

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию
Кудин Ларисы Шарифьяновны на тему:
«Методический подход к оценке результативности деятельности
генерального директора в системе управления и контроля организации
корпоративного типа» 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством – (менеджмент)
на соискание учёной степени кандидата экономических наук

Актуальность диссертационного исследования Кудин Л.Ш. обусловлена необходимостью теоретического обоснования методологических подходов к оценке результативности деятельности генерального директора в корпоративных организациях, практической диагностики взаимосвязи эффективности деятельности корпоративной организации и профессиональной деятельности генеральных директоров.

Учитывая специфику становления модели корпоративного управления с преобладанием концентрированной структуры собственности и достаточно весомым государственным участием, необходимо осуществлять поиск и специфических методических подходов к оценке вклада высших исполнительных органов в развитии организаций корпоративного типа, отличных от традиционных подходов в аутсайдерской модели корпоративного управления. Тем более, что частные случаи таких методик в целях стимулирования менеджмента к повышению эффективности и достижению долгосрочных целей компаний для государственных корпораций Минфином при участии Бака России уже разработаны.

Соответственно, разработка универсальной методики, которая интегрируется в систему внутреннего контроля и мотивации, порождая определенные инновации в данных механизмах, является важным и актуальным в современных условиях.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций.

Рабочая гипотеза данного исследования, в рамках которой вероятность смены генерального директора в организациях корпоративного типа является результирующим показателем эффективности его деятельности с одной стороны и фактором результативности деятельности самой организации, с другой, представляет научную новизну. Кроме того, данная гипотеза актуальна в контексте развития модели корпоративного управления «инсайдерского капитализма» в России, для которой характерна высокая концентрация собственности и сращивание функций контроля и управления.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Обоснование научных положений, аргументация выводов и рекомендаций, имеющих в диссертации, преопределяются логикой

исследования, выбором доказательной базы на основе концепций и разработок ведущих специалистов в области корпоративного управления.

В процессе исследования автором на базе анализа разнообразных подходов к содержанию корпоративного управления, сформулировано свое понимание сущности корпоративного управления, объединяющее системный, институциональный и стейкхолдерский подходы. Рассмотрение исторических этапов становления корпоративного управления в российской экономике позволил автору определить новые аспекты оценки результативности корпораций.

Заслуживает поддержки комплексный подход к исследованию эволюции теоретических подходов к объяснению роли генерального директора в деятельности организации корпоративного типа. Автор выделяет неинституциональный подход, подходы с точки зрения теории мотивации, организационной психологии, теории человеческого капитала, теории роста фирмы, стейкхолдерского подхода, теории высших эшелонов, теории лидерства и др.. Использование разных методологических позиций и междисциплинарности в исследовании позволило автору выявить множество факторов влияния на эффективность деятельности руководителя высшего звена корпорации и доказать их статистическую значимость для отечественных корпораций.

Исследуя уровни и виды корпоративного контроля, Кудин Л.Ш. раскрывает сущность дуализма позиции генерального директора в системе корпоративного управления и контроля, выделяя его специфику с учетом сформировавшейся модели корпоративного управления в российской экономике, делая акцент на больших полномочиях директора по сравнению с аутсайдерской моделью и возможностью «окапывания». Автор, систематизируя теоретические и эмпирические исследования, выделяет факторы и степень оппортунизма директоров, влияние данного явления на результативность деятельности корпоративной организации, подчеркивает неоднозначность данного влияния.

Анализ иностранных и отечественных исследований относительно факта увольнения генерального директора позволил автору выстроить многоуровневую систему детерминант смены генеральных директоров в организациях корпоративного типа, выделив в ней различные уровни. Автор делает акцент на своеобразии влияния факторов третьего уровня – структуры собственности и «окапывания» генерального директора для отечественных корпоративных организаций.

Для осуществления факторного анализа вероятности смены генеральных директоров в российских организациях корпоративного международной практики Кудин Л.Ш. был разработан методический и эмпирический инструментарий оценки данной вероятности, предполагающий анализ базы, состоящей из 54341 акционерных обществ, охватывающих 19 отраслей и подотраслей экономики России и все территориальные регионы. Автором разработан пошаговый алгоритм эмпирического отбора данных, позволивших нивелировать ряд проблем в оценках, сформировать сплошную

самую большую базу наблюдений о сменах генерального директора, позволяющую повысить эффективность и достоверность исследований.

В рамках факторного анализа автором разработана система показателей, отражающих влияние детерминант второго и третьего уровней, позволивших выявить статистически значимую разницу в показателях результативности и характеристик генерального директора в организациях с наличием смены директора и без наличия данного факта.

В диссертационном исследовании рабочая гипотеза была проверена путем эконометрического моделирования влияния результативности деятельности генерального директора на вероятность его смены в организациях корпоративного типа. Автор проводит систематизацию подобных исследований в развитых и переходных экономиках, выделяет факторы ослабления исследуемой связи в отечественных компаниях в результате «окапывания» топ-менеджеров, влияния институциональных факторов и российской корпоративной культуры. В ходе эконометрического моделирования была осуществлена проверка системы гипотез влияния выявленных детерминант второго и третьего уровня результативности деятельности генерального директора на вероятность его смены, осуществлена оценка статистической значимости коэффициентов множественной регрессии. Эконометрическое моделирование позволило эмпирическим путем доказать и опровергнуть предполагаемые функциональные связи.

В ходе оценки влияния смены генерального директора на результаты деятельности организации корпоративного типа выявлена неоднозначность данной зависимости, что повысило актуальность авторского исследования. Автором доказана статистическая значимость обратной зависимости между сменой генерального директора в краткосрочной перспективе и результатами деятельности организации.

В рамках разработки и апробации регламента внутреннего контроля в организации корпоративного типа была предложена система ключевых показателей оценки результативности деятельности генерального директора, комплексно отражающая интересы всех стейкхолдеров корпорации, подчеркнута роль совета директоров в их формировании. Объективность данной системы показателей повышает предложения автора сопоставлять темпы роста внутрифирменных показателей результативности со среднеотраслевыми темпами роста.

Самостоятельное научное значение имеют авторские предложения процесса разработки регламента внутреннего контроля, базирующиеся на системе сбалансированных показателей, стейкхолдерском подходе и теории динамических способностей, системе принципов. Данные методологические основы повышают новизну методического подхода диссертационного исследования. Практическая реализация методики осуществлена посредством анализа показателей оценки результативности деятельности генерального директора МКПО «РУСАЛ» в сравнении с рынком.

Значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов.

Рецензируемую диссертацию следует рассматривать как квалифицированное исследование, в котором содержится постановка проблемы и решение задачи на теоретическом и практическом уровне, что является критериальным признаком кандидатской диссертации.

Предложенные в диссертации гипотезы обладают научной ценностью, поскольку они вносят вклад в совершенствование теоретических аспектов к разработке методических подходов к оценке результативности деятельности генерального директора в организации корпоративного типа.

Несомненно, практическую значимость работы имеет разработанная статистически значимая эконометрическая модель зависимости вероятности смены генерального директора от результативности его деятельности, построенная на уникальной - самой большой статистической базе российских корпораций. Также прикладной аспект имеет предложенная система ключевых показателей оценки результативности деятельности генерального директора и алгоритм процесса ее формирования.

Общие замечания по работе.

Во-первых, несмотря на новизну и значимость выдвинутой в диссертации гипотезы, сводить методический подход оценки результативности деятельности к показателю вероятности смены директора, на наш взгляд является ограниченным. Так как увольнение директора – это факт, на который, как доказывает автор, влияют и факторы, не связанные с результативностью деятельности самого директора. А оценка – это процесс, связанный с рядом корпоративных процедур, порождающих отношения между субъектами системы корпоративного управления. Автор на стр.50 связывает баланс ролей с тем как оценивают его результативность, а на стр. 141 упоминает о роли совета директоров в данном процессе. Соответственно, выявление инструментов оценки, механизма взаимодействия элементов системы внутреннего контроля и совета директоров в процессе оценки деятельности генерального директора углубило бы данное исследование.

Кроме того, сращивание собственности и управления, увеличивающее вероятность грубого и стратегического оппортунизма генеральных директоров по отношению к стейкхолдерам в российских компаниях, порождает необходимость нововведений в методическом подходе к оценке их результативности. Остается открытым вопрос, как и кто должен оценивать результативность деятельности генеральных директоров в случае их «окапывания», когда они сами являются членами совета директоров?

Во-вторых, требует уточнения и дополнительных аргументов высказанное утверждение на стр. 138 о подтверждении теории роста Э.Пенроуз, теории высших эшелонов и конвергенции интересов агентской теории.

Дискуссионным является объяснение автором выявленной положительной связи между вероятностью смены генерального директора и количеством членов в составе совета директоров отсутствием его реальной

силы. Но больший размер совета позволяет вводить в состав большее число независимых директоров, что, наоборот, позволяет усиливать контроль над директорами и делает совет более функциональным.

Также, на наш взгляд, является ограниченным оценивать удовлетворение интересов клиентов посредством показателя дебиторской задолженности. Данный показатель скорее свидетельствует о платежеспособности клиентов, а не об их удовлетворенности.

Следует отметить, что, сделанные выше замечания не снижают научной и практической ценности изложенного материала, а скорее, определяют перспективы дальнейших исследований.

Соответствие диссертации и автореферата требованиям положения о порядке присуждения ученых степеней.

Работа Кудин Л.Ш. представляет собой глубокое и тщательно выполненное научное исследование. Актуальность, новизна, обоснованность и завершенность работы не вызывают сомнений.

Из чего следует, что диссертационная работа Кудин Л.Ш. на тему «Методический подход к оценке результативности деятельности генерального директора в системе управления и контроля организации корпоративного типа» представляет собой логически завершенное исследование и соответствует критериям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации 24 сентября 2013 г. № 842., а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент:
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга Саратовского национального
исследовательского государственного
университета имени Н.Г.
Чернышевского, к.э.н., доцент

Л.Н. Леванова

Л.Н. Леванова

Л.Н. Леванова

Сведения об оппоненте:

Леванова Лидия Николаевна

ФГБОУ ВО «Саратовский

национальный исследовательский
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», доцент кафедры
менеджмента и маркетинга, кандидат экономических наук, доцент
410012, г. Саратов, ул. Астраханская, 83, тел.: +7(8452) 22-51-35,
e-mail: levanovaln1@mail.ru

