

Оцінка кандидата на членство в наглядовій раді

Першина Г.О., Харківська національна академія міського господарства

Перехід до ринкових відносин та активна приватизація спричинили створення в Україні такої форми власності, як акціонерні товариства. Такі товариства мають свої органи управління (загальні збори акціонерів – найвищий орган, наглядова (спостережна) рада – контролюючий орган управління та орган захисту прав акціонерів, правління – здійснює управління поточною діяльністю та ревізійна комісія – орган, що контролює фінансово-господарську діяльність правління).

Ціллю дослідження є розгляд такого складного питання, як оцінка кандидатів на членство в Наглядній (спостережній) раді.

Аналіз літературних джерел, присвячених корпоративному управлінню та оцінці персоналу виявив, що не існує методик оцінки розроблених спеціально для кандидатів на членство в Наглядній раді, тому за основу будуть прийняті методики, які успішно застосовуються для оцінки управлінської праці, кандидатів на посаду керівника.

Перед тим, як перейти до безпосереднього аналізу методик оцінки, виявимо критерії підбору та висунення особи кандидатом у члени ради. Згідно зі ст. 46 ЗУ “Про господарські товариства”, при встановленні критеріїв треба обов'язково враховувати, що рада має складатися з осіб, які володіють необхідними знаннями, навичками та досвідом для виконання своїх функцій. Зважаючи на необхідність здійснення радою загального керівництва та контролю за фінансово-господарською діяльністю товариства, кожна особа, яка висувається на посаду члена ради, повинна мати на час обрання спеціальну освіту з питань корпоративного управління та володіти базовими навичками фінансового (економічного) аналізу або набути їх під час перебування на посаді. Крім кваліфікації та досвіду кандидатів, при обранні членів ради доцільно враховувати й такі чинники, як репутація та вік кандидата, наявність потенційного конфлікту інтересів, можлива участь кандидата у вирішенні питань, пов'язаних із здійсненням товариством зовнішньоекономічної діяльності тощо.

Відповідність кандидата на місце в наглядовій раді вищезазначеним критеріям може бути оцінена за допомогою наступних методик:

- психодіагностичні методики (оцінка за методом рис; методика Е. Жарікова каскадної оцінки і самооцінки керівника; метод оцінки на основі визначення соціонічної типології керівника; методика СМІЛ; тест акцентуації властивостей темпераменту (ТАСТ); запитальник Шмішека-Леонгарда; тести особистості ДМО та ІТО Л.Н. Собчик; тестування на детекторі брехні; тест ПДО і т.п.);

- експертні оцінки: методика “360 градусів” або кругова.

- функціональна оцінка: оцінка на основі аналізу праці; діагностична система.

Психодіагностичні методики можуть бути застосовані при обрані до складу Наглядової ради особи, що не мала досвіду роботи на будь-якій посаді в акціонерному товаристві.

Членом Наглядової ради може бути й особа, що працює в компанії на керівній посаді. В цьому випадку для оцінки кандидата можуть бути застосовані методики, засновані на оцінці результатів управлінської праці, а саме експертні оцінки та функціональна оцінка.

Аналіз психодіагностичних методик виявив, що їх потрібно застосовувати при оцінці кандидата на членство до Наглядової ради проте в комбінації і з оцінкою професійних знань та навичок особи. Розробляються задачі з вказанням практичних ситуацій, з яких пропонується визначити найкращий варіант розв'язання. При оцінці особи, що вже є працівником акціонерного товариства найбільш ефективною буде застосування діагностичної систем.