

Ramelt, R. P. "K strategicheskoy teorii firmy" [By the strategic theory of the firm]. *Vestnik S.-Peterb. un-ta*, no. 1 (2006): 83-102.

Sarycheva, V. "Rost firmy na osnove dinamicheskikh sposobnostey: rezultaty empiricheskogo issledovaniia" [The growth of the company on the basis of dynamic capabilities: the results of empirical research.]. www.hse.ru/data/2007/616/1238/доклад.doc

Teece, D. J. "Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance". *Strategic Management Journal*, no. 28 (2007): 1319-1350.

Tis, D. Dzh., Pizano, G., and Shuen, E. "Dinamicheskie sposobnosti firmy i strategicheskoe upravlenie" [Dynamic capabilities and strategic management of the company]. *Vestnik S.-Peterb. un-ta*, no. 4 (2003): 133-183.

Verba, V. A., and Hrebeshkova, O. M. *Upravlinnia rozvytkom kompanii* [Management of the company.]. Kyiv: KNEU, 2011.

Z Mylner, B. *Upravlenye znaniyami: Evoliutsiya y revoliutsiya v orhanyatsyy* [Knowledge Management: The Evolution and revolution in the organization]. Moscow: Ynfra-M, 2003.

УДК 334.012

ІНСТРУМЕНТИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

КОРЖ Н. В.

УДК 334.012

Корж Н. В. Інструменти оптимізації системи корпоративного управління промислових підприємств

Аналіз і систематизація сучасних наукових знань у розрізі оцінок ефективності дає змогу констатувати, що об'єктивність оцінки прямо залежить від рівня достатності оціночних критеріїв, який можна визначити як ступінь референційності безлічі послідовно збудованих ознак, що не корелюють між собою. Позначені проблеми вимагають вирішення у вигляді розробки та систематизації критеріїв оцінки ефективності системи корпоративного управління, що пропонується здійснити шляхом об'єднання кількісного, якісного і вартісного підходів до оцінки ефективності та реалізації їх предиктивної моделі ухвалення управлінських рішень. Це дозволить сформулювати стратегічні заходи щодо оптимізації системи корпоративного управління залежно від рангу отриманої оцінки ефективності.

Ключові слова: впливовість і права акціонерів, прозорість корпорації, ефективність Ради директорів, ринкова інфраструктура, взаємозв'язок політичної стабільності та економічного розвитку, інфраструктура звітності, предиктивна модель оптимізації системи корпоративного управління.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Формул.:** 5. **Бібл.:** 8.

Корж Наталія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра туризму та готельно-ресторанної справи, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету (вул. Соборна, 87, Вінниця, 21050, Україна)

E-mail: norischuk@mail.ru

УДК 334.012

Корж Н. В. Инструменты оптимизации системы корпоративного управления промышленных предприятий

Анализ и систематизация современных научных знаний в разрезе оценок эффективности позволяет констатировать, что объективность оценки напрямую зависит от уровня достаточности оценочных критериев, который можно определить как степень референциальности множества последовательно построенных признаков, не коррелирующих между собой. Обозначенные проблемы требуют решения в виде разработки и систематизации критериев оценки эффективности системы корпоративного управления, что предлагается осуществить путем объединения количественного, качественного и стоимостного подходов к оценке эффективности и реализации их предиктивной модели принятия управленческих решений. Это позволит сформировать стратегические мероприятия по оптимизации системы корпоративного управления в зависимости от ранга полученной оценки эффективности.

Ключевые слова: влияние и права акционеров, прозрачность корпорации, эффективность Совета директоров, рыночная инфраструктура, взаимосвязь политической стабильности и экономического развития, инфраструктура отчетности, предиктивная модель оптимизации системы корпоративного управления.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Формул.:** 5. **Библ.:** 8.

Корж Наталья Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного дела, Винницкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета (ул. Соборная, 87, Винница, 21050, Украина)

E-mail: norischuk@mail.ru

UDC 334.012

Korz N. V. Instruments of Optimisation of the System of Corporate Management of Industrial Enterprises

Analysis and systematisation of modern scientific knowledge in the context of assessment of effectiveness allows making a conclusion that objectivity of an assessment directly depends on the level of sufficiency of assessment criteria, which could be defined as the degree of referentiality of a set of consecutively built properties, which do not correlate with each other. The specified problems require solution in the form of development and systematisation of criteria of assessment of effectiveness of the system of corporate management, which is proposed to perform by means of combining quantitative, qualitative and cost approaches to assessment of effectiveness and realisation of their predicative model of managerial decision making. This would allow formation of strategic measures on optimisation of the system of corporate management depending on the rank of the obtained mark of effectiveness.

Key words: influence and rights of shareholders, corporation transparency, effectiveness of the Board of Directors, market infrastructure, interconnection of the political stability and economic development, reporting infrastructure, predictive model of optimisation of the system of corporate management

Pic.: 1. **Tabl.:** 2. **Formulae:** 5. **Bibl.:** 8.

Korz Natalia V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Tourism, hotel and restaurant business, Vinnitsa Institute of Trade and Economy of Kyiv National University of Trade and Economy (21050, Ukraine)

E-mail: norischuk@mail.ru

Результатом розвитку ринкових реформ стала поява серйозних протиріч у системі корпоративних стосунків, що викликані неефективністю дій власників на більшості великих підприємств. Це багато в чому обумовлено тим, що до цих пір не сформувався ринок професійних найманих керівників, а надмірний контроль за менеджментом з боку власників корпорацій здебільшого перешкоджає реалізації планів розвитку бізнесу [1]. Таким чином, зміна форм відносин між власниками і менеджерами вітчизняних корпорацій не завжди вирішує проблему підвищення ефективності бізнесу і не забезпечує стійкість його роботи в умовах мілкого зовнішнього середовища.

Однією з основних проблем в цій сфері, на погляд автора, є проблема відсутності об'єктивних методик, котрі дозволяють оцінити ефективність корпоративних відносин в корпораціях.

Проблеми ефективності корпоративного управління були розглянуті в працях Асаула А. Н., Павлова В. І., Голікова В. І., Бланка І. О., Вакульчика О. М., Волинського Г. С., Іванілова О. С., Чумаченка М. Г., Крішталя В. В., Лі Ченга, Мілгрома П., Роса С., Тіхомірова Н. В., Чиркова Е. В., А. Д. Шеремета, Шихвердієва А. П.

Комплексний аналіз наукових праць показав, що практично всі вони сконцентровані на проблемах формування та розвитку різних елементів системи корпоративного управління.

Корпоративне управління як система взаємин у трикутнику «акціонери – Рада директорів – менеджмент» є основою для успішного стратегічного розвитку. Система стосунків, що склалася між акціонерами-власниками різних пакетів акцій і менеджментом, є непрозорою, неефективною і не захищає права інвесторів. Тому законодавчі вимоги і правила, так само, як і передові принципи корпоративного управління, націлені не на поліпшення результатів (передусім фінансових) діяльності корпорацій, а на забезпечення максимального ступеня захисту вкладень інвесторів. І це правильно. Проте корпорація існує не тільки заради збереження вкладених в неї коштів, але й для їх примноження. Ефективне корпоративне управління є необхідним, але недостатнім фактором успіху. Це означає, що успішність розвитку компанії визначається як якістю корпоративного управління, що забезпечує захист зацікавлених сторін (стейкхолдерів) від різного роду втрат, так і якістю управління розвитком бізнесу, який забезпечує примноження вкладених коштів і зростання вартості компанії.

Для визначення ефективності діяльності корпоративних структур доцільно звернутися до оптимізаційних моделей. Концептуальною основою для методологічних розробок у цьому напрямі можуть бути принципи системного підходу, у рамках якого система діяльності корпорації розглядається як єдиний об'єкт з впорядкованою структурою і взаємозв'язками. З погляду наукової логіки цей метод можна характеризувати як якнайповніший, точніший і достовірніший, здатний теоретично обґрунтувати економічно доцільне рішення і запропонувати шляхи його практичної реалізації.

Оптимізаційні моделі разом з імітаційними та експертними утворюють блок проблемно-орієнтованих мо-

делей, спрямованих на пошук кращих підприємницьких рішень, що передбачають їх подальшу реалізацію. Процес, при якому здійснюється вибір варіанта (у даному випадку сукупності рішень і заходів), кращого зі всіх можливих, називається *процесом оптимізації*, а сам такий вибір – *умовою оптимальності* [1].

Принцип оптимізації рішень достатньо поширений у теорії управління, планування, прогнозування, а також у проектній, виробничій, комерційній діяльності. Проте його використання має спрощену форму – вибирають кращий варіант, що не відповідає умові оптимальності.

Відмінність між імітаційними і оптимізаційними моделями виявляється лише в методах їх побудови (імітаційні моделі передбачають відтворення перебіг процесу, оптимізаційні – використання аналітичних методів). Сам процес оптимізації сприймається при цьому як властивість, що є заставою здійсненності всіх проблемно-орієнтованих моделей.

При моделюванні діяльності корпоративної структури властивість оптимізації особливо важлива. Вибір оптимальної моделі діяльності корпорації – найбільш характерний приклад реалізації комплексного підходу до вивчення різноспрямованих процесів і явищ, різноякісних факторів і характеристик, забезпечення зваженої, цілком узгодженої оцінки ефективності корпоративного управління.

Для визначення принципів і методів оцінки ефективності діяльності корпорації розглянемо дві найважливіші економічні категорії – ефект і ефективність.

Обидві категорії відображають здатність економічного об'єкта до прогресивних кількісних змін, виражених в об'ємних показниках. Найбільш сильним є взаємозв'язок цих категорій з поняттям розвитку і властивими йому якісними змінами, завдяки яким найчастіше досягається бажаний результат. Економічне зростання може не відобразити використання інтенсивних чинників, а відбуватися за рахунок збільшення ресурсів. Разом з тим, між цими категоріями є суттєві відмінності. Ефект є віддзеркаленням результату діяльності, тобто того стану, до якого прагне економічний об'єкт. Поняття «ефект» і «результат» можна сприймати як тотожні. Управління, що отримало в міжнародній практиці найменування «управління за результатами», спрямоване на кількісний приріст результативних показників, хоча і має на увазі зміну якісних характеристик.

Ефективність, на відміну від ефекту, враховує не тільки результат діяльності (прогнозований, планований, досягнутий, бажаний), але й умови, при яких він досягнутий. Ефективність будь-якої діяльності прийнято виражати за допомогою відношення результату до витрат. Цільова орієнтація такого відношення – прагнення до максимізації. При цьому ставиться завдання максимізувати результат, що припадає на одиницю витрат. Можливо і зворотне співвідношення, коли показник витрат відносять до показника результату. У цьому випадку порівняльний показник мінімізується.

Аналіз наукової літератури з менеджменту і корпоративного управління показав, що дослідники з 1970-х років неодноразово робили спроби переосмислення і

пошуку перспективних шляхів оптимального вирішення проблеми оцінки ефективності корпоративного управління. Як відправну точку для оцінки ефективності корпоративного управління теоретики і практики зазвичай застосовують такі традиційні категорії, як чинники зовнішнього і внутрішнього середовища, стохастичні чинники, поняття ефективності управління і ефективності діяльності, теорію агентських стосунків [6]. Проте є різні підходи, які не дозволяють сформулювати референційну ознакову множину, яка дозволяє досягти об'єктивної оцінки ефективності системи корпоративного управління, оскільки в рамках даних підходів проблеми розробки критерійних систем оцінки не досліджуються.

Автором виявлено, що в сучасних роботах з дослідження різних аспектів корпоративного управління стосовно оцінки його ефективності не використовується системно-інтегрований підхід. На думку автора, односторонній розгляд такого складного процесу, як оцінка ефективності корпоративного управління, не відповідає сучасним реаліям діяльності корпорацій.

Аналіз і систематизація сучасних наукових знань у сфері отримання оцінок ефективності дає змогу констатувати, що об'єктивність оцінки прямо залежить від рівня достатності оціночних критеріїв, який можна визначити як ступінь референційності безлічі послідовно збудованих ознак, що не корелюють між собою.

Позначені проблеми вимагають вирішення у вигляді розробки і систематизації критеріїв оцінки ефективності системи корпоративного управління, що пропонується здійснити шляхом об'єднання кількісного, якісного і вартісного підходів до оцінки ефективності і реалізації їх у вигляді сукупності критеріїв. Дана сукупність критеріїв дозволить здійснити формування методологічної основи для вдосконалення методів оцінки ефективності системи корпоративного управління у вітчизняних компаніях, за рахунок підвищення об'єктивності одержаних оцінок (рис. 1).

Запропоноване рішення відповідає складності і ризикованості діяльності корпоративних структур, дозволяє здійснити об'єктивну інтегровану оцінку ефективності системи корпоративного управління на основі референційних критеріїв і є додатковим способом посилення стратегічної конкурентоспроможності корпорації.

У подальшому необхідно виділити основні чинники, що впливають на ефективність системи корпоративного управління, і на їх основі запропонувати систему показників, що дозволяють здійснити формалізовану оцінку ефективності корпоративних стосунків.

Діяльність сучасних вітчизняних корпорацій здійснюється в умовах постійної зміни факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, які чинять визначальний вплив на ефективність системи корпоративного управління. Разом з тим, у сучасній науковій літературі, присвяченій проблематиці оцінки ефективності корпоративних стосунків, досі не вирішено проблему виділення основних факторів, що впливають на систему корпоративного управління, і стохастичних дію яких можна ігнорувати.

За допомогою методу експертних оцінок визначено основні чинники, що суттєво впливають на ефективність корпоративних стосунків: впливовість і права акціонерів, прозорість корпорації, ефективність Ради директорів, ринкова інфраструктура, взаємозв'язок політичної стабільності та економічного розвитку, інфраструктура звітності.

Слід зазначити, що динаміка діяльності сучасних корпорацій України в умовах постійної зміни зовнішнього середовища має на увазі оперативне прийняття їх керівництвом управлінських рішень і оцінку їх ефективності. Тому наявність тільки якісних оцінок може нести в собі значні ризики неадекватного сприйняття ситуації суб'єктом оцінки, ризики переваги суб'єктивізму. У результаті відсутність системи кількісних показників не дозволяє центрам прийняття управлінських рішень здійснювати адекватну оцінку ефективності системи корпоративного управління.

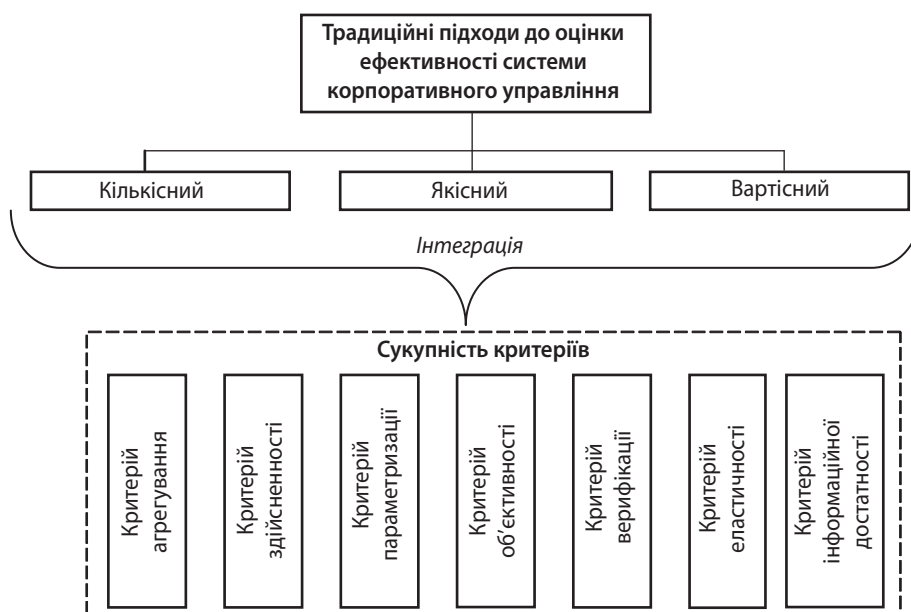


Рис. 1. Оцінка ефективності системи корпоративного управління на основі сукупності критеріїв

У зв'язку з цим розроблено сукупність показників оцінки ефективності чинників, що впливають на систему корпоративного управління (табл. 1).

Кожен показник є формалізацією відхилення інституційних характеристик як елементів системи корпоративного управління, так і чинників зовнішнього середовища корпоративної структури. Розроблена система показників була апробована в одній з найбільших українських компаній – ПАО «Вінницький олійножировий комбінат». По даній компанії були набуті такі значення показників:

Оцінка впливу акціонерів: $Пз_1 = 8,65$.

Оцінка прав акціонерів: $Пз_2 = 8,31$.

Оцінка прозорості корпорації: $Пз_3 = 9$.

Оцінка ефективності Ради директорів: $Пз_4 = 6,98$.

Оцінка державної інфраструктури: $Пз_5 = 7,7$.

Оцінка ринкової інфраструктури: $Пз_6 = 10$.

Оцінка інфраструктури звітності: $Пз_7 = 6,4$.

Інтегрована оцінка ефективності корпоративних стосунків в корпорації ПАО «Вінницький олійножировий комбінат» обчислюється за такою формулою:

$$E_{кол} = \frac{1}{m \times n} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n Пз_{ij} = 6,96, \quad (1)$$

де n – число експертів;

m – кількість даних чинників ефективності корпоративного управління.

Таким чином, ефективність системи корпоративного управління в ПАО «Вінницький олійножировий комбінат» перебуває на середньому рівні.

Таблиця 1

Система показників кількісної оцінки ефективності корпоративних стосунків

Назва показнику	Розрахунок загального показника (Пз)	Критерії оцінки	Розрахунок часткового показника (Пч)
Показник оцінки впливовості акціонерів	$Пз_1 = 5 \times \sum_{i=1}^n Пч_{1i}$	Ступінь концентрації акцій корпорації між акціонерами	$Пч_{11} = \sum_{i=1}^5 A_i^2$
		Ступінь концентрації акцій корпорації між її менеджментом	$Пч_{12} = \frac{1}{A} \times A_M$
Показник оцінки прав акціонерів	$Пз_2 = 5 \times \sum_{i=1}^n Пч_{2i}$	Права акціонерів під час участі в загальних зборах акціонерів	$Пч_{21} = \frac{1}{A} \times (A - A_{OCA})$
		Права акціонерів під час обрання Ради директорів	$Пч_{22} = \frac{1}{A} \times (A - A_{CD})$
Показник оцінки прозорості корпорації	$Пз_3 = 5 \times \sum_{i=1}^n Пч_{3i}$	Кількість документів, що знаходяться у вільному доступі на офіційному сайті корпорації	$Пч_{31} = \frac{1}{N} \times N_{nyb}$
		Чи веде корпорація звітність за формою МСФО (IFRS)	$Пч_{32} = 0$, якщо МСБО; $Пч_{32} = 1$, якщо МСФО
Показник оцінки ефективності Ради директорів	$Пз_4 = 5 \times \sum_{i=1}^n Пч_{4i}$	Ступінь концентрації акцій корпорації між її директорами	$Пч_{41} = \frac{1}{A} \times A_D$
		Концентрація незалежних директорів	$Пч_{42} = \frac{1}{N_D} \times N_{нД}$
Показник взаємозв'язку політичної стабільності та економічного розвитку	$Пз_5 = \frac{1}{10} \times Пч_{51}$	Індекс політичної стабільності України [3]	$Пч_{51} = IPS = 1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$, де p – важена частка (відсоток) i -показника. Якщо значення індексу тяжітимуть до 0, це вказуватиме на збільшення стабільності, а якщо до 1, то навпаки, – збільшення нестабільності
Показник оцінки ринкової інфраструктури	$Пз_6 = 5 \times \sum_{i=1}^n Пч_{6i}$	Динаміка індексу ПФТС	$Пч_{61} = \frac{1}{ПФТС_{03}} \times ПФТС_{36}$
Показник оцінки інфраструктури звітності	$Пз_7 = 5 \times \sum_{i=1}^n Пч_{7i}$	Кількість фірм, що проводять аудиторську діяльність понад 10 років	$Пч_{71} = \frac{1}{N} \times N_{10л}$
		Наявність звітності на сайті найбільших корпорацій України	$Пч_{72} = \frac{1}{25} \times N$

Отже, можна підкреслити високу роль формалізації при описі та оцінці ефективності системи корпоративного управління. Використання кількісних показників відповідає сучасним реаліям функціонування корпорацій. Ігнорування можливостей аналітичного апарату статистики та математики при проведенні оцінки ефективності системи корпоративного управління є неприпустимим.

Однією з найважливіших проблем при дослідженні ефективності корпоративних відносин є проблема застосування об'єктивного інструментарію, що дозволяє не тільки отримувати оцінки, але і здійснювати їх верифікацію. З іншого боку, складнощі проведення оцінки ефективності корпоративних стосунків лежать в площині відсутності адаптивних методик, що дозволяють науково обґрунтувати, описувати і формалізувати цей процес. Крім того, необхідно зважати і на специфіку діяльності корпорацій в Україні.

З метою вирішення вказаних проблем була сформована методика, що дозволяє провести оцінку ефективності системи корпоративного управління. У рамках сформованої методики система корпоративного управління розглядається як результат дії зовнішніх і внутрішніх чинників, а формалізована оцінка здійснюється за розробленими критеріями ефективності з позицій системної інтеграції оцінних підходів.

Побудова сформованої методики не вимагає значних витрат фінансових, тимчасових та інших ресурсів. Вона проста в інтерпретації та ухваленні стратегічних рішень, пов'язаних з модернізацією системи корпоративного управління.

Таким чином, вказана сукупність розробленої системи критеріїв і показників, взаємозв'язаних логікою кількісного, якісного і вартісного підходів, утворюють комплексну методику оцінки ефективності корпоративного управління. З її допомогою можна отримати об'єктивну оцінку ефективності корпоративного управління, забезпечити ухвалення оптимальних управлін-

ських рішень при збереженні балансу інтересів корпоративної влади.

Як показує практика корпоративного управління в українських компаніях, суттєвою проблемою в діяльності корпорацій є правильний вибір напрямів модернізації і оптимізації [2]. Передусім ця проблема стосується системи корпоративного управління. Керівники крупних корпоративних структур не завжди можуть правильно виявити проблему ефективності діяльності корпорації, а потім – прийняти вірне стратегічне рішення щодо загального напрямку оптимізації системи корпоративного управління, що може поставити під загрозу як оперативну, так і стратегічну діяльність корпоративної структури.

Як один зі шляхів вирішення позначеної проблеми запропоновано предиктивну модель оптимізації системи корпоративного управління:

$$If(CKY_i) = OC_i \Rightarrow DK_j(CKY_i \rightarrow CKY_{i+1}). \quad (2)$$

Модель працює таким чином: при отриманні оцінки стану (OC_i) системи корпоративного управління (CKY_i) вибирається відповідна рангу даної оцінки дія керівництва корпорації (DK_j) для переведення системи корпоративного управління в стан більшої ефективності (CKY_{i+1}). З метою зручності сприйняття пропонується використовувати матрицю станів системи корпоративного управління, представлену в табл. 2.

Розрахунок загальної оцінки ефективності системи корпоративного управління здійснюється за формулою:

$$E_{zag} = \frac{1}{3} \times (E_{експерт} + E_{кільк} + E_{варт}), \quad (3)$$

де $E_{кільк}$ – кількісна оцінка ефективності корпоративного управління;

$E_{експерт}$ – ефективність корпоративного управління, визначена експертним шляхом;

$E_{варт}$ – ефективність корпоративного управління, розрахована з використанням вартісного підходу.

Таблиця 2

Матриця станів системи корпоративного управління

Інтервальне значення інтегрального показника «Езаг»	Ранг інтегрального показника «Езаг»	Ефективність корпоративного управління	Рекомендації щодо необхідних дій
9 – 10	5	Висока ефективність	Підтримувати практику корпоративного управління, що склалася
7 – 8,9	4	Середня ефективність	Провести вибіркове корегування по виявлених експертами «вузьких місцях»
5 – 6,9	3	Нейтральна ефективність, управління підтримує стан поточної діяльності корпорації	Провести комплексні заходи щодо підвищення ефективності згідно виявленим експертами «вузьким напрямом»
3 – 4,9	2	Управління неефективне, дії керівництва корпорації неадекватні поточній ситуації	Провести заміну керівництва корпорації
1 – 2,9	1	Управління неефективне, дії керівництва корпорації свідомо суперечать корпоративним інтересам	Провести заміну системи управління корпорацією

$$E_{\text{варт}} = 10 \times \frac{4}{K_{\text{баз}} \times \Pi_{\text{баз}} \times B_{\text{зв}}} \times \\ \times (K_{\text{зв}} \times \Pi_{\text{зв}} \times B_{\text{баз}} - K_{\text{баз}} \times \Pi_{\text{баз}} \times B_{\text{зв}}), \quad (4)$$

де $K_{\text{баз}}$ і $K_{\text{зв}}$ – ринкова капіталізація корпорації в базисному і звітному періодах відповідно;

$\Pi_{\text{баз}}$ і $\Pi_{\text{зв}}$ – прибуток корпорації в базисному і звітному періодах відповідно;

$B_{\text{баз}}$ і $B_{\text{зв}}$ – неопераційні витрати корпорації в базисному і звітному періодах відповідно.

$$E_{\text{експерт}} = \frac{1}{m \times n} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n b_{ij}, \quad (5)$$

де b_{ij} – бальна оцінка j -го експертом i -го чинника ефективності корпоративного управління;

n – кількість експертів;

m – кількість даних чинників ефективності корпоративного управління.

Залежно від рангу отриманої інтегральної оцінки ефективності системи корпоративного управління детермінується її стан і обґрунтовуються рекомендації щодо стратегічних рішень керівництва корпорації відносно її модернізації.

ВИСНОВКИ

Розроблена предиктивна модель ухвалення управлінських рішень, що дозволяє сформулювати стратегічні заходи щодо оптимізації системи корпоративного управління залежно від рангу отриманої оцінки ефективності цієї системи виступає практичним інструментом оптимізації системи корпоративного управління в сучасних українських компаніях.

Вказані методики можуть бути використані для аналізу впливу центрів корпоративної влади на раціональність фінансових потоків корпорації, а наявність певних критеріїв оцінки ефективності корпоративних стосунків сприятиме забезпеченню інтеграції інтересів власників і менеджерів корпорацій. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Асаул А. Н. Менеджмент корпорации и корпоративное управление / А. Н. Асаул, В. И. Павлов, Ф. И. Бескиер, О. А. Мышко. – СПб. : Гуманистика, 2006. – 328 с.

2. Глазов Р. В. Корпорация в современных условиях глобализации мировой экономики [Текст] / Р. В. Глазов // Ученые записки: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России : сб. науч. трудов. – Вып. XIII. – М. : Российская Академия Предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2008. – С. 38 – 43.

3. Мацієвський Ю. Про стабільність режиму: реальну і уявну / Ю. Мацієвський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://euroatlantica.info/statti/10-analytics/144-pro-stabilnist-rezhimu-realnu-i-uyavnu.html>. – Назва з екрану.

4. Голіков В. І. Теоретична сутність корпоративних відносин та корпоративного управління [Текст] / В. І. Голіков // Економіка і прогнозування. – 2001. – № 2. – С. 52 – 64.

5. Кузельєв М. А. Корпоративные конфликты: сущность, виды, механизм защиты [Текст] / М. А. Кузельєв // Економіка і організація управління. – 2010. – Вип. № 1 (7). – С. 32 – 39.

6. Березіна О. Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «корпоративна соціальна відповідальність» [Текст] / О. Ю. Березіна // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2010. – Вип. 3 (53). – Ч. 1. – С. 223 – 225.

7. Zablotsky E. Political stability and economic growth : a two way relation [Текст] / E. Zablotsky. – February, 1996. – № 1. – С. 5 – 12.

8. Akarca T. Economic Performance and Political Outcomes: An Analysis of the Turkish Parliamentary and Local Election Results Between 1950 and 2004 [Текст] / T. Akarca, A. Tansel // Public Choice. – № 129 (1). – С.77 – 105.

REFERENCES

Asaul, A. N., Pavlov, V. I., and Beskier, F. I. *Menedzhment korporatsii i korporativnoe upravlenie* [Management of the corporation and corporate governance]. St. Petersburg: Gumanistika, 2006.

Akarca, T., and Tansel, A. "Economic Performance and Political Outcomes: An Analysis of the Turkish Parliamentary and Local Election Results Between 1950 and 2004". *Public Choice*, no. 129(1): 77-105.

Berezina, O. Yu. "Teoretychni pidkhody do vyznachennia poniattia «korporativna sotsialna vidpovidalnist»" [Theoretical approaches to the definition of "corporate social responsibility"]. *Visnyk ZhDTU*, vol. 1, no. 3(53) (2010): 223-225.

Holikov, V. I. "Teoretychna sutnist korporativnykh vidnosyn ta korporativnoho upravlinnia" [Theoretical essence of corporate relations and corporate governance]. *Ekonomika i prohnozuvannia*, no. 2 (2001): 52-64.

Hlazov, R. V. "Korporatsiia v sovremennykh usloviakh hlobalyzatsii myrovoi ekonomiky" [Corporation in today's globalized world economy]. In *Uchenye zapysky: Rol y mesto tsyvylyzovannoho predprynimatelstva v ekonomyke Rossyy*, 38-43. Moscow: Nauka y obrazovanye, 2008.

Kuzhelev, M. A. "Korporativnye konflikty: sushchnost, vydy, mekhanyzm zashchyty" [Corporate conflicts: the nature, species protection mechanism]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, no. 1(7) (2010): 32-39.

Matsiievskiy, Yu. "Pro stabilnist rezhymu: realnu i uiavnu" [On the stability of the regime: the real and the imaginary]. <http://euroatlantica.info/statti/10-analytics/144-pro-stabilnist-rezhimu-realnu-i-uyavnu.html>

Zablotsky, E. "Political stability and economic growth : a two way relation". *Feruary*, no. 1 (1996): 5-12.