підприємство розробляє для себе таку систему оплати праці, яка б відповідала його цілям, забезпечувала ефективну роботу працівників і сприяла швидкому досягненню бажаних результатів діяльності. Аналіз організаційної структури та особливостей сучасних систем оплати праці працівників персонального продажу, що розглянутий у цій статті, повинен сприяти у прийнятті правильного управлінського рішення щодо вибору форм та систем оплати праці на підприємстві.
Актуальним на перспективу є вивчення інших способів винагород працівників персонального продажу, порівняння ефективності роботи торгового персоналу за умов застосування різних систем оплати їх праці. Заслуговують на увагу дослідження досвіду діяльності підприємств з використанням системи сітьового маркетингу у світі і в Україні.

1. Гаркавенко С.С. Маркетинг: Підручник: – К.: Лібра, 2002. – 712 с. 2. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с. 3. Кардава Д.В. Сетевой маркетинг. Пирамида? Афера? Или ... система распространения товаров и услуг. – М: Promis international, 1998. – 283 с. 4. Лук'янець Т.І. Маркетингова політика комунікацій: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2002. – 272 с. 5. Примак Т.О. Маркетингові комунікації на сучасному ринку: Навч. посібник. –К.: МАУП, 2003. – 200 с. 6. www.oriflame.ru 7.www.uwt.kiev.ua/dealer.html.

УДК: 338.23:330.87

Я.В. Кудря
Національний університет "Львівська політехніка"

КОРПОРАТИВНА ПОЛІТИКА

© Кудря Я.В., 2006

Наведено чітке трактування суті поняття "корпоративна політика", охарактеризовано етапи її становлення і розвитку у світі, визначено мету і ціль, розкрито питання, що пов'язані з вибором критеріїв побудови структури інструментів та механізмів організування її розроблення, впровадження і реалізації.

In the article the author gave the understanding of the sence of the term "policy of corporation", described the periods of it development in the world, target and mission, opened the quastions, that connected with changing the criterias of the building the instruments and details organisation of it realising and working.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. В умовах становлення і розвитку ринкової економіки домінуючою формою підприємницької діяльності є корпорація – особливий організаційно-правовий утвір, який характеризується значною тривалістю періоду функціонування, можливістю залучення й використання інвестицій та інновацій, чіткою орієнтацією на досягнення певних комерційних цілей. Як свідчить світовий досвід, саме корпорація є потужним засобом, спроможним істотно прискорити реформування вітчизняної економіки на ринкових засадах і на базі цього забезпечити належне зростання виробництва й добробуту населення в державі.

Проте ефективне функціонування корпорації можливе лише за умови чітко сформульованої та якісно налагодженої управлінської системи, яка б здійснювала вплив на учасників корпоративних відносин з метою раціонального використання ресурсів та досягнення відповідних цілей організації. Такою системою виступає саме корпоративна політика.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Формування і впровадження корпоративної політики у теоретичному і практичному аспектах розглянуто такими зарубіжними та вітчизняними авторами, як О. Швайцер, Дж. Кьоніх, Л. Ольберг, Р. Лукас, К. Ентоні, Н. Хаєр, Р. Петрушенко, Б. Жукоський, Н. Загайда, Дж. Локк. Ці автори

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

запропонували підходи до аналізу і оцінювання, пошуку, формування і розроблення найефективніших моделей корпоративної політики, їх впровадження на практиці зарубіжних та вітчизняних корпорацій, визначення критеріїв вибору оптимального варіанта корпоративної політики.

Невирішені раніше частини загальної проблеми, яким присвячується означена стаття. При цьому вони не акцентують увагу на розкритті історичних етапів становлення і еволюції корпоративної політики у світі, відсутнє чітке трактування суті поняття, немає однозначного формулювання мети й цілей корпоративної політики, недостатньо розкриті питання, що пов'язані з вибором критеріїв побудови структури інструментів та механізмів організування її розроблення, впровадження і реалізації тощо.

Цілі статті. Цілі статті випливають з результатів огляду та аналізу літератури за проблемою розроблення, формування і впровадження корпоративної політики як базового елемента системи управління корпорацією та передбачають: формулювання чіткого трактування поняття "корпоративна політика" її мети та цілей, розкриття історичних етапів становлення і еволюції корпоративної політики у світі, висвітлення питань, що пов'язані з вибором критеріїв побудови структури інструментів та механізмів організування її розроблення, впровадження і реалізації.

Основний матеріал дослідження з повним обгрунтуванням отриманих наукових результатів. Оптимальні умови ефективного організаційного розвитку корпорації формуються не ізольовано від економічного середовища, а в певній системі поглядів, побажань, цінностей та уявлень, які реалізуються в корпоративних відносинах і діяльності відповідних інститутів корпорації. Виявлення і реалізація таких корпоративних відносин на практиці – це і є базовим предметом корпоративної політики.

Дослідження і аналіз літератури за проблемою корпоративної політики як складового елемента корпоративного управління свідчить про те, що класичного визначення поняття "корпоративна політика" не існує. Початково її визначали як систему управлінських рішень, спрямованих на досягнення фінансово-економічного процвітання корпорації [1, ст.7 – 8]. Однак, це визначення не є однозначним, адже до такої системи рішень належить багато напрямів діяльності корпорації. Попри все, важливим завданням керівників корпорації залишається не що інше, як служіння інтересам акціонерів, передусім, через їх збагачення, а, відповідно, збільшення прибутковості самої організації, тобто корпоративну політику можна вважати одним з видів регулювання діяльності корпорації, а це вже можна трактувати як те, що корпоративна політика взяла на себе обов'язок забезпечувати реалізацію певних інтересів своїх акціонерів-власників, і ця діяльність охоплює поширений спектр питань виробничо-господарського буття [2, ст.25 – 26]:

- створення ефективного механізму управління і забезпечення його дії в корпорації;
- здійснення тактичного і стратегічного управління;
- прийняття управлінських рішень;
- контроль за діяльністю організації;
- забезпечення створення умов для впровадження і реалізації корпоративної культури, балансування інтересів акціонерів, менеджерів, працівників, клієнтів, партнерів, постачальників тощо, тобто зацікавлених осіб, держави й суспільства.

Враховуючи парадигму соціально-економічної справедливості, яка чітко простежується в вищеподаному трактуванні суті поняття, корпоративну політику можна тлумачити як діяльність управлінців корпорації з узгодження інтересів різних соціальних груп у сфері виробництва, розподілу та споживання, а також узгодження інтересів цих груп з інтересами держави та колективними цілями всієї організації.

Проте, найбільше цілісно інтегроване, лаконічне і актуальне з управлінського погляду, хоча і значно ширше за попередні, є таке визначення: корпоративна політика – це система програм, служб та заходів, спрямованих на досягнення корпоративних цілей [3, ст.95], тобто логічно зробити припущення, що вона охоплює не лише фінансово-економічну, виробничу і соціокультурну сферу, а й регулює стосунки між корпорацією, її колективом, партнерами, суспільством загалом у кожній з

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

цих сфер, а це не що інше, як прояв однієї з найважливіших функціональних складових загального менеджменту – організування взаємодії, яке виражається в забезпеченні ефективної організації діяльності через побудову відповідних ринковоадекватних й гнучких організаційних структур, які й здійснюють вирішальний вплив на планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання корпоративних відносин в межах таких сфер і зон.

Оскільки ці сфери мають свої національні особливості в кожній з держав, що підтверджується результатами досліджень і аналізу змісту моделей корпоративного управління, то й саме поняття корпоративної політики визначається в них по-різному. Тому з метою формулювання чіткого визначення цього поняття, варто розкрити деякі історичні аспекти її становлення і розвитку у світі [4, ст.198 – 199].

Перший етап (1968 – 1975) – здійснення комплексу правових заходів зі стабілізації зовнішнього і внутрішнього корпоративного сектору у державах, аналіз економічно-організаційних проблем становлення, розвитку й удосконалення системи управління корпораціями, виявлення і виділення з цієї системи поняття "політика" та його дослідження як управлінської категорії.

Другий етап (1976 – 1989) – формування принципів і моделей корпоративної політики на базі яких згодом були розроблені моделі корпоративного управління, створення ліберальної політичної ідеології у сфері корпоративного менеджменту, характеристика корпорацій, корпоративного управління і систем організування діяльності організації з погляду корпоративної політики, формування концепцій корпоративної політики, розроблення й доведення теорії планування корпоративної політики.

Третій етап (1990 – 2002) – розроблення теорії управління корпорацією на засадах корпоративної політики, формування концепції політичної модернізації управління, розроблення і доведення теорії прогнозування розвитку корпорації.

Четвертий етап (2003 і до тепер) – повна переорієнтація корпоративної політики у соціально-економічний напрямок розвитку з врахуванням глобальних цілей корпоративного сектору.

Дослідження інформаційних джерел та аналіз одержаних результатів дає змогу нам виділити основні передумови інтенсивного розвитку корпоративної політики:

- розвиток і поширення концепції управління людськими ресурсами, у центрі якої є людина, використання поведінкового підходу;
- глобалізація економіки й управління;
- поява і розширення мережевих організацій, формування "плоских ієрархій" і "прозорих" систем управління;
- ведення парадигми зовнішнього середовища в умовах загальної глобалізації та інформатизації;
- перехід від традиційного принципу управління "стабільність, економічність, контроль" до нового – "партнерство, гуманізація, економічність";
- поширення корпоративного управління;
- розширення внутріфірмових ринків;
- розвиток комп'ютерно-телекомунікаційного забезпечення управління і його віртуалізація;
- тенденція до постійної самореорганізації компаній;
- орієнтація на повне задоволення запитів клієнтів.

У теперішній час перспективними у розвитку корпоративного управління вважають такі підходи [5, ст.264 – 266]:

- на базі теорії факторів виробництва, використовуваний ними критерій економічної раціональності або ефективності;
- поведінковий, який у виробничих умовах також спирається на критерій ефективності;
- системно-теоретичний з його критерієм системної раціональності;
- заснований на уявленні про корпорацію як суспільний інститут, який повинен задовольняти інтереси різних груп, а його структура й управління мають будуватися з урахуванням ширшого розуміння соціально-економічної орієнтації.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Корпоративна політика є цілісною системою понять й знань і тому її виділити в окремий науковий напрям. Як свідчить світова практика у сфері реалізації корпоративної політики, ефективність реалізації такої системи на практиці можлива лише за дотримання таких принципів [6, ст. 34]:

- єдності об'єктивного і суб'єктивного в реалізації корпоративної політики;
- взаємозв'язку об'єктивної корпоративної саморегуляції та цілеспрямованості у здійсненні корпоративної політики;
- активності корпоративної політики;
- пріоритетності інтересів власників, управлінців і держави;
- легалізації економічної захищеності акціонерів і інших співучасників;
- цільового фінансування, прогнозування і програмно-інформаційне забезпечення;
- профілактики корпоративних ризиків;
- адекватності, диференційованості і гнучкості організаційних структур;
- комплексності корпоративної політики;
- єдності централізованих і децентралізованих засад у реалізації корпоративної політики.

Водночас корпоративна політика організаційно впливає на розвиток багатьох галузей науки і виробництва, що закладені в її основу.

Варто зазначити, що на сучасному етапі світового розвитку управління будь-яка корпоративна політика повинна набувати наднаціонального і транснаціонального характеру. Проте не варто нехтувати особливостями управління в сфері національної економіки держави. Безсвідоме, спонтанне захоплення міжнародними інтеграційними процесами у галузі уніфікації систем управління корпораціями, зокрема і корпоративної політики, може призвести до дестабілізації внутрішньої сфери виробника – оптимізації витрат на винагороду працівникам, здешевленням людської праці, а іноді, і її повним усуненням тощо. Можливість виникнення таких тенденцій у сфері корпоративної політики організації може бути зумовлене впливом на виробника низки таких факторів:

- зменшення витрат на соціальний захист працівників з метою підвищення конкурентоспроможності продукції (за умови, якщо відсутні регулятивні засоби держави, спрямовані проти такої політики);
- міжнародний перерозподіл доходів внаслідок міграційних процесів;
- виникнення наддержавних владних структур за рахунок спільних ринків капіталу і праці, які ставлять під загрозу права працівників на національному рівні тощо.

Отже, можемо зробити висновок, що корпоративна політика – це система заходів, дій і рішень, спрямованих на формування і впровадження гнучких ринковоадекватних виробничо-господарських організаційних структур функціонування підприємства чи підвищення ефективності вже існуючих з метою забезпечення чіткої взаємодії між її внутрішніми та зовнішніми інституційними елементами.

Відповідно, враховуючи вищеподане трактування корпоративної політики, можемо сформулювати і її мету – розроблення методів, прийомів й способів прийняття рішень та здійснення робіт з організування максимально ефективної діяльності корпорації; ціль – формування завдань, принципів, основ і напрямків у побудові її організаційно-управлінських структур.

Кожна корпорація характеризується своєю системою корпоративного управління, і тому, по-своєму, намагається задовольнити цю мету, враховуючи колективні традиції, економічний розвиток тощо. Але в межах всіх без винятку систем корпоративного управління корпоративна політика характеризується певною специфічною системою організації і управління, яка і повинна забезпечити розв'язання головного завдання – забезпечити чітке функціонування всієї системи інститутів корпоративного управління – суб'єктів і об'єктів, координацію функціонування різних елементів системи, формування оптимального співвідношення між різними формами, методами і засобами корпоративної політики з метою одержання очікуваних результатів від корпоративного управління.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Такими результатами повинні стати:

- формування єдиного підходу до визначення суті корпоративного управління;
- створення, впровадження і реалізація ринковоадекватних принципів управління корпораціями для країн з перехідною економікою;
- створення і обгрунтування на основі методів, засобів і принципів корпоративної політики гнучких моделей організування структури управління корпорацією;
- розроблення моделі механізму моніторингу існуючих систем організування структури корпорації, виявлення і аналіз природи чинників, які гальмують розвиток корпоративного сектору, їх оцінювання;
- розроблення і впровадження на основі корпоративної політики заходів, спрямованих на поступове обмеження впливу негативних чинників розвитку зовнішньої і внутрішньої сфери корпоративного управління;
- планування підготовки висококваліфікованих спеціалістів на основі базових вимог корпоративної політики;
- впровадження корпоративної культури;
- формування, впровадження і реалізація механізмів контролю за умовами розвитку державного корпоративного сектору та внутрішньокорпоративного розвитку самої організації тощо.

Крім того, корпоративну політику в умовах переходу до ринкової економіки, реформування організаційно-правових і соціокультурних відносин в організації потрібно спрямовувати на [7, ст.72]:

- подолання проблем, що гальмують розвиток макроекономічного прогресу;
- посилення зростання факторів соціально-економічної безпеки суб'єктів господарювання в сфері корпоративного бізнесу держави тощо.

Варто підкреслити, що ці кроки стануть реальними до впровадження у практичному аспекті лише за умови розроблення чіткої організаційної системи їх реалізації та управління, яка враховуватиме всі національні особливості системи управління.

За будь-якого підходу корпоративну політику загалом потрібно розглядати як систему або цільовий комплекс завдань з удосконалення виробничо-господарського організування діяльності корпорації, і вона повинна охоплювати:

- певні технології розроблення корпоративної політики та формування основних засад, напрямів і завдань;
- ресурсне забезпечення та визначення механізмів практичної реалізації;
- розробку проміжних варіантів, вибір кінцевого варіанта та оформлення його у вигляді відповідного документа;
- ефективну систему контролю на етапах розроблення і реалізації (організація системи зворотного зв'язку).

Технологія корпоративної політики, незалежно від рівня управління, передбачає два основних етапи: розроблення та реалізації (див. табл. 1) [8, ст.65 – 66].

На стадії розроблення важливо дотримуватись таких основних принципів, як обгрунтованість, тобто забезпечення цілей, напрямів та завдань необхідними ресурсами, і реалістичність – орієнтація корпоративної політики на пріоритетні проблеми корпоративного управління. Завершити першу стадію варто прийняттям відповідного документа – програми розвитку управління в організації. На стадії реалізації домінують принцип конкретизації – відповідності виробничо-економічних програм корпоративному плануванню та принципу результативності – досягнення реалістичних результатів у певний визначений період. Як правило, основними причинами нереалізованості частини програм корпоративної політики виступають необгрунтованість і нереалістичність поставлених завдань.

Розгляд вище поданих критеріїв побудови організаційної структури корпоративної політики вказує на її комплексність. На підставі законів та інших нормативно-правових актів в системі корпоративного бізнесу повинні формуватися відповідні виконавчі органи управління корпора-

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

тивною політикою, регламентуватися їхні відносини з державними організаціями, що діють у сфері корпоративного бізнесу тощо. Чинне законодавство повинно обумовлювати формування відповідних коштів, призначених для розвитку корпоративної політики і корпоративного управління загалом, а також підготовку кадрового потенціалу управлінців для розроблення й реалізації корпоративної політики. Особливе значення для ефективного функціонування інститутів корпоративної політики мають його сучасне наукове, методичне та інформаційне забезпеченням, яким повинні займатися відповідні державні і приватні інститути. Так, у Європейському Союзі науковим і методичним забезпечення корпоративної політики займаються в Організації економічного співробітництва і розвитку спільно зі Світовим банком і Міжнародним валютним фондом, Міжнародна мережа з корпоративного управління, Європейський банк реконструкції і розвитку, Конфедерації європейських асоціацій акціонерів, Міжнародна фінансова корпорація тощо.

Таблиця 1

Критерії та характеристики корпоративної політики

№ з/п	Критерії	Характеристика
1.	Рівень розробки і реалізації	• Державна; • Регіональна; • Локальна.
2.	Спрямованість	• Мета; • Завдання. • Цілі; • Напрями;
3.	Зміст заходів і завдань	• Організаційні; • Правові; • Ідеологічні; • Економічні; • Фінансові; • Культурні. • Соціальні; • Екологічні;
4.	Період реалізації	• Довготермінивий; • Середньотерміновий; • Короткотерміновий; • Поточний.
5.	Ефективність	• Дієва; • Нереальна; • Результативна; • Не реалізована; • Реалізована; • Прагматична.

Розроблення і впровадження корпоративної політики вимагає кваліфікованих кадрів відповідного рівня компетентності, зокрема з питань організації управління розроблення та реалізації корпоративної політики та корпоративних програм (керівний рівень), програмно-цільового управління, корпоративного проектування (керівний та виконавчі рівні), реалізації завдань корпоративної роботи (безпосередньо працівники корпорації).

Забезпечити під час навчання відповідний рівень знань і необхідні практичні навички дають змогу сучасні навчальні технології. До них належать інноваційні технології, сконцентровані на аналізі й виробленні конкретних пропозицій з вирішення практичних проблем. Вони допомагають учасникам навчального процесу вирішувати питання психологічно-управлінської сумісності, ділового етикету, групової динаміки тощо. Освітній процес, організований за схемою “діагностика – консалтинг - навчання”, грунтується на матеріалі, отриманому під час діагностики проблем і консультування. Поширено застосовують також традиційні технології навчання працівників корпорації, однак дедалі частіше вони змінюються комбінованими технологіями, які враховують відповідні реальні проблеми та завдання.

Необхідно організовувати належне навчання працівників корпорації загального профілю і вузьких спеціалістів, що сприятиме підвищенню рівня ефективності реалізації корпоративної політики.

За всіх труднощів становлення і розвитку корпорацій в Україні цю кадрову проблему можна вирішити лише за умови добре налагодженої системи професійної орієнтації, якої в Україні майже не проводять, підвищення самого економічного статусу корпорації тощо.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Важливе значення для ефективного розвитку і функціонування організаційних підрозділів, що займаються формуванням корпоративної політики та всієї корпорації загалом, мають процеси інформатизації, оскільки надійна та своєчасна інформація є запорукою результативності їхньої діяльності. Забезпечити нормальні умови для повсякденної оперативної роботи, систематичного аналізу стану і перспектив діяльності всіх структурних підрозділів корпорації, прийняття науково обгрунтованих рішень можна лише за допомогою інформатизації її діяльності. Основою інформатизації є створення високоорганізованого інформаційного середовища, спроможного забезпечувати можливість створення і використання високопродуктивного системно-аналітичного апарату.

Враховуючи комплексність корпоративних процесів, багаторівневу структуру корпорації, необхідно створити інтегровану комп'ютеризовану систему управлівння комплексом підрозділів корпорації, що відповідають за розроблення й формування корпоративної політики. Аналогічна система повинна функціонувати і в структурі державних органів, що відповідають за розвиток корпоративного сектору бізнесу. Крім того, інформатизація корпоративної політики загалом має виступати однією зі складових Національної програми інформатизації України й бути узгодженою з інформатизацією органів управління корпораціями на державному рівні.

Поширене впровадження інформатизації сприятиме:

- реалізації державної політики в сфері становлення й розвитку корпоративного сектору;
- координацію взаємодії державних і регіональних органів управління щодо розроблення корпоративних програм;
- налагодження корпоративного партнерства;
- створення сучасної корпоративної системи документування управлінської діяльності тощо.

Відсутність уніфікації технічних і програмних засобів, недостатній рівень автоматизації інформаційних процесів у службах управління корпорацією значно ускладнює оброблення інформації на всіх інших рівнях. До цього варто долучити й інші негаразди інформатизації систем управління корпорації, такі як застаріле обладнання, повільні темпи створення локально-обчислювальних мереж тощо.

Істотно покращити стан інформатизації галузей управління корпорації можна лише за допомогою системи заходів з реформування наявної інформаційної мережі, її переведення на сучасні програмні, технічні засоби, використання новітніх інформаційних технологій тощо.

Система організування реалізації корпоративної політики та управління нею повинна характеризуватись діалектичною єдністю процесів конструктивної саморегуляції розвитку корпорації і цілеспрямованої державної регулятивної діяльності в сфері корпоративного управління. Механізм реалізації конструктивної саморегуляції потрібно закладати за допомогою деяких інструментів корпоративної політики в базову основу системи організування взаємодії в організації, тобто в фундамент моделі становлення і розвитку корпоративного управління.

Державна регулятивність полягає здебільшого у створенні умов для розвитку і функціонування таких корпоративних відносин, які є достатніми для самореалізації та самоутвердження корпорації як суб'єкта господарювання й інституційної одиниці бізнесу, тобто створення відповідної законодавчо-нормативної бази врегулювання питань становлення, розвитку і функціонування деяких конструктивних частини зовнішньої сфери корпоративного управління – ринку цінних паперів та процесу приватизації з врахуванням всіх його відгалужень.

Основними особливостями сучасної корпоративної політики виступають активність і дієвість [9, ст.389 – 390]. Активна корпоративна політика виступає основою для утвердження економічної незалежності корпорації, її потрібно забезпечувати всебічною підтримкою потенційно активних учасників корпоративного сектору, створенням сприятливих умов для виробничо-господарської діяльності. Пасивна корпоративна політика, яка притаманна і надзвичайно актуальна сьогодні для України, спирається лише на державну "благодійність", призводить до зростання інфляційних процесів, гальмування розвитку фондового ринку, використання приватизації в цілях тінізації капіталу, перетворення і використання корпорації як "механізованих фільтрів" для відмивання

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

капіталів кримінального походження, тінізації бізнесу і економіки держави зокрема. Така політика опирається на використання принципу "очікування" – утвердження в бізнесі настроїв утриманства, що є негативною тенденцією у розвитку будь-яких суб'єктів підприємницької діяльності, оскільки вони живуть лише сьогоденням і навіть близьке майбутнє їх організації не становить для них інтересу [10, ст.189].

Отже, вміле поєднання всіх вище перелічених елементів корпоративної політики дасть змогу створити відповідну систему корпоративного управління, яка сприятиме задоволенню потреб і інтересів як власників-акціонерів, так і держави й суспільства зокрема.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, корпоративна політика виступає як один з найважливіших чинників, який потрібно враховувати під час розроблення, формування і впровадження відповідних систем управління корпорацією як в теоретичному, так і в практичному аспектах.

В Україні корпоративна політика, як і система корпоративного управління загалом, перебувають лише на стадії становлення і розвитку. І хоча український уряд зробив спроби реформування багатьох складових елементів корпоративного сектору, однак через використання способів, яким іноді бракувало відповідного змісту, вони призвели лише до часткових результатів. Життєво необхідно переорієнтувати вітчизняне корпоративне управління на активізацію факторів, які стимулюватимуть високоефективний і продуктивний розвиток корпорацій, а вони закладені саме у корпоративній політиці. Своєю чергою їх реалізація в економічних умовах, що притаманні сьогоднішній Україні, сприятиме розвитку не лише тактичних, але й стратегічних напрямів у корпоративному бізнесі тощо.

Концептуальними засадами корпоративної політики повинні виступати:

- науковість, комплексність, реалізм;
- врахування соціально-економічних особливостей і територіально-регіональної специфіки економічного розвитку держави;
- достатнє правове, ресурсне, кадрове та інформаційне забезпечення тощо.

Перспективи подальших досліджень повинні стосуватись розроблення і впровадження ефективних механізмів правового, фінансового, організаційного забезпечення корпоративної політики, що сприятиме максимізації ефективності систем управління організацією.

1. Швайцер О.Н. Корпоративна політика: Монографія / Пер. на укр. Ж.В.Божан. – Берлін: ВестІндГруп. – 2002. – 600 с. 2. Кьоніх Дж.В., Ольберг Л.З. Корпоративна політика в системі управління організацією: Підручник / Пер. на укр. Ж.В.Божан. – Бонн: Логос, 2002. – 525 с. 3. Лукас Р.С., Ентоні К.Д., Хаєр Н.А. Політика управління: Підручник / Пер. на укр. Л.Г.Стасюк. – Лондон: Холстрітджорналпост, 2004. – 458 с. 4. Лукас Р.С., Ентоні К.Д. Корпоративне управління: Підручник / Пер. на укр. А.П.Самойлович. – Лондон: Холстрітджорналпост, 2000. – 600 с. 5. Петрушенко Р.В., Жукоський Б.Й. Управління корпораціями: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: Червона Зірка, 1998. – 367 с. 6. Загайда Н.О. Корпоративная политика: Науч. пособие. – Херсон: Источник,1995. – 400 с. 7. Загайда Н.О. Политика управления предприятием: Науч. пособие. – Херсон: Источник,1997. – 458 с. 8. Локк Дж.А. Корпоративное управление: Науч. пособие / Пер. на рус. Л.В.Добрий. – Харьков: Издательство ХЕИ, 1996. – 250 с. 9. Локк Дж.А. Корпоративне управління: Підручник / Пер. на укр. Л.Д.Гончар. – Львів: Сузір'я, 1999. – 500 с. 10. Швайцер О.Н. Корпоративна політика: Підручник / Пер. на укр. Ж.В.Божан. – Берлін: ВестІндГруп. – 1999. – 300 с.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua