

4. У Парламенті зареєстровано законопроект, яким передбачається запровадження зелених облігацій в Україні. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-parlamenti-zareyestrovano-zakonoproekt-yakim-peredbachayetsya-zaprovadzhennya-zelenih-obligacij-v-ukrayini> .

УДК 336

Димитров В.І.,

Бичкова Н.В.

*кафедра світового господарства і
міжнародних економічних відносин
Одеського національного університету
імені І.І. Мечникова, м. Одеса, Україна*

Драйвери підвищення ефективності корпоративного управління в сучасних умовах

Готовність організації застосовувати найкращі практики корпоративного управління впливає не лише на стратегічне планування та короткострокові результати. Дотримання найкращих практик корпоративного управління саме по собі є формою управління ризиками, яка також може запобігти небажаним юридичним проблемам [1].

Такі терміни та види діяльності, як розкриття інформації, прозорість, незалежність, цілісність, різноманітність, стратегія, оцінка, оновлення та ефективне управління ризиками / управління ризиками підприємств (ERM) — це одні з найкращих практик корпоративного управління в наші часи. Кожна з цих характеристик або процесів знаходить своє місце у загальному наборі з п'яти найкращих практик, що формують своєрідну матрицю корпоративного управління:

- Розробка та підтримка компетентної та професійної ради директорів в оптимальній кількості осіб (зазвичай до 5-7 осіб);
- Прихильність добросесній та етичній поведінці;
- Чітко визначені ролі, обов'язки та повноваження;

- Узгодження стратегій та підпорядкування цілей;
- Підзвітність та оцінка результатів.

Матриця корпоративного управління – це комплекс найкращих практик, які описують найкращий шлях для розвитку корпоративного управління у компанії. Вона допомагає компанії зосередити свою увагу на те, що є найголовнішим для неї. Матриці, які мали сенс навіть чотири-п'ять років тому, можуть самостійно отримувати вигоду від оновлення, і тому радам директорів та менеджерам з управління потрібно буде лише періодично переглядати саму матрицю, щоб оцінити, чи відповідає вона чинним стандартам [1].

Забезпечення правильного складу комітету є життєво важливим, але може бути складним завданням. Вимоги різняться залежно від юрисдикції, але, як правило, повинен бути принаймні один член, який має професійну фінансову освіту [2]. Не менш актуальним є питання дотримання гендерної рівності серед складу ради. Останні дослідження доводять, що дотримання збалансованого з точки зору статевої належності складу ради сприяє підвищенню ефективності компанії [3].

Найкращі практики передбачають, що директори не тільки окремо повинні бути кваліфікованими та незалежними, але і колективно, щоб директори вносили різноманітність до складу ради та прийняття рішень. Ради можуть традиційно перевіряти кандидатів на основі їхніх навичок, досвіду управління та галузевого досвіду. Ідеальні кандидати повинні мати досвід генерального директора або вищого керівництва. Деякі кандидати можуть бути обрані на основі фінансової грамотності та досвіду аудиту або досвіду з питань персоналу та компенсацій. Інші критерії можуть включати досвід роботи в уряді, державній політиці, на ринку нерухомості чи у міжнародному або регуляторному середовищі. В останні роки управління ризиками та технологічний досвід також приєдналися до матриць [2].

Величезний сучасний масштаб технологій та обсяг речей, які організації зараз створюють та обробляють, у кожному секторі збільшують масштаби потенційного збитку від корпоративних злочинів. Якщо рада дотримується

найкращих практик, матриця також може відображати різнобічність, яка виходить за межі статі та може включати вік, етнічну приналежність, термін перебування у раді та багато іншого [4].

Сьогодні між менеджерами з управління існує вкрай велика конкуренція. У кожного свої погляди на те, яка матриця буде більш вдалою для компанії. Адже не існує універсальної моделі корпоративного управління, яка б підходила до усіх компаній, не існує універсальної практики корпоративного управління і так само нема менеджера, який би зміг знайти підхід до усіх компаній. Тому важливо щоб у раді директорів та на посаді директора з управління були особи, які б разом з компанією мали спільне бачення майбутнього компанії та впроваджували найкращі міжнародні практики. Зокрема, такою практикою для України може стати дотримання етичних правил та принципів взаємодії між учасниками фінансового ринку та компаніями.

Список використаних джерел:

1. Renneboog G. Corporate Governance Defined: Not So Easily [Електронний ресурс] / Goergen Renneboog — Режим доступу до ресурсу: <https://www.corpgov.net/library/corporate-governance-defined/>
2. Siebens H. Concepts and Working Instruments for Corporate Governance [Електронний ресурс] / Herman Siebens – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/241011058_Concepts_and_Working_Instruments_for_Corporate_Governance.
3. Milagros G., Yakira F. Does Gender Diversity Influence Business Efficiency? An Analysis from the Social Perspective of CSR [Електронний ресурс] / Milagros Gutiérrez-Fernández, Yakira Fernández-Torres – Режим доступу до ресурсу: https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3865?type=check_update&version=2
4. Лобанова Е. Н. Інструменти і фактори корпоративного управління / Е. Н. Лобанова // Корпоративний фінансовий менеджмент — 2014р. / Е. Н. Лобанова.—С. 45-51