

В. Лиштван,

*науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Ю.С. Конопліна,
ДВНЗ "Українська академія банківської справи НБУ"*

ПІДХОДИ ДО САМООЦІНКИ РІВНЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ОСНОВІ МЕТОДИК РЕЙТИНГОВИХ АГЕНТСТВ

У зв'язку з все більшим інтересом до корпоративного управління з'являється потреба в незалежних, зіставних у міжнародному масштабі оцінках для порівняння практики корпоративного управління не тільки в різних компаніях, а і в країнах. Концепція рейтингів корпоративного управління спрямована на задоволення цієї потреби. Декілька компаній у всьому світі або вже займаються привласненням рейтингів корпоративного управління, або виявляють активну зацікавленість у цій діяльності.

У процес оцінки рівня корпоративного управління доцільно включити, окрім стандартної процедури отримання рейтингу, ще й проведення попередньої самооцінки суб'єктом господарювання.

Оцінка підприємством власними силами свого рівня корпоративного управління до проведення незалежного оцінювання має ряд переваг.

По-перше, процедура проведення оцінки дешевша ніж незалежне оцінювання. По-друге, ця процедура дає можливість детальнішого, повнішого та частішого проведення оцінки, а також виявлення проблем і недоліків та їх усунення перед отриманням незалежного рейтингу.

Отже, проведення попередньої самооцінки дає ряд переваг для підприємства, а найголовніше – можливість підійти до отримання незалежного рейтингу вже на більш високому рівні.

Перш ніж проводити самооцінку, підприємству необхідно визначитися з моделлю оцінки корпоративного управління, тобто за якими критеріями проводити оцінку, яку бальну шкалу застосовувати, які методи використовувати при оцінці. Саме відповідь на всі ці запитання надасть змогу розробити індивідуальний підхід до самооцінки кожного підприємства з урахуванням його особливостей. А це, в свою чергу, надасть змогу більш детально дослідити проблемні явища та вирішити їх з метою отримання високого корпоративного рейтингу при оцінці агентством кредитоспроможності підприємства.

Ефективність процедури самооцінки рівня корпоративного управління в першу чергу залежить від послідовності її проведення.

Першочерговим кроком має бути вибір критеріїв для здійснення оцінки рівня корпоративного управління. Саме вони відіграють найважливішу роль при формуванні рейтингу корпоративного управління.

Підприємство може обрати безліч критеріїв оцінювання і оцінювати за кожним з них, формуючи інтегрований показник, але це недоцільно з багатьох причин. Отже, постає питання, який саме набір критеріїв

використовувати для самооцінки підприємством корпоративного управління.

Відповідь на це питання дає порівняльний аналіз існуючих сучасних підходів провідних агентств рейтингування корпоративного управління в аспекті критеріїв оцінювання. Кожна методика оцінки рівня корпоративного управління має свої критерії, і серед них можна виділити як специфічні, так і спільні для них.

Для Moody's, Fitch, Standard & Poor's та "Кредит-Рейтингу" характерне використання багатьох спільних критеріїв. Можна зазначити, що всі вони становлять основу для оцінки рівня корпоративного управління.

Кожна з методологій передбачає аналіз сфери управління у різному ступені деталізації. Рейтингові агентства вважають, що компанія з високим рівнем корпоративного управління характеризується кваліфікованим, управлінським складом, раціональним і чітким розподілом повноважень між органами товариства, а також ефективною взаємодією її органів.

Питання нагородження менеджменту відображають у своїх методологіях рейтингові агентства Moody's, Fitch та Standard & Poor's. Найвищий ступінь нагородження являє собою прямий відтік фінансових ресурсів компанії. Це свідчить про недостатню фінансову дисципліну, яка може поширюватися на культуру та діяльність всієї компанії. Високі виплати ставлять під сумнів пильність і незалежність ради директорів.

Standard & Poor's включає найбільш повний набір критеріїв. Тому для самооцінки підприємством рівня корпоративного управління необхідно здебільшого спиратися на цю методику.

Варто зазначити головний недолік існуючих методик оцінки рівня корпоративного управління. Дані методики включають перелік критеріїв, які повинні охоплювати всі відносини між особами, які є учасниками, власниками або зацікавленими особами. Критерії призначені для оцінки якості даних відносин, але такий аспект, як соціальний характер відносин не враховує жодна з поданих методик. Саме врахування соціального аспекту надасть змогу під іншим кутом зору оцінити якість корпоративного управління. При цьому даний критерій є нееластичним до інших показників, тобто його значення надасть змогу спрогнозувати подальший розвиток корпоративного управління на підприємстві.

Наступним етапом у послідовності проведення самооцінки корпоративного управління є вибір методів.

Слід зазначити, що вибір методів необхідно здійснювати в розрізі кожного з етапів самооцінки. Серед основних методів, які застосовуються для отримання рейтингу, виділяють такі: аудит, експертні оцінки, мета-аналіз, порівняльний аналіз, оцінка ризиків, аналіз господарської діяльності.

Послідовність етапів має такий вигляд. Перший етап – це аналіз існуючого рівня корпоративного управління та виявлення основних проблем. Другий – це визначення причин виникнення виявлених проблем. Третій етап – вибір методів і підходів до усунення проблем. І на заключному

четвертому етапі надається підсумкова оцінка рівня корпоративного управління.

Підсумковим показником оцінки корпоративного управління є рейтинг якості корпоративного управління, отже, для проведення самооцінки необхідно застосувати певну шкалу визначення рейтингу, якою може бути загальноприйнята в практиці рейтингових агентств шкала.