

В. П. Голівер,

аспірант, ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ЯКОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

V. Holiver,

postgraduate student, SHEE "Krivorozhskiy national university", Kriviy Rig

IMPROVEMENT FOR THE QUALITY OF CORPORATE GOVERNANCE RATING ASSESSMENT

У статті наголошено, що існуючі на сьогодні рейтингові методики оцінки корпоративного управління оцінюють в основному такі блоки: права власників; структура власності; рівень розкриття і прозорості інформації; структура і методи роботи органів управління, механізм управління та контролю товариством. Розроблено авторський рейтинг якості корпоративного управління. Запропоновано включити до складу рейтингової оцінки якості корпоративного управління так складові: 1) оцінка корпоративних конфліктів з ідентифікацією ключових учасників та потенціалу їх вирішення і попередження; 2) оцінка якості діяльності окремих органів корпоративного управління. Для кожної складової за допомогою експертного методу встановлено вагові коефіцієнти. Побудовано бально-рейтингові оцінки діяльності виконавчого органу та наглядової ради акціонерного товариства. Запропонований алгоритм інтеграції цих рейтингів у загальний рейтинг якості корпоративного управління. Інтеграція складової "Оцінка корпоративних конфліктів" до загальної бально-рейтингової оцінки здійснюється на основі діагностики ключових груп учасників (стейкхолдерів), чий інтереси порушено, а також з урахуванням оцінки передумов виникнення та потенціалу вирішення і попередження корпоративних конфліктів у товаристві.

It is marked in the article, that the existent for today rating methods of corporate governance estimation estimate mainly such blocks: rights for proprietors; property structure; level of opening and transparency of information; structure and methods of management organs work, mechanism of management and control society. The authorial rating of corporate governance quality is worked out. It is suggested to include in the complement of rating estimation the internalss of corporate governance so constituents: 1) estimation of corporate conflicts with authentication of key participants and potential of their decision and warning; 2) estimations of quality of separate organs activity of corporate governance. For every constituent by means of expert method weigher coefficients are set. Built ball-rating estimations of governing body and bord of directors activity by joint-stock company. The offered algorithm of integration these rating is in the general rating of corporate governance quality. Integration constituent "Estimation of corporate conflicts" to the general ball-rating estimation is carried out on the basis of key groups of participants diagnostics (stakeholders), whose interests are broken, and also taking into account the estimation of pre-conditions of origin and potential of decision and warning of corporate conflicts in society.

Ключові слова: оцінка, ефективність діяльності, якісна оцінка, корпоративне управління, акціонерне товариство, рейтинг.

Key words: estimation, efficiency of activity, qualitative estimation, corporate governance, joint-stock company, rating.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Якісно організоване та результативне корпоративне управління акціонерним товариством сприяє підвищенню його конкурентоспроможності та репутації, робить більш стійким до впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Тому актуальності набувають питання проведення відповідної оцінки корпоративно-

го управління з позиції якості (ефективності) її функціонування.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Найбільш поширеними методиками оцінки якості корпоративного управління вважають рейтингові оцін-

Таблиця 1. Складові оцінки якості корпоративного управління у розрізі окремих корпоративних рейтингів

Рейтинги корпоративного управління	Структура власності	Рівень розкриття і прозорість інформації	Структура і методи роботи органів управління	Права власників	Права інших зацікавлених осіб	Аудит	Механізм управління та контролю	Виплата дивідендів	Статут і внутрішні нормативні документи	Виконання вимог законодавства про АТ	Винагорода членам виконавчих органів управління	Кваліфікаційні вимоги	Власність керівників і службовців компанії	Освіта керівників	Право голосування	Обмеження на покупку та володіння акціями	Розмивання акціонерного капіталу	Виведення активів/ трансфертне ціноутворення	Злиття/реструктуризація	Банкрутство	Ініціативи в галузі корпоративного управління	Ведення реєстрів	Взаємини з акціонерами	Баланс інтересів менеджерів та акціонерів	Відсутність ризиків	Історія корпоративного управління	Корпоративна соціальна відповідальність	Рівень корпоративного управління	
Standard & Poor's	+	+	+	+	+	+																							
GAMMA	+	+	+	+	+	+																							
DR		+	+	+				+																					
CGQ			+	+					+	+	+	+	+																
LCGI		+	+	+											+														
Brunswick UBS Warburg		+													+	+	+	+	+	+	+								
Euromoney	+	+	+																			+	+						
CORE	+	+	+	+																				+	+				
«Експерт РА»		+	+	+	+		+																				+		
«Кредит-рейтинг»	+	+		+			+																						
IBI-Rating	+	+		+			+																						
CGI							+			+																			+
Частота	6	10	8	8	3	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

ки. До найбільш відомих з них належать: рейтинг корпоративного управління S&P (Standard & Poor's); рейтинг GAMMA (ще один рейтинг компанії Standard & Poor's, адаптований для країн з перехідною економікою); рейтинг корпоративного управління консалтингової фірми Деміно (Deminor) (DR); коефіцієнт корпоративного управління CGQ; індикатори корпоративного управління (Leading Corporate Governance Indicators (LCGI)) від Davis Global Advisors, Inc; рейтинг корпоративного управління журналу Euromoney; рейтинг корпоративного управління інвестиційного банку Brunswick UBS Warburg (тепер UBS Securities CJSC, Росія) для портфельних інвесторів; індекс Інституту корпоративного права та управління (The Institute of Corporate Law and Governance — ICLG, Росія) — CORE-рейтинг; рейтинг корпоративного управління "РІД — Експерт РА"; рейтинг корпоративного управління Рейтингового агентства "Кредит-рейтинг"; рейтинг корпоративного управління IBI-Rating; індекс корпоративного управління в Україні (CGI) та ін.

Серед методик рейтингової оцінки, пропонованих окремими науковцями, можна відмітити методики таких фахівців: Кричтон-Міллер (Crichton-Miller) та Уорман (Worman) [6], Х. Обельницька [1], О. Петухова та Г. Черноштан [2], Л. Шостак та С. Павлова [5], О. Пічковська-Шевченко [3] та ін.

Проаналізовані методики не ураховують корпоративні конфлікти при оцінці якості корпоративного управ-

ління, а також ефективність діяльності окремих органів корпоративного управління. Зазначене вимагає наукового пошуку інтеграції елементів оцінки корпоративних конфліктів та діяльності окремих органів у рейтингову оцінку якості корпоративного управління.

МЕТОЮ СТАТТІ

Метою статті визначено розробка авторського методичного підходу до бально-рейтингової оцінки якості корпоративного управління, яка урахує вплив корпоративних конфліктів та ефективність діяльності окремих органів корпоративного управління.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Узагальнення інформації стосовно основних складових системи корпоративного управління, що підлягають оцінці в окремих рейтингах корпоративного управління (див. табл. 1), дозволяє зробити висновок, що, не дивлячись на окремі відмінності в методиках оцінки, найбільш актуальними складовими оцінки якості корпоративного управління на основі рейтингів виступають: права власників; структура власності; рівень розкриття і прозорості інформації; структура і методи роботи органів управління, механізм управління та контролю товариством.

При цьому за результатами аналізу найбільш прийнятними для оцінки вітчизняної практики корпоративного управління можемо вважати: рейтинги GAMMA,

Таблиця 2. Результати експертного розрахунку вагових коефіцієнтів значимості окремих складових для бально-рейтингової оцінки якості корпоративного управління акціонерного товариства

Складові оцінки	Вагові коефіцієнти	Бали рейтингової оцінки
1. «Оцінка ефективності та прозорості механізму організації корпоративного управління»	0,21	21
2. «Оцінка структури власності та дотримання прав власників»	0,21	21
3. «Оцінка дотримання інших принципів корпоративного управління»	0,17	17
4. «Оцінка діяльності окремих органів корпоративного управління»	0,22	22
5. «Оцінка корпоративних конфліктів», у т.ч.:	0,19	19
- оцінка ступеня тяжкості конфлікту залежно від складу його учасників;	0,05	5
- оцінка передумов виникнення конфлікту залежно від складу його учасників;	0,05	5
- оцінка потенціалу вирішення та попередження конфліктів у товаристві	0,09	9
ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА	1,0	100

Таблиця 3. Інтерпретація рівнів якісної оцінки ефективності системи корпоративного управління акціонерного товариства

Шкала Харрінгтона	Бали, що відповідають шкалі Харрінгтона	Рівень якісної оцінки
0,8-1,0	80-100	Відмінний
0,63-0,8	63-80	Добрий
0,37-0,63	37-63	Задовільний
0,2-0,37	20-37	Незадовільний
0,0-0,2	0-20	Дуже незадовільний

Brunswick UBS Warburg, CORE та "Експерт РА" — як такі, що враховують особливості країн з перехідною економікою; "Експерт РА", "Кредит-рейтинг" та CGI — як такі, що враховують широкий діапазон складових оцінок, не обмежуючись оцінкою тільки організаційних аспектів, як, наприклад, SCGQ та LCGI. Тому зазначені методики можуть бути покладені в основу авторської рейтингової методики оцінки якості корпоративного управління.

Стосовно урахування впливу корпоративних конфліктів, то тільки ренкінг Euromoney урахує баланс інтересів менеджерів і акціонерів, що частково можна вважати оцінкою конфлікту інтересів між вказаними групами зацікавлених осіб.

Крім того, сутність корпоративних конфліктів свідчить, що корпоративні конфлікти виникають не тільки між менеджерами та акціонерами, але і між самими акціонерами, а також між акціонерами та іншими зацікавленими особами або органами корпоративного управління, що не дозволяє вважати Ренкінг Euromoney таким, що повноцінно урахує вплив корпоративних конфліктів на якість корпоративного управління.

Решта відомих на сьогодні рейтингів корпоративного управління взагалі не урахує корпоративні конфлікти при оцінці якості корпоративного управління. Тому запропоновано включити до складу рейтингової оцінки корпоративного управління складову, яка оцінює суб'єктний склад учасників корпоративних відносин, чії інтереси порушуються, а також визначає потенційні можливості товариства для зменшення масштабів існуючих корпоративних конфліктів та профілактики нових. У процесі оцінки має бути ураховано, що саме порушення балансу інтересів між учасниками корпоративних відносин призводить до корпоративних конфліктів, що тягнуть за собою судові процеси відносно часток акцій товариства, участі у органах корпоративного управління та рішень, що ними приймаються, захоплення підприємств тощо. Тому поряд із оцінкою самого балансу інтересів у корпоративних відносинах варто урахувати факти критичних порушень, що можуть призводити до корпоративних конфліктів.

Отже, в основу якісної оцінки ефективності системи корпоративного управління, вважаємо за необхідне покласти базові параметри якісної оцінки, рекомендовані методиками GAMMA, Brunswick UBS Warburg та "Експерт РА". Крім того, корисними у ході дослідження виявлені методики якісної оцінки зарубіжних (Кричтон-Міллера (Crichton-Miller) та Уормана (Worman) [5]) та вітчизняних (Х. Обельницька [1], О. Петухова та Г. Чорноштан [2], О. Пічковська-Шевченко [3] та М. Шашкова [4]) дослідників.

Наголошено на доцільності включення до складу рейтингової оцінки таких складових:

- наявності/відсутності корпоративних конфліктів з ідентифікацією ключових учасників та потенціалу їх вирішення і попередження;

- оцінки якості діяльності окремих органів корпоративного управління.

Тому бально-рейтингова оцінка якості корпоративного управління акціонерного товариства містить такі складові оцінки:

- оцінка ефективності та прозорості механізму організації корпоративного управління;

- оцінка структури власності та дотримання прав власників;

- оцінка дотримання інших принципів корпоративного управління;

- оцінка діяльності окремих органів корпоративного управління;

- оцінка корпоративних конфліктів.

Для кожної складової за допомогою експертного методу встановлено вагові коефіцієнти (p_i) (табл. 2).

За допомогою коефіцієнту конкордації визначено ступінь узгодженості думок 30 експертів. За результатами проведених розрахунків визначено, що коефіцієнт конкордації становить 0,746, що свідчить про високий рівень узгодженості експертів.

Для кожного оціночного показника встановлюється ступінь відповідності ознакам (x_i), що знаходиться в інтервалі:

$$0 \leq x_i \leq 5 \tag{1}$$

Якщо варіант відповіді на питання анкети передбачає чітке "ні", бальною оцінкою є значення 0. Якщо варіант відповіді "так" передбачає варіацію ступеня відпо-

Таблиця 4. Результати експертного розрахунку вагових коефіцієнтів значимості окремих блоків для якісної оцінки ефективності діяльності виконавчого органу акціонерного товариства

Складові та блоки оцінки	Вагові коефіцієнти
Складова 1 «Оцінка ефективності діяльності виконавчого органу в цілому»	
Блок 1 «Знання (професіоналізм)»	19
Блок 2 «Влада (межі повноважень)»	13
Блок 3 «Інформація»	11
Блок 4 «Мотивація»	7
Блок 5 «Комунікація»	7
Блок 6 «Час на виконання повноважень»	9
Разом по складовій	66
Складова 2 «Оцінка ефективності діяльності окремих членів виконавчого органу»	
Блок 1 «Знання (професіоналізм)»	5
Блок 2 «Інформація»	5
Блок 3 «Управлінські якості»	4
Блок 4 «Організаційні якості»	5
Разом по складовій	19
Складова 3 «Оцінка ефективності діяльності голови виконавчого органу»	
Блок 1 «Знання (професіоналізм)»	6
Блок 2 «Управлінські якості»	9
Разом по складовій	15
ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА	100

відності відповіді межах задоволення поставленого питання, то оцінкою передбачається виставлення оцінки від 1 (за мінімальну відповідність) до 5 (максимальна відповідність).

Виставлення балів по питанням анкети, на які можна відповісти тільки "так" або "ні" без встановлення рівня відповідності, передбачено виставлення балів тільки у варіантах 0 (для "ні") або 5 (для "так").

Для отримання зіставних результатів здійснюється приведення бальної оцінки до інтервалу:

$$0 \leq x_i \leq 1 \quad (2)$$

Таблиця 5. Результати експертного розрахунку вагових коефіцієнтів значимості окремих блоків для якісної оцінки ефективності діяльності наглядової ради акціонерного товариства

Складові та блоки оцінки	Вагові коефіцієнти
Складова 1 «Оцінка ефективності діяльності наглядової ради в цілому»	
Блок 1 «Знання (професіоналізм)»	13
Блок 2 «Влада (межі повноважень)»	8
Блок 3 «Інформація»	10
Блок 4 «Мотивація»	7
Блок 5 «Час на виконання повноважень»	6
Блок 6 «Комунікації»	9
Блок 7 «Прозорість та незалежність»	14
Разом по складовій	67
Складова 2 «Оцінка ефективності діяльності окремих членів наглядової ради»	
Блок 1 «Знання (професіоналізм)»	3
Блок 2 «Інформація»	2
Блок 3 «Управлінські якості»	2
Блок 4 «Організаційні якості»	2
Блок 5 «Незалежність»	2
Разом по складовій	11
Складова 3 «Оцінка ефективності діяльності голови наглядової ради»	
Блок 1 «Знання (професіоналізм)»	5
Блок 2 «Управлінські якості»	9
Разом по складовій	14
Складова 4 «Оцінка ефективності діяльності комітетів»	
ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА	100

на основі формули:

$$x_i^{npus} = \frac{x_i}{5} \quad (3)$$

Зважена оцінка кожної і-ої складової рейтингу (r_i) визначається за формулою:

$$r_i = p_i \times x_i^{npus} \quad (4)$$

Сумарна зважена оцінка визначається як сума зважених оцінок за складовими:

$$R_j = \sum_{i=1}^n r_i = \sum_{i=1}^n p_i \times x_i^{npus} \quad (5)$$

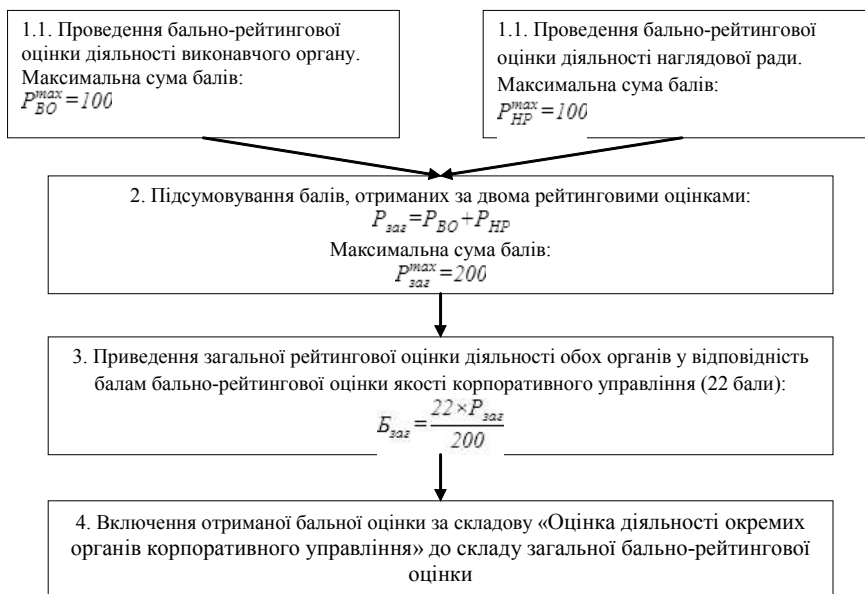


Рис. 1. Інтеграція бально-рейтингових оцінок діяльності окремих органів корпоративного управління до складу бально-рейтингової оцінки якості корпоративного управління

Таблиця 6. Розподіл балів щодо залученості учасників корпоративних відносин у корпоративні конфлікти залежно від ступеня тяжкості таких конфліктів

Ступінь тяжкості корпоративного конфлікту	Учасники корпоративних конфліктів	Кількість балів у рейтинговій оцінці	Обґрунтування бальної оцінки
Корпоративний конфлікт відсутній	Немає	5	-
Легкий ступінь тяжкості	Виконавчий орган та трудовий колектив	4	Легкий ступінь корпоративного конфлікту, який носить здебільшого ознаки трудового конфлікту, оскільки прямим чином не зачіпає інтереси акціонерів
Середній ступінь тяжкості	Акціонери (групи акціонерів)	3	Конфлікт всередині однієї групи учасників корпоративних відносин, що не поширюється на інтереси інших груп учасників
Критичний ступінь тяжкості	Акціонери та виконавчий орган	2	Конфлікт, який виходить за межі учасників однієї групи інтересів.
Надкритичний ступінь тяжкості	Конфлікт між трьома групами учасників корпоративних відносин	1	Конфлікт, до якого залучено більше двох учасників, стає більш загрозливим та масштабним за обсягами залучення конфліктуючих сторін
Катастрофічний ступінь тяжкості	Конфлікт з кількістю учасників більше трьох	0	-

Результати загальної якісної оцінки формуються шляхом визначення рівня ефективності на основі шкали бажаності Харрінгтона [7, с. 21] (табл. 3).

Бально-рейтингова оцінка діяльності виконавчого органу з відповідними коефіцієнтами вагомості окремих складових наведена у таблиці 4, а наглядової ради — у таблиці 5. Питання, що входять до складу окремих складових як загальної рейтингової оцінки, так і оцінки діяльності окремих органів, можуть визначатися експертами самостійно. Нами обґрунтовано власний перелік та апробовані відповідні анкети оцінки в умовах конкретних акціонерних товариств гірничо-металургійного комплексу.

Інтеграція бально-рейтингових оцінок діяльності окремих органів (виконавчого органу та наглядової ради) здійснюється з використанням наступного алгоритму (рис. 1).

Інтеграція складової "Оцінка корпоративних конфліктів" до загальної бально-рейтингової оцінки здійснюється на основі діагностики ключових груп учасників (стейкхолдерів), чиї інтереси порушено, а також з урахуванням оцінки передумов виникнення та потенціалу вирішення і попередження корпоративних конфліктів у товаристві.

Узагальнення праць з питань сутності корпоративних конфліктів дозволило визначити ключових учасників корпоративних конфліктів:

- акціонери та групи акціонерів;
- акціонери та виконавчий орган;
- акціонери та арбітражні керуючі;
- акціонери та недружні поглиначі;
- виконавчий орган та трудовий колектив;

— конфлікти з учасниками у кількості трьох і більше.

У процесі дослідження визначено, що корпоративні конфлікти можуть мати різний ступінь тяжкості залежно від ключових груп учасників (стейкхолдерів), що тягне за собою різні масштаби охоплення конфліктом та втрати підприємства від втягнення учасників у конфлікт. Запропоновано у процесі бально-рейтингової оцінки якості корпоративного управління використовувати такі бали, що характеризують рівень залученості учасників корпоративних відносин у корпоративні конфлікти (табл. 6).

Отже, за повну відсутність порушень прав учасників корпоративних відносин у бально-рейтинговій оцінці підприємство отримує 5 балів, а за втягнення у корпоративні конфлікти всіх груп учасників — 0 балів. Якщо на підприємстві наявні декілька видів корпоративних конфліктів з різною бальною оцінкою згідно з таблицею 6, у рейтинг пропонується зараховувати менший із отриманих балів.

Окрім визначення якісного складу учасників корпоративних конфліктів запропоновано оцінювати передумови виникнення таких конфліктів у розрізі ключових груп учасників (табл. 7).

Зважаючи на кількість балів, відведених для діагностики передумов виникнення корпоративних конфліктів у кількості п'яти (див. табл. 2), а також на загальну кількість передумов конкретної групи (КП) (див. табл. 7), визначення балів за наявність передумов

Таблиця 7. Передумови виникнення корпоративних конфліктів у розрізі ключових груп учасників

Учасники корпоративних конфліктів	Кількість передумов, КП _i
Виконавчий орган та трудовий колектив	3
Акціонери (групи акціонерів)	12
Акціонери та виконавчий орган	8
Конфлікт між трьома групами учасників корпоративних відносин	14
Конфлікт типу «війна всіх проти всіх», коли учасників корпоративного конфлікту більше трьох	14

Таблиця 8. Бальна оцінка потенціалу вирішення та попередження корпоративних конфліктів

Заходи з вирішення та попередження корпоративних конфліктів	Бал у разі наявності
Максимальне дотримання прав акціонерів, передбачених законодавством	1
Здійснення обліку прав власників на акції незалежним реєстратором	0,5
Здійснення реєстрації акціонерів для участі у загальних зборах незалежним реєстратором	0,5
Участь міноритарних акціонерів у складі ревізійної комісії	0,5
Призначення членів ревізійної комісії зборами акціонерів	0,5
Прийняття положення про конфлікт інтересів	1,5
Прийняття положення про обмеження повноважень виконавчого директора	1
Відсутність сумішень посади менеджера з посадою члена наглядової ради	0,5
Наявність системи винагород членам виконавчого органу та наглядової ради	1
Регламентация взаємодії із зацікавленими особами	1
Ефективна система відповідальності органів управління	1
Разом	9

появи конфліктів ($B_{нер}$) пропонується здійснювати за формулою:

$$B_{нер} = \frac{5 \times KII_{нес}}{KII_{заз}} \quad (6),$$

де $KII_{нес}$ — кількість невиявлених передумов корпоративних конфліктів у відповідності до групи учасників конфлікту;

$KII_{заз}$ — загальна кількість передумов відповідної групи учасників конфлікту.

Поряд із оцінкою передумов виникнення конфліктів важливого значення набуває оцінка потенціалу вирішення та профілактики конфліктів за відповідною кількістю балів (табл. 8).

Бальна оцінка потенціалу здійснюється підсумовуванням отриманих підприємством балів по сукупності усіх заходів. Максимальна сума балів становить 9. У разі відсутності на підприємстві конкретного заходу кількість балів за цей захід дорівнює 0.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Таким чином, за результатами проведеного дослідження удосконалено бально-рейтингову оцінку якості корпоративного управління, у якій, на відміну від відомих, запропоновано урахувати не тільки потенційну структуру та можливості корпоративного управління, але і результати функціонування товариства в цілому та органів його корпоративного управління. Це дає можливість більш обґрунтовано проводити оцінку якості корпоративного управління.

Крім того, дістало подальший розвиток питання урахування наявності/відсутності корпоративних конфліктів під час бально-рейтингової оцінки якості корпоративного управління акціонерним товариством, яка, на відміну від відомих, доповнена складовою, що дозволяє, з одного боку, ідентифікувати тих стейкхолдерів, чії інтереси порушуються, а з іншого — визначити потенціал для вирішення і попередження корпоративних

конфліктів у товаристві. Це дає можливість при оцінці якості корпоративного управління визначити рівень забезпечення узгодженості інтересів усіх акціонерів.

Література:

- Обельницька Х.В. Оцінка якості корпоративного управління у системі контролінгу підприємства // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". — 2014. — Вип. 794. — С. 281—288.
- Петухова О.М., Черноштан Г.Н. Діагностика системи корпоративного управління підприємств кондитерської галузі // Інвестиції: практика та досвід. — 2016. — № 18. — С. 47—51.
- Пичковская-Шевченко О. В. Оценка эффективности корпоративного управления в интегрированных структурах // Экономика Крыма. — 2012. — № 3 (40). — С. 144—149.
- Шашкова М. В. Оценка эффективности функционирования системы корпоративного управления организаций высокотехнологичных отраслей экономики на основе построения конкурентного профиля // Сибирская финансовая школа. — 2013. — № 5 (100). — С. 99—115.
- Шостак Л.В., Павлова С.В. Оцінювання системи корпоративного управління за допомогою рейтингів // Інвестиції: практика та досвід. — 2013. — № 9. — С. 98—102.
- Crichton-Miller, D. and Worman, P. (1999) Seeking a structured approach to assessing Corporate Governance Risk in Emerging Markets. Institute of International Finance.
- Harrington E. C. (1965) Industry. Quality Control, № 10. p. 21.

References:

- Obel'nyts'ka, Kh. V. (2014), "Assessment of the quality of corporate governance in the system of controlling the enterprise", Visnyk Natsional'noho universytetu "L'vivs'ka politekhnikha", Vol. 794. pp. 281—288.
- Petukhova, O. M. (2016), "Diagnostics of the corporate governance system of the confectionery industry", Investytsii: praktyka ta dosvid, Vol. 18, pp. 47—51.
- Pichkovskaja-Shevchenko, O. V. (2012), "Evaluation of corporate governance effectiveness in integrated structures", Jekonomika Kryma, Vol. № 3 (40), pp. 144—149.
- Shashkova, M. V. (2013), "Evaluation of the corporate governance system effectiveness of organizations in high-technology industries based on the construction of a competitive profile", Sibirskaja finansovaja shkola, Vol. 5 (100), pp. 99—115.
- Shostak, L. V. (2013), "Evaluation of the corporate governance system using ratings", Investytsii: praktyka ta dosvid, Vol. 9, pp. 98—102.
- Crichton-Miller, D. and Worman, P. (1999) Seeking a structured approach to assessing Corporate Governance Risk in Emerging Markets. Institute of International Finance.
- Harrington, E. C. (1965) Industry. Quality Control, № 10. p. 21.

Стаття надійшла до редакції 19.05.2018 р.