

7.3. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ ВО ВНУТРЕННЕМ АУДИТЕ

Филевская Н.А., аспирант кафедры «Финансы и кредит»

Ульяновский государственный технический университет

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Рассматриваются во внутреннем аудите методы оценки корпоративных отношений как индикатора качества корпоративных отношений. Данная оценка позволит совершенствовать систему внутреннего аудита как фактора повышения уровня корпоративного управления.

Субъекты корпоративных отношений заинтересованы в однозначной оценке эффективности корпоративного управления. В настоящее время в практической деятельности корпораций существует недостаток методик оценки эффективности корпоративного управления путем формирования интегрального показателя на основании широкого спектра параметров, которые бы позволили измерить и учесть интересы каждой из сторон корпоративных отношений.

Аудит корпоративного управления и рейтинги корпоративного управления будут все более значимыми по мере развития отечественного фондового рынка и рынка корпоративного контроля. Если внутренний аудит является скорее непубличным инструментом, нацеленным на повышение эффективности корпоративного управления, то рейтинговая оценка необходима для PR-поддержки и получения корпорацией внешней, независимой публикуемой оценки качества корпоративного управления. Круг пользователей рейтингов более широкий, чем пользователей, имеющих доступ к результатам проведенного аудита.

Рейтинги, разрабатываемые рейтинговыми агентствами, инвестиционными компаниями и другими профессиональными организациями, расцениваются как эффективный инструмент определения уровня корпоративного управления и доходности вложений средств. Наиболее известные из рейтинговых агентств:

- международные – Standard & Poor's (Corporate Governance Score, CGS) [1] и Governance Metrics International (GMI) [2, 1];
- российская – «Эксперт РА» [3, 1].

Рейтинги являются своеобразным внешним независимым контролем, который или подтверждает, или представляет отличное от субъективного профессионального суждения внутреннего аудитора мнение.

Рейтинг значим для государства, инвесторов, акционеров, менеджмента и прочих пользователей:

- для государства рейтинг необходим для совершенствования законодательства в области корпоративного управления;
- потенциальным инвесторам – для получения информации о правильности принятия инвестиционного решения, для понимания степени прозрачности и особенностей функционирования компании, соблюдения руководством в дальнейшем их интересов, акционерам – для осознания степени защиты прав их собственности и оценки уровня способностей менеджмента в управлении компанией;
- для менеджмента – для пиара своей деятельности, дополнительного информирования инвесторов (одного из способов привлечения капитала) и в качестве ориентира

для совершенствования процедур корпоративного управления [4, с. 310].

Метод рейтинговой оценки находит широкое практическое применение в оценке эффективности корпоративного управления, в том числе работе аудитора, но не может быть единственно верным, так как имеет ряд ограничений и недостатков. Первым недостатком является то, что данная методика не учитывает динамику развития компании за ряд лет. Вторым недостатком – рейтинговая оценка не учитывает эталонные показатели и формируется на основе субъективных мнений экспертов в зависимости от их предпочтений и квалификации в данной области. Третий недостаток – рейтинговая оценка для сравнения в основном использует внешние источники информации. Четвертый недостаток – рейтинговая оценка осуществляется в целом по компании и не всегда оцениваются эффективность корпоративных отношений, социальная ответственность бизнеса и деловая этика.

Анализ методик по оценке эффективности корпоративного управления показал ограниченность их применения. За рамки анализа выходит значимый фактор, как сбалансированность и учет интересов всех групп субъектов, а также уровень качества их взаимодействия.

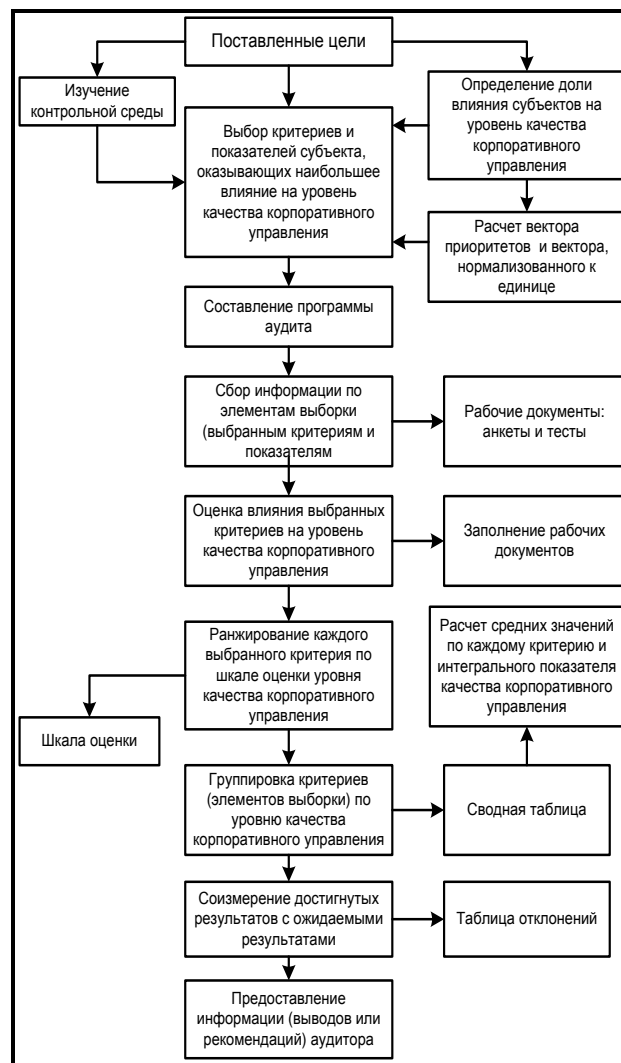


Рис. 1. Алгоритм оценки эффективности системы корпоративного управления

С этой целью с помощью аудиторских процедур необходимо осуществлять по выделенным критериям и показателям оценку уровня корпоративных отношений. Для комплексной оценки их эффективности предпочтительно в методике объединить количественные и качественные критерии для расчета интегрального показателя. Алгоритм его расчета представлен на рис. 1.

При оценке эффективности корпоративного управления оцениваются взаимодополняющие организационные (качественные) группы критериев:

- соблюдение и защита прав субъектов корпоративных отношений;
- информационная прозрачность деятельности корпорации;
- результативность деятельности основных фигурантов (совет директоров, менеджмента и пр.);
- информационная прозрачность деятельности компании;
- результативность органов контроля и аудита и степень социальной ответственности.

Методику оценки эффективности корпоративного управления представим следующими этапами:

- на основании поставленных целей изучается контрольная среда;
- определяется доля влияния субъектов, оказывающих наибольшее влияние на эффективность корпоративного управления;
- выбираются критерии и их показатели;
- составляется программа аудита;
- осуществляется сбор информации по элементам выборки;
- заполняются рабочие документы аудитора, в которых оценивается уровень эффективности элементов выборки, полученные данные группируются в сводную таблицу;
- рассчитывается среднеарифметическая величина по всем критериям и в целом в целом по всем критериям;
- соотносятся достигнутые результаты с ожидаемыми;
- формируются выводы и рекомендации по улучшению системы корпоративного управления.

Расчет доли влияния групп субъектов на уровень эффективности корпоративного управления осуществляется методом парных сравнений, который позволяет определить вектор приоритетов и нормализованный к единице вектор (табл. 1).

Локальные приоритеты субъектов (C_i) рассчитываются как средняя арифметическая (или средняя геометрическая) величина оценок, каждая из которых определяется на основании общей оценки суждений экспертов (аудиторов).

Так, локальный приоритет субъекта корпоративных отношений при использовании средней арифметической рассчитывается по формуле:

$$C_{i,cp} = \frac{\sum_{i=1}^N C_i}{N}, \quad (1)$$

где $C_{i, cp}$ – среднеарифметический вес приоритета i -го субъекта;

C_i – вес i -го элемента (критерия) или интенсивность;

N – число сравниваемых субъектов.

Расчет, произведенный по данной методике, позволяет произвести аудиторскую выборку критериев субъектов с доминирующим влиянием на качество корпоративного управления. Произведенные расчеты показали, что для анализируемой компании наибольшее влияние на эффективность корпоративных отношений оказывает менеджмент (36%). Для группы участников с доминирующим влиянием на качество корпоративного управления осуществляется выборка наиболее значимых групп критериев.

Таким образом, в аудиторскую выборку прежде всего будут включены критерии группы субъектов с наибольшей долей влияния – менеджмента. Аналогично методом парных сравнений рассчитывается оценка доли влияния выбранных критериев субъекта на эффективность корпоративного управления на основании разработанной в работе системы стоимостных (количественных) и организационных (качественных) критериев. Каждой группе критериев аудиторской выборки устанавливается вес с помощью построения шкалы относительной важности и определения вектора приоритета групп критериев, оказывающих наибольшее влияние на качество корпоративного управления (табл. 2).

Таблица 1

РАСЧЕТ ДОЛИ ВЛИЯНИЯ СУБЪЕКТОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

№	Субъекты корпоративных отношений	Условные обозначения	C_1	C_2	C_3	C_4	Вектор приоритетов, C_i	Нормализованный вектор, C_i^*
1	Мажоритарные собственники	C_1	1	0,5	3	2	1,63	0,28
2	Миноритарные собственники	C_2	2	1	0,5	0,5	1,00	0,18
3	Менеджмент	C_3	0,33	2	1	5	2,08	0,36
4	Персонал	C_4	0,5	2	0,2	1	1,00	0,18
5	Итого		0,96	1,38	1,18	2,13	5,71	1

Таблица 2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕКТОРА ПРИОРИТЕТОВ И НОРМАЛИЗОВАННОГО К ЕДИНИЦЕ ВЕКТОРА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЕСА ЗНАЧИМОСТИ КРИТЕРИЕВ ДЛЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Группы критериев	Условные обозначения	K_1	K_2	K_3	K_4	Вектор приоритетов, C_i	Вектор значимости, C_i^*
Соблюдение и защита прав субъектов	K_1	1	0,33	0,5	0,2	0,5	0,08
Результативность деятельности общего собрания и Совета директоров	K_2	3	1	1	1	1,5	0,25
Прозрачность и раскрытость информации	K_3	2,0	1	1	0,2	1,1	0,17
Результативность внутреннего контроля и аудита	K_4	5	1	5	1	3,0	0,50
Итого		2,75	0,83	1,88	0,60	6,06	1

Таблица 3

**ПРОВЕРКА УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Утверждение (вопрос)	Значимость, <i>d_i</i>	Баллы, <i>k_i</i>
Достаточен имидж компании по уровню корпоративного управления?	-	-
Сформированные политика, процедуры или культура компании в полном объеме удовлетворяют потребностям основных групп субъектов корпоративных отношений (прежде всего собственников)?	-	-
Достаточен уровень единой информационно-методической базы по урегулированию корпоративных конфликтов?	-	-
Достаточен уровень формирования единой системы корпоративной отчетности?	-	-
Регламентирован требуемый уровень функциональных обязанностей основных групп субъектов корпоративных отношений?	-	-
Существуют в компании квалифицированные специалисты, обладающие достаточным опытом в области корпоративного управления?	-	-
Менеджмент и персонал ознакомлены с поставленными задачами в области и отсутствуют риски при выполнении данных задач?	-	-
Достаточен уровень координации или коллективной работы для выполнения поставленных задач по установлению должного уровня корпоративных отношений?	-	-
Существуют аспекты, поддерживающие выполнение поставленных задач перед субъектами:	-	-
• Организационная структура?	-	-
• Наличие межфункциональных механизмов взаимодействия (встречи, совместные команды и пр.)?	-	-
• Наличие четко определенных функций у отдельных лиц, их обязанностей и отношений)?	-	-
Имеют ли лица, занимающие в компании ключевые должности, соответствующую квалификацию и способности в области корпоративного управления?	-	-
Способны менеджеры и работники решать поставленные корпоративные задачи по соблюдению баланса интересов?	-	-
Разработана кадровая политика по защите руководства и менеджмента?	-	-
Кадровая политика обеспечивает поощрение и продвижение кадров?	-	-
Обеспечивают и мотивируют положение о премировании руководства, менеджмент и работников система оценок, сформированных с учетом корпоративных задач?	-	-
Отсутствуют риски в принятии решений с учетом соответствующего влияния основной группы субъектов, осуществляющих внутрикорпоративный	-	-

Утверждение (вопрос)	Значимость, <i>d_i</i>	Баллы, <i>k_i</i>
контроль над компанией?		
Достаточен уровень информационно-технического обеспечения функционирования структуры?	-	-
Итого	-	-
Показатель оценки уровня качества корпоративного управления, <i>k_i</i>		

В нашем примере установлен расчет веса значимости критериев по группе субъектов – менеджмент. Наибольший риск в формировании эффективного корпоративного управления генерирует недостаточно развитая система внутреннего контроля и аудита (50%). На основании аудиторской выборки доминирующей группы участников корпоративных отношений и присущей для данной группы рисков (выбираемых критериев), оказывающих наибольшее влияние на эффективность корпоративного управления, аудитор определяет систему показателей для проведения проверки и оценки эффективности корпоративных отношений. Оценка каждого показателя осуществляется аудитором на основании утверждений (вопросов) анкетирования (табл. 3). Показатель уровня эффективности корпоративных отношений рассчитывается с учетом весовых значений показателей.

Каждый включенный в выборку критерий аудитором ранжируется на основании рабочих документов по шкале оценки уровня эффективности корпоративного управления (см. табл. 4). Заданы границы изменения итогового показателя эффективности корпоративного управления – от нуля до трех.

Каждый включенный в выборку показатель аудитором ранжируется на основании анкет по шкале оценки уровня качества корпоративного управления. Заданы границы изменения итогового показателя качества корпоративного управления – от нуля до трех. Оценка ответов на вопросы анкеты производится путем присваивания им значений по трехбалльной шкале, в том числе низкий уровень соответствует 0-1 баллам; средний уровень – 1,1-2 баллам; высокий уровень – 2,1-3 балла.

Оценка эффективности корпоративного управления признается приемлемой, если оценка каждого показателя больше двух баллов.

Таблица 4

**ШКАЛА УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Интервал оценки уровня эффективности корпоративного управления, баллы		Характеристика	Уровень
Группы (Н, С, В)	Подгруппы (+, ++, +++)		
0-1	0-0,33	Не соблюдаются принятые нормы	Низкий уровень
	0,34-0,66	Низкий уровень соблюдения норм	
	0,67-1	Соблюдение уровня норм ниже среднего	
1,1-2	1,1-1,33	Нормы соблюдаются в не достаточном уровне	Средний уровень
	1,34-1,66	Средний уровень соблюдения норм	
	1,67-2	Уровень норм ниже	

Интервал оценки уровня эффективности корпоративного управления, баллы		Характеристика	Уровень
Группы (Н, С, В)	Подгруппы (+, ++, +++)		
		Высокого	
2,1-3	2,1-2,33	Не достаточно высокий уровень соблюдения норм	Высокий уровень
	2,34-2,66	Высокий уровень соблюдения норм	
	2,67-3	В полном объеме соблюдаются принятые нормы	

Для дальнейшего анализа оцененные показатели по каждой анкете группируются в рабочую таблицу (табл. 5) и рассчитывается средняя итоговая оценка показателя.

Таблица 5

ГРУППИРОВКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ШКАЛЕ УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО КАЖДОЙ АНКЕТЕ

№	Показатели корпоративного управления, подлежащие оценке	Оценка показателей в интервалах шкалы уровня корпоративного управления			Итого оценка по каждому показателю
		Высокий уровень (2,1-3 балла)	Средний уровень (1,1-2 балла)	Низкий уровень (0-1 балла)	
1	2	3	4	5	6
K_1	-	-	-	-	-
K_2	-	-	-	-	-
...
-	Итоговые оценки по каждому уровню	-	-	-	-

В ходе аналитической обработки информации по компании итоговые оценки по каждому критерию суммируются и определяется средняя итоговая оценка (баллы). В дальнейшем все сформированные критерии сгруппированы, классифицированы и заносятся в соответствующую графу сводной табл. 6. В ходе аналитической обработки информации по компании итоговые оценки по каждому критерию суммируются и определяется средняя итоговая оценка по группе критериев.

Таблица 6

ГРУППИРОВКА КРИТЕРИЕВ ПО ШКАЛЕ УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

№	Показатели корпоративного управления, подлежащие оценке	Оценка критериев в интервалах шкалы уровня корпоративного управления			Итого оценка по каждому критерию (вкл. показатели)
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	
1	2	3	4	5	6
Организационная (качественная) оценка					
K_1	Соблюдение и защита прав субъектов, в т.ч.	-	-	-	-
	Концентрация прав собственности и т.д.	-	-	-	-

№	Показатели корпоративного управления, подлежащие оценке	Оценка критериев в интервалах шкалы уровня корпоративного управления			Итого оценка по каждому критерию (вкл. показатели)
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	
1	2	3	4	5	6
K_2	Результативность деятельности основных фигурантов корпоративных отношений, в т.ч.	-	-	-	-
	Результативность совета директоров и т.д.	-	-	-	-
K_3	Информационная прозрачность, в т.ч.	-	-	-	-
	Информационная прозрачность финансовой информации и т.д.	-	-	-	-
K_4	Система внутреннего контроля и аудита, в т.ч.	-	-	-	-
	Результативность органов внутреннего контроля и т.д.	-	-	-	-
K_5	Социальная ответственность, в т.ч.	-	-	-	-
	Социальная отчетность	-	-	-	-
Итого оценка эффективности в организационном аспекте					
Стоимостная (количественная) оценка					
K_6	Инвестиционная привлекательность, в т.ч.	-	-	-	-
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-	-	-
K_N	...	-	-	-	-
Итого оценка в стоимостном аспекте					
Итоговая оценка по уровням эффективности					

Интегральный показатель уровня эффективности корпоративных отношений рассчитывается с учетом весовых значений критериев:

$$K_{\text{инт}} = \sum_{i=1}^N d_i k_i / \sum_{i=1}^N d_i, \quad (2)$$

где

$K_{\text{инт}}$ – интегральный показатель уровня качества корпоративного управления;

d_i – значимость i -го критерия в единицах в интервале от 1 до 3 (низкая – 1, средняя – 2, высокая – 3);

k_i – оценка i -го критерия в баллах по шкале относительной важности от 0 до 3 (от 0 до 1 – низкая, от 1,1 до 2 – средняя, от 2,1 до 3 – высокая).

Показатель $K_{инт}$ соотносится с одним из уровней шкалы (табл. 2, 4, 7), отражающего определенную степень практики корпоративного управления и определяет:

- приемлемость уровня практики корпоративного управления, его соответствие требованиям российского законодательства;
- уровень инициативности по внедрению базовых рекомендаций кодекса корпоративного поведения и принципов корпоративного управления.

Для динамического представления развития корпоративного управления за ряд лет осуществляется сравнение оценочных результатов за текущий период с предыдущим периодом.

Таблица 7

ШКАЛА УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Интервал оценки эффективности, %		Характеристика	Уровень сбалансированности интересов
Группы (Н, С, В)	Подгруппы (+, ++, +++)		
0-1	0-0,33	Менеджеры не стремятся соблюдать корпоративные интересы.	Низкий уровень сбалансированности интересов
	0,34-0,66	Имеются ограничения в деятельности менеджеров, побуждающие их по некоторым критериям показывать более высокие результаты	
	0,67-1	Менеджеры добиваются некоторых результатов, в основном отвечающих их специфическим интересам	
1,1-2	1,1-1,33	Организован частичный контроль за деятельностью менеджмента, что способствует соблюдению отдельных интересов ключевых собственников	Средний уровень сбалансированности интересов
	1,34-1,66	В целом корпорация функционирует без значительных конфликтов. Имеются предпосылки для успешного стратегического развития корпоративных отношений	
	1,67-2	Деятельность менеджеров является для потенциальных инвесторов сигналом о стремлении соблюдать их финансовые интересы	
2,1-3	2,1-2,33	Интересы менеджеров совпадают с интересами большинства участников корпоративных отношений	Высокий уровень сбалансированности интересов
	2,34-2,66	Организован эффективный внутрикорпоративный контроль. Менеджмент отвечает интересам акционеров	
	2,67-3	Сбалансированность интересов менеджмента	

Интервал оценки эффективности, %		Характеристика	Уровень сбалансированности интересов
Группы (Н, С, В)	Подгруппы (+, ++, +++)		
		та и интересов других субъектов	

Предлагаемая методика позволит:

- во-первых, сформировать интегральный показатель эффективности корпоративного управления на основе широкого спектра параметров;
- во-вторых, упростить расчеты в аудиторской практике для ее оценки.

При расчете относительного значения ключевых показателей корпоративного управления методом сравнения со значениями данных показателей других корпораций осуществляется оценка весового значения итоговой суммы оценки корпорации на фоне других субъектов рынка.

Формула экспертной оценки выглядит следующим образом и т.д.:

$$\Delta ЭО = ОП_1 - ОП_0; \tag{3}$$

$$\Delta ЭО = ОП_2 - ОП_1. \tag{4}$$

где $\Delta ЭО$ – изменение оценочного показателя.

В дальнейшем осуществляется ежегодное сравнение экспертной оценки ($\Delta ЭО$) и анализируется динамика изменения данного показателя.

Данная оценка основана на экспертном мнении и сравнительном методе эффективности (оценки рисков) с аналогичными корпоративными структурами, а не с ориентирами (эталонными критериями). Именно эталонные критерии – это ориентиры, т.е. то, к чему старается приблизиться и чем должен руководствоваться менеджер в своей деятельности.

Улучшенная методика, предлагаемая Шереметом А.Д., устраняет данные недостатки. Показатели сравниваемых компаний записываются в виде матрицы. Строки в ней соответствуют номерам показателей, а столбцы – номерам компаний. Далее, для каждого показателя определяется эталонное значение. Это может быть максимальное или минимальное значение среди сравниваемых компаний, общепризнанный норматив, и т.д. Эталонное значение показателей вставляется дополнительным нормирующим столбцом в сформированную матрицу.

«На основании вышесказанного приведем следующий алгоритм действий.

Исходные данные представляются в виде матрицы a_{ij} , в столбцах записываются номера показателей ($i = 1, 2, 3, \dots, n$), а в строках – номера компаний, входящих в корпорацию ($j = 1, 2, 3, \dots, m$).

По каждому показателю определяется оптимальное значение и записывается в строку условной эталонной организации ($m + 1$).

Исходные показатели матрицы a_{ij} стандартизируются в отношении соответствующего показателя эталонной организации по формуле:

$$x_{ij} = \frac{a_{ij}}{\max_{ij}}, \tag{5}$$

где x_{ij} – стандартизированный показатель состояния j компании.

Значение рейтинговой оценки для каждой j компании R_j определяется по формуле:

$$R_j = \sqrt{(1 - x_{1j})^2 + (1 - x_{2j})^2 + \dots + (1 - x_{nj})^2}, \tag{6}$$

где x_{1j} , x_{2j} , x_{nj} – стандартизированные показатели j компании.

Наивысший рейтинг получает компания с минимальным значением j компании».

При использовании данного метода аудитор может выбирать ключевые критерии и их количество, а также без ограничения может сравнивать компании.

Внутренний аудит корпоративного управления способствует созданию оптимальной модели корпоративных отношений и принятию обоснованных решений по эффективному функционированию и развитию компании.

Филевская Наталья Александровна

Данная методика может найти практическое применение в аудиторской деятельности для оценки эффективности корпоративных отношений, способствуя ее совершенствованию.

Заключение. Материал статьи построен в полном соответствии с требованиями изложения научной проблемы – имеет вводную часть, основную (логически структурированную), снабженную необходимыми пояснениями, заключительную, раскрывающую значимость излагаемой проблемы. Работа заслуживает положительной оценки, тема, затронутая автором, является весьма актуальной. Рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Кондратьева М.Н., д.э.н., профессор кафедры «Экономика и организация производства», Ульяновский государственный технический университет, г. Ульяновск

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Литература

1. Информация о кредитном рейтинге, его критерии и методика определения, таблица рейтингов организаций. Standard & Poor's [Электронный ресурс]. URL : [http : // www.standardandpoors.ru](http://www.standardandpoors.ru)
2. Информация о методике рейтинга. GovernanceMetrics International [Электронный ресурс]. URL [http : / www.gmiratings.com](http://www.gmiratings.com)
3. Кредитные рейтинги компаний всех сфер экономики, регионов и муниципальных образований; рейтинги социальной ответственности компаний; исследования [Электронный ресурс] // Эксперт РА : сайт агентства. Режим доступа: <http://www.raexpert.ru>
4. Филевская Н.А. Аудит качества корпоративного управления с использованием рейтинговых оценок [Текст] / Н.А. Филевская // Современное состояние и перспективы развития бухгалтерского учета, экономического анализа и аудита : материалы Всероссийской науч.-практ. конф. 22 апреля 2009 г. – Иркутск : БГУЭП, 2009. – 355 с.
5. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций [Текст] / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 237 с.

Ключевые слова

Аудит; внутренний аудит; аудитор; методы; оценка; эффективность; субъекты корпоративных отношений; акционеры; менеджмент; корпоративное управление; компания; корпорация.

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы. В настоящее время также существует необходимость в развитии инструментов, позволяющих оценить эффективность корпоративных отношений и тем самым обеспечить инвесторов необходимой информацией для принятия обоснованных и взвешенных решений о целесообразности вложения их средств в эти компании. Кроме того, использование таких инструментов оценки актуально и для самих компаний для определения направлений совершенствования своей практики корпоративного управления. В российской действительности внутренний аудит является недооцененным инструментом повышения эффективности корпоративного управления. Внутренний аудит оценки эффективности корпоративных отношений остается одной из менее исследованных областей экономической науки. Анализ методик по оценке эффективности корпоративных отношений показал ограниченность их применения, за рамки анализа выходит значимый фактор, как сбалансированность и учет интересов всех групп субъектов, а также качества их взаимодействия. В связи с этим статья Н.А. Филевской имеет научный интерес и является актуальной.

Научная новизна и практическая значимость. Проанализированы методы и предложен авторский метод оценки эффективности корпоративного управления, позволяющий оценить вклад основных групп субъектов в систему корпоративных отношений. Для расчета доли влияния групп субъектов на эффективность корпоративного отношения определен вектор приоритетов. На основании общей оценки суждений экспертов отражены локальные приоритеты субъектов корпоративных отношений. Рассчитан интегрированный показатель, отражающий определенную степень практики корпоративного управления. Осуществлено сравнение оценочных результатов за текущий период с предыдущим периодом для динамического представления деятельности корпоративных отношений.