пандемія висунула величезні вимоги до інновацій у командах UX і CX, від безконтактного обслуговування клієнтів і доставки до QR-кодів до віртуальних подій і розширеного досвіду. Ці підвищені очікування щодо клієнтського досвіду триватимуть і після пандемії. Гнучкі робочі процеси та безперервне розгортання забезпечують швидкість та інновації сприяють успіху, і обидва вони стали ключовими показниками здоров'я організації в економіці COVID. Гнучкі робочі процеси та безперервне розгортання гарантують, що організації можуть швидко змінюватись, адаптуватись, реагувати на зміну ринкових умов і вимог клієнтів і вчитися на них. Agile framework дає компаніям можливість забезпечувати значну цінність, не зазнаючи збоїв у процесах, що робить компанії більш чутливими до кризи, але також більш здатними використовувати можливості [12].

Інструменти візуального спілкування для віддаленої співпраці це ще одна історія про прискорення: перехід до віддаленої роботи вже відбувався до того, як

почалася пандемія COVID, і з 2010 по 2020 рік кількість працівників, які працюють віддалено та працюють з дому, зросла на 115% . Відповідно до останнього звіту Upwork Future of Workforce Pulse, 1 з 4 американців у 2021 році працюватиме віддалено. Звіт також показує, що 36,2 мільйона американців працюватимуть віддалено до 2025 року. Хоча деякі організації обіцяють повернути працівників у фізичні офіси в певній якості. очікується, що збережуться нові способи роботи, зокрема розподілена робоча сила. Інструменти візуальної комунікації є ефективними інструментами співпраці для будь-якої організації роботи, але вони особливо цінні, коли співробітники розкидані по всьому світу. чому Інструменти візуальної комунікації, такі як цифрові дошки, карти процесів і діаграми Канбан, можуть чітко повідомляти про оновлення та пріоритети таким чином, щоб їх було легко зрозуміти та повернутися до них пізніше. При використанні з інструментами для відеоконференцій і обміну повідомленнями ці інструменти також можуть імітувати співпрацю в офісі, втрачену через віддалену роботу, і допомагати співробітникам залишатися залученими та підтримувати зв'язок [12].

Зростання малого підприємництва, незважаючи на економічні труднощі, спричинені пандемією, після неї також відбувся потік нових малих підприємств. McKinsey повідомляє , що лише в третьому кварталі 2020 року понад 1,5 мільйона людей подали заявки на реєстрацію нового бізнесу в Сполучених Штатах – це майже вдвічі більше, ніж за той самий період 2019 року. Подібне зростання спостерігалось в Європейському Союзі [12].

Отже, необхідність стимулює інновації, і організації, які знайшли способи адаптації та впровадження нових технологій серед хаосу, не лише вижили, але й процвітали. Запровадження цифрових можливостей має вирішальне значення для безперервності бізнесу в постпандемічному світі та в наступному нормальному світі.

Висновки до розділу 1

Розглядаючи особливості та напрями розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій, було виявлено три напрямки розвитку в переосмислені трьох ключових факторів: роботи, робочої сили та робочого середовища.

Виділено основні глобальні тенденції, які мають вплив на міжнародні організації: зміни у глобальному ланцюжку поставок; руйнування інститутів та мереж, цифровізація бізнес-процесів, глобальні інновації в галузі охорони здоров'я, розвиток соціального підприємництва та розвиток стійкості та орієнтація на інноваційне підприємництво. Для аналізу було використано дослідження фахівців компанії KPMG. Наведемо деякі з основних збоїв, що впливають на ланцюги поставок, і стратегії, які провідні організації швидко впроваджують, щоб допомогти створити стійкість і гнучкість: порушення логістики, затримки при виробництві, залежність процесу поставки від третіх сторін (компаній перевізників), збільшення інвестицій в технології, застосування оновлених механізмів ціноутворення на товари, необхідність професійних найнятих працівників. Виявлено, що зміни у глобальному ланцюжку поставок, спричинені пандемією, показали, що підприємствам, які працюють на міжнародному ринку або мають намір вийти на нього зі своїми товарами або послугами обов'язково необхідно вводити в штат фахівця з логістики, для правильного планування та прогнозування просування товарів або послуг на міжнародному ринку.

Констатовано про те, що при створенні нової мережі взаємозв'язків та спрощені посадових обов'язків працівників виникає необхідність в утриманні людського капіталу та створенні умов для його розвитку, як фактору забезпечення управління підприємством професійними кадрами.

Застосування цифровізації бізнес-процесів є одним із ключових факторів трансформації організаційної структури міжнародної компанії, адже запровадження цифрових можливостей має вирішальне значення для безперервності бізнесу в постпандемічному світі та в нормальному світі.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ РЕАГУВАННЯ НА ВИКЛИКИ ГЛОБАЛЬНИХ ПАНДЕМІЙ

2.1. Характер змін організаційної структури міжнародних організацій: досвід «ICC Ukraine»

Розглянемо організаційну структуру міжнародної компанії на прикладі Асоціації «Український національний комітет Міжнародної торгової палати», скорочена назва – ICC Ukraine [2]. Логотип ICC Ukraine зображено на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Логотип ICC Ukraine [2]

Діяльність Асоціації спрямована на створення партнерства в міжнародному співробітництві, до участі в якому залучаються представники влади, бізнесу та світової спільноти [2]. ICC Ukraine зареєстрована в Україні 20 серпня 1998 року, за адресом: Україна, м. Київ, вул. Рейтарська 19-Б (додаток А).

В ICC Ukraine основним видом діяльності є діяльність організацій промисловців та підприємців. Додатковими видами діяльності Асоціації є діяльність у сфері зв'язків з громадськістю, консультування з питань комерційної діяльності та керування; дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки, інша професійна, наукова та технічна діяльність, діяльність у сфері права, організування конгресів і торговельних виставок (додаток А).

ICC Ukraine є складовою частиною Міжнародної торгової палати (ICC). Міжнародна торгова палата (ICC) в роботі керується своєю Конституцією [5]. Розглянемо більш детально структуру управління ICC (рис. 2.2.).



Рис. 2.2. Структура управління ICC [6]

Вищим керівним органом ICC є наша *Всесвітня рада*, до складу якої входять представники світової бізнес-спільноти. Всесвітня рада є еквівалентом генеральної асамблеї великої міжурядової організації. *Виконавча рада ICC* – розробляє та впроваджує стратегію, політику та програму дій ICC. *Генеральний секретар* – формулює пропозиції щодо стратегії, політики та програми дій ICC. Всесвітня рада є вищим керівним органом ICC [6].

Національні комітети утворюють глобальну мережу та формують політику ICC попереджаючи уряди своїх країн про міжнародні проблеми бізнесу. ICC Ukraine співпрацює з усіма національними комітетами світу. Географічна структура співпраці ICC Ukraine зображена на рис. 2.3.



Рис. 2.3 Сучасна мережа Національних комітетів ICC [4]

Розглянемо більш детально права, обов'язки та відповідальність Національних комітетів згідно статті 3 Конституції ІСС [5].

Коли організації, юридичні та фізичні особи, які представляють основні сектори економіки своєї країни, тоді вони можуть створити Національний комітет ІСС, підписавши Угоду про глобальне партнерство між Всесвітньою радою ІСС та Національним комітетом. Статут Національного комітету повинен бути затверджений Всесвітньою радою [5].

Попередні консультації та затвердження Всесвітньою радою є передумовою для створення Національного комітету. Відкликання Всесвітньою радою свого визнання в якості Національного комітету є обов'язковою умовою для його розпуску [5].

З урахуванням положень цієї статті та Угоди про глобальне партнерство національні комітети вільно встановлюють свої власні правила. У своїй країні Національний комітет [5]:

- діє як постійний зв'язок між міжнародними штаб-квартирами та членами ІСС у своїх країнах, зокрема, представляючи їх у ІСС, зокрема у зв'язку із засіданнями Всесвітньої ради та їх представництвом на таких засіданнях;
- організовує діяльність, спрямовану на ознайомлення з роботою ІСС в цілому і, у відповідних випадках, у координації з міжнародними штаб-квартирами;
- працює над мобілізацією, формулюванням та відстоюванням думки бізнес-спільноти у своїй країні з питань, що розглядаються ІСС; інформує ІСС про важливі питання та погляди, що впливають на бізнес-спільноту своєї країни;
- призначає делегатів до комісій ІСС;
- надає послуги та інформацію, що відповідають потребам членів ІСС та бізнес-спільноти у своїй країні;
- сприяє прийняттю та здійсненню політики, яку відстоює ІСС державними органами, адміністративними органами та іншими установами з метою їх реалізації у своїй країні;

- прагне всіма належними засобами сприяти кращому розумінню та ширшому застосуванню правил, кодексів, уніфікованих комерційних звичаїв та практики, встановлених ІСС.

Кожен Національний комітет уповноважений своїми членами ІСС обирати делегацію для представлення їх у Всесвітній раді та подавати кількість голосів, на яку вони мають право. Ця делегація становить представництво Національного комітету у Всесвітній раді. У разі відсутності такої делегації, кожен Національний комітет може призначити довіреної особи для представництва своїх членів ІСС [5].

Кожен Національний комітет повинен мати адміністративну структуру для сприяння активній участі членів ІСС у своїй країні в діяльності ІСС. Якщо Національний комітет більше не може відповідати цій умові, Всесвітня рада може вжити таких заходів, які вона може вважати необхідними для забезпечення належної комунікації з членами ІСС у відповідній країні. Національний комітет встановлює свої членські внески таким чином, щоб він міг покривати власні операційні витрати, а також свої фінансові зобов'язання перед ІСС [5].

Звертається до Національного комітету, який не виконує такі зобов'язання. Кожний Національний комітет надсилає Міжнародній штаб-квартирі свій річний баланс і звіт про свої доходи і витрати. Коли Національний комітет оголошується неактивним або розпущений, його члени можуть стати прямими членами ІСС. Постійні голови, відповідальні за повсякденну діяльність національних комітетів, збираються принаймні один раз на рік, як правило, у Міжнародній штаб-квартирі. Постійних голів на такі засідання скликає Генеральний секретар, який також встановлює порядок денний [5].

Коли цього вимагають умови, засновники, можуть утворювати Групу на національній або регіональній основі. За рішенням Всесвітньої ради, прийнятим більшістю у дві третини, така група може отримати право брати участь у засіданнях Всесвітньої ради та в роботі робочих органів і комісій ІСС. Умови такої участі та права різних визнаних груп визначаються в кожному конкретному випадку. За відсутності спеціальних положень група розглядається як Національний комітет. [5].

Згідно вимог ІСС, для діяльності Національних комітетів необхідно мати затверджений Статут (Додаток Б), в якому, самостійно визначаються права та обов'язки, які не суперечать Конституції ІСС.

Розглянемо більш детально структуру ІСС Україна (рис. 2.4.) [7].

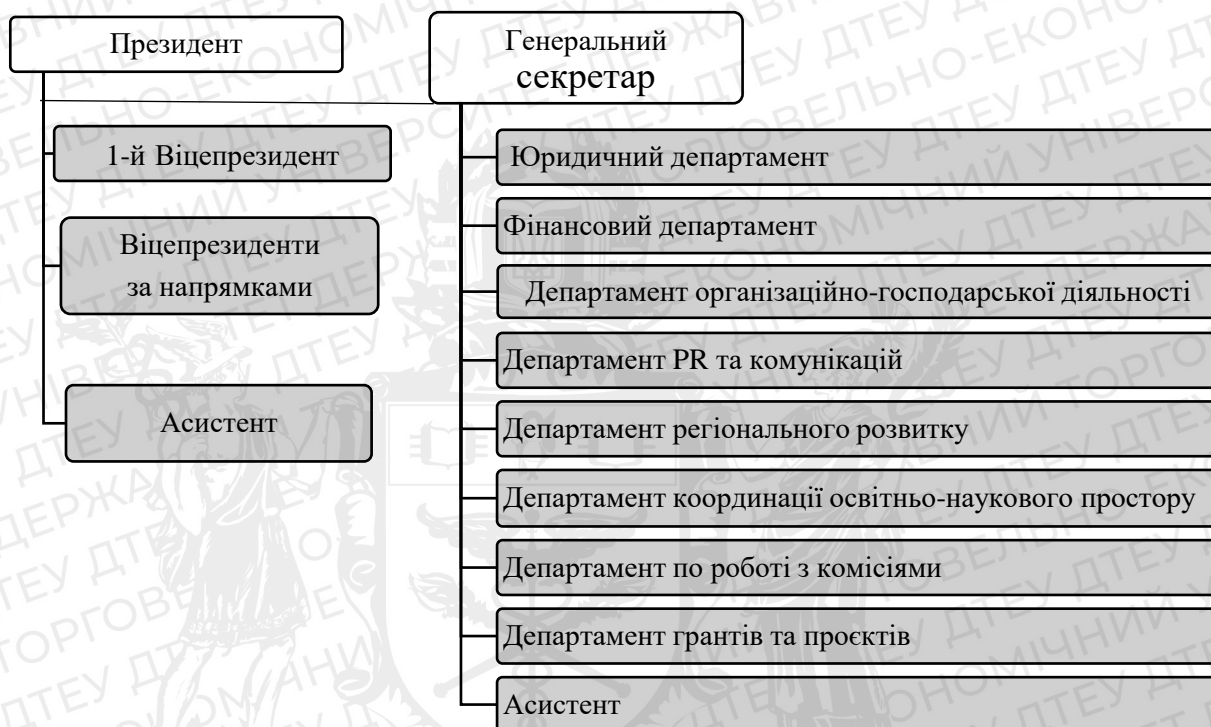


Рис. 2.4. Організаційна структура ІСС Україна [7]

В організаційній структурі ІСС Україна вищим керівництвом є президент та генеральний секретар. Заступниками президента є 1-й віце-президент та віцепрезиденти за напрямками. В підпорядкуванні створено такі департаменти, як юридичний, фінансовий, організаційно-господарської діяльності, PR та комунікацій, регіонального розвитку, координації освітньо-наукового простору, по роботі з комісіями та грантів і проєктів.

Географію представництв ІСС Україна по Україні зображено на рис. 2.5.

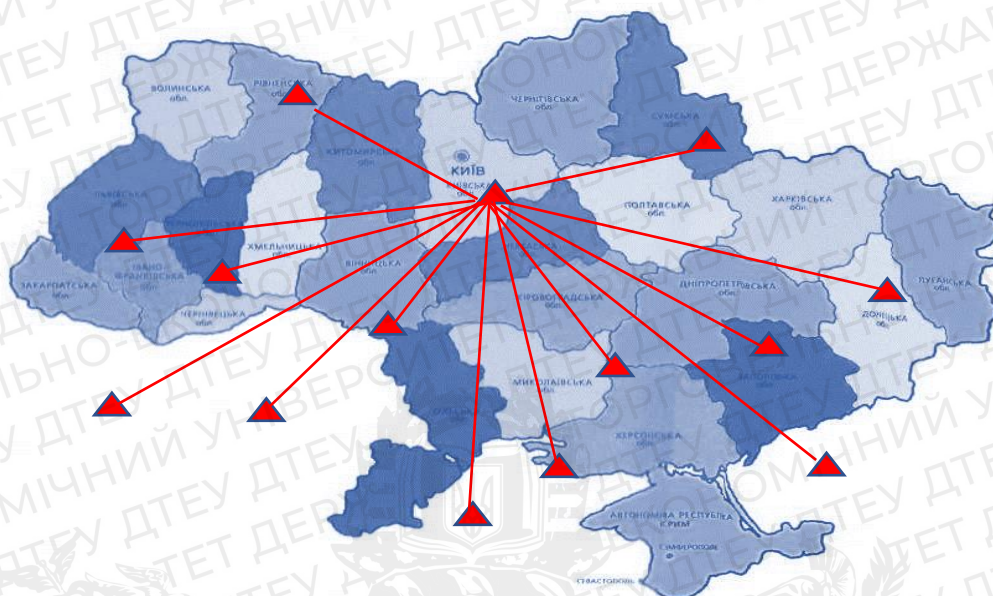


Рис. 2.5. Географія представництв ICC Ukraine [7]

Як бачимо представництва ICC Ukraine розповсюджені на території Київської, Вінницької, Запорізької, Тернопільської, Сумської, Дніпропетровської Кіровоградської, Львівської, Миколаївської, Одеської, Рівненської, Харківської, Чернівецької та Закарпатської областей. Відсутні представництва в Івано-Франківській, Хмельницькій, Волинській, Житомирській, Полтавській, Черкаській, Чернігівській, Херсонській, Донецькій та Луганській областях. Представництва присутні в чотирнадцяти областях України та є можливість розширення впливу на одинадцять інших областей, що свідчить про можливість росту Асоціації в цілому та її організаційної структури загалом.

Доцільно зазначити, що кожен з віце-президентів займається певним напрямком розвитку Асоціації [7]: сталий розвиток, ефективність та збереження довкілля; корпоративного управління; інтелектуальної власності; міжнародного бізнесу; агропромислового-комплексу; реалізації ініціатив бізнесу; розвитку регіонального бізнесу; а також з питань: науки і освіти; оподаткування, обліку та аудиту; міжнародного співробітництва; діджиталізації та цифрової трансформації; захисту інноваційної діяльності та трансферу технологій; відбудови України; міжнародного економічного розвитку; експертизи та економічно-правового

забезпечення; енергетики, охорони та захисту довкілля; роботи комісій; співпраці з Республікою Польща. Діяльність Асоціації потребує залучення багатьох працівників, які є фахівцями в різних галузях економіки.

В Статуті ІСС Україна (додаток Б) зазначено коло відносин з Міжнародною Торговою палатою, а також визначено, що трудові та соціальні відносини в колективі визначаються чинним законодавством України. В п. 13.3 ст. 13 визначено, що органи управління і посадові особи зобов'язані забезпечити трудовому колективу Комітету, усім його працівникам, належні та безпечні умови праці, своєчасну оплату праці та її індексацію, а також усі інші соціально-економічні гарантії, передбачені трудовим законодавством України.

Право приймати остаточні рішення по діяльності комітету мають Загальні збори. Проведення загальних зборів під час пандемії проводиться дистанційно з використанням технології Zoom [13].

Розглянемо детальніше структуру апарату управління ІСС Україна (рис. 2.6) [13].



Рис. 2.6. Структуру апарату управління ІСС Україна [7]

Як бачимо в апараті управління ICC Ukraine є лише п'ять постійних посад, це президент, генеральний секретар, помічниця президента, помічниця Генерального секретаря/Менеджер зовнішньоекономічної діяльності та фінансовий директор. Всі інші посади, заступник Генерального секретаря з питань PR та комунікацій, директор департаменту регіонального розвитку, радник Генерального секретаря з питань енергетики та екології, радник Генерального секретаря з питань взаємодії з гілками влади, радник Генерального секретаря з питань інтелектуальної власності, перекладач з англійської мови з економічним спрямуванням, радник Генерального секретаря з питань PR та комунікацій, заступник менеджера зовнішньоекономічної діяльності та перекладач з англійської мови на громадських засадах займають посади на волонтерських засадах та не відносяться до постійного складу персоналу Асоціації.

В організаційній структурі ICC Ukraine, при проведенні Загальних зборів, використовуються засоби інтерактивних технологій Zoom; Асоціація підтримує постійні відносини із Штаб-квартирою Міжнародної Торгової Палати; Співпрацює з Національними комітетами різних країн; має свої органи управління; поширює свій вплив в Україні шляхом відкриття представництв; має в своєму складі працівників оформлених на постійній основі та тих, які працюють на волонтерських засадах.

Отже, аналіз асоціації показав, що її діяльність спрямована на створення партнерства в міжнародному співробітництві, до участі в якому залучаються представники влади, бізнесу та світової спільноти. Правильно організована структура та певний план дій допомагають успішній діяльності даної асоціації.

2.2. Рекомендації щодо нових механізмів реагування міжнародних компаній на глобальні пандемії

Проаналізувавши організаційну структуру ICC Ukraine було висунуто наступні рекомендації щодо її можливої трансформації (рис. 2.7).

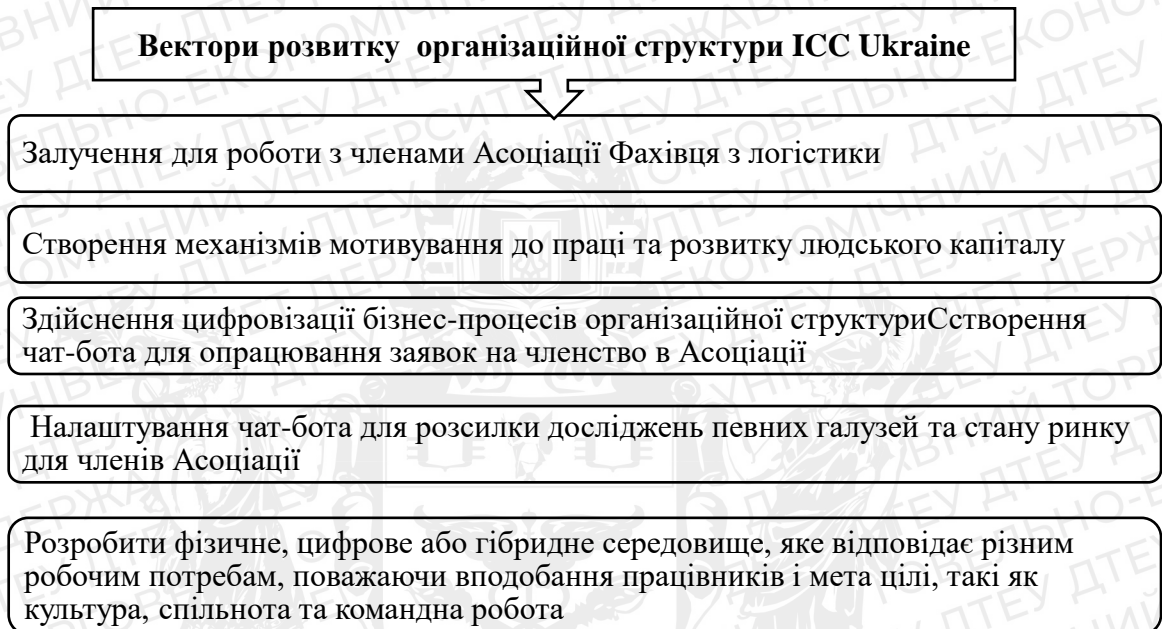


Рис. 2.7. Рекомендації щодо покращення організаційної структури «ICC Ukraine»

Джерело: [розроблено автором]

Залучення для роботи з членами Асоціації Фахівця з логістики для аналізу та прогнозування механізму доставки товарів та послуг потенційним клієнтам та пошук можливих шляхів покращення схем логістичних маршрутів. Правильно розрахована та підібрана логістика дасть змогу Асоціації покращити

Асоціація має багато напрямків діяльності та проводить аналіз різних галузей економіки, тому є доцільним створення механізму утримання людського капіталу (введення доплат за вислугу років, медичне страхування, санаторно-курортне лікування тощо);

Здійснення цифровізації бізнес-процесів організаційної структури, що допоможе:

- 1) розробити ефективні методи лідерства, які допоможуть працівникам

- підприємства подолати будь-які виклики ринку;
- 2) скористатись перевагами трансформації бізнесу завдяки функціональній співпраці з іншими командами;
 - 3) моделювати обґрунтовані сценарії того, які кризи можливі в певній галузі економіки; застосувати нові бізнес-моделі та оцінити їх в практичній діяльності.

Створення чат-бота для опрацювання заявок на членство в Асоціації, зменшить навантаження при опрацюванні звернень з стандартними питаннями, на які може дати відповідь штучний інтелект, наприклад на основі Telegram або Viber.

Розглянемо більш детально. На сайті установи є можливість заповнити заявку на участь (рис. 2.8).

The image shows two versions of a web form for ICC Ukraine. The left version is in Ukrainian, titled "Заявка на участь". It features a "Premium" dropdown menu, followed by input fields for "Ваше ім'я", "Ваш номер телефону", "Ваш email", "Назва компанії", and "ЕДРПОУ". At the bottom, there is a checkbox labeled "Заповнюючи форму Ви погоджуєтесь з Політикою Конфіденційності" and a "Відправити" button with a right arrow. The right version is in English, titled "Application for participation". It has a similar layout with a "Premium" dropdown, input fields for "Your name", "Your phone number", "Your email", "The company name", and "EDRPOU". At the bottom, there is a checkbox labeled "By filling out the form, you agree to the Privacy Policy" and a "Send" button with a right arrow.

Рис. 2.8. Заявка на участь ICC Ukraine [14]

Заявка на участь являє собою форму зворотного зв'язку, в якій вказується тип участі, ім'я, номер телефону, електронна адреса, назва та ЄДРПОУ компанії. На таку заявку необхідно перетелефонувати працівникові та уточнити деталі майбутньої співпраці.

Якщо створити чат-бот для реєстрації буде можливість наприклад в режимі-online запросити уточнюючі документи, або наприклад в клієнта з'явилося запитання, яке є стандартним для більшості клієнтів, тоді можливо завчасно надати

відповідь на нього. Налаштування чат-бота для розсилки досліджень певних галузей та стану ринку для членів Асоціації або розсилки прес-релізів відкритих заходів, які організовує Асоціація.

Отже, доцільно розробити фізичне, цифрове або гібридне середовище, яке відповідає різним робочим потребам, поважаючи вподобання працівників і мета цілі, такі як культура, спільнота та командна робота. Такий захід допоможе бути завжди на зв'язку з головним офісом та апаратом управління та допоможе швидко та якісно вирішувати будь-які ситуації в реальному часі. Кожна з перелічених рекомендацій може стати частиною стратегічного плану трансформації організаційної структури організації.

Висновки до розділу 2

В другому розділі було здійснено аналіз організаційної структури ICC Ukraine а саме, в організаційній структурі ICC Ukraine, при проведенні загальних зборів, використовуються засоби інтерактивних технологій Zoom; Асоціація підтримує постійні відносини із Штаб-квартирою Міжнародної Торгової Палати, співпрацює з Національними комітетами різних країн, має в своєму складі працівників оформлених на постійній основі та тих, які працюють на волонтерських засадах.

Визначено, що Національні комітети утворюють глобальну мережу та формують політику ICC попереджаючи уряди своїх країн про міжнародні проблеми бізнесу. ICC Ukraine співпрацює з усіма національними комітетами світу. Розглянуто сучасну мережу Національних комітетів ICC, їх права, обов'язки та відповідальність.

Запропоновано рекомендації щодо її можливої трансформації для покращення функціонування організаційної структури, які можуть стати частиною стратегічного плану трансформації організаційної структури організації.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Досліджено характер викликів для сучасної діяльності міжнародної компанії, а саме:

- визначено особливості та напрямки розвитку міжнародної компанії в умовах глобальних пандемій в переосмисленні трьох ключових факторів: роботи, робочої сили та робочого середовища.

- факторами впливу на організацію структури міжнародної компанії встановлено: зміни у глобальному ланцюжку поставок; руйнування інститутів та мереж, цифровізація бізнес-процесів, глобальні інновації в галузі охорони здоров'я, розвиток соціального підприємництва та розвиток стійкості та орієнтація на інноваційне підприємництво. Основним є застосування цифровізації бізнес-процесів.

Проаналізовано механізми реагування на виклики глобальних пандемій, а саме:

- визначено характер змін організаційної структури міжнародних організацій на досвіді «ICC Ukraine», а саме, в організаційній структурі ICC Ukraine, при проведенні Загальних зборів, використовуються засоби інтерактивних технологій Zoom; Асоціація підтримує постійні відносини із Штаб-квартирою Міжнародної Торгової Палати; Співпрацює з Національними комітетами різних країн; має свої органи управління; поширює свій вплив в Україні шляхом відкриття представництв; має в своєму складі працівників оформлених на постійній основі та тих, які працюють на волонтерських засадах. Остання редакція Статуту ICC Ukraine була затверджена в 2018 році, тому суттєвих змін під час пандемії організаційна структура не зазнала.

- надано рекомендації щодо нових механізмів реагування міжнародних компаній на глобальні пандемії, а саме: залучення для роботи з членами Асоціації Фахівця з логістики для аналізу та прогнозування механізму доставки товарів та послуг потенційним клієнтам та пошук можливих шляхів покращення схем логістичних маршрутів; створення механізму утримання людського капіталу (введення доплат за вислугу років, медичне страхування, санаторно-курортне лікування тощо); здійснення цифровізації бізнес-процесів організаційної структури, що допоможе;

створення чат-бота для опрацювання заявок на членство в Асоціації; налаштування чат-бота для розсилки досліджень певних галузей та стану ринку для членів Асоціації, а також, розробити фізичне, цифрове або гібридне середовище, яке відповідає різним робочим потребам, поважаючи вподобання працівників і мета цілі, такі як культура, спільнота та командна робота.

Трансформація організаційної структури є об'ємною темою, яка потребує аналізу багатьох чинників багато з яких становлять комерційну таємницю: ефективності механізмів функціонування підприємства, особистої ефективності працівників, розрахунку швидкості реагування на виклики, наявності стратегії кризової комунікації.

Дослідження було проведено за допомогою відкритих нормативно правових документів Асоціації та фіксує стан та механізми функціонування станом на 2023 рік. Проведення дослідження на тему трансформації організаційної структури міжнародних підприємств є важливим, тому що допомагає визначити різні аспекти діяльності та допомогти оптимізувати діяльність працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Литвиненко А. О. Костинська В. О. Розвиток міжнародного підприємництва в умовах пандемії. URL: <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/download/2897/2738> (Дата звернення: 04.05.2023р).
2. Асоціація «Український національний комітет Міжнародної торгової палати» (ICC Ukraine) м. Київ. Офіційна сторінка URL: <https://iccua.org/> (дата звернення: 04.05.2023р).
3. Міжнародне дослідження Deloitte Human Capital Trends URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends.html> (дата звернення: 04.05.2023).
4. National committees International Chamber of Commerce. URL: <https://iccwbo.org/national-committees/?location=icc-ukraine> (дата звернення: 04.05.2023р).
5. ICC Constitution (June 2016) URL: <https://iccwbo.org/icc-constitution/#block-accordion-4> (дата звернення: 04.05.2023).
6. Governance ICC URL: <https://iccwbo.org/governance/> (дата звернення: 04.05.2023).
7. Структура ICC Ukraine. URL: <https://iccua.org/struktura/> (дата звернення: 04.05.2023).
8. Six key trends impacting global supply chains in 2022 URL: <https://kpmg.com/sg/en/home/insights/2022/03/six-key-trends-impacting-global-supply-chains-in-2022.html> (дата звернення: 04.05.2023).
9. Arnold Kling. Between Institutions and Networks URL: <https://www.nationalaffairs.com/publications/detail/between-institutions-and-networks> (дата звернення: 04.05.2023).
10. Sue Cuntrell, Karen Weisz, M. Griffiths. Navigating the end of jobs URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html#navigating-the-end> (дата звернення: 04.05.2023).
11. Steve Hatfield, Tara Mahoutchian. Activating the future of workplace URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html#activating-the-future> (дата звернення: 04.05.2023).

12. Digital transformation trends for the Next Normal URL: <https://lucid.co/blog/digital-transformation-trends-for-the-next-normal> (дата звернення: 04.05.2023).
13. Звіт діяльності ICC Ukraine за 2022 рік URL: https://docs.google.com/document/d/17YL1Z70wJ3CT5yWv91KSr3VdH_88nr1t/edit (дата звернення: 04.05.2023).
14. Заявка на участь ICC Ukraine URL: <https://iccua.org/zayavka-na-uchast/> (дата звернення: 04.05.2023).
15. Міжнародна економіка : підручник: в 2 ч. / за ред. А.А. Мазаракі. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. Ч. 1. 564 с.
16. Світовий ринок товарів та послуг: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за заг. ред. А.А. Мазаракі, Т.М. Мельник. К. : Київ. нац. торг. екон. ун-т, 2015. 720 с.
17. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: ефективність, державне регулювання, конкурентоспроможність: зб. наук. ст. пр. Ч.2 / відп. ред. А.А. Мазаракі. К. : Київ.нац.торг.-екон.ун-т, 2010. 485 с.
18. Дугінець Г.В. Глобальні ланцюги вартості [текст]: монографія. К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2018. 412 с.
19. Вдовічен А. А., Вдовічена О. Г. Векторна орієнтація підприємств малого та середнього бізнесу в умовах ринкової інтеграції прикордонних регіонів. Фінансове забезпечення розвитку малого та середнього бізнесу у прикордонних регіонах: матеріали Міжнародної наукової інтернет-конференції, м. Чернівці, 14 травня 2019 року. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2019. С. 14-17.
20. Романюк І.А. Нові чинники та концепції здійснення інтенсифікації сільського господарства. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2016. №4 (36). С. 60-63.
21. Пономаренко В. С., Піддубна Л. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства: підручник Х.: ВД «ІНЖЕК», 2018. 328 с.
22. Аакер Д. Стратегічне ринкове управління; пер. з англ. під ред. С. Г. Божук, 2017. 496 с.
23. Кужель В. М. Методичні підходи до формування моделі управління технічним розвитком підприємств. Формування ринкових відносин України. 2016. № 3. С. 47–51.

24. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент: [навч. посіб.] / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко. К.: Центр учбової літератури, 2019. – 256 с.
25. Маслак О. І. Управління інноваційним потенціалом підприємства в умовах циклічності. Економіка і організація управління. 2014. №1. С. 166–173.
26. International Trade Center (Міжнародний торговельний центр).URL: <http://www.intracen.org/itc/market-info-tools/> (дата звернення: 04.05.2023р).
27. Сайт Світової організації торгівлі. URL: https://www.wto.org/english/tratop_e/tariffs_e/tariff_data_e.htm (дата звернення: 04.05.2023р).
28. Мазаракі А.А., Дугінець Г.В. Міжнародна торгівля за поширення виробничих мереж. Вісник КНТЕУ. N 6 (128). 2019. С. 5-18.
29. Ремінський, М. М., Н. Є. Скоробогатова Н.Є. Особливості забезпечення міжнародної конкурентоспроможності підприємств в умовах невизначеності під впливом пандемії COVID-19. Актуальні проблеми економіки та управління. 2021. №. 15
30. Власенко О.О. Управління міжнародними зв'язками підприємства в умовах кризової ситуації спричиненої COVID-19." The 1 st International scientific and practical conference. Topical issues of modern science, society and education (August 8-10, 2021) SPC-Sci-conf. com. ual, Kharkiv, Ukraine. 2021. 1016 p.. 2021.
31. Євась, Т. В., Жукова, О. А., & Олійник, М. А.Сучасні аспекти управління персоналом підприємства в умовах пандемії COVID-19. Подільський науковий вісник, 2012 № 2(18). С. 39-43.
32. Корейба, В. Д., Нагорна, І. І. Управління персоналом в умовах всесвітньої пандемії: нові виклики та можливості. Міжн. наук.-практ конф. «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи». 2021. С. 82-83.
33. Короленко, Н. В., Ларіна, Т. І. Тенденції розвитку зовнішньої торгівлі України в умовах глобальної кризи COVID-19. Інвестиції: практика та досвід, 2021. № (1), 59-65.
34. Мазуренко І. М. Зміна тенденцій міжнародної міграції робочої сили в умовах пандемії COVID-19. 2022. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/55224>.
35. Грудзевич У., Руденко З., Сідельник О.Аналіз діяльності міжнародних рейтингових агентств на сучасному етапі. Економіка та суспільство, 2021. № (24).



ДОДАТКИ

Витяг з Єдиного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадянських формувань



УНК МТП

Витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадянських формувань на 04.05.2023 17:38:12

Повна назва: "УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ КОМПЕТ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГОВОЇ ПАЛАТИ"
 Код: 30019686
 Реєстраційний номер: 10741200000002645
 Дата реєстрації: 20.08.1998
 Адреса: Україна, 01034, місто Київ, ВУЛИЦЯ РЕЙТАРСЬКА, будинок 19-Б
 Статус: зареєстровано

Керівник: Переверзева Світлана Олександрівна
 Підписант: Шелжунов Володимир Ігорович
 Відомості про органи управління: Загальні збори учасників; Правління; Президент, Генеральний Секретар

Засновник: Відповідно до реєстру учасників асоціації

Статутний капітал: не вказано грн

Види діяльності

Основний:

- 94.11 Діяльність організацій промисловців і підприємців

Додаткові:

- 70.21 Діяльність у сфері зв'язків із громадськістю
- 70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування
- 73.20 Дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки
- 74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність, н.в.і.у.
- 69.10 Діяльність у сфері права
- 82.30 Організування конгресів і торговельних виставок

Контактна інформація

Телефон: 380442342485

Дані про взяття на облік

Органи статистики:

Назва: ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ

Дата: 26.08.1998

Ідентифікаційний код: 37507880

Реєстр платників податків:

Назва: ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У М.КИЄВІ, ДПІ У ШЕВЧЕНКІВСЬКОМУ РАЙОНІ (ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ

РАЙОН М.КИЄВА)

Дата: 03.08.1999

Ідентифікаційний код: 44116011

Реєстр платників єдиного внеску:

Назва: ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У М.КИЄВІ, ДПІ У ШЕВЧЕНКІВСЬКОМУ РАЙОНІ (ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ

РАЙОН М.КИЄВА)

Дата: 03.05.2002

Ідентифікаційний код: 44116011

Статут Асоціації “Український національний комітет Міжнародної Торгової Палати”

КОPIЯ

ЗПДНО З ОРИГІНАЛОМ
Генеральний секретар УНК МТП

Михайлов В. Ю.

Затверджено
Х Асамблеєю
Учасників Асоціації “УНК МТП”
11 листопада 2016 року.
Протокол № 11/11/2016

Нова редакція
затверджена Загальними Зборами
Учасників Асоціації “УНК МТП”
21 грудня 2018 року.
Протокол від 11.12.2018 р.

СТАТУТ

Асоціації “Український національний комітет Міжнародної Торгової Палати” (Нова редакція)

Ідентифікаційний код - 30019686

м. Київ 2018 р.

СТАТТЯ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Всі терміни, що вживаються у цьому статуті з великої літери та для яких за загальними правилами української мови налічені з великої літери не є обов'язковими, мають значення, надані їм у цьому статуті.

1.1. Цей статут (надалі - “Статут”) визначає загальні правові та організаційні засади діяльності Асоціації “Український національний комітет Міжнародної Торгової Палати” (надалі у цьому Статуті стисло називатиметься “Комітет” або скорочено назвою - “Асоціація “УНК МТП” або “УНК МТП”), що створена на безоплатній основі в формі господарської асоціації відповідно до статті 3 Конституції Міжнародної Торгової Палати (Світової організації бізнесу) та Рішення Світової Ради Міжнародної Торгової Палати № 7, прийнятого на 175 сесії 3 квітня 1958 року у м. Парижі (Франція), доручення Кабінету Міністрів України від 12 листопада 1997 р. № 22692/23 щодо підтримки створення Національного Комітету МТП в Україні, яка здійснює свою некормерційну господарську діяльність без мети одержання прибутку та функціонує на основі цього Статуту, що є єдиним установчим документом Комітету.

1.2. Комітет створено як національний комітет відповідно до Конституції Міжнародної Торгової Палати, надалі скорочено (іменованої “МТП”, англійською мовою - “ICC”, має міжнародний статус та міжнародний характер діяльності. Упровадження свого існування, Комітет реалізує права та обов'язки колективного учасника, організаційного середку та представника МТП в Україні, яка вживаються в Конституції МТП.

1.3. Комітет представляє МТП в Україні відповідно до пункту 4 статті 3 Конституції МТП та здійснює представництво інтересів своїх учасників у Міжнародній Торговій Палаті на підставі Конституції МТП.

1.4. Комітет є несправляною неприбутковою самозадіяною юридичною особою, яка об'єднує юридичних осіб, які створили і діють відповідно до законодавства України, та громадян України, зареєстрованих як фізичні особи-підприємці, та їх об'єднання.

1.5. Статут Комітету містить зобов'язання розробляти програмні документи (проблематику) або їх частини єдиної законності та учасників Комітету, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління Комітету та інших пов'язаних з ними осіб.

1.6. Статут Комітету передає передатку активів одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду або зарахування до доходу бюджету у разі припинення юридичної особи (у результаті ліквідації, злиття, поділу, присвоєння або перетворення).

1.7. Доходи Комітету використовуються виключно для фінансування видатків на утримання цього неприбуткового організації, реалізації її мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності.

1.8. Комітет є добровільним об'єднанням, створеним для постійної координації господарської діяльності її учасників, для представлення, задоволення і захисту їх правочинних та економічних інтересів, через об'єднання їх майнових ресурсів та організаційних можливостей.

2

СТАТТЯ 3. МЕТА, ЗАВДАННЯ, ПРЕДМЕТ ГОСПОВІСНИ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПІТЕТУ

3.1. Основною МЕТОЮ діяльності Комітету є сприяння систематичному розвитку міжнародного обігу товарів, послуг, інтелектуальної власності та інвестиційного капіталу, розвитку національної економіки та її інтеграції у світову господарську систему, збільшення експорту товарів і послуг українських виробників, формування сучасних промислових, фінансових, торговельно-інфраструктурних, створення сприятливих умов для конкурентної підприємницької діяльності, розвитку всіх видів підприємництва та становлення високого рівня компетентності, справдливості, чесності у сфері національних та міжнародних ділових відносин.

3.2. Основними ЗАВДАННЯМИ Комітету є:
- підтримання постійних зв'язків із Штаб-квартирою Міжнародної Торгової Палати у м. Парижі (Франція), підрозділами її інших структурних МТП;
- популяризація в Україні економіко-політичного курсу МТП, її експертних оцінок, пропозицій, правочинних, послуг, інших інструментів удосконалення економічної (підприємницької) діяльності, сприяння їх торговельно-запозиченню і реалізації в національних інтересах;
- координація діяльності учасників Комітету, організація взаємодійного співпраці та справедливого приватного врегулювання конфліктів і суперечностей між ними;

- дослідження ринку та вивчення суспільної думки;
- консультативні з питань комерційної діяльності та управління;
- міжнародні відносини, регулювання зовнішньої торгелі, міжнародної фінансової та технічної співпраці;
- дослідження та робота в галузі гуманітарних та суспільних наук;
- втілення традицій благодійництва та участь у формуванні гуманітарної політики України;
- підвищення рівня компетентності учасників Комітету, інших українських та іноземних суб'єктів підприємницької діяльності;
- запровадження співпраці та сприяння розвиткові публікацій Міжнародної Торгової Палати;
- представлення інтересів своїх учасників під егідою МТП як в Україні, так і за її межами, і представництво їх інтересів економічного співпраці перш за все торговельно-запозиченню і реалізації в національних інтересах;
- формування складу делегатів для системної роботи в рамках Комісії ІСС.

3.3. Для реалізації зазначених мети й завдань, Комітет, відповідно до цього Статуту, Конституції МТП, чинного законодавства України та міжнародних угод:

- здійснюватиме співробітництво з органами державної влади, незалежними громадськими та підприємницькими організаціями (об'єднаннями), з міжнародними та національними фондами, іншими юридичними особами України та інших країн;

4

- залучатиме провідних фахівців та експертів України і від МТП до участі у співпраці економічному розвитку України, реалізації відповідних заходів, програм;

- вживатиме заходів щодо залучення в Україну іноземних інвестицій, розроблення та реалізації інвестиційних програм, сприяння розширенню та підвищенню ефективності науково-технічних, виробничих і комерційних зв'язків між підприємствами України й інших країн;

- здійснюватиме редакційно-видавничу діяльність, поширюватиме інформацію, що не має характеру державної чи комерційної таємниці, про умови та можливості економічної діяльності на українському та закордонних ринках, її суб'єктах, дослідження науки і техніки;

- сприятиме підвищенню кваліфікації українських фахівців у галузях державотворення і права, економіки та підприємництва, фінансів тощо;

- організуватиме інші сприятливі організації консультацій, конференцій, переговорів, виступів, інших заходів з питань економічного співпраці, тобто всілякі міжнародні;

- надаватиме своїх учасників організаційну, інформаційну, методичну, іншу подібну допомогу у реалізації ними товарів, робіт і послуг під егідою Комітету;

- сприятиме розвитку культурної, науки та освіти в Україні.

СТАТТЯ 4. ЮРИДИЧНИЙ СТАТУС КОМПІТЕТУ

4.1. Комітет є несправляною неприбутковою самозадіяною юридичною особою, яка набула правового статусу юридичної особи та законодавством України з дати її державної реєстрації.

4.2. Відповідно до пункту 2 статті 120 Господарського кодексу України Комітет є господарською асоціацією, здійснює господарську діяльність без мети одержання прибутку (некормерційна господарська діяльність) і має статус неприбуткової організації. Комітет не одержує прямих прибутків (дивидендів) від своїх діяльності для подальшого розподілу між його засновниками (учасниками), учасниками Комітету, його працівниками (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членами органів управління та інших пов'язаних з діяльністю Комітету; усе це доходи Комітету повинні бути направлені повністю на реалізацію його статутних цілей.

4.3. Комітет є власником юридично відокремленого майна, має право самостійно здійснювати володіння, користування та розпорядження належним йому майном відповідно до мети своєї діяльності та призначення майна, від свого імені укладати угоди, набувати та реалізувати майнові або немайнові права та зобов'язання, виступати стороною процесу у державних і арбітражних (третейських) судах, відкрити рахунок в українській та іноземній валюті як в українській, так і в закордонних банківських установах, реалізувати інші повноваження в порядку, встановленому чинним законодавством України, має самостійний баланс та діє на засадах повного господарського розрахунку, самоювності та самофінансування.

5

1.9. Комітет не втручається у господарську діяльність своїх учасників і приймає інші управлінські рішення, не вчиняє дій, спрямованих привести до обмеження конкуренції чи погіршення її умов. Комітет є уповноваженим представляти інтереси своїх учасників у відносинах з МТП, органами влади, іншими підприємствами та організаціями з питань діяльності Комітету.

1.10. Комітет керується у своїй діяльності Конституцією МТП та нормами чинного законодавства України (включно з міжнародними угодами, згодом на які дана Верховною Радою України), цим Статутом.

1.11. Комітет відповідає за своїми зобов'язаннями усім майном, що йому належить, на яке може бути звернено стягнення у відповідності з чинним законодавством України.

1.12. Учасники Комітету, інші юридичні особи, держава, її органи та організації не несуть відповідальності за зобов'язаннями Комітету; так само, Комітет не несе відповідальності за зобов'язаннями Комітету; будьякі інші особи не держави.

1.13. Комітет незалежний у своїй діяльності від органів державного управління, політичних та інших громадських об'єднань, не підлягає їм.

1.14. Комітет здійснює свою діяльність на засадах законності, гуманності, неупередженості, спільності інтересів і рівності прав його учасників, гласності, добровільності та самовираження, доступності та відкритості.

СТАТТЯ 2. НАЙМЕНУВАННЯ ТА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ КОМПІТЕТУ

2.1. Найменування Комітету:
- українською мовою, повне - Асоціація “Український національний комітет Міжнародної Торгової Палати”; скорочене - Асоціація “УНК МТП” або “УНК МТП”;

- російською мовою, повне - Ассоциация “Украинский национальный комитет Международной Торговой Палаты”; скорочене - Ассоциация “УНК МТП” або “УНК МТП”;

- англійською мовою, повне - “Ukrainian National Committee of the International Chamber of Commerce Association”; скорочене - “ICC Ukraine”, “Association” або “ICC Ukraine”;

2.2. Комітет має право використання зареєстрованого знаку МТП для товарів і послуг (даючи “ІСС” із стилізованим зображенням земної кулі, вишаною у літери “ІСС”) відповідно до Конституції МТП та Рекомендацій МТП щодо використання довічного МТП національним комітетам та групам МТП.

2.3. Комітет є власником знаку для товарів і послуг за Єдиною Товарною Маркою від 15.09.2003 р. Бюл.№9 — зображення Золотої Свіркової Пекторалі.

2.4. Місцезнаходження Комітету: вул. Рейтарська, 19-К, м. Київ, 01034, Україна.

3

4.4. Комітет використовує майно для завдань, визначених його Статутом.

4.5. Комітет може створювати представництва, філії та інші структурні підрозділи без прав юридичної особи в порядку, визначеному законодавством України і відповідними Положеннями, які затверджуються Правлінням Комітету, та надавати третім особам, у тому числі за межами України, повноваження щодо представництва інтересів і сприяння реалізації статутних завдань Комітету на договірних засадах. Порядок функціонування представництва і представника Комітету, їх права та обов'язки стосовно Комітету та третіх осіб визначаються у відповідних Положеннях або договорах. Договори підписуються Президентом або Генеральним секретарем Комітету та підлягають подальшому схваленню Правлінням Комітету.

4.6. Комітет має право передавати (арендувати, делегувати) третім особам права щодо виконання певної діяльності від егідою з використанням інтелектуальної власності і ділової репутації Комітету.

4.7. Для виконання статутних завдань та мети МТП в Україні відповідно до Конституції та директивних документів МТП, Комітет може виступати співзасновником інших юридичних осіб.

4.8. Комітет може вступати до національних і міжнародних організацій, створених цілі яких є подібними до цілей Комітету за цим Статутом.

4.9. Комітет має свою печатку, штамп, фірмовий бланк, етикетку, знак для товарів і послуг, зразки яких затверджуються і скріплюються секретарем Комітету.

СТАТТЯ 5. ПІДТРИМКА ВІДНОСИМ З МТП

5.1. У межах своїх постійних відносин із Штаб-квартирою Міжнародної Торгової Палати у м. Парижі (Франція), Комітет може до Штаб-квартири МТП:

- доповідати щодо основних змісту порядку денного та рішень Загальних Зборів Комітету;
- передавати свої публікації;
- повідомляти про реорганізацію або ліквідацію Комітету;
- кандидатури до складу Комісії МТЕ;
- інформацію про свій речовий баланс та витрати і втрати;
- іншу важливу інформацію щодо діяльності Комітету.

5.2. Комітет має коллективний учасник МТП здійснює внески до МТП у порядку та розмірі, встановленому в Штаб-квартирою.

СТАТТЯ 6. УЧАСТЬ У КОМПІТЕТІ

6.1. Усі учасники Комітету набувають різного обсягу права та обов'язків залежно від правового статусу участі в Комітеті.

6.2. В Комітеті встановлено три статусу Учасника з різними обсягами прав:
- Учасник-сперектор;
- Асоціований Учасник;
- Дійсний Учасник.

6

Продовження Додатку Б

12.3. Генеральний секретар Комітету:

- представляє Комітет перед третіми особами в Україні та за її межами, без довіреності від імені Комітету, має право підпису будь-яких документів від імені Асоціації "УНІС МТТ";
- здійснює організаційно-розпорядчі функції в Комітеті та оперативний контроль над поточною діяльністю Комітету;
- розробляє та готує проекти документів для подання на розгляд та затвердження органами управління Комітету та забезпечує їх виконання;
- виконує функції секретаря Загальної Збори та Правління Комітету;
- укладає договори та інші угоди з юридичними та фізичними особами від імені Комітету;
- разом з Президентом Комітету завірає своїм підписом протоколи засідань і рішення органів управління Комітету;
- приймає рішення про утворення або скасування повноважень представників Комітету, а так само фізичних осіб, що діють від імені представників - юридичних осіб;
- видає від імені Комітету та скласовує довіреності на вчинення правочинів (у тому числі договорів, контрактів тощо) іншим особам на здійснення юридично значущих дій в межах своїх повноважень;
- контролює, спрямовує та вправляє у виконанні роботи Комітету діяльність місцевих (регіональних) представників і представництв, а також Комісії Комітету;
- у межах чинного законодавства України, реалізує інші повноваження у відповідності з Конституцією МТП, цим Статутом та іншими нормативними актами Комітету.

12.4. Генеральний секретар Комітету має право доручати виконання певних своїх повноважень посадовим особам Секретарату Комітету, крім тих, які вказані в його повноваженнях.

12.5. Генеральний секретар Комітету має такі виключні повноваження:

- має право першого підпису на усіх офіційній (у тому числі фінансовій, бухгалтерській) документації Комітету, а також документів звітності Комітету перед органами державної влади та місцевим самоврядуванням;
- має право першого підпису документів у сфері майнових відносин Комітету;
- контролює і несе відповідальність за роботу бухгалтерії Комітету;
- кадує заходи щодо матеріально-грошового та господарського забезпечення діяльності Комітету, здійснює управління його майном, у відповідності з нормами, якими регулюється діяльність Комітету;
- затверджує організаційно-правову структуру і штатний розпис Секретарату;
- за згодою Президента Комітету, встановлює посадові оклади працівникам Секретарату Комітету;
- затверджує список уповноважених від Комітету у складі Комісії МТП;
- виступає від імені Комітету у відносинах з його трудовим колективом і працівниками.

СТАТТЯ 16. ОБЛІК, ЗВІТНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІТЕТУ

16.1. Фінансовий рік Комітету співпадає з календарним роком.

16.2. Комітет веде первинний (управлінський) та бухгалтерський облік результатів своєї роботи, складає статистичну інформацію та адміністративні дані, здійснює звітність у відповідності з чинним законодавством України.

16.3. Генеральний секретар Комітету та головний бухгалтер (фінансовий директор) Комітету несуть персональну відповідальність за дотриманням порядку ведення та достовірності обліку та звітності.

16.4. Генеральний секретар Комітету та головний бухгалтер (фінансовий директор) Комітету зобов'язані наприкінці поточного фінансового року подати Загальній Зборі чи Правлінню на затвердження звіт про виконання кошторису витрат за поточний рік та проект кошторису витрат Комітету на наступний рік.

16.5. Комітет користується обов'язковим та добровільним аудитом згідно чинного законодавства України.

16.6. Комітет зобов'язується подавати звіт про використання доходів (прибутків) неприбуткової організації за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної податкової політики, у строки, передбачені чинним законодавством України.

СТАТТЯ 17. ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІТЕТУ

17.1. Комітет припиняє свою діяльність у випадку його реорганізації або ліквідації, які здійснюються на підставі рішення Загальної Збори або на підставі судового рішення у порядку та випадках, передбачених чинним законодавством України.

17.2. При прийнятті рішення про припинення діяльності Комітету Загальна Збори призначають ліквідаційну комісію, до якої з моменту її призначення переходять усі функції управління справами Комітету, та визначає строки виконання дій з реалізації процедури ліквідації, у відповідності з вимогами законодавства. Ліквідаційна комісія публікує у відповідному органі преси у п'ятиденний строк з моменту її призначення, інформацію про припинення діяльності Комітету із зазначеним порядком і строку вивчення кредиторним вимог до нього, проводить оцінку наявного майна Комітету, вказавши його дебіторів і кредиторів та вказавши заохід щодо розрахунків з ними, складає відповідні баланси, подає їх на розгляд і затвердження Загальної Збори.

17.3. У разі ліквідації Комітету, його активи не розподіляються між Учасниками Комітету, а передаються іншій неприбутковій організації відповідного виду чи заручуються до доходу бюджету.

17.4. Цей Статут передбачає передачу активів одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду або заручення до доходу бюджету у разі припинення юридичної особи (у результаті її ліквідації, злиття, поділу, присадибна або перетворення).

17.5. Комітет вважається реорганізованим або ліквідованим з моменту внесення запису про це до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

СТАТТЯ 13. ТРУДОВІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

13.1. Трудовий колектив Комітету становить усі фізичні особи, які своєю працею беруть участь у його діяльності.

13.2. Повноваження трудового колективу Комітету та органу представників його інтересів визначаються чинним законодавством України.

13.3. Комітет, його органи управління і посадові особи зобов'язані забезпечити трудовому колективу Комітету, усім його працівникам, належні та безпечні умови праці, своєчасну оплату праці та її індексацію, а також усі інші соціально-економічні гарантії, передбачені трудовим законодавством України.

СТАТТЯ 14. РЕВІЗІЙНА КОМІСІЯ

14.1. Контроль за дотриманням Статуту, формуванням та використанням власності Комітету, виконанням рішень Загальної Збори та інших органів управління Комітету, його господарською та фінансовою діяльністю здійснює Ревізійна комісія, яка обирається Загальною Зборою строком на 3 (три) роки у складі не менше трьох осіб, включеної її Головою. Персональний склад Ревізійної комісії обирається з Учасників Комітету.

14.2. Члени Ревізійної комісії не можуть бути членами Правління Комітету та Секретарату. Повноваження будь-якого з членів Ревізійної комісії, включеної її Головою, можуть бути припинені достроково рішенням Загальної Збори.

14.3. Діяльність Ревізійної комісії визначається окремим Положенням, яке затверджується Правлінням Комітету. Рішення Ревізійної комісії оформлюється протоколом, який підписується Головою Ревізійної комісії.

14.4. Ревізійна комісія здійснює перевірки у сферах, визначених у пункті 14.1, за дорученням Загальної Збори, Правління або Президента Комітету.

14.5. Члени Ревізійної комісії мають право вимагати від посадових осіб Комітету позачасно усіх необхідних для здійснення перевірок матеріалів, бухгалтерських і податкових документів, особистих підписових довідок.

14.6. Ревізійна комісія складає висновок за рішучими знітками про діяльність Комітету і його балансом, без заступництва такого висновку Загальною Зборою або Правлінням Ревізійна комісія не може затвердити зазначений документ.

СТАТТЯ 15. ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ТА ПОРЯДОК ВИКОРИСТАННЯ МАЙНА І КОШТІВ КОМІТЕТУ

15.1. Майно Комітету складає сукупність речей та інших цінностей (включаючи кошти, матеріальні та нематеріальні активи), що мають вартісне визначення, виробляються чи використовуються у діяльності Комітету та відображаються в його балансі або враховуються в інших передбачених законом формах обліку.

15.2. Джерелами формування майна Комітету є:

- вступні, поточні та цільові внески, здійснені шляхом сплати коштів чи/та передачі Комітету матеріальних і нематеріальних цінностей, а так само праці (об'єктів внеску), опієнтів до взаємного угодами сторін;
- цінності, одержувані як пасивні доходи (проценти, дивіденди, страхові виплати і відшкодування, роялті тощо);
- доходи, які можуть бути отримані у вигляді дотацій або субсидій з державного чи місцевого бюджетів, державних цільових фондів або у межах благодійної, у тому числі і гуманітарної допомоги чи технічної допомоги, що може бути надана Комітету відповідно до умов міжнародних договорів, угоди на обов'язок яких надана Верховною Радою України (крім дотацій на регулювання над платні послуги, які надаються неприбутковим організаціям або через них їх отримувачам згідно законодавства, з метою здійснення рішень таких цілей).

15.3. Порядок сплати вступних, поточних та цільових внесків встановлюється Положенням про внески Учасників.

15.4. Джерелом формування майна та коштів Комітету не можуть бути кредити.

15.5. Майно Комітету не може бути предметом застави.

15.6. Об'єкти внеску Учасників передаються Комітету в абсолютне володіння, користування і розпорядження з урахуванням вимог чинного законодавства відповідно до прямих застережень Учасників про спрямування тих їх внесків, які мають цільовий характер.

15.7. Майно Комітету спрямовується повністю та виключно на забезпечення його статутної діяльності й реалізацію його статутних завдань, і не підлягає передачі Комітету в управління або будь-якій частині.

Матеріальні цінності, отримані Комітетом на праві власності, господарського відання чи оперативного управління в якості внеску, вважаються переданими без обмеження строку та інших умов використання, якщо інше не передбачено угодою між особою, що їх передала, і Комітетом. Зокрема, у випадках припинення Статуту Учасника для його особи, цінності, передані йому у користування Комітету, не повертаються їй чи її правонаступникам, якщо інше не передбачено відповідною угодою між цією особою і Комітетом.

15.8. Порядок використання майна Комітету визначають Генеральний секретар, Президент Комітету, Правління та Загальні Збори у відповідності до своєї компетенції.

15.9. Комітет може створювати за рахунок власних коштів резервний фонд. Розмір, порядок створення та використання резервного фонду визначаються Правлінням. Кошти резервного фонду знаходяться у повному розпорядженні Комітету.

15.10. Мошенські збитки Комітету покриваються за рахунок його резервного фонду. За недостатності коштів резервного фонду для покриття збитків, рішення про джерело їх покриття приймається Правлінням Комітету.

СТАТТЯ 18. ПРИКІНЦЬОВІ ПОЛОЖЕННЯ

18.1. При укладенні змісту цього Статуту беруться до уваги ознаки для всього змісту значення слів і понять, а також загальноприйняті значення термінів не дають змоги і з'ясувати зміст окремих частин цього Статуту, їхній зміст встановлюється порівнянням відповідної частини Статуту зі змістом інших його частин, усім його змістом, намірами засновників.

18.2. Цей Статут складений українською мовою у 2 (двох) автентичних оригінальних примірниках, які мають однакову юридичну силу.

18.3. Статут може бути перекладений іншими мовами, при цьому у разі виникнення розбіжностей, оригінальний автентичний текст Статуту, викладений українською мовою.

Президент Асоціації
"Український національний комітет
Міжнародної Торгової Палати"
В.І. Щелунов
В.І. Щелунов

Генеральний секретар Асоціації
"Український національний комітет
Міжнародної Торгової Палати"
В.Ю. Михайлов
В.Ю. Михайлов

Генеральний секретар
УНІС МТТ
Михайлов В.Ю.
Генеральний секретар УНІС МТТ
Михайлов В.Ю.

Всього
примірників
: (лінійно пронумеровано)
: (лінійно пронумеровано)
: (лінійно пронумеровано)
: (лінійно пронумеровано)