

ПОЧЕКАЙЛО ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и комплексами
(промышленность)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Тюмень, 2006

Работа выполнена на кафедре менеджмента Международного института финансов, управления и бизнеса ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Чудновская Светлана Николаевна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ
Коротков Эдуард Михайлович

кандидат экономических наук, доцент
Гусарова Мирослава Сергеевна

Ведущая организация: Нижегородский государственный университет
им. Н.И.Лобачевского

Защита состоится «22» декабря 2006г. в 12 часов на заседании диссертационного совета Д212.274.03 при Тюменском государственном университете по адресу: 625003, г.Тюмень, ул.Ленина, д.16, ауд.113.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского государственного университета.

Автореферат разослан «21» ноября 2006года.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент

Л.А.Краснова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Высокая конкуренция в условиях ограниченности ресурсов и тенденций экономической глобализации требуют от современных предприятий особого внимания к факторам, определяющим успешность и рыночную позицию. Наибольшую важность при этом приобретает проблема интенсификации управленческих процессов, связей и отношений, решение которой создает неоспоримое преимущество и является залогом конкурентоспособности продукции и предприятия в целом. Указанная проблема особенно актуальна для корпораций. Преимущества, обусловленные масштабами и диверсификацией деятельности, недостаточны для устойчивого развития в современных условиях. Сегодня конкурентоспособность корпорации зависит от эффективности системы и механизма корпоративного управления, нацеленных на повышение инвестиционной привлекательности и капитализацию стоимости компании. Для российских предприятий ситуация усугубляется отсутствием единого методологического подхода и методического инструментария к построению оптимальной системы управления акционерным капиталом, нестабильностью законодательства, низкой исполнительской дисциплиной, дефицитом корпоративной культуры, спецификой национальных особенностей развития корпоративных отношений. Все это требует внедрения особых механизмов управления и контроля, разработанных на научной, системной основе. Данные обстоятельства обусловили необходимость исследования вопросов управления российскими промышленными корпорациями и предопределили актуальность выбранной темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Специфика методов и приемов решения проблем инвестиционной привлекательности и устойчивости корпораций стали предметом внимания многих зарубежных авторов, таких как Р.Акофф, И.Ансофф, А.Берли, С.Брю, Т.Веблен, Р.Гильфердинг, М.Дженсен, Е.Додд, П.Друкер, Р.Коуз, Ф.Лиис, К.Макконнелл, В.Меклинг, Г.Минс, В.Ратенау, М.Хессель, У.Шарп и др. В настоящее время изучением проблемы построения эффективных отношений в цепочке «акционер – совет директоров – менеджмент» занимаются специально созданные по типу некоммерческих

организаций институты рекомендательного права, в составе которых действуют Р.Перкинс, Г.Уард, Ф.Химмель, А.Хиршман и др. Многоаспектная проблематика корпоративного управления нашла отражение в научных трудах таких отечественных ученых и исследователей, как Д.Васильев, Ю.Винслав, О.Виханский, Т.Долгопятова, М.Кныш, А.Ковалев, Э.Коротков, Л.Лозоновский, С.Любимов, И.Мазур, С.Масютин, Б.Мильнер, С.Могилевский, Г.Немченко, Н.Ольдерогге, А.Радыгин, Ф.Удалов, С.Чудновская, В.Шапиро, Б.Шпотов и др. Изучением особенностей построения корпоративных отношений также занимаются специалисты Федеральной службы по финансовым рынкам, Института фондового рынка и управления, ТАСИС «Консультационные услуги по инвестициям на фондовом рынке».

Несмотря на значительное внимание исследователей к различным аспектам корпоративного управления, решение задач его формирования и оценки остается актуальным. Данное обстоятельство обусловлено, прежде всего, практической потребностью российских корпораций, их акционеров и кредиторов в простой, доступной, экономичной, но в тоже время объективной и основанной на научных приемах методике, позволяющей оценить эффективность корпоративного управления и проанализировать факторы, влияющие на инвестиционную привлекательность компании и конкурентоспособность ее продукции.

Целью диссертационной работы является разработка и обоснование методики формирования и оценки эффективности механизма корпоративного управления, позволяющей повысить инвестиционную привлекательность и устойчивость деятельности российских промышленных корпораций. Для достижения цели в работе поставлены задачи:

1. Провести системный анализ состава, содержания и сложившихся принципов формирования механизма корпоративного управления для определения его роли и влияния на результаты деятельности корпорации;

2. Предложить классификацию элементов механизма корпоративного управления, позволяющую использовать количественные и качественные показатели оценки для корректировки его реализации в направлении развития корпорации;

3. Выявить особенности формирования российской модели корпоративного управления, установить факторы зависимости от специфики развития среды функционирования корпораций для использования в методике оценки эффективности механизма;

4. Разработать и научно обосновать методику и алгоритм формирования и оценки корпоративного управления, позволяющую на основе расчета показателей эффективности механизма и степени влияния наиболее существенных факторов проанализировать инвестиционную привлекательность и устойчивость российских корпораций.

Объектом исследования выступают российские промышленные корпорации и институты корпоративного управления. **Предмет исследования** – совокупность организационно-экономических отношений и механизмов управления корпорацией.

Научная новизна исследования.

1. Уточнены системные взаимосвязи состава, содержания, принципов и факторов формирования механизма корпоративного управления российскими организациями.

2. Предложена классификация элементов механизма корпоративного управления, которая позволяет расширить набор критериев и показателей, характеризующих эффективность его реализации и определяющих инвестиционную привлекательность и устойчивость деятельности предприятия.

3. Выявлены факторы, оказывающие существенное влияние на эффективность управления корпорацией и определены тенденции развития российской корпоративной модели.

4. Разработаны и апробированы методика и алгоритм формирования и оценки корпоративного управления на основе расчета показателей эффективности механизма и анализа влияния существенных факторов, определяющих инвестиционную привлекательность и устойчивость российских корпораций.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области методов и подходов к корпоративному управлению. В диссертационной работе применен системный

подход, а также использованы абстрактно-логический, статистико-экономический, социологический и экономико-математический методы исследования и научные приемы экономической группировки, индукции и дедукции, регрессионного и дисперсионного анализа (факторный анализ).

Практическая ценность научной работы заключается в разработке и обосновании методики и алгоритма, которые позволяют оценить эффективность механизма корпоративного управления, проанализировать факторы, влияющие на него. Ее особенность заключается в простоте, экономичности, научной обоснованности. Методика предназначена для применения различными субъектами – кредитными организациями, потенциальными и действующими акционерами для принятия решений об инвестировании средств, контроле их использования и возврата, а также непосредственно корпорациями независимо от масштабов деятельности и способов привлечения капитала для создания условий роста конкурентоспособности продукции и предприятия в целом.

Достоверность научных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается использованием научных методов и приемов, обобщением и систематизацией значительного объема теоретической, методической и нормативной литературы, анализом статистических данных и достоверной информации по предприятиям, на которых производилось апробирование методики, применением компьютерных программ для обработки полученных в ходе исследования результатов.

Апробация и внедрение результатов исследования. Научные результаты и положения диссертационной работы докладывались, обсуждались и получили положительные отзывы на заседаниях кафедры менеджмента Международного института финансов, управления и бизнеса Тюменского государственного университета, на XXXVIII Международной научной студенческой конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Новосибирск, 2000г.), на конференциях аспирантов Тюменского государственного университета (2002-2005гг.), на заседаниях совета директоров исследуемых предприятий.

Результаты диссертационного исследования применяются кредитной организацией ОАО «Тюменьэнергобанк» для финансирования крупных

инвестиционных проектов и предприятий, а также в процессе принятия решений об акционерном участии, аудиторской организацией ООО «Аудиторский дом «Форте» в целях проведения комплексных проверок, а также оказания услуг по управленческому консультированию. В теоретическом аспекте результаты исследований используются в учебном процессе при ведении занятий по дисциплинам «Корпоративное управление», «Диагностика организации» для студентов дневной и заочной форм обучения специальности «Менеджмент организаций».

Публикации. По теме диссертации опубликовано 7 работ. Общий объем публикаций 5,24 п.л.

Структура диссертационной работы определена целью и задачами исследования и включает введение, три главы, заключение, список использованной литературы, пять приложений. Теоретический и фактический материал сгруппирован в 15 таблицах и наглядно представлен на 25 рисунках.

Во введении обоснованы актуальность темы, определены предмет, объект, цель, задачи и методологическая база исследования, указана научная новизна и практическая значимость работы, а также представлены основные положения, выносимые на защиту. **Первая глава** «Концепция формирования и оценки эффективности механизма корпоративного управления» содержит результаты системного анализа состава, содержания, принципов формирования и классификации элементов механизма корпоративного управления в виде разработанной автором методики. **Во второй главе** «Особенности формирования и тенденции развития российской модели корпоративного управления» проведен сравнительный анализ систем управления зарубежными и российскими корпорациями, выявлены существенные факторы зависимости от специфики среды функционирования корпораций. **В третьей главе** «Реализация методики и алгоритма формирования и оценки механизма корпоративного управления» выявлены особенности, условия и факторы практики построения институтов управления корпорациями, представлены результаты практической апробации и оценки экономического эффекта разработанных автором рекомендаций. **В заключении** сформулированы выводы по результатам диссертационной работы.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. В теории управления отсутствует единый методологический подход и методический инструментарий к построению оптимальной системы корпоративных отношений. Анализ многообразия научных исследований в этой области позволяет сделать вывод о том, что особенности каждого подхода обусловлены, во-первых, восприятием объекта корпоративного управления, а во-вторых, решением проблемы отделения функций контроля от управления. Проведенная автором систематизация и уточнение понятийного инструментария теории корпоративного управления наглядно представлены на рис. 1.

2. Решение проблемы отделения функций контроля от управления собственностью достигается посредством разработки и внедрения в практику работы предприятий особого механизма, нацеленного на повышение инвестиционной привлекательности, капитализацию стоимости компании, соблюдение и защиту интересов и прав участников корпоративных отношений.

По результатам проведенного системного анализа состава, содержания, принципов формирования механизма управления корпорациями и классификации его элементов, автором выделены следующие наиболее значимые из них:

- внешние элементы механизма корпоративного управления – государственное регулирование; рынок корпоративных ценных бумаг и корпоративного контроля; деловая культура страны и деловая этика; мировые стандарты корпоративного управления; исторически сложившаяся структура корпоративной собственности и уровень развития экономики.
- внутренние элементы механизма корпоративного управления – выборный орган, наделенный полномочиями по надзору и контролю деятельности менеджмента корпорации от лица ее владельца (совет директоров); внутрикорпоративное регулирование; сложившиеся стили и подходы к управлению; деловая культура и этика корпорации.

Таким образом, каждый элемент обеспечивает реализацию того или иного принципа корпоративного управления, соответственно, отсутствие какого-либо из них приведет к снижению эффективности корпоративного управления, а значит, может выступать основой для количественной и качественной оценки.



Рис.1. Систематизация и уточнение понятийного инструментария теории корпоративного управления организацией

3. На основе сравнительного анализа сложившихся в мировой практике моделей управления корпорацией установлены следующие системные взаимосвязи: специфика построения корпоративных отношений и набор средств воздействия зависят от эволюционного развития среды функционирования компании и сложившейся структуры акционерной собственности (Табл. 1).

4. По результатам проведенного автором анализа статистической информации сформулированы следующие выводы об особенностях современных российских корпораций. Акционирование – самая популярная форма приватизации. С течением времени темпы акционирования и коммерческого конкурса снижаются, а выкуп арендованного имущества как формы приватизации государственного имущества возрастает (в 1993г. – 29,5% к итогу, в 1996г. – 32,1% к итогу), тенденции к существенному росту имеет продажа недвижимости (1995г. – 15,4% к итогу, 1997г. – 38,5% к итогу). В структуре приватизированного имущества лидирующие позиции занимает муниципальная собственность. На современном этапе именно она передается в «частные» руки, и как свидетельствуют результаты анализа, в основном, путем проведения аукционов.

Реализуемый порядок приватизации изначально сформировал особую структуру акционерного капитала, который является, на наш взгляд, одним из важных факторов, предопределяющих развитие модели корпоративного управления. По результатам анализа доля акционеров-инсайдеров составляла от 60-80% до 100%, доля акционеров-аутсайдеров, а в стратегических отраслях доля государства – около 20%. С момента проведения приватизации произошло три этапа передела собственности, для которых характерны следующие тенденции: укрепление позиций менеджеров, растущее вторжение внешних крупных акционеров-аутсайдеров, сокращение доли государства, концентрация собственности. Одновременно с переделом собственности происходит развитие нормативной базы и рекомендательного корпоративного права. По результатам проведенного автором анализа в российском законодательстве заложена реализация основных элементов механизма корпоративного управления и находят отражение международные стандарты, но, несмотря на прогрессивный характер, его неудовлетворительное исполнение – источник корпоративных конфликтов.

Таблица 1.

Сравнительный анализ моделей корпоративного управления и факторов их формирования

Характеристики модели	Англо-американская модель	Немецкая модель	Японская модель	Предпринимательская модель
1. Особенности факторов, влияющих на развитие моделей корпоративного управления				
1.1. Основные характеристики среды	Рыночная финансовая система, развитый рынок капитала, высокий уровень корпораций	Развитие устойчивых промышленно-финансовых объединений, принципов социального взаимодействия	Соблюдение традиций и устоев общества в экономике, принципов самодостаточности и универсальности	Радикальная перестройка деятельности, переход к рыночной экономике, высокая степень неопределенности
1.2. Структура акционерного капитала	Дисперсионная, аутсайдерская система	Сконцентрированная, инсайдерская система	Сконцентрированная	Высококонцентрированная, инсайдерская система
2. Особенности механизма корпоративного управления				
2.1. Государственное регулирование	Развитое законодательство, длительная его эволюция	Развитое законодательство	Развитое законодательство	Неразвитое законодательство, низкая дисциплина исполнения
2.2. Рынок корпоративных ценных бумаг и корпоративного контроля	Высоколиквидный, финансирование через эмиссии акций	Ликвидный, финансирование через долгосрочное кредитование	Относительно ликвидный, финансирование через долгосрочное инновационное кредитование	Неликвидный, финансирование через краткосрочное кредитование
2.3. Система социальных ценностей	Индивидуалистская система, свобода выбора	Социальное взаимодействие, участие работников в управлении	Взаимодействие, доверие, корпорация – семья	Не сформированная деловая культура, не установленные принципы
2.4. Внутреннее регулирование	Активная разработка с целью повышения инвестиционной привлекательности	Активная разработка и использование с целью регулирования взаимоотношений	Незначительное внимание в связи с наличием жесткой регламентации деятельности	Формальное использование при необходимости выхода на мировой рынок
2.5. Структура совета директоров	Однопалатный	Двухпалатный	Однопалатный	Допускается одно- и двухпалатный
2.6. Целевые установки менеджмента	Деятельность во имя акционеров корпорации	Деятельность во имя интересов участников, а не только акционеров	Деятельность во имя семьи и общества	Деятельность во имя доминирующей группы акционеров

Таким образом, для российской модели корпоративного управления характерны следующие особенности:

- находится в стадии становления, наличие тенденций концентрации собственности, нестабильность и неопределенность инвестиций;
- отсутствует тяготение практики корпоративного управления российскими организациями к какой-либо одной исторически сложившейся модели. Наблюдаются признаки каждой из них: от англо-американской модели – наличие корпоративного законодательства, от японской – развитие принципа социального взаимодействия и ответственности, от немецкой – активное участие банков в финансировании корпораций, от предпринимательской – концентрация и передел собственности.
- на формирование механизмов корпоративного управления оказывает влияние среда развития корпораций, которая обусловлена национальными историческими особенностями развития. По результатам анализа наибольшее влияние оказывают следующие факторы – структура акционерного капитала и законодательное регулирование.
- многие элементы механизма корпоративного управления из систематизированной и предложенной автором совокупности либо отсутствуют, либо находятся в состоянии, не удовлетворяющим современным стандартам;
- наличие негативных характеристик, к числу которых следует отнести:
 - 1) отсутствие системы трансформации сбережений в инвестиции,
 - 2) проблема контроля над акционерным капиталом;
 - 3) низкая прозрачность бизнеса, высокая степень конфиденциальности;
 - 4) значительный уровень конфликтности, тенденции роста скрытых, облаченных в юридическую форму противостояний.

Исследование современного этапа развития российской модели корпоративного управления на основе анализа периодической печати за период 2001-2005гг., разработки типологии корпоративных конфликтов и апробации на

ряде предприятий Тюменской области предлагаемой в диссертации методики, позволили автору выявить следующие основные тенденции:

- увеличение сделок по недружественным поглощениям, особенно в инвестиционно привлекательных отраслях;
- активное участие менеджмента в передаче собственности;
- многочисленные проявления превышения полномочий высшего руководства, выступающие причиной большинства корпоративных конфликтов;
- активизация слияний как способа укрепления позиций корпорации на рынке;
- повышение профессионального уровня управления корпорациями, выражающееся в возрастании роли наблюдательных органов.

Таким образом, национальные исторические особенности развития экономики предопределили основные характеристики российской корпоративной модели, заложили своеобразие реализации механизмов управления корпорации. В настоящее время наблюдается постепенная стабилизация среды функционирования корпораций, что, по нашему мнению, создает условия для формирования и совершенствования механизмов защиты и соблюдения интересов и прав участников корпоративных отношений.

5. Оценка эффективности корпоративного управления широко применяется международными аналитиками (Standard & Poor's, периодические издания Euromoney, Financial Times) при построении рейтинга наиболее привлекательных предприятий для инвестиций. По результатам анализа используемых при этом методик, автор выделил следующие негативные черты: наличие ограничений по применению (только на предприятиях, акции которых котируются на бирже), применение исключительно качественных методов оценки (балльная система), один субъект, имеющий доступ к методике (аналитическое агентство), неполный учет элементов механизма корпоративного управления, отсутствие изучения влияния факторов.

6. Результаты анализа существующих методик, а также практическая необходимость в доступной и научно обоснованной оценке корпоративного

управления, позволили автору разработать и предложить методику и алгоритм, основанные на поэлементарном структурировании механизма корпоративного управления, расчете характеризующих его показателей и учете влияния факторов (Рис.2.). Апробирование методики осуществлено на промышленных предприятиях Тюменской области – строительный трест ООО «Тюменгазстрой», ООО «Холдинговая компания Тюменьгазмеханизация» (строительство, транспорт); ООО «Юнион-Тюмень» (лесопереработка); ОАО «Бенат» (пищевая промышленность). Предложенный автором алгоритм включает последовательное выполнение шести этапов.

Этап 1. Установление цели формирования и оценки эффективности механизма корпоративного управления. При постановке целей следует принять во внимание следующие положения: оценка реалистичности целей и их адекватности ситуации; согласование с целями управления организацией; учет требований потребителей результатов реализации целей, их назначение и дальнейшее применение. Автор предлагает применить классификацию целей по пяти критериям, среди которых наиболее важные:

- с точки зрения эффекта для корпорации – привлечение новых инвесторов-акционеров, удержание действующих акционеров (решение проблемы «голосования ногами»), привлечение инвесторов-кредиторов;
- с точки зрения потребителей (заказчиков) результатов – цели акционеров при выборе объекта вложения средств, цели фондовой биржи, рейтинговых агентств при оценке стоимости акций и компании в целом, цели кредиторов при финансировании.

Этап 2. Исследование текущего уровня реализации механизмов корпоративного управления включает в себя расчет показателей по предложенной совокупности и методике. При разработке системы показателей автор исходил из следующей зависимости:

$$K_i^t = f_i(x_{i1}; x_{i2}; x_{i3}; \dots x_{ij}), \quad (1)$$

где K_i^t – эффективность механизма корпоративного управления i -предприятия в период времени t ; f_i – функция реализации механизма; $x_{i1}; \dots x_{ij}$ – фактическая

эффективность реализации каждого j элемента механизма корпоративного управления в i предприятии.



Рис.2. Алгоритм формирования и оценки эффективности механизма корпоративного управления

В предложенной методике выделено 9 элементов механизма корпоративного управления, каждый из которых характеризуется 3 показателями (Табл.2) и следующей зависимостью:

$$x_{ij} = f_i(a_{i1}; a_{i2}; a_{i3}) \quad (2)$$

где x_{ij} – эффективность реализации j элемента механизма корпоративного управления в i предприятии; f_i – функция реализации элемента механизма; a_{i1} ; a_{i2} ; a_{i3} – совокупность значений показателей для i предприятия, характеризующих анализируемый элемент механизма.

Расчет предложенных автором показателей производится с использованием количественных и качественных методов, а именно:

- показатели, которым в Табл.2 соответствуют количественные методы оценки, рассчитываются по предлагаемой автором формуле. К примеру, интенсивность эмиссионного привлечения – отношение средней величины дополнительных эмиссий к общему размеру акционерного капитала;
- показатели, которым в Табл.2 соответствуют качественные методы оценки, рассчитываются по предложенной автором совокупности критериев на основе экспертной оценки с присвоением балльных оценок. К примеру, зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы корпорации – балл, присвоенный экспертами исходя из следующих критериев: высокая зависимость – 5 баллов, значительная зависимость – 4 балла, косвенная зависимость – 3 балла, низкая зависимость – 2 балла, отсутствие зависимости – 1 балл.
- показатели, которым в Табл.2 соответствуют количественно-качественные методы, рассчитываются путем отношения присутствия критериев в деятельности корпорации к их общему числу либо с использованием как количественной, так и качественной оценки. К примеру, полнота внешнего (внутреннего) регулирования оценивается путем отбора из предложенной автором совокупности сфер деятельности тех, которые подвергаются наибольшей регламентации, и присвоения каждой из них по 1 баллу, затем расчета отношения фактических значений к максимально возможным.

Расчет общей оценки эффективности механизма корпоративного управления предлагается производить с использованием следующего метода:

Таблица 2

Система показателей, характеризующих элементы механизма

Элементы механизма	Показатели	Метод расчета
Государственное регулирование	1. Соотношение качества и количества законодательных актов	Количественно-качественные
	2. Степень исполнительской дисциплины	
	3. Полнота внешнего регулирования сторон деятельности корпораций	Качественные
Рынок корпоративных ценных бумаг	4. Полнота регулирования выпуска и обращения акций	Качественные
	5. Интенсивность эмиссионного привлечения капитала	Количественные
	6. Соотношение темпов прироста акционерного и заемного капиталов	Количественные
Деловая культура страны, деловая этика	7. Степень информированности акционеров о существенных фактах деятельности	Количественно-качественные
	8. Степень реализации социального взаимодействия	Качественные
	9. Зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы	Качественные
Мировые стандарты корпоративного управления	10. Рейтинг инвестиционной привлекательности страны, корпорации	Количественно-качественные
	11. Доля участия иностранного капитала в финансировании корпорации	Количественные
	12. Доля освоенных корпорацией внешних международных рынков	Количественно-качественные
Исторически сложившиеся структура корпоративной собственности	13. Доступность внешнего участия в акционерном капитале	Количественно-качественные
	14. Доступность внешних рынков	
	15. Эффективность государственной политики привлечения инвестиций	Качественные
Совет директоров	16. Оценка качественного состава совета директоров	Количественные
	17. Доля успешно реализованных решений, принятых советом директоров	Количественные
	18. Доля независимых членов совета директоров	Количественные
Внутрикорпоративное регулирование	19. Соотношение качества и количества внутренних нормативных актов	Количественно-качественные
	20. Степень исполнительской дисциплины	
	21. Полнота внутреннего регулирования сторон деятельности корпорации	Качественные
Стили и подходы менеджмента к управлению	22. Социометрический статус высшего менеджмента	Количественно-качественные
	23. Степень прозрачности деятельности, достоверности учета	
	24. Доля успешно реализованных решений, принятых менеджментом	Количественные
Деловая культура корпорации, деловая этика	25. Степень социальной сплоченности персонала	Качественные
	26. Степень конфликтности	Количественные
	27. Значимость конфликтов	Количественные

1. Исходные данные представляются в виде матрицы a_{ij} , где i – номера показателей ($i=1,2,3,\dots,n$), j – номера предприятий (в случае рейтинговой оценки) или значения за разные периоды времени (в случае сравнения с предыдущим периодом или с нормативными значениями) – $j=1,2,3,\dots,m$.

2. По каждому показателю находится максимальное значение и заносится в столбец условного идеального состояния (эталонного предприятия) ($m+1$).

3. Исходные показатели матрицы a_{ij} стандартизируются в отношении соответствующего показателя идеального состояния (эталонного предприятия):

$$x_{ij} = a_{ij} / \max a_{ij} \quad (3)$$

где x_{ij} – стандартизированный показатель.

4. Значение итоговой оценки эффективности механизма корпоративного управления определяется по формуле:

$$K_{ij} = \sqrt{(1-x_{1j})^2 + (1-x_{2j})^2 + \dots + (1-x_{ij})^2} \quad (4)$$

где K_{ij} – уровень эффективности механизма корпоративного управления.

Наивысший уровень достигается при самом минимальном значении K . Идеальное состояние (эталонное предприятия) имеет значение $K=0$. Эффективность механизма корпоративного управления тем выше, чем ниже полученный результат K . При применении методики необходимо различать следующие виды оценки:

- в случае, если оценка производится для целей привлечения новых инвесторов (кредиторов или акционеров) и потребителями выступают фондовая биржа, рейтинговые агентства, инвесторы – расчет путем сопоставления фактического и идеального (нормативного) значений показателей;
- в случае, если оценка производится для целей удержания акционеров, стимулирования менеджмента, и они же выступают потребителями информации – расчет путем сопоставления фактического и предыдущего, нормативного значений показателей нескольких предприятий;
- в случае, если оценка производится для целей обоснованного выбора потенциальными инвесторами-акционерами или кредиторами при вложении

средств – расчет путем сопоставления значений показателей нескольких предприятий (рейтинговая оценка).

По исследуемым предприятиям, обозначенным в расчете условными номерами, оценка эффективности механизма корпоративного управления проведена за период 2003-2005гг. и наглядно представлена на Рис. 3.

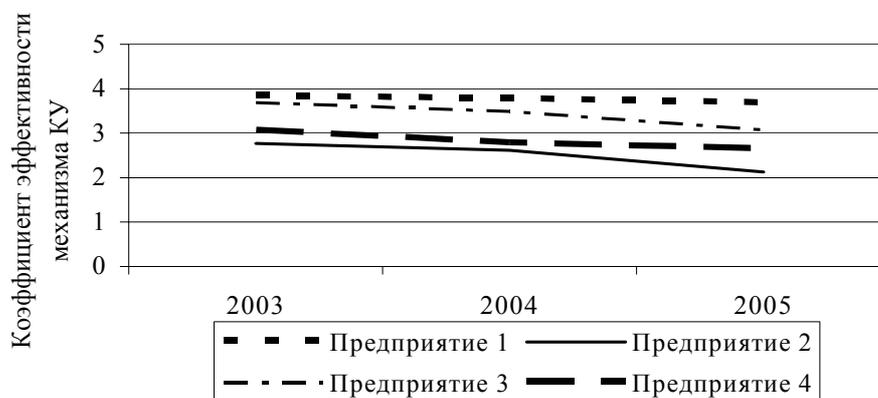


Рис.3. Оценка эффективности механизма корпоративного управления исследуемых предприятий за период 2003-2005гг.

Таким образом, используя принцип минимальных значений K_{ij} , можно констатировать, что наиболее эффективно механизм корпоративного управления реализован на предприятиях под номерами 2 и 4.

Этап 3. Для выявления «узких» мест, проблемных точек развития расчет следует производить по группам показателей: первичная детализация – по внутренним и внешним элементам механизма корпоративного управления; вторичная детализация – по показателям, характеризующим каждый элемент. Соответственно, при высоком значении K_{ij} , полученном в ходе анализа по принципу первичной или вторичной детализации, следует вывод о наличии «узких» мест, проблем на предприятии с реализацией конкретного элемента или группы элементов. Для совокупности исследуемых предприятий выделены следующие узкие места – внутрикорпоративное регулирование, стили и подходы к менеджменту, деловая культура и этика.

Этап 4. Анализ факторов, влияющих на формирование механизма корпоративного управления, автор предлагает производить на основании дисперсионного анализа с применением критерия существенности факторов

Кайзера и графического метода Кэттеля (критерий «каменистой осыпи»). Непосредственно зависимость между переменными устанавливается с помощью метода регрессионного анализа через построение диаграммы рассеивания и параметризации по методу наименьших квадратов.

Автором проанализировано влияние 14 факторов на эффективность механизма корпоративного управления исследуемых предприятий за период с 2003г. по 2005г. При этом установлено, что наивысшее влияние оказывают следующие факторы – концентрация акционерного и заемного капитала, степень диверсификации деятельности и освоения рынков. Соответственно, чем значительнее диверсификация деятельности и менее концентрирован акционерный капитал, тем большее внимание уделяется вопросам корпоративного управления. Обратная зависимость наблюдается при концентрации заемного капитала. Для расчета взаимосвязи между результирующим показателем (эффективностью корпоративного управления) и указанными факторами, автором предложена математическая модель в виде трехфакторного уравнения и произведена его параметризация.

Этапы 5, 6. Разработка, принятие и внедрение управленческих решений осуществляются в зависимости от полученных в ходе реализации методики результатов и могут варьироваться – от коренной перестройки до обычных процедурных изменений. Для исследуемых предприятий автор предлагает осуществить умеренные изменения, направленные на устранение «узких» мест и повышение значений рассчитанных показателей – начиная разработкой внутрикорпоративной философии, кодекса и заканчивая перераспределением управленческих функций и формированием детальной концепции реализации корпоративного механизма управления предприятием. Рассчитанная экономическая эффективность управленческих решений подтверждает необходимость проведения предлагаемых изменений.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ВЫВОДЫ

1. Национальные исторические особенности развития экономики предопределили основные характеристики российской корпоративной модели,

заложили своеобразие реализации механизмов управления корпорацией. По результатам исследования ее становления, сравнительного анализа с зарубежными аналогами и выявления факторов влияния, установлено наличие поступательных тенденций развития корпораций и построения институтов корпоративного управления, характеризующихся при этом противоречивостью, присутствием как положительных, так и негативных качеств.

2. Решение проблемы отделения функций контроля от управления собственностью достигается посредством разработки и внедрения в практику работы предприятий корпоративного механизма, нацеленного на повышение инвестиционной привлекательности, капитализацию стоимости компании, соблюдение и защиту интересов и законных прав участников корпоративных отношений. Соответственно, его структурирование, выделение взаимосвязанных элементов и их классификация могут выступить основой для количественной и качественной оценки реализации принципов корпоративного управления и его эффективности.

3. Оценка уровня корпоративного управления широко применяется международными аналитиками, используемые при этом методики, по мнению автора, имеют ряд существенных недостатков. Разработанные в диссертации методика и алгоритм оценки позволяет не только произвести расчет показателей эффективности механизма корпоративного управления независимо от целей и субъектов, проводящих анализ, но и определить наиболее существенные факторы из предложенной совокупности, проанализировать их влияние и, в итоге, на полученной информационной основе принять оптимальные управленческие решения.

4. Обоснование методики путем применения научных методов и приемов, ее практического апробирования на ряде промышленных предприятий Тюменской области, а также расчет экономической эффективности внедрения, подтверждают целесообразность ее использования в процессе принятия решений, направленных на рост конкурентоспособности, инвестиционной привлекательности и капитализации российских промышленных корпораций.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

1. Почекайло Т.Н. Повышение эффективности управления на основе применения современных информационных технологий (тезисы) / Т.Н.Почекайло // Материалы XXXVIII Международной научной студенческой конференции «Студент и научно-технический прогресс»: Управление. – Новосибирск: СибАГС, 2000. – С.16-17. (0,12п.л.)
2. Почекайло Т.Н. Анализ подходов к формированию корпоративного управления организацией / Т.Н.Почекайло // Вестник Тюменского государственного университета. – 2004. – №4. – С.232-237. (0,5п.л.)
3. Почекайло Т.Н. Истоки моделей корпоративного управления в России / Т.Н.Почекайло // Налоги, инвестиции, капитал. – 2005. – №1-3. – С.35-40. (0,6п.л.)
4. Почекайло Т.Н. Анализ содержания и роли механизма корпоративного управления / Т.Н.Почекайло // Социально-экономические проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 3. – Тюмень: Вектор Бук, 2006. – С.98-100. (0,16 п.л.)
5. Почекайло Т.Н. Особенности среды становления российской модели корпоративного управления / Т.Н.Почекайло // Вестник Тюменского государственного университета. – 2006. – №6. – С.290-293. (0,3 п.л.)
6. Почекайло Т.Н. Внедрение принципов корпоративного управления в практику работы российских организаций / Т.Н.Почекайло // Проблемы и перспективы управления экономикой и маркетингом в организации. – 2006. – №6. – Режим доступа: [http:// www.utmn.ru](http://www.utmn.ru) (1,56п.л.)
7. Почекайло Т.Н. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Корпоративное управление» для студентов специальности «Менеджмент организаций» специализации «Производственный менеджмент», «Финансовый менеджмент» / Т.Н.Почекайло // Учебно-методический комплекс. – Тюмень: ТюмГУ, 2006. – Режим доступа: [http:// www.umk.utmn.ru](http://www.umk.utmn.ru) (2п.л.)