

Рябова А. П., соискатель

Научный руководитель Котляревская И.В., проф., д-р экон. наук

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Сложность корпоративных отношений, а также существование нескольких моделей корпоративного управления говорят о том, что построение эффективной системы корпоративного управления требует значительных усилий и предполагает решение широкого диапазона задач, включая аспекты классического менеджмента (управление финансами, кадрами, ресурсами, производством и т.д.). Кроме того, отсутствие единого подхода к оценке уровня или эффективности корпоративного управления делает актуальным исследование этого вопроса.

Исследование основ возникновения и развития корпоративного управления, а также выделение преимуществ и недостатков существующих методов позволяет нам сформировать методологические основы оценки эффективности корпоративного управления.

Во-первых, эффективная модель корпоративного управления базируется на балансе интересов (ожиданий) заинтересованных в деятельности компании лиц. Этот баланс достигается в случае удовлетворенности участников, соблюдения их прав, а также развития доверия и ответственности в отношениях, возникающих при управлении компанией. Большинство же методов оценки уровня корпоративного управления основаны на анализе соблюдения прав и интересов акционеров, уделяя лишь незначительное внимание интересам других участников, что, по сути, противоречит самой идее корпоративного управления.

Во-вторых, оценить эффективность корпоративного управления, на первый взгляд, просто, например, предприятие, выпускающее конкурентоспособную продукцию и имеющее высокие показатели по прибыли явно должно иметь высокие показатели по корпоративному управлению. Однако возьмем случай, когда предприятие объявляет себя банкротом. В условиях нестабильности внешнего окружения банкротство может быть необязательно следствием неэффективности корпоративного управления, а следствием, например, неожиданного изменения внешней среды, в частности, изменения законодательства, существенно затрагивающие деятельность данной компании.

Кроме того, под эффективностью системы мы понимаем комплексное представление, описываемое такими показателями как результативность, целесообразность, рациональность, качество и полезность. Следовательно, можно заключить, что подход к оценке уровня корпоративного управления основанный только на анализе финансовых показателей, неверен, поскольку во многих случаях нефинансовые измерители лучше свидетельствуют о достижениях компании и эффективности ее управления. Такими неосозаемыми показателями, оценить эффективность которых возможно только в качественных категориях, являются репутация компании, удовлетворенность участников корпорации, эффективность контроля и т.д.

В-третьих, существует понимание эффективности корпоративного управления для каждой отдельной категории контрагентов. Вследствие этого не может существовать единый критерий эффективности, равноценный для всех контрагентов, априори этот аспект носит поликритериальный характер.

Интересен тот факт, что эффективность корпоративного управления одной и той же компании может иметь разную величину для разных контрагентов, поскольку у каждой группы контрагентов свой персональный интерес и, следовательно, свои показатели оценки деятельности компании (своего рода ориентиры для принятия решения о взаимодействии с корпорацией). Ввиду этого необходим метод оценки, который, с одной стороны, позволял бы определять эффективность корпоративного управления в целом (эта величина может быть объявлена компанией во внешней среде), а с другой стороны – дополнительно давал возможность определять индивидуальный уровень эффективности для каждой группы контрагентов.

В-четвертых, наряду с общей эффективностью корпоративного управления рассматривается частная эффективность ее отдельных показателей, например, эффективность работы совета директоров, эффективный контроль, эффективная отчетность и т.д. Показателями или критериями эффективности корпоративного управления являются наиболее важные составляющие управления корпорацией, которые позволяют оценить качество управления компанией и достижение поставленных целей.

В-пятых, методика должна учитывать специфику национальной модели, к которой следует отнести: высокую концентрацию собственности, использование сделок, связанных с выводом активов, отсутствие прозрачности, отождествление фигуры «менеджера» и «контролирующего акционера» и т.д. Наличие таких фактов должно снижать уровень корпоративного управления, лишь в том случае, если корпорация не использует в своей деятельности какие-либо корпоративные средства, позволяющие нивелировать, связанные с этими фактами корпоративные конфликты.

В-шестых, показатели должны быть основаны на принципах корпоративного управления. Например, принципы ОСЭР являются общепризнанными показателями, приверженность к которым значительно улучшает уровень корпоративного управления.

В-седьмых, выбранные показатели должны давать представление об эффективности корпоративных отношений между основными группами участников корпорации.

И, наконец, методика должна предусматривать возможность оценки корпоративного управления не только крупных компаний, но и средних или даже мелких.