

воздействие психотравмирующих факторов, нарастает напряжение, которое выливается в отчаяние и фрустрацию. Неразрешенность ситуации приводит к развитию эмоционального «выгорания». Для сравнения, в третьей группе, нет ни одного человека со сформировавшимся указанным симптомом. Ощущение неудовлетворенности собой сформировалось у сравнительно небольшого количества респондентов 1-й и 2-й групп (5% и 2,5%). Это говорит о том, что в основном респонденты не испытывают неудовлетворенность в профессиональной сфере и особенностями обстоятельств на рабочем месте. Однако у 45% респондентов из всех трех групп этот симптом начинает складываться, и можно говорить о том, что начинает действовать механизм «эмоционального переноса», то есть вся сила эмоций направляется не во вне, а на себя. Это проявляется в интенсивной интериоризации обязанностей, повышенной совестливости и чувстве ответственности, что, несомненно, повышает напряжение, а на последующих этапах «выгорания» может спровоцировать психологическую защиту. Наименее выраженным по результатам исследования оказался симптом «эмоциональной отстраненности» (17,5% опрошенных), которые относятся к первой группе. Следует отметить, что данный симптом складывается у 30% опрошенных, из них: 17,5% относятся к первой группе, 10% ко второй и 2,5% к третьей группе. Респонденты, с рассматриваемым симптомом, стремятся исключить эмоции из профессиональной деятельности.

1. Аболин, Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л.М. Аболин. – Казань: Издательство Казанского университета, 2012. – 261 с.
2. Абрамова, Г.С. Психология в медицине: учебное пособие / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдиц. – М.: ВЛАДОС, 2010. – 272 с.
3. Абрамова, А.Г. Эмоциональное выгорание: симптомы и показания / А.Г. Абрамова // Психологический журнал. – 2017. – Т. 6. – № 6. – С. 107 – 115.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Глинков Н.А.,

аспирант УО «БГЭУ», г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Лученок А.И., доктор экон. наук, профессор

В течение последних двух десятилетий, как за границей, так и в Республике Беларусь наблюдается беспрецедентный рост интереса к проблеме корпоративного управления. Несмотря на то, что термин «корпоративное управление» в последнее время широко применяется на практике, что во многом связано с повышением масштабности задач управления в крупных компаниях, и ему посвящено значительное количество публикаций, само понятие корпоративного управления не имеет однозначного определения. В связи с этим представляется актуальным исследование проблемы трактовки сущности и оценки эффективности корпоративного управления.

Целью исследования является рассмотрение актуальных вопросов корпоративного управления.

Материал и методы. Теоретическую основу исследования составили научные и аналитические статьи, монографии и учебные пособия как российских, так и зарубежных исследователей, а также международных организаций. Основными методами исследования являются общенаучные методы структурного и системного анализа, методы синтеза и сравнения.

Результаты и их обсуждение. Обеспечение эффективного корпоративного управления в национальной экономике является одним из наиболее актуальных вопросов. При этом как в теории, так и на практике нет единого подхода к определению его сущности.

Следует различать понятия «корпоративное управление» и «корпоративный менеджмент». Это не тождественные термины. В русском языке наиболее распространен термин «управление». В английском языке эти понятия разделены: «governance» и «management». «Менеджмент» (management) – это управление текущими операциями компании. В данном случае цель – осуществление наилучшим образом внутренних бизнес-процессов, построение эффективного порядка принятия решений и контроля. Корпоративный менеджмент сосредоточен во внутренней среде компании и объединяет механизмы ведения бизнеса для реализации принятых целей и поставленных задач. При этом большинство бизнес-процессов и элементов принятия решений скрыты от внешних сторон. Компании редко раскрывают регламенты, положения о принятии тех или иных решений.

Корпоративное управление (corporate governance) затрагивает как внутреннюю, так и внешнюю среды организации и преследует принципиально другие цели. При этом одной из основных целей корпоративного управления является снятие конфликтов между заинтересованными в функционировании компании сторонами, выстраивание баланса интересов всех заинтересованных сторон.

Существует ряд точек зрения на сущность корпоративного управления.

Одной из наиболее распространенных точек зрения на корпоративное управление является его характеристика как процесса управления и контроля. По мнению Банка России, «суть корпоративного управления заключается в том, чтобы дать акционерам возможность эффективного контроля и мониторинга деятельности менеджмента и тем самым способствовать увеличению капитализации компании. Этот контроль подразумевает как внутренние процедуры управления, так и внешние правовые и регулирующие механизмы» [1].

Корпоративное управление рассматривается также как механизм поддержания баланса прав. Такой точки зрения придерживается один из крупнейших американских институциональных инвесторов TIAA-CREF, рассматривая корпоративное управление «как набор механизмов, используемых для поддержания адекватного баланса между правами акционеров и потребностями совета директоров и менеджмента в процессе управления компанией» [2].

Корпоративное управление рассматривается и как механизм защиты интересов акционеров (инвесторов). К этому определению склоняется ряд российских исследователей. Так, С.Н. Кузнецова под моделью корпоративного управления понимает «систему организаций корпораций с точки зрения нахождения собственника по отношению к внутренней среде корпорации» [3].

Т. Медведева и А. Тимофеев определяют корпоративное управление в широком понимании как «все отношения, так или иначе влияющие на положения акционеров и поведение акционерного общества» [4].

Существует также точка зрения, согласно которой корпоративное управление рассматривается как система, позволяющая распределить полномочия и ответственность в соответствии с центрами ответственности между её участниками, начиная от совета директоров и топ-менеджмента акционерного общества до ответственности и полномочий руководителей низшего звена и отдельных специалистов [5].

В связи с важностью корпоративного управления для компаний представляется весьма актуальной оценка его эффективности.

Существует множество методик оценки эффективности и качества корпоративного управления. Очень важно, чтобы методики учитывали те аспекты корпоративного управления, которые обозначены в вышеприведенных определениях его сущности.

С учетом этого автор предлагает оценивать корпоративное управление как минимум по следующим направлениям: органы управления, системы внутреннего контроля и управления рисками, финансы, оплата труда, управление денежными потоками. Данные направления должны оцениваться интегрально: посредством как качественных, так и количественных показателей.

Качественные показатели отражают наступление (ненаступление) определенных событий, достижение (недостижение) определенного состояния.

Количественные показатели отражают достижение/выполнение определенных количественных параметров работы предприятия или банка за отчетный период.

Заключение. Реализация предложенного автором подхода к оценке эффективности корпоративного управления будет способствовать повышению его эффективности и качества, что, в свою очередь, является важным фактором повышения конкурентоспособности предприятий, банков и холдингов.

1. Корпоративное управление: история и практика [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://www.cbr.ru/sbrfr/archive/fsfr/ffms/ru/legislation/corp_management_study/index.html - Дата доступа: 02.09.2019г.
2. Газин Г. Корпоративное управление в России: реальное конкурентное преимущество // Вестник McKinsey. - 2003. - №1(3). - С.29.
3. Модели корпоративного управления [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-korporativnogo-upravleniya/> - Дата доступа: 02.09.2019.
4. Медведева Т., Тимофеев А. Исследование спроса на институты корпоративного управления: юридические аспекты // Вопросы экономики. - 2003. - № 4. - С. 50-61.
5. Организация взаимодействия со стейкхолдерами как фактор повышения эффективности корпоративного управления [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-vzaimodeystviya-so-steykholderami-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-korporativnogo-upravleniya/> - Дата доступа: 31.05.2019 г.