

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Для цілей успішної реалізації стратегічних завдань корпорації необхідно проводити своєчасну, комплексну і всебічну оцінку корпоративної безпеки, що можливо тільки в умовах функціонування системи обґрунтованих і відповідають сучасним реаліям показників [1]. Система показників повинна бути сформована і обґрунтована з урахуванням різних ознак і властивостей окремих сторін оцінки корпоративної безпеки.

Першочерговою вимогою є вимога комплексності, що складається у включенні в систему оцінки декількох груп показників, що відображають одночасно рівень дотримання економічних інтересів суб'єктів корпоративного управління, фінансовий стан корпорації, а також ступінь ефективності використання різного роду ресурсів (трудових, фінансових, матеріальних і т.д.)

Наступною вимогою є відповідність системи оцінки як короткостроковим цілям і інтересам, так і довгостроковим, перспективним.

У системах фінансового обліку, а також статистичної звітності акумулюється значний обсяг інформації про фінансово-господарської діяльності корпорації, про маркетингову політику, про всіх клієн-

тів, про кількість відвантаженої їм продукції, про величину їх заборгованості на конкретний період часу і т.д. Кадрові служби мають у своєму розпорядженні повну і достовірну інформацію про всіх співробітників корпорації і їх характеристиках (стать, вік, освіта, кваліфікація та ін.). Дані показники становлять значимість для кожної організації, однак, вони відображають виключно короткострокові позиції, при цьому в рамках розробки системи показників оцінки корпоративної безпеки повинна в першу чергу аналізуватися інформація, яка відображає довгострокові тенденції розвитку корпорації та організації управлінської діяльності в ній.

По-третє, вибирається перелік ключових показників, їх повинно бути обмежена кількість для цілей реалізації аналітичних процедур щодо них на високому якісному рівні, при цьому сукупність показників повинна являти собою комплексну систему, що дозволяє оцінити з достатньою достовірністю рівень корпоративної безпеки.

Запропонована автором система показників оцінки рівня корпоративної безпеки представлена на рис. 1.

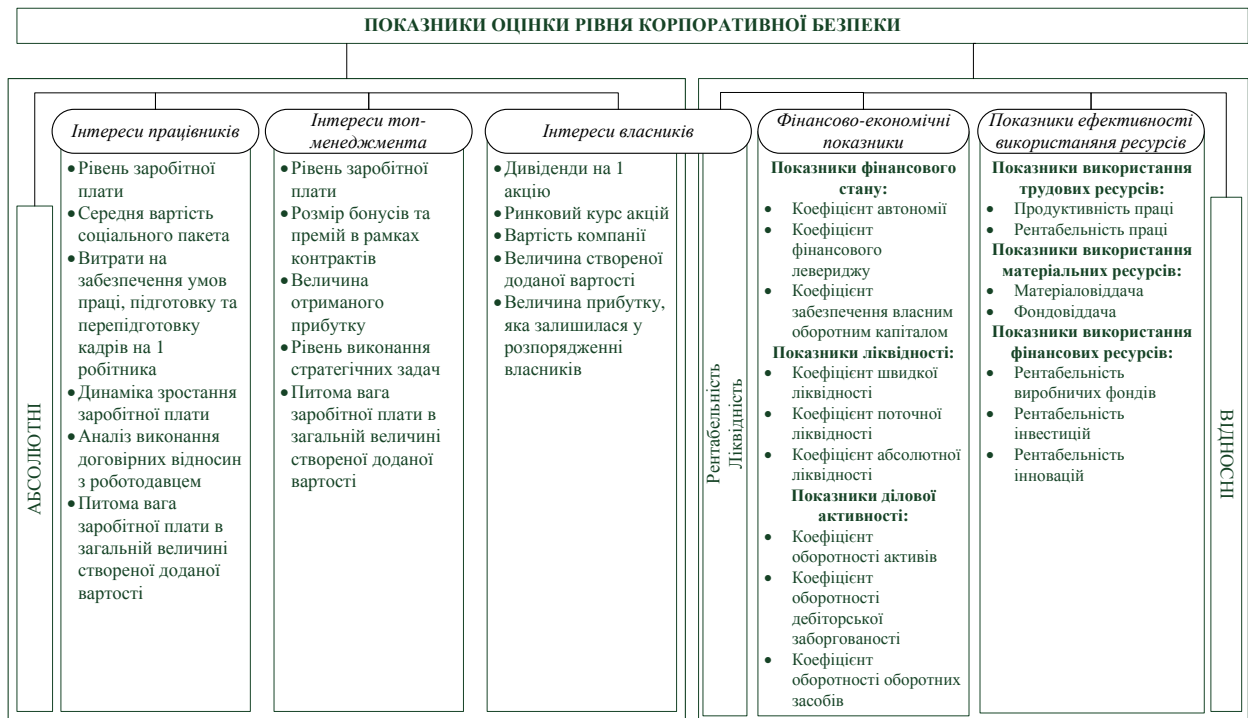


Рис. 1. Система показників оцінки рівня корпоративної безпеки підприємства

Представлена система показників оцінки рівня корпоративної безпеки охоплює три категорії індикаторів. Показники, що характеризують ефективність використання ресурсів і відображають рівень розвитку і фінансового стану корпорації, широко застосовуються і обґрунтовуються як з теоретичної точки зору, так з практикоорієнтованих позицій. Одночасно з цим використання конкретних показників, що відображають дотримання економічних інтересів суб'єктів корпоративного управління, вимагає додаткового обґрунтування.

Наймані працівники зацікавлені, перш за все, в підвищенні рівня заробітної плати і величини соціального пакету – це короткострокові показники. У довгостроковому періоді їх буде цікавити динаміка зростання заробітної плати і числа робочих місць, оскільки найманим працівникам завжди необхідно враховувати можливість здійснення реорганізаційних процедур, в результаті яких за рішенням менеджерів спільно з власниками, можуть бути скорочені або скасовані окремі посади. Відсоток звільнених за власним бажанням характеризує, хоча і побічно рівень задоволеності працею. Витрати на підготовку і перепідготовку персоналу, витрати на поліпшення умов праці свідчать про кадрову політику, яку проводять менеджери за погодження з власниками.

До підсистеми показників, які виражають економічні інтереси менеджерів, включаються дві групи показників: перша – це показники, які виражають особистий економічний інтерес менеджерів. До них відносяться: рівень заробітної плати топ-менеджменту, додаткова винагорода з чистого прибутку, яка виплачується вищим керівникам корпорації залежності від зростання її вартості. Також до першої групи показників належить питома вага заробітної плати керівного персоналу в загальній величині створеної доданої вартості. Аналізуючи її, власники корпорації можуть оцінити внесок кожного менеджера в створення доданої вартості кінцевого продукту. Друга група показників пов'язана з інтересами менеджерів побічно. Менеджери зацікавлені в підвищенні частки ринку, рентабельності капіталу, оскільки ці показники будуть впливати на інтереси власників і найманих працівників. Підвищення рентабельності активів і підвищення частки ринку призведе до зростання прибутку, а в цьому зацікавлені всі: і власники, і менеджери, і наймані працівники. До другої групи показників також слід віднести рівень виконання стратегічних завдань топ-менеджментом корпорації. Даний показник має важливе значення і для управлінського персоналу, оскільки відображає ступінь виконання ним запланованих індикаторів розвитку в середньостроковому та довгостроковому періоді, і для менеджменту в зв'язку з тим, що дозволяє виявити найбільш перспективних співробітників, а також менеджерів, які не в повному обсязі виконують поставлені перед ними задачі [2].

Забезпечення інтересів власників запропоновано визначати за допомогою показників рентабельності власного капіталу, суми дивідендів на 1 акцію, ринкового курсу акцій корпорації, величиною ство-

реної доданої вартості, величиною прибутку, що залишається у розпорядженні власників.

Величина розміру дивідендів на 1 акцію найбільш значима і цікава з позицій дрібних акціонерів, які не мають можливості впливати на управлінські процеси, що реалізуються в корпорації, стратегічні рішення, що приймаються в їх рамках. Тому для дрібних власників особливого значення набуває саме показник розміру дивідендів на 1 акцію і, відповідно, показник загальної величини отриманих дивідендів за результатами року.

Значної актуальності в рамках впливу на корпорації чинників її середовища набувають показники: величини створеної доданої вартості і прибутку, що залишається в розпорядженні власників. Величина прибутку, яка залишається у розпорядженні власників є показником, безпосередньо пов'язаний з індикаторами розміру дивідендів на одну акцію і ринкового курсу акцій. При цьому розрахунок і аналіз цього показника є доволі важливими з позицій формування повної картини про обсяги фінансово-господарської діяльності корпорації, її успішності, прибутковості реалізованих інноваційних проєктів і т.д.

Величина створеної доданої вартості є показником, який характеризує ефективність реалізації бізнес-процесів, а також результативність здійснення менеджментом корпорації покладених на нього управлінських функцій з метою досягнення стратегічних цілей і завдань з урахуванням наявних в розпорядженні корпорації фінансових, трудових і матеріальних ресурсів. Величина доданої вартості може бути розрахована із застосуванням декількох методик, однак, при використанні різних шляхів її розрахунку вона буде відображати власний внесок корпорації в створення вартості кінцевого продукту. Саме тому цей показник має істотне значення при оцінці якості корпоративного управління.

Окрім того, у центрі уваги власників корпорації знаходиться величина вартості компанії, яка залежить від безлічі факторів і, в першу чергу, від якості функціонує в рамках неї управлінської системи, збудованих взаємозв'язків між суб'єктами управління і т.д.

Таким чином, для виключення можливих ознак суб'єктивності оцінки в систему показників автором включені лише показники, які мають кількісно вимірюваний характер. Це було здійснено для підвищення достовірності порівняння поточних показників з попередніми і перспективними, а також для реалізації прогностичних заходів з метою використання стратегічних оцінок топ-менеджментом корпорації.

Список літератури

1. В. І. Франчук, Теоретичні засади корпоративної безпеки. *Актуальні проблеми економіки*. № 7. с.161–167, 2009.
2. З.О. Гукасян, Обоснование системы показателей оценки качества управления на принципах равновесия экономических интересов участников бизнеса. *Вестник Российской государственной торгово-экономического университета*. № 4 (25), с. 104-109, 2008.