

УДК 658.114.45:65.014.1:331.103

*В. П. Голівер,  
аспірант, ДВНЗ «Криворізький національний університет», Кривий Ріг*

## **ЯКІСТЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКИ**

*Vladyslav P. Holiver  
postgraduate student SHEE «Krivorozhskiy national university», Kriviy Rig*

### **QUALITY OF CORPORATE GOVERNANCE: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF FORMING AND ESTIMATION**

*У статті наголошено, що існуючі на сьогодні методика оцінки ефективності корпоративного управління не можуть в повній мірі оцінювати таку ефективність, оскільки засновані на оцінці вартості бізнесу, яку неможливо достовірно визначити у вітчизняних умовах. Доведено більшу практичну цінність таких методик, які дозволяють оцінити ефективність заходів у системі корпоративного управління, зокрема, заходів з покращення діяльності органів корпоративного управління. На основі цього запропоновано оцінку ефективності заходів з покращення діяльності органів корпоративного управління проводити з використанням комплексного показника економічних результатів діяльності підприємства. Такий показник є результатом, що відображає наслідки корпоративного управління, виражені у грошовій формі. Розроблено модель залежності таких результатів від бальних оцінок ефективності діяльності органів корпоративного управління. Запропоновано у якості заходу з покращення діяльності наглядової ради формування додаткового робочого органу. Побудовано алгоритми відбору кандидатів до складу дорадчого органу та входження членів дорадчого органу до складу наглядової ради. Визначено показники оцінки ефекту та ефективності розроблених заходів на основі запропонованої моделі.*

*It is marked in the article, that the existing for today methods of corporate management estimation efficiency can not in a complete measure estimate such efficiency, as the costs of business based on an estimation, which it is impossible for certain to define in domestic terms. The greater practical value of such methods which allow to estimate efficiency of measures in the system of corporate management is well-proven, in particular, measures on the improvement of activity of organs of corporate management. On the basis of it the estimation of efficiency of measures is suggested on the improvement of corporate management's organs activity to conduct with the use of complex index of economic results for enterprise activity. Such index is a result, which represents the consequences of corporate management, shown in a money form. The model of dependence of such results is worked out from the ball estimations of corporate management organs's efficiency activity. It is offered in quality of measure from the improvement of review broker's activity of forming of additional working organ. The algorithms of selection of candidates are built in the complement of deliberative body and including of deliberative body members in the complement of review broker's. The indexes of effect and efficiency estimation for the worked out measures are certain on the basis of the offered model.*

**Ключові слова:** *Оцінка, якісна оцінка, ефективність діяльності, корпоративне управління, акціонерне товариство, органи корпоративного управління.*

**Keywords:** *Estimation, high-quality estimation, activity efficiency, corporate governance, joint-stock company, organs of corporate governance.*

### **Постановка проблеми.**

Трансформаційні та глобалізаційні процеси, що відбуваються сьогодні у світовій економіці, обумовили виникнення і розвиток корпоративного управління як нового підходу до організації та ведення бізнесу. Корпорації стали провідною формою підприємств у світовій практиці господарювання, продемонструвавши найбільш досконалий механізм формування, організації та використання відносин власності. Якість корпоративного управління – один з найбільш важливих аспектів діяльності підприємства корпоративної форми організації бізнесу, що ураховується стейкхолдерами при прийнятті рішень щодо доцільності співпраці з ним. Проте більшість існуючих на сьогодні методик оцінки якості корпоративного управління, по-перше, не завжди відповідають потребам такої оцінки, по-друге, не ураховують ряду важливих аспектів корпоративного управління (організаційно-процедурні питання діяльності окремих органів, причини та потенціал вирішення корпоративних конфліктів тощо), по-третє, не дають можливості пов'язати діяльність окремих органів корпоративного управління з результатами діяльності підприємства в цілому. Тому особливої актуальності набувають питання дослідження комплексної оцінки якості корпоративного управління, яка б ураховувала вищенаведені аспекти.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Значним науковим доробком у сучасній теорії і практиці оцінки якості корпоративного управління вважаємо праці зарубіжних науковців (Дж. Барлоу (Jeremy Barlow), М. Гібсон (M. Gibson), Т. Гріффін (T. Griffin), Дж. Конгер (J. A. Conger), Д. Крічтон-Міллер (D. Crichton-Miller), Б. Кропп (B. Cropp), Д. Лейкер (D. Larcker), Р. Лінч (R. Lynch), Е. Лоулер (E. Ш Lawler), С. Майлз (S. Miles), П. Уорман (P. Worman), Д. Файнгольд (D. Finegold) та ін.) та вітчизняних, у т.ч. пострадянських фахівців (В. В. Андронов, І. В. Беліков, В. В. Боковець, А. Н. Булатов, О. М. Вакульчик, Р. В. Глазов, О. Є. Гудзь, К. А. Гуляев, Л. Є. Довгань, Н. П. Карачина, І. О. Лебідь, Т. В. Момот, О. В. Мороз, А. Л. Макаров, Х. В. Обельницька, В. Я. Нусінов, В. В. Пастухова, Н. П. Прищепа, Л. М. Савчук, Д. Ю. Ткаченко, Т. М. Халімон, А. Є. Черпак, А. П. Шихвердієв та ін.). Попри існування великої кількості методик оцінки якості корпоративного управління розробка більш дієвих методичних підходів, адаптованих під сучасну практику господарювання, не втрачає своєї актуальності і сьогодні, викликаючи дискусії серед науковців.

**Метою статті** визначено розробка авторського методичного підходу до визначення ефективності заходів, спрямованих на покращення діяльності органів корпоративного управління у частині підвищення якості корпоративного управління та їх впливу на комплексний показник економічних результатів діяльності підприємства.

### **Результати дослідження.**

У ряді наукових робіт, зокрема [1-6 та ін.] здійснено спроби формування методичних підходів до оцінювання ефективності системи корпоративного управління в цілому. Не применшуючи значимості вказаних робіт, вважаємо недоцільним оцінювати таку загальну ефективність в умовах функціонування вітчизняних підприємств, оскільки, на відміну від західної практики, де така ефективність тісно пов'язана із вартістю бізнесу та може бути достовірно визначена з урахуванням зміни такої вартості, у вітчизняних умовах господарювання досить важко визначити величину результату, який би уособлював у собі саме результат від функціонування системи корпоративного управління у певному періоді.

У той же час більш логічним вбачається знаходження зміни результату діяльності підприємства під впливом заходів організаційного характеру, спрямованих на удосконалення функціонування органів корпоративного управління у заданому періоді часу.

На відміну від відомих на сьогодні методик, які послуговуються визначенням ефекту (результату) всієї системи корпоративного управління, в цілях оцінки такої ефективності пропонуємо урахувати зміну результатів діяльності окремих органів корпоративного управління та їх вплив на результати діяльності підприємства. Такий підхід представляється зручнішим та доцільнішим, оскільки з'являється можливість знайти результати, пов'язані з корпоративним управлінням у заданому періоді.

Зважаючи на наголошений нами у праці [7] зв'язок результатів діяльності товариства з результативністю діяльності органів корпоративного управління, основною задачею яких є недопущення погіршення фінансового стану підприємства (уникнення банкрутства), у цій же праці запропонований комплексний показник економічних результатів діяльності підприємства, що ураховує величини EBITDA і

економічний результат від зміни різниці фактичних та граничних поточних зобов'язань, зважених на відповідні коефіцієнти вагомості.

Вказаний комплексний показник використано нами для визначення зміни ефективності функціонування системи корпоративного управління під впливом розроблених заходів з удосконалення діяльності органів корпоративного управління. З цією метою здійснено побудову моделі з використанням методу кореляційно-регресійного аналізу, що ураховує вплив на результат ( $ЕРДП_R$ ) наступних факторів:

- чистий дохід від реалізації продукції, як такий, що визначає масштаби господарської діяльності підприємства;

- бальна оцінка діяльності виконавчого органу  $R_{ВО}$  – як така, що дозволяє оцінити організаційно-управлінські аспекти діяльності виконавчого органу у процесі його поточної діяльності та їх зміни за умови розробки і реалізації заходів з удосконалення його діяльності (зміна процедури та регламенту роботи, швидкості та якості прийняття рішень тощо);

- бальна оцінка діяльності наглядової ради  $R_{НР}$  – аналогічно діяльності виконавчого органу.

Регресійна модель лінійної залежності вказаних показників набуває вигляду:

$$ЕРДП_R = b_0 + b_1 \times ЧД + b_2 \times R_{ВО} + b_3 \times R_{НР}, \quad (1)$$

$ЧД$  – чистий дохід від реалізації продукції підприємства, тис.грн.;

$R_{ВО}$  – бальна оцінка діяльності виконавчого органу, балів;

$R_{НР}$  – бальна оцінка діяльності наглядової ради, балів;

$b_0$  – вільний коефіцієнт рівняння регресії;

$b_1, b_2, b_3$  – коефіцієнти при відповідних факторних ознаках.

Рівняння регресії (статистична множинна модель зв'язку процесів і явищ), виражене функцією (1), вважається достатньо адекватним реальному явищу, яке моделюється, коли дотримано наступні умови [8]:

- сукупність вихідних даних, що досліджуються, повинна бути однорідною і математично описуватися безперервними функціями;

- всі факторні ознаки повинні мати кількісний (цифровий) вираз;

- повинна існувати можливість опису явища, яке моделюється, одним або декількома рівняннями причинно-наслідкових зв'язків;

- сукупність, що досліджується, повинна мати достатню кількість даних для аналізу (проведення спостережень);

- повинні бути відсутні кількісні обмеження на параметри моделі зв'язку;

- присутня постійність територіальної та часової структури сукупності, що досліджується.

Саме дотримання вказаних умов дозволяє за результатами дослідження отримати таку модель залежності, яка найкращим чином поєднує фактори, що моделюються.

Моделювання здійснено на підставі емпіричних даних за 2002-2017рр. у розрізі підприємств гірничо-металургійного комплексу м. Кривого Рогу за даними [9]. Обрана для дослідження сукупність вихідних даних відповідає всім зазначеним вимогам. За результатами моделювання встановлена наступна лінійна залежність:

$$ЕРДП_R = -5598624 + 0,547 \times ЧД + 19687 \times R_{ВО} + 50884 \times R_{НР} \quad (2)$$

Коефіцієнт детермінації ( $R^2$ ) моделі (2) дорівнює 0,713, що свідчить про наявність сильного взаємозв'язку факторів та результату.

Коло користувачів моделі, наведено в табл. 1. Отже, модель (2) може використовуватись в аналітичних дослідженнях широкого кола користувачів, допомагаючи приймати їм ефективні рішення. Крім того, можуть бути й інші зацікавлені користувачі, для яких її цінність носить індивідуальний характер.

**Таблиця 1.**

**Характеристика основних користувачів моделі**

Користувачі моделі	Можлива сфера використання моделі	Проблеми користувачів, які вирішує модель
Внутрішній рівень		
Акціонери	Прийняття рішень з питань формування органів корпоративного управління	Визначення доцільності переобрання органів корпоративного управління на новий термін або їх заміна.

Виконавчий орган	Прийняття управлінських рішень з реалізації стратегії підприємства; оцінка власної діяльності.	Визначення доцільності коригування процесу реалізації стратегії підприємства за умови низького значення результативного показника.
Наглядова рада	Контроль за діяльністю виконавчого органу; оцінка власної діяльності.	Визначення ефективності власної діяльності та доцільності посилення контролю над діяльністю виконавчого органу
Зовнішній рівень		
Потенційні інвестори та позичальники	Прийняття рішень щодо фінансування діяльності підприємства	Оцінка поточних результатів діяльності та їх прогнозування у зв'язку зі зміною структури капіталу (зміна фактичних та граничних поточних зобов'язань)
Контролюючі і податкові органи	Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства	Виявлення фактів порушень в ході формування економічних результатів діяльності

Практичне використання моделі (2) спрямоване на:

- визначення ефективності реалізації організаційно-економічних заходів, спрямованих на удосконалення діяльності органів корпоративного управління;
- прогнозування комплексного показника економічних результатів діяльності підприємства з урахуванням заданих параметрів факторних ознак моделі.

Використання моделі для цілей визначення ефективності реалізації організаційно-економічних заходів з удосконалення діяльності органів корпоративного управління полягає у можливості розрахунку зміни комплексного показника економічних результатів діяльності підприємства на основі зміни бальних оцінок діяльності органів корпоративного управління під впливом цих заходів, тобто:

$$\Delta EРДП_K = EРДП_{K1} - EРДП_{K0} \quad (3)$$

$$\Delta EРДП_K = (-5598624 + 0,547 \times ЧД_1 + 19687 \times R_{BOI} + 50884 \times R_{HP1}) - (-5598624 + 0,547 \times ЧД_0 + 19687 \times R_{BO0} + 50884 \times R_{HP0}) \quad (4)$$

З метою визначення ефекту від реалізації заходів з удосконалення організації діяльності органів корпоративного управління приймаємо незмінною величину чистого доходу від реалізації продукції як до, так і після реалізації заходів. Тоді вираз (4) набуває вигляду:

$$\Delta EРДП_K = 19687 \times (R_{BOI} - R_{BO0}) + 50884 \times (R_{HP1} - R_{HP0}) \quad (5)$$

$$\text{або } \Delta EРДП_K = 19687 \times \Delta R_{BOI} + 50884 \times \Delta R_{HP1} \quad (6)$$

Відповідно, якщо розроблені організаційні заходи стосуються діяльності тільки одного з органів корпоративного управління, ефект від їх реалізації становитиме:

- для виконавчого органу:

$$\Delta EРДП_K = 19687 \times \Delta R_{BOI} \quad (7)$$

- для наглядової ради:

$$\Delta EРДП_K = 50884 \times \Delta R_{HP1} \quad (8)$$

У праці [10] нами вказувалось на доцільність формування додаткового робочого органу (тіньового борду) в системі органів корпоративного управління, спрямованого на покращення діяльності наглядової ради товариства. Такий орган запропоновано створювати з метою трансформації діяльності наглядової ради у більш прозору, незалежну від впливу інсайдерів та ефективну у прийнятті рішень на користь реалізації стратегії підприємства теоретично обґрунтовано важливість формування кадрового резерву наглядової ради шляхом створення додаткового робочого органу (тіньового борду) з незалежних (незацікавлених) фахівців, наділених

агресивною стратегією прийняття рішень, що мають працювати в умовах, наближених до умов функціонування наглядової ради, але мають при цьому більшу свободу дій та меншу відповідальність за прийняті рішення.

Блок-схему алгоритму відбору кандидатів до складу колективного дорадчого органу репрезентовано на рис. 1.

З метою визначення доцільності обрання членів дорадчого органу до складу наглядової ради товариства запропоновано проводити відповідну оцінку кожного кандидата до наглядової ради за наступними чотирма напрямками: дисципліна у складі дорадчого органу; характер прийняття рішень; якість прийняття рішень; бажання працювати.

З метою оцінки рівня дотримання членами дорадчого органу дисципліни під час своєї діяльності запропоновано з використанням 10-бальної шкали оцінити наступні показники (критерії):

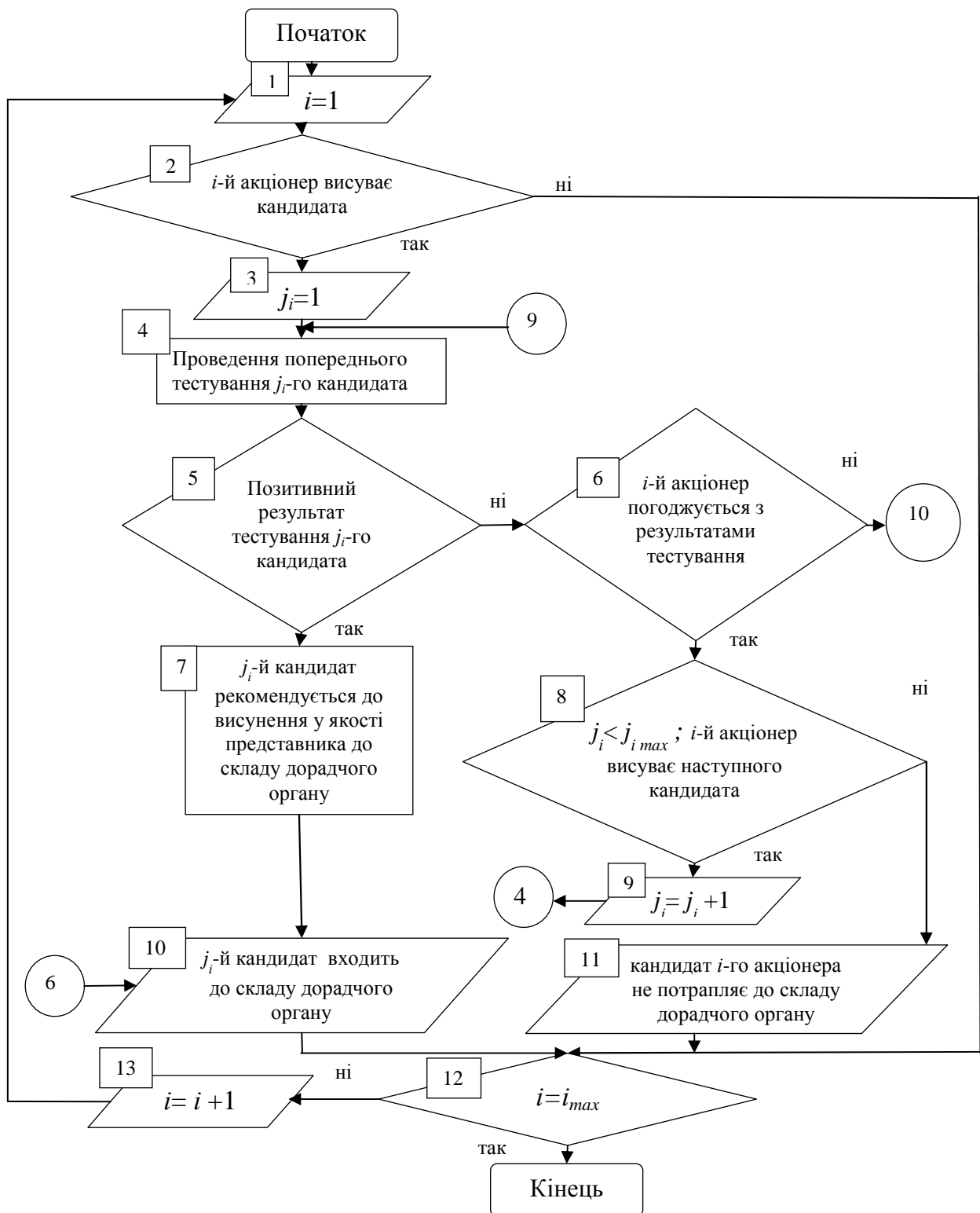
- член дорадчого органу постійно відвідує засідання;
- член дорадчого органу не запізнюється на засідання;
- член дорадчого органу дотримується регламенту засідань;
- член дорадчого органу виконує покладені на нього обов'язки;
- член дорадчого органу приймає активну участь у діяльності спільних робочих комісій.

На основі середньої арифметичної визначається середній бал результату оцінки, отриманий кандидатом у розрізі даного блоку ( $P_o^D$ ):

$$P_o^D = \frac{\sum_{i=1}^n B_i^D}{n}, \quad (9)$$

де  $B_i^D$  – кількість балів, отриманих кандидатом за  $i$ -й показник оцінки дотримання дисципліни ( $0 \leq B_i^D \leq 10$ );

$n$  – кількість показників, взятих для оцінки дотримання дисципліни.



$i$  – акціонери, які мають право вводити своїх представників до складу наглядової ради та дорадчого органу;  
 $j_i$  – кандидати  $i$ -го акціонера;  
 $j_{i\max}$  – максимальна кількість кандидатів, яких висуває  $i$ -й акціонер;  
 $i_{\max}$  – максимальна кількість акціонерів, що мають право висувати своїх кандидатів.

**Рис. 1. Порядок відбору кандидатів від акціонерів до складу колективного дорадчого органу**

З метою оцінки другого блоку «Характер прийняття рішень (поведінка)» запропоновано з використанням 10-бальної шкали оцінити наступні характеристики прийняття рішень: активність, агресивність, креативність, інноваційність, швидкість, реальність прийняття, унікальність. Усереднена оцінка по даному блоку отримується аналогічно попередньому за формулою (9).

Оцінка блоку «Якість прийняття рішень» рекомендовано здійснювати з позиції того, наскільки корисними для товариства видалися запропоновані рішення у процесі їх подальшого прийняття наглядовою радою та практичної реалізації у межах товариства.

У зв'язку з цим пропонуємо наступну шкалу оцінки якості прийняття рішень членами дорадчого органу (табл. 2) з використанням у ньому розрахункового коефіцієнту якості прийняття рішень наглядовою радою:

$$K_{яj}^{HP} = \frac{KПР_{ij}^{HP}}{ЗКР_{ij}} \times 100\%, \quad (10)$$

де  $K_{яj}^{HP}$  – коефіцієнт якості прийняття рішень, розроблених  $l$ -м учасником дорадчого органу (представником  $i$ -го акціонера), прийнятих наглядовою радою;

$КПР_{ij}^{HP}$  – кількість рішень, розроблених  $l$ -м учасником дорадчого органу та прийнятих наглядовою радою;

$ЗКР_{ij}$  – загальна кількість рішень, розроблених  $l$ -м учасником дорадчого органу;

$j$  – кількість членів колективного дорадчого органу.

Таблиця 2.

Шкала оцінювання якості прийняття рішень членами дорадчого органу

Значення коефіцієнта якості прийняття рішень ( $K_{яj}^{HP}$ )	$K_{яj}^{HP} \geq 80$	$60 \leq K_{яj}^{HP} \leq 79$	$40 \leq K_{яj}^{HP} \leq 59$	$20 \leq K_{яj}^{HP} \leq 39$	$0 \leq K_{яj}^{HP} \leq 19$
Кількість балів, що зараховуються в оцінку	10	8	6	4	2

Оцінка блоку «Бажання працювати» здійснюється з використанням 10-бальної шкали за формулою (9) з використанням наступних критеріїв:

- рівень мотивованості працювати у даному дорадчому чи подібному органах;
- рівень задоволеності умовами праці в органі;
- рівень задоволеності організацією роботи в даному органі;
- рівень задоволеності власними результатами від роботи в даному органі;
- рівень задоволеності злагодженістю дій та комунікаціями з рештою учасників органу;
- рівень задоволеності професійним зростанням.

Якщо за результатами усередненої оцінки по всім чотирьом блокам член дорадчого органу набирає 7 і більше балів, він рекомендується у якості кандидату до складу наглядової ради (відповідна інформація передається зборам акціонерів для голосування). Якщо член дорадчого органу набирає від 4 до 6 балів, від залишається у складі тіньового борду на наступний термін, якщо менше 4 балів – виключається зі складу тіньового борду.

Таким чином, алгоритм формування наглядової ради товариства з використанням колективного дорадчого органу (тіньового борду) може бути представлений за допомогою рис. 2.

Суб'єктами оцінки діяльності членів дорадчого органу виступають як сам дорадчий орган, так і наглядова рада. Зокрема, оцінку блоку 1 «Дисципліна» здійснюється одним із членів дорадчого органу, уповноваженим для такої оцінки та передачі її результатів наглядовій раді. Блоки 2 «Характер прийняття рішень» і 3 «Якість прийняття рішень» здійснюється наглядовою радою та дорадчим органом окремо з отриманням усередненої оцінки. Блок 4 «Бажання працювати» оцінюється виключно наглядовою радою.

Відношення отриманого ефекту до витрат на утримання наглядової ради дозволить визначити ефективність реалізації розроблених заходів у відсотковому вираженні:

$$E_{зднр} = \frac{\Delta EРДП_{к}^{HP}}{В_{нр}} \times 100\%, \quad (11)$$

де  $E_{зднр}$  – ефективність реалізації заходів з покращення діяльності наглядової ради, %;

$\Delta EРДП_{к}^{HP}$  – зміна комплексного економічного результату діяльності підприємства під впливом покращення діяльності наглядової ради, тис.грн.;

$В_{нр}$  – витрати на здійснення заходів з удосконалення діяльності наглядової ради, тис.грн.

У свою чергу, відношення ефекту від реалізації організаційних заходів з удосконалення діяльності

виконавчого органу дозволить визначити ефективність діяльності останнього:

$$E_{зДВО} = \frac{\Delta EРДП_{К}^{ВО}}{V_{ВО}} \times 100\%, \quad (12)$$

де  $E_{зДВО}$  – ефективність реалізації заходів з удосконалення діяльності виконавчого органу, %;

$\Delta EРДП_{К}^{ВО}$  – зміна комплексного економічного результату діяльності підприємства під впливом покращення діяльності виконавчого органу, тис.грн.;

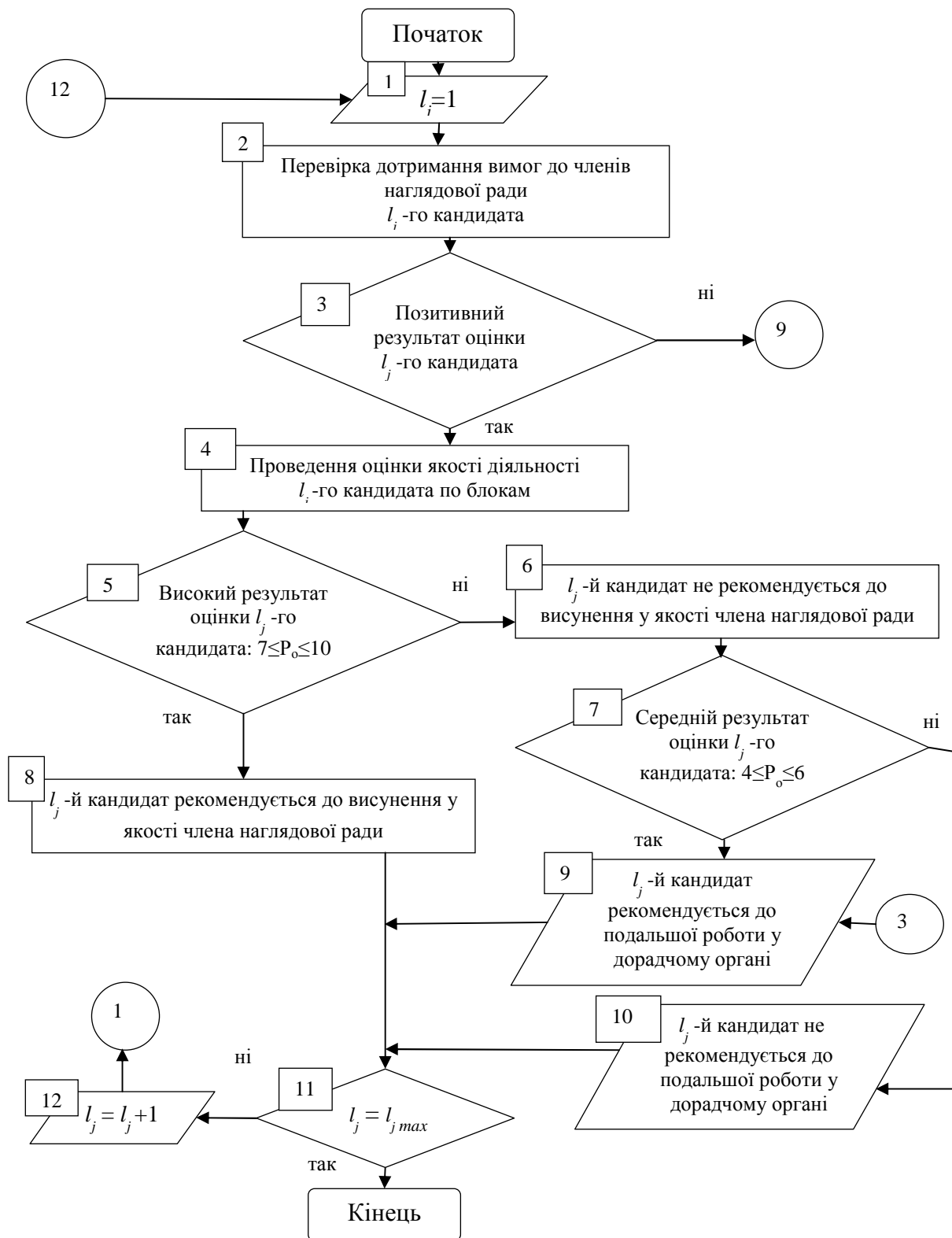
$V_{ВО}$  – витрати на здійснення заходів з удосконалення діяльності виконавчого органу, тис.грн.

Ефективність реалізації заходів з удосконалення обох органів корпоративного управління може бути розрахована за формулою:

$$E_{зДОКУ} = \frac{\Delta EРДП_{К}^{НР} + \Delta EРДП_{К}^{ВО}}{V_{НР} + V_{ВО}} \times 100\%, \quad (13)$$

де  $E_{зДОКУ}$  – ефективність реалізації заходів з удосконалення діяльності органів корпоративного управління, %.





$l_j$  – члени дорадчого органу.

**Рис. 2. Порядок відбору кандидатів до складу наглядової ради товариства з членів колективного дорадчого органу**

Використання моделі для цілей прогнозування полягає у можливості визначення прогнозного комплексного економічного результату діяльності підприємства при запланованій виручці від реалізації продукції та бальних оцінках діяльності органів корпоративного управління на рівні звітного періоду.

#### **Висновки і перспективи подальших досліджень.**

Таким чином, запропонований методичний підхід до визначення економічного результату діяльності підприємства під впливом діяльності органів корпоративного управління на основі розробленої економіко-

математичної моделі та її похідних дозволяє визначати вплив розроблених заходів на зміну такого результату та ефективність діяльності самих органів корпоративного управління з урахуванням отриманого ефекту та витрат на утримання даних органів.

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямку визначено удосконалення існуючої методики оцінки ефективності заходів з удосконалення системи корпоративного управління в частині удосконалення діяльності виконавчого органу.

### **Література.**

1. Черпак А. Є., Шершньова З. Є. Ефективність корпоративного управління в цільових моделях власників корпоративного капіталу та інших стейкхолдерів. *Бізнес-інформ*. 2015. № 6. С. 215-222.
2. Бедзай О. Діагностика ефективності системи корпоративного управління на основі методу напружених варіантів. *Економічний аналіз*. 2012. Вип. 10. Ч. 4. С. 15-18.
3. Мороз О. В. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління: монографія. Вінниця : УНІВЕРСУМ – Вінниця, 2005. 176 с.
4. Горова К. О. Оцінка ефективності корпоративного управління на підприємстві. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2013. № 2. С. 37-41.
5. Толпежников Р., Пастощук О. Методика оцінки результативності корпоративного управління. *Економічний аналіз*. 2013 рік. Вип. 12. Ч. 4. С. 89-91.
6. Румянцев И. С. Методика оценки эффективности корпоративного управления фирмой в трансформируемой экономике. *Вестник Челябинского государственного университета. Серия : Экономика*. 2012. № 10(264). Вып. 38. С. 132-134.
7. Нусінов В. Я., Голівер В. П. Оцінка економічних результатів діяльності підприємства. *Сучасні аспекти розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів*: матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 19 трав. 2018 р.). Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2018. С. 24-28.
8. Васнев С. А. Статистика: учебное пособие. Москва: МГУП. 2001. 170 с.
9. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України. URL : <https://smida.gov.ua>
10. Голівер В. П. Удосконалення системи органів корпоративного управління шляхом формування тіньового борду. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки*. 2017. № 3(81). С. 73-79.

### **References.**

1. Cherpak, A. Ye. and Shershn'ova, Z. Ye. (2015) "Efficiency of corporate governance in the target models of owners of corporate capital and other stakeholders", *Biznes-inform*, vol. 6, pp. 215-222.
2. Bedzaj, O. (2012) "Diagnostics of the effectiveness of the corporate governance system on the basis of the method of tense variants", *Ekonomichnyj analiz*, vol. 10, part 4, pp. 15-18.
3. Moroz, O. V. (2005) *Sotsial'no-ekonomichni aspekty efektyvnosti korporatyvnoho upravlinnia: monohrafiia* [Socio-economic aspects of the corporate governance effectiveness], UNIVERSUM, Vinnytsya, Ukraine.
4. Horova, K. O. (2013) "Evaluation of the effectiveness of corporate governance in the enterprise", *Problemy i perspektivy rozvytku pidpriemnytstva*, vol. 2, pp. 37-41.
5. Tolpezhnikov, R. and Pastoschuk, O. (2013) "The method of estimation of the effectiveness of corporate governance", *Ekonomichnyj analiz*, vol. 12, part 4, pp. 89-91.
6. Rumjancev, I. S. (2012) "Method of estimation of the effectiveness of corporate governance in a transformed economy", *Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija : Jekonomika*, vol. 10(264), part 38, pp. 132-134.
7. Nusinov, V. Ya. and Holiver, V. P. (2018) "Estimation of economic results of enterprise activity", Modern aspects of development of financial and innovation-investment processes [Suchasni aspekty rozvytku finansovykh ta innovatsijno-investytsijnykh protsesiv], Mizhnarodna Ekonomichna konferentsiya [International economic conference], Analitychnyj tsentr «Nova Ekonomika», Kyiv, pp. 24-28.
8. Vasnev, S. A. (2001) *Statystyka* [Statistics]. MHUP, Moscow, Russia.
9. Ahentstvo z rozvytku infrastruktury fondovoho rynku Ukrainy. URL: <https://smida.gov.ua>
10. Holiver, V. P. (2017) "Improvement of the system of corporate governance bodies by forming a shadow board", *Visnyk ZhDTU. Seriiia: Ekonomichni nauky*, vol. 3(81), pp. 73-79.

*Стаття надійшла до редакції 20.05.2018 р.*