

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Горова К.О., канд. екон. наук, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. *Розвиток акціонерних товариств як ефективної форми організації підприємств в Україні спричинив необхідність розробки теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо здійснення ефективного корпоративного управління. Першим кроком до цього має стати розробка методики оцінки ефективності корпоративного управління на підприємстві.*

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних засад корпоративного управління на підприємстві. Метою даної статті є розробка рекомендацій щодо оцінки ефективності корпоративного управління на вітчизняних підприємствах. В ході дослідження було використано метод логічного аналізу при вивченні літературних джерел та узагальненні поданої інформації стосовно оцінки корпоративного управління; метод експертного опитування для зібрання інформації та рейтинговий метод для визначення інтегрального індексу корпоративного управління.

В статті розглянуто проблеми та перспективи становлення корпоративної власності в Україні та проблеми визначення ефективності корпоративного управління підприємством; досліджено існуючі методики оцінки ефективності корпоративного управління, охарактеризовано їх сутність та визначено об'єкти оцінювання; запропоновано методику оцінки ефективності корпоративного управління на основі врахування відповідності діяльності підприємства принципам корпоративного управління (відповідність мети підприємства інтересам його акціонерів, дотримання прав акціонерів, ефективна робота спостережної ради та правління, розкриття інформації про підприємство та прозорість його діяльності, контроль за його фінансово-господарською діяльністю, взаємодія із зацікавленими особами) та фінансових результатів діяльності підприємства (фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, загальні витрати, рентабельність); показано взаємозв'язок принципів корпоративного управління з об'єктами оцінювання; здійснено оцінку ефективності корпоративного управління на вітчизняних підприємствах та визначено інтегральний показник ефективності корпоративного управління.

Ключові слова: корпоративне управління, ефективність, принципи корпоративного управління, оцінка

Постановка проблеми. Виникнення та розвиток акціонерних товариств на основі приватизації державного майна спричинили проблему організації ефективного корпоративного управління в Україні. Нерозвиненість законодавчої бази та стихійне створення корпоративної форми ведення бізнесу, що у розвинених країнах світу формувалася протягом сторіч, призвели до відсутності дійового механізму, теоретичної та практичної бази корпоративного управління. В тому числі не існує адаптованих до українських реалій методик оцінки ефективності корпоративного управління на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням корпоративного управління займалися так вчені, як Ансофф І., Гриньова В. М., Воронкова А. Е., Задохайло Д. В., Кібенко О. Р., Назарова Г. В., Дем'яненко П.В., Козаченко Г. В., Залюбовська С. С., Мороз О. О. В роботах вчених розглянуто створення і розвиток корпоративного управління, його нормативна регламентація та взаємодія учасників корпоративних відносин [1 - 5].

Невирішені складові загальної проблеми. Проте, недостатньо дослідженим залишається питання оцінки ефективності корпоративного управління, оскільки існуючі методи оцінки ефективності діяльності господарюючих суб'єктів не придатні для акціонерних товариств.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є розробка рекомендацій щодо оцінки ефективності корпоративного управління на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Єдиного підходу до оцінки корпоративного управління в різних країнах світу не існує, зважаючи на економічний розвиток, бізнес-культуру та історію розвитку форм власності (табл. 1) [7].

Проведене дослідження методик оцінки корпоративного управління показало, що вони засновані на розрахунку певного інтегрального показника, що характеризує ефективність корпоративного управління, до складу якого входить велике розмаїття окремих показників.

Таблиця 1 - Характеристика методик оцінювання корпоративного управління [7]

Розробник	Шкала оцінювання	Об'єкти оцінювання
Stasndard & Poor's (S&P Corporate Governance Score – CGS)	10-бальна шкала	Структура власності; відносини з фінансово зацікавленими особами, фінансова прозорість, розкриття інформації; склад та практика роботи ради директорів; правове середовище, регулювання, інформаційна інфраструктура, інфраструктура ринку
Інвестиційний банк Brunswick UBS Warburg	72-бальна шкала: 72-максимальні ризики, 0-мінімальні ризики	Непрозорість, розмивання акціонерного капіталу, злиття, реструктуризація, банкрутство, обмеження на купівлю і володіння акціями, ініціативи у сфері корпоративного управління, ведення реєстру
Інститут корпоративного права і управління (CORE-rating)	від 0 до 200	Відсутність ризиків; розкриття інформації; структура ради директорів та виконавчі органи; структура акціонерного капіталу; основні права акціонерів; історія корпоративного управління
Консорціум РІД та рейтингового агентства «Експерт РА»	4 класи (рівні): А-високий; В-задов.; С-низький; D-незадов. (під-клас SD – серйозні порушення норм КУ)	Права акціонерів, діяльність органів управління і контролю, розкриття інформації, дотримання інтересів інших зацікавлених сторін та корпоративна соціальна відповідальність
Консалтінгова фірма Deminor (Брюссель)	10-бальна шкала	Дотримання прав акціонерів та виконання ними своїх обов'язків; виплата дивідендів; прозорість процедур корпоративного управління; структура і функції керівних органів акціонерного товариства
Коефіцієнт корпоративного управління – CGQ, запропонований Institutional Shareholder Services	груповий ранжований ряд	Склад і структура керівних органів; статут та внутрішні документи; дотримання законодавства; винагорода членів виконавчих органів; якісні фактори, включаючи виконання фінансових планів; освіта керівників; частка менеджерів та працівників в акціонерному капіталі
Економетрична модель М.Гібсона	регресійні залежності результатів діяльності менеджменту та економічних показників	Результати діяльності підприємства (продажі, прибуток, заборгованість тощо)
Інтегральний індекс корпоративного управління Українського інституту розвитку фондового ринку (CGI)	значення від -1 до +1	Індекс рівня розвитку корпоративного права в країні (права акціонерів, прозорість інформації, взаємодія з зацікавленими сторонами), індекс рівня регуляторного впливу уповноважених органів влади на процес корпоративного управління в країні, індекс рівня корпоративного управління в акціонерних товариствах
Рейтингове агентство "Кредит-Рейтинг"	рівень А (вищий) - рівень Е (нижчий), рейтинги рівнів В, С й D мають проміжне значення	Структура власності, права власників та інших зацікавлених сторін, механізми управління й контролю, рівень розкриття інформації, аудит
Ренкінг корпоративного управління журналу Euromoney	від 0 % (повна відсутність позитивних ознак) до 100 % (ідеал)	Прозорість структури власності; фінансова прозорість, структура ради директорів і процес прийняття нею рішень; взаємини з акціонерами; збалансованість інтересів менеджменту й акціонерів компанії
Індекс розвитку корпоративного управління (CGR) за методикою Кричтон-Міллера та Уормана	0-5 -дуже високий, 6-10 – високий, 11-20-середній, 21-28-низький	Оцінка чинного законодавства, оцінка правових процесів, оцінка регуляторного режиму, оцінка «етичного покриття»

Проте, спільним в усіх методиках залишається те, що вони торкаються оцінки забезпечення прав акціонерів, ефективності діяльності ради директорів та правління, реалізації інформаційної прозорості структури власності та характеру взаємовідносин з зацікавленими особами.

На сьогодні головним завданням оцінки ефективності корпоративного управління є розробка методики, що враховувала б його відповідність принципам корпоративного управління [5].

Необхідним є врахування зв'язку принципів корпоративного управління з об'єктами оцінювання ефективності корпоративного управління (рис.1).



Рисунок 1 – Взаємозв'язок принципів корпоративного управління з об'єктами оцінювання

Для оцінки ефективності корпоративного управління пропонується провести аналіз за наступною методикою. Сутність даної методики полягає в оцінці ефективності корпоративного управління за допомогою аналізу фінансових результатів діяльності підприємства та відповідності управління підприємством принципам корпоративного управління.

В якості показників фінансових результатів діяльності підприємств було обрано рентабельність (відношення фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування до загальних витрат підприємства). Для проведення порівняльної оцінки було розраховано індекси рейтингу як відношення існуючого рейтингу до максимального ($I_{\text{фн}}$). Для аналізу відповідності діяльності підприємства принципам корпоративного управління було запропоновано провести експертне опитування серед акціонерів підприємств та менеджерів найвищого рівня. Для цього було розроблено анкети, потім результати зведено до матриць. Аналіз проводився за такими показниками: мета товариства (П11), значимість 0,14; права акціонерів (П12), значимість 0,18; спостережна рада та правління (П13), значимість 0,26; розкриття інформації та прозорість (П14), значимість 0,16; контроль за фінансово-господарською діяльністю товариства (П15), значимість 0,19; зацікавлені особи (П16), значимість 0,24. При цьому інтегральна оцінка ($I_{\text{п}}$) визначається як сума добутків рейтингу у відносних одиницях та значущості кожного вищезазначеного фактору (табл. 2).

Таблиця 2 – Показники відповідності діяльності підприємства принципам корпоративного управління

№	Рейтинг підприємств						Індекси						I _{ni}
	П11	П12	П13	П14	П15	П16	П11	П12	П13	П14	П15	П16	
1	3	1	3	3	3	4	0,43	0,14	0,43	0,43	0,43	0,57	0,48
2	2	2	2	2	4	2	0,29	0,29	0,29	0,29	0,57	0,29	0,39
3	4	3	4	1	2	5	0,57	0,43	0,57	0,14	0,29	0,71	0,55
4	1	6	1	4	1	1	0,14	0,86	0,14	0,57	0,14	0,14	0,36
5	7	5	7	7	5	3	1	0,71	1	1	0,71	0,43	0,93
6	5	7	6	6	6	6	0,71	1	0,86	0,86	0,86	0,86	1
7	6	4	5	5	7	7	0,86	0,57	0,71	0,71	1	1	0,95

Інтегральний показник ефективності корпоративного управління розраховується за формулою (1), при цьому для розрахунків прийнято такі величини вагомості індексу фінансових результатів та відповідності діяльності підприємства принципам корпоративного управління - 0,57 та 0,43 відповідно:

$$I_{к\text{в}\text{і}} = \lambda \cdot I_{\text{ф}\text{і}} + I_{\text{н}\text{і}} \cdot \beta,$$

де λ , β - відповідно вагомість індексу фінансових результатів та відповідності діяльності підприємства принципам корпоративного управління.

Результати розрахунків відображено у табл. 3.

Таблиця 3 – Розрахунок ефективності корпоративного управління

Назва підприємства	Інтегральні індекси		
	I _{фi}	I _{ni}	I _{квi}
ПАТ «Укртелеком»	0,14	0,48	0,29
ПАТ «Укрсоцбанк»	0,29	0,39	0,33
ПАТ «Укргідропроєкт»	1	0,55	0,81
ПАТ «Трест Південзахіденергобуд»	0,71	0,36	0,56
ПАТ «Теплоенергомонтаж»	0,57	0,93	0,72
ПАТ «Турбогаз»	0,86	1	0,92
ПАТ «Світло шахтаря»	0,43	0,95	0,65

За табл. 3 було розраховано ефективність корпоративного управління. Так найбільшій ефективності досягли ПАТ «Укртелеком» та ПАТ «Укрсоцбанк», оскільки значення результуючого показника на цих підприємствах наближається до 0. Що стосується інших підприємств, особливо ПАТ «Турбогаз та ПАТ «Укргідропроєкт», то ефективність корпоративного управління в них є досить низькою. Отже необхідно розробляти заходи щодо покращення ситуації на даних підприємствах.

Висновок. Корпоративна форма ведення бізнесу склалася в світі внаслідок еволюційного розвитку форм власності і взаємодії учасників ведення бізнесу. Проте, в Україні корпоративні підприємства - акціонерні товариства - виникли стихійно в період приватизації державного майна, тому існує недосконалість нормативної регламентації корпоративних відносин та науково-методичних підходів до їх ефективної організації.

В статті запропоновано методика оцінки ефективності корпоративного управління, що на відміну від існуючих полягає в оцінці ефективності корпоративного управління за допомогою аналізу фінансових результатів діяльності підприємства та відповідності управління підприємством принципам корпоративного управління. Проведення оцінки за даною методикою з одного боку дозволить оцінити ефективність корпоративного управління шляхом аналізу його фінансових результатів, як результуючого показника діяльності підприємства, а з іншого - відповідність діяльності підприємства принципам корпоративного управління.

Література:

1. **Гриньова В.М.** Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні / Гриньова В.М., Попов О.Є. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. – 340 с.
2. **Задихайло Д.В.** Корпоративне управління / Д.В. Задихайло, О.Р. Кібенко, Г.В. Назарова. – Харків : Еспада, 2003. – 688 с.
3. **Небава М.І.** Теорія корпоративного управління: вузлові питання / М.І.Небава. - К. : Центр навчальної літератури, 2004. - 295с.

4. **Залюбовська С.С.** Інституціональні умови формування корпоративного управління в Україні: правовий аспект/ С.С.Залюбовська // Теорії мікро-макроекономіки: збірник наукових праць. - 2008. – Вип. 30 . – С. 155 - 165.

5. **Мороз О.О.** Принципи корпоративного управління : сутність та особливості національної моделі / Мороз О.О., Карачина Н.П. // Економіка : проблеми теорії та практики. – 2004. – Випуск 192. – С. 381-388.

6. Практика корпоративного управління в Україні. - Режим доступу до матеріалів: <http://www2.inf.org/ukraine/ucdp/>

7. **Мозгова Л.О.** Методичні підходи до оцінки якості корпоративного управління підприємством [Електронний ресурс] / Л.О. Мозгова. - Режим доступу до матеріалів: http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/61880.doc.htm.

Стаття надійшла: 10.12.2013 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Бабич Д.В.

УДК 331.108

М 120

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ І КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ЙОГО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Філіпішин І. В., докт. екон. наук, доцент

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» (м. Мариуполь)

Анотація. В статті проаналізовано організацію процесу управління розвитком персоналу промислового підприємства і його комплексна оцінка за показниками: рівень середньомісячної заробітної плати працівників, коефіцієнт співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників підприємства із мінімальною середньомісячною заробітною платою; частота захворювань персоналу, частота виробничих травм на підприємстві, коефіцієнт декретних відпусток на підприємстві; коефіцієнтом підвищення рівня освіти працівників, питомою вагою раціоналізаторів і винахідників серед працівників; коефіцієнт рівня трудової дисципліни, що базується на результатах аналізу стану розвитку персоналу з метою визначення пріоритетних напрямів його реалізації, підвищення якості кінцевих результатів виробничої діяльності підприємства та визначення джерел фінансування обґрунтованих управлінських рішень з управління персоналом. Реалізація функцій управління розвитком персоналу промислового підприємства спрямована на забезпечення сприятливих умов здійснення трудової діяльності працівників.

Ключові слова: персонал промислового підприємства, оцінка діяльності, заробітна плата, продуктивність праці, матеріальний добробут, холдинг.

Постановка проблеми. Сьогодні існує багато концепцій управління підприємством і вибір концепції управління є прерогативою як його власників, так і менеджерів. В центрі сучасної концепції управління знаходиться людина, яка розглядається як найвища цінність для фірми. Виходячи з цієї концепції, усі системи управління націлені на пробудження різноманітних здібностей працівників для того, щоб вони були в максимальному ступені використані в процесі виробництва, а людина прагнула до процвітання фірми у якій працює. У новій економіці трудові ресурси починають розглядатися як найважливіший ресурс, що визначає філософію і місію підприємства, та є одним із головних ресурсів стабільного розвитку економіки. В країнах з розвинутими ринковими відносинами, намітилася чітка тенденція суттєвого зростання ролі людського чиннику у виробництві, що підтверджено результатами соціально-економічних досліджень провідних вчених всього світу і практикою роботи підприємств різних форм власності і господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У постійно мінливому глобальному світі великі промислові підприємства повинні спостерігати за розвитком надзвичайного конкурентного середовища, що характеризується економічною й соціальною турбулентністю, впливом трьох головних змінних: технологічної, економічної й конкурентної. Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. В умовах нової економіки роль і значення людини в господарюючих структурах не тільки не впали, але навпроти - збільшилися. При цьому людина стала не тільки ключовим і найціннішим «ресурсом» холдингу, але і самим дорогим. Просування міжнародних холдингових компаній на нові ринки, в нові регіони найчастіше спричиняється саме цим фактом. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості холдингів і є однією з найважливіших сфер створення