



Отримано: 11 лютого 2018 р.

Прорецензовано: 19 лютого 2018 р.

Прийнято до друку: 24 лютого 2018 р.

e-mail: oksanakhilukha@gmail.com

DOI: 10.25264/2311-5149-2018-8(36)-48-51

Хілуха О. А. Концептуальні положення аналізування корпоративного управління. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, березень 2018. № 8(36). С. 48–51.

УДК: 658.147:621

JEL-класифікація: G34; D74

Хілуха Оксана Анатоліївна,кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства,
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ АНАЛІЗУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

У розвинуто концептуальні положення аналізування корпоративного управління: сформовано цілі функції і принципи концепції аналізування корпоративного управління; конкретизовано методи аналізування й оцінювання на основі визначення рівня розвитку корпорації, компетентності її менеджменту, результативності регулювання інтересів зацікавлених сторін.

Ключові слова: корпоративне управління, концептуальні положення, методи аналізування корпоративного управління, цілі корпоративного управління, принципи корпоративного управління.

Хилуха Оксана Анатольевна,кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, безопасности и инновационной деятельности предприятия,
Восточноукраинский национальный университет им. Леси Украинки**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ АНАЛИЗА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В статье развито концептуальные положения анализа корпоративного управления: сформировано цели функции и принципы концепции анализа корпоративного управления; конкретизированы методы анализа и оценки на основе определения уровня развития корпорации, компетентности ее менеджмента, результативности регулирования интересов сторон.

Ключевые слова: корпоративное управление, концептуальные положения, методы анализа корпоративного управления.

Oksana Khilukha,PhD in Economics, Associate Professor at the Department of Economics, Security and Innovation of the Enterprise,
Lesia Ukrainka Eastern European National University**CONCEPTUAL APPROACHES TO THE CORPORATE GOVERNANCE ANALYSIS**

The paper develops conceptual approaches to the analysis of the corporate governance. It includes goals, functions, principles, and methods to evaluate a level of corporation development and managers' competence, the effectiveness of the stakeholders' interests' regulation, etc. The conceptual approaches to the corporate governance analysis can provide a systematic view of all aspects of internal review and evaluation and can help to achieve the goals of organizational governance analysis. The functions and tasks of the analysis and corporate governance evaluation should be defined and understandable not only for those who evaluate but also to those who need its results. The development of appropriate analysis methods makes it possible to elaborate efficient technology, as well as to formulate an expert opinion for every specific corporate governance situation.

Key words: corporate governance, conceptual approaches, corporate governance analysis methods.

Постановка проблеми. У практиці корпоративного управління існує значна кількість методів, механізмів і технологій аналізування й оцінювання корпоративного управління. Однак вони не дають необхідної точності розрахунку, а іноді й абсолютно не дозволяють одержати інформацію про стан корпоративного управління, це пояснюємо нестачею глибоких теоретичних досліджень і сформованих на їх базі концептуальних положень як основи розробки таких методів. Тому вважаємо за доцільне сформулювати принципи, цілі, функції аналізування корпоративного управління, розробити методи та механізми аналізування корпоративного управління в межах концепції аналізування корпоративного управління

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засновниками дослідження корпоративного управління є праці А. Белла [1], М. Блеїра [2], Дж. Броні [10], І. Велентжеза [10], Р. Вишні [9], Дж. Мінза [1], А. Харта [3], А. Шлейфа [9] та інших. Методи аналізування інтересів зацікавлених сторін висвітлено в дослідженнях А. Менделоу [5], Р. Мітчелла [6], Г. Саважаю [8]. Формуванню компетентностей пер-

соналу присвячено дослідження Р. Бояцис [13], А. В. Булгакова [14], Д. Зиглер [24], Дж. Равена [22], С. М. Спенсера [23], Л. Хьел [24] та ін.

У вищезазначених наукових дослідженнях обґрунтовано основні питання щодо розробки методичних положень аналізування й оцінювання корпоративного управління. Невирішеними залишаються питання щодо розкриття змісту елементів концепції корпоративного управління.

Метою і завданнями дослідження є створення теоретичної основи аналізування й оцінювання корпоративного управління, його вдосконалення на основі виявлення додаткових можливостей розвитку корпорації, вдосконалення регулювання інтересів її зацікавлених сторін, відбору компетентних менеджерів, що якісно виконуватимуть свої функції та здійснюватимуть керівництво компанією на високому рівні. Для досягнення мети дослідження:

- розвинуто принципи аналізування корпоративного управління;
- сформовано цілі і функції концепції аналізування корпоративного управління;
- конкретизовано методи аналізування й оцінювання рівня розвитку корпорації, результативності регулювання інтересів зацікавлених сторін, а також рівня компетентності менеджменту персоналу.

Виклад основного матеріалу. Аналізування корпоративного управління є складним, багатоплановим і динамічним явищем, яке потребує відповідного забезпечення знаннями про принципи – вихідні теоретичні положення аналізування; цілі – те, до чого прагнуть, спрямовують зусилля, намагаються досягнути [19], функції – призначення, роль чого-небудь [4]; методи – способи якісного і кількісного пізнання стану системи.

Необхідно відзначити, що концептуальні положення аналізування корпоративного управління можуть формуватися як:

- система підходів, що дозволяє здійснити аналіз і оцінку корпоративного управління;
- процес усунення нераціональних і недієвих методів і добір результативних варіантів.

Під час формування концептуальних положень корпоративного управління (АКУ) пріоритетним буде перший із вищевказаних методів.

Розробка цілей для АКУ, з одного боку, здійснюється на основі базових наукових положень і принципів, а з другого – з урахуванням реалізації принципів корпоративного управління.

Базові положення АКУ можна звести до такого:

- АКУ є невід’ємним елементом системи управління корпорацією;
- внутрішньокорпоративне АКУ діяльності прямо залежить від основних груп суб’єктів корпоративних відносин;

Я-розвиток організаційних форм АКУ є результатом еволюції акціонерного товариства;

- інтеграція АКУ в систему корпоративного управління дозволяє корпорації досягнути стратегічних цілей;

– значущість АКУ полягає в ефективному залученні інвестиційних ресурсів, стабільності компанії і зростає із плином часу;

– результати АКУ дозволяють забезпечити власників повною і достовірною інформацією про стан корпорації;

– АКУ є важливим для підтримки найменш захищених груп суб’єктів корпоративних відносин;

– АКУ є гарантом гармонізації корпоративних відносин;

– АКУ, консультації та рекомендації щодо гармонізації корпоративних відносин, сприяють підвищенню якості управління й ефективності діяльності корпорації.

Основою системи методологічного забезпечення аналізування корпоративного управління є постановка цілей аналізування, які підпорядковуються цілям корпоративного управління, які підпорядковуються цілям корпорації, тобто формується цілісна цільова послідовність («дерево цілей») (рис. 1).

Під час визначення цілей внутрішнього аналізу й оцінки слід зазначити, що без розвинутої системи корпоративного управління неможливо сформувати якісне оцінювання й аналізування, а без якісної системи оцінювання й аналізування неможливо сформувати ефективну систему корпоративного управління – вони доповнюють один одного, будучи частинами єдиного цілого. Розроблення цілей внутрішнього аудиту, з одного боку, здійснюється відповідно до базових положень, принципів діяльності корпорації, а з другого – з урахуванням цілей корпоративного управління.

Мета корпоративного управління – досягнення балансу інтересів суб’єктів корпоративних відносин у межах забезпечення результативності діяльності корпорації. «Головне завдання корпоративного управління – функціонування корпорації в інтересах власників та інвесторів, що надають корпорації фінансові ресурси».

Головна ціль аналізування й оцінювання – вдосконалення діяльності компанії на основі надання достовірної та своєчасної корпоративної інформації – власникам та інвесторам – про діяльність корпорації; – раді директорів – про діяльність менеджменту компанії щодо досягнення стратегічних цілей корпорації; – менеджменту – про дотримання працівниками стандартів ведення бізнесу.

Цілі	Корпоративні	Діагностика рівня розвитку організації
	Корпоративного управління	Діагностика гармонізації інтересів зацікавлених сторін
	Компетентності менеджменту персоналу	Діагностика компетентностей менеджменту персоналу
↓		
Функції	Представлення об'єктивної і своєчасної інформації	
↓		
Методи	Корпоративні	Діагностика рівня розвитку організації
	Корпоративного управління	Діагностика гармонізації інтересів зацікавлених сторін
	Компетентності менеджменту персоналу	Діагностика компетентностей менеджменту персоналу

Рис. 1. Концептуальна модель аналізування корпоративного управління (сформовано автором)

Досягнення цілей системи аналізування й оцінювання можливе за таких умов:

- відповідності діяльності компанії розробленій стратегії, цільовим установкам та орієнтирам;
- дотримання вимог законодавчих та нормативних актів;
- дотримання суб'єктами встановлених правил, положень і процедур;
- досягнення визначеного рівня повноти, точності, прозорості й об'єктивності інформації, наданої суб'єктам корпоративних відносин;
- удосконалення контрольних процедур, що сприяють дотриманню збереженню та раціональному використанню всіх видів ресурсів.

Основною функцією АКУ, що характеризує її роль і призначення, є представлення об'єктивних і своєчасних результатів аналізу суб'єктам корпоративного управління.

Аналізування фінансового стану корпорації здійснюємо на основі нормативно-правових актів, які рекомендують набір показників методичні положення для такого аналізу, таких як Наказу Міністерства фінансів України, Фонду державного майна України «Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації» N 49 / 21 від 26.01.2001 р; Наказу Міністерства економіки України «Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та дій із прихованого банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства» N 14 від 19.01.2006 р; Наказу Міністерства фінансів України «Методика аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств державного сектора економіки» N 170 від 14.02.2006 р. та інших.

Під час оцінювання ринкової вартості корпорації порівнюємо ефективність різних методів такої оцінки. Позитивна динаміка такого показника є індикатором розвитку корпорації, загалом, і результативності корпоративного управління зокрема. У разі оцінювання ринкової вартості за допомогою витратного підходу аналізують вартість майна корпорації (комплекс її нематеріальних і матеріальних активів). За умови використання дохідного методу, беруть до уваги прогностичний майбутній дохід підприємства і прибутки від вкладень, які очікують інвестори. Оцінка ринкової вартості порівняльним методом виражається у вартості угод із продажу аналогічних корпорацій.

Аналіз зацікавлених сторін корпорації відбувається на основі методів А. Менделоу [5], який аналізує зацікавлені сторони, залежно від їхніх інтересів і влади, здатності впливати на діяльність підприємства і вмотивованістю до її розвитку, де інтегрований показник – вплив зацікавленої сторони, визначається добутком влади й інтересу, методу Р. Мітчелла [6], в основі якого – три фактори: законність, значущість і терміновість, тобто юридична легітимність здійснювати управління, сила впливу зацікавленої сторони на корпорацію та мінімально необхідна швидкість відповідей на запити зацікавленої сторони і методу Г. Саваж [8], де аналізуються результати стратегій взаємодії зацікавлених сторін.

Для аналізу компетентності менеджменту персоналу порівнюють три методи експертного опитування: метод аналізу ієрархій [7], ранжування факторів за ступенем їх важливості, пряма розстановка балів. У межах цих методів досліджена залежність вагових коефіцієнтів від способу усереднення (середнім арифметичним, геометричним, середнім гармонійним і медіаною).

Таким чином, перед аналітиками встановлюються завдання щодо роботи в межах нормативно-правового поля, яке регулює такий вид діяльності, збору інформації про предмет аналізування й оцінювання, формування критеріїв і показників оцінки, формування складу аналітиків і залучених експертів з обліком рівня кваліфікації та навантаження.

Висновки. Отже, сприяння реалізації поставлених цілей і завдань корпоративного управління здійснюється через взаємопов'язані та взаємодоповнюючі елементи його аналізування, а також оцінювання.

Функції і завдання аналізування й оцінювання корпоративного управління повинні бути чітко визначені та зрозумілі не тільки тим, хто його проводить, а й тим, кому будуть надані його результати.

Розроблення методів внутрішнього аналізування дозволяє побудувати ефективну технологію, а також сформувавши експертний висновок про досягнення завдань аналізування.

Концептуальні положення аналізування корпоративного управління дозволяють забезпечити системність поглядів на теоретичні, методичні, організаційні та практичні аспекти внутрішнього аналізу й оцінки, а запропонована його послідовність дає можливість досягнути поставлених цілей корпоративного управління та забезпечити досягнення цілей розвитку корпорації.

Література:

1. Berle A. The modern corporation and private property / A. Berle, G. Means. – Transaction publishers., 1991.
2. 2. Bebchuk L., Cohen A., Ferrell A. What matters in corporate governance? //The Review of financial studies. 2008. T. 22. №. 2. С. 783-827. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhn099>
3. Blair M. Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty First Century / M. Blair. – Washington Long Range Planning, 1996. – 432 pg.
4. 4. Hart O. Corporate governance : some theory and implications. *Economic Journal*. 1995. No. 105 (9). P. 678–698.
5. Kuzmin O. Regulation of stakeholders' interests in corporate governance through negotiations. *Економічний часопис-XXI*. 2016. Т. 161. №. 9-10. С. 56-60.
6. Mendelow, A. L. Environmental Scanning – The Impact of the Stakeholder Concept. ICIS Proceedings. Paper 20, 1981. Retrieved from <http://aisel.aisnet.org/icis1981/20>
7. itchell R.K., Agle B.R., Wood D.J. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review*. 1997. Vol. 22, № 4. P. 853-886.
8. Saaty T. L., Vargas L. G. Models, methods, concepts & applications of the analytic hierarchy process. *Springer Science & Business Media*. 2012. 175 pg.
9. Savage G.T. , Nix T. W., Whitehead C.J., Blair J.D. Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders. *The executive*. 1991. Vol. 5, № 2. P. 61-75.
10. Shleifer A., Vishny R. Survey of corporate governance. *Journal of Finance*. 1997. No. 52 (2). P. 737–783.
11. Velentzas. I., Broni G. Business Ethics, Corporate Governance, Corporate Social Responsibility. Accounting and Auditing Ethics & Deontology (in Greek), IuS, Thessaloniki. 2014.
12. Whiddett S., Hollyforde S. A practical guide to competencies: how to ennce individual and organizational performance. В.: London CIPD, 2003. 764 pg.
13. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підруч. Дл студ., аспірантів та молодих викладачів вищ. навч. закл. / Анатолій Миколайович Алексюк. К. : Либідь, 1998. 560 с.
14. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы : пер. с англ. / Р. Бояцис. – М. : НИРО, 2008. – 352 с.
15. Булгаков А. В. , Густова Е. В. Междисциплинарный подход к построению модели профессиональных компетенций в образовании. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика»*. 2006. № 1. С. 183-190.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
17. Зеер Э. Ф. Личностно-ориентированные технологи профессионального развития специалиста : науч.-метод. пособие. Екатеринбург : Академия, 2002. 283 с.
18. Зязюн І. А. Світоглядні пріоритети педагогіки. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр.: у 2 ч. Ч. 1. Вип. 2 ; ред. кол.: І. А. Зязюн (голова) [та ін.]. К.: Вінниця. 2002. С. 10–16.
19. Колосок А. М. Соціальна відповідальність в системі корпоративного управління. *Економічний форум*. 2014. №. 1. С. 249-253.
20. Ліпич Л. Г. , Пустюльга Л. С. Генезис розвитку теорій мотивації праці. *Science*. 2010. №. 1. С. 17-19.
21. Національний класифікатор України: класифікатор професій. ДК 003: 2005. К.: Держспоживстандарт України. URL:<http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.02.2018).
22. Нижник В. М., Полінкевич О. М. Методи оцінки впливу факторів зовнішнього середовища на бізнес-процеси промислових підприємств. *Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент*. 2012. №. 9 (2). С. 334-345.
23. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/ Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
24. Спенсер-мл. Л. М., Спенсер, С.М. Компетенции на работе / С. М. Спенсер, Л. М. Спенсер-мл. ; пер. с англ. М. : НИРО, 2005. – 384 с.
25. Хьелл, Л. Зиглер, Д. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. СПб. : Питер. 2003. 608 с.