

$$K_{\text{тех}} = I / K,$$

де I – інвестиційні кошти, наявні або такі, що реально можуть бути залучені для вкрай необхідного технічного переозброєння виробництва; K – розрахункова сума необхідного капіталу для здійснення технічного переозброєння виробництва;

$$K_{\text{кад}} = Ч_{\text{н}} / Ч_{\text{р}}$$

де $Ч_{\text{н}}$ – наявна або можлива до залучення чисельність фахівців; $Ч_{\text{р}}$ – необхідна чисельність фахівців за профілем підприємства.

Дана системи показників дозволяє в кожний момент часу діагностувати стан стійкості підприємства за єдиним вимірюванням: при значеннях будь-якого коефіцієнту > 1 стан підприємства у даній сфері діяльності є стійким, а при значеннях < 1 його стійкість у даній сфері нижче граничної, що означає для показників 1...4 ознаку збиткової діяльності, а для показників 5...10 – очікуване погіршення стану стійкості у майбутньому. Значення показників стійкості > 1 означає наявність резервів підтримки стійкості у даній сфері діяльності підприємства.

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТА КУЛЬТУРА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЇ

Еміль Назарович Коренів

к.е.н., доцент кафедри менеджменту

зовнішньоекономічної діяльності

Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля

Застосування загально прийнятих принципів корпоративного управління [1, 5] в українських компаніях стає ще не загальноприйнятною, але все більш розповсюдженою практикою. Великі компанії розробили й прийняли внутрішні кодекси корпоративної поведінки. Проте, і до теперішнього часу міноритарні акціонери залишаються найбільш уразливою ланкою корпоративного управління. Як правило, вони слабо інформовані про реальний стан справ компанії, не розбираються в хитросплетеннях акціонерного законодавства, не знають своїх прав і обов'язків стосовно акціонерного товариства.

Протиріччям на наш погляд, є протиріччя формальних та фактичних норм корпоративного управління, яке характерне для України. Фактично встановлені норми корпоративних відносин, які можуть відрізнятися від формальних, є атрибутом корпоративної культури акціонерного товариства. В зв'язку з цим, під корпоративним управлінням доцільно розуміти систему відносин між органами управління акціонерного товариства, власниками акцій, постачальниками фінансових ресурсів, а також іншими групами, так чи інакше зацікавленими в діяльності товариства щодо участі в управлінні і дотримання інтересів всіх учасників корпоративних відношень, яка містить у собі як закріплені законодавчо і на рівні внутрішньої документації акціонерного товариства норми,

так і сформовану практику їх застосування. Корпоративне управління, таким чином, постає як єдність корпоративного регламенту і корпоративної культури, співвідношення яких між собою подібне співвідношенню понять закону і моралі в суспільстві.

Поняття корпоративного регламенту також може бути структуроване з виділенням окремих сфер, які об'єднують його складові елементи. доцільно виділити дві сфери корпоративного регламенту: внутрішньо-корпоративний і загальнокорпоративний регламент. Під загальнокорпоративним регламентом розуміється система документально закріплених норм, загальних для всіх акціонерних товариств. У сферу загальнокорпоративного регламенту потрапляють відношення з державними органами з фінансово-кредитними організаціями, рейтинговими агентствами, а також відношення з робітниками підприємства.

З метою одержання комплексної інформації про стан корпоративного управління оцінку стану корпоративного управління компанії доцільно проводити в трьох напрямках: корпоративний регламент, корпоративна культура й економічна ефективність акціонерного товариства. Оцінку стану корпоративного управління за виділеними напрямками можна зробити на підставі визначення інтенсивності прояву чинників, що визначають стан корпоративного управління, з урахуванням значущості кожного з них, яка визначається з використанням методу експертних. Методика оцінки стану корпоративного управління має передбачати здійснення узагальненої та поглибленої оцінки. В процесі узагальненої оцінки визначається інтегральний рейтинговий показник, який характеризує стан корпоративного управління, що визначається як сума приведених експертних оцінок за кожним з чинників з урахуванням їх питомої ваги. Значення інтегрального показника стає основою для віднесення підприємства до тієї чи іншої рейтингової групи, які характеризуються, відповідно, високим, середнім, низьким та незадовільним станом корпоративного управління. Результати узагальненої рейтингової оцінки графічно інтерпретуються у формі профілю корпоративного управління в акціонерному товаристві. Така форма надає можливості наочно продемонструвати слабкі та сильні сторони в системі корпоративного управління.

Поглиблена оцінка здійснюється на підставі розрахунку комплексу субрейтингових показників, які характеризують специфічні сторони корпоративного управління. Такі показники визначаються на основі формування груп чинників, що характеризують той чи інший аспект корпоративного управління. Комплекс субрейтингових показників складають субрейтинги: корпоративного регламенту, корпоративної культури, ефективності управління, захисту прав акціонерів, розкриття інформації, спостережної ради, відносин із зацікавленими групами та фінансового менеджменту. Результати поглибленої оцінки за комплексом субрейтингових показників графічно інтерпретуються у формі діаграми стану корпоративного управління.

В рамках дослідження було оцінено стан корпоративного управління на 17 підприємствах Луганської області, результати якої показали, що 77% мають низький рівень стану корпоративного управління, 23% –

середній. Більш детально процедуру експертної оцінки корпоративного управління наведено у [4].

Поглиблена оцінка стану корпоративного управління показує, що рівень організації діяльності спостережних рад акціонерних товариств залишається низьким. Таке становище є незадовільним. В зв'язку з цим, удосконалення організації діяльності ради може бути здійснено шляхом формування структури профільних комітетів. Така структура повинна охоплювати виділені напрямки діяльності спостережної ради. Першу функціональну підсистему формують комітети 1) із стратегії і тактики та 2) з планування і бюджетування. До другої підсистеми віднесено комітети спостережної ради 1) з винагород та наймання членів Правління; 2) з прав акціонерів і розкриття інформації та 3) з аудиту і дотримання законодавства.

Таким чином, результати досліджень показують, що рівень корпоративного управління є низьким із поки що слабкою тенденцією до зростання в наслідок посилення регламентної його складової. Проте стабільно низьким є рівень корпоративної культури як практики застосування норм такого регламенту. Фактично це означає, що процедурам прийняття рішень в корпоративному управлінні не вистачає власне корпоративності як такої: до процедур їх розробки не залучені групи, на яких тим чи іншим чином впливають наслідки цих рішень. Власне, сама сутність корпоративного управління, як "об'єданого", такого, що залучає та забезпечує дотримання інтересів усіх інтересантів наближує його до поняття забезпечення корпоративної соціальної відповідальності, тобто робить його інструментом її прояву. Це означає, що говорячи про недостатній рівень культури корпоративного управління, фактично йдеться про недостатній рівень саме рівень культури соціальної відповідальності. Такий висновок визначає, що розвиток культури соціальної відповідальності є найважливішим напрямом удосконалення корпоративного управління, адже її розвиток означатиме створення підґрунтя для забезпечення його головної цілі – балансу цілей всіх інтересантів.

Література

1. Волк Е. Принципы корпоративного управления в США // Журнал для акционеров. – 1997. – №12. – С. 14 – 16.
2. Козаченко А.В., Воронкова А.Э., Корнев Э.Н. Основы корпоративного управления. Учебное пособие. – Луганск: Издательство СЛУ, 2001. – 480 с.
3. Корнев Э.Н. Вопросы терминологического отражения организации корпоративного управления // Организатор производства. – 2003. – №1(16). – С. 21 – 22.
4. Корнев Э.Н. Рейтинговая оценка состояния корпоративного управления в акционерном обществе // Университет і регіон: науковці – підприємствам і установам регіону: М-ли VIII Міжнародної науково – практичної конференції. – Луганськ: СЛУ, 2002. – С. 215.
5. Нестор С. Корпоративне управління і роль організації економічного співробітництва та розвитку // Інформаційний вісник проекту МФК "Корпоративне управління в Україні". – 2000. – №9. – С. 10 – 13.