

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

© 2015 Сураева Мария Олеговна

доктор экономических наук, доцент

© 2015 Жабин Александр Петрович

доктор экономических наук, профессор

Самарский государственный экономический университет

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141

© 2015 Герасимов Борис Никифорович

доктор экономических наук, профессор

Международный институт рынка

443030, г. Самара, ул. Г.С. Аксакова (Желябова), д. 21

E-mail: marusyasuraeva@mail.ru

Рассматриваются вопросы, связанные с авторским видением того, что проблема конкурентоспособности России и формирования инновационной экономики может быть решена лишь при условии улучшения деятельности ее управленческих органов и их адаптации к системе рыночных изменений; устойчивые кризисные процессы, происходящие в международном экономическом пространстве, во многом связаны с проблемами формирования нового, адекватно изменившимся реалиям типа хозяйственных отношений, т.е. корпоративных отношений, возникших в глобальной экономике.

Ключевые слова: корпорации, корпоративное управление, инновационная экономика.

В условиях формирования инновационной российской экономики одной из особенностей организации корпораций является то, что в них собственники (акционеры) отделены от непосредственного руководства объединением, осуществление которого возлагается на исполнительное руководство (агенты для собственников организации). Это проявляется в наличии так называемой «агентской проблемы», при которой возникает вопрос: «Кто важнее в управлении - руководители или акционеры?». Данный вопрос требует уточнения в самом начале организации корпорации, поскольку у менеджеров и акционеров могут возникнуть противоречия интересов.

Менеджеры могут ориентироваться на долгосрочные планы, а акционеры - на краткосрочные, что в зарубежных корпорациях встречается довольно часто. Акционеры заинтересованы в снижении затрат, а руководители - в подъеме заработной платы, в выплате премий и в организации лучшей системы экономического стимулирования труда, в наличии средств и времени для решения социальных задач своего трудового персонала, в сохранении хороших специалистов при помощи оплаты труда больше, чем в конкурирующих организациях.

Кроме того, в корпорации эффективность результатов во многом зависит от эффективности менеджмента, его маркетинговой направленности, что может привлекать или отталкивать не только потенциальных, но и реальных акционеров (инвесторов), в основе оценок которых лежит перспектива приобретать или владеть теми акциями, которые способны принести максимальную прибыль.

Так, в 2010 г. в Восточной Европе приобретались те акции, прибыль в которых планировалась с 30 %-ной премией, в Азии и Латинской Америке - с 22 %-ной премией¹.

Корпоративное управление включает в свою сущность следующие основные понятия: используемая модель взаимоотношения власти, справедливость, ответственность, прозрачность.

В данном отношении корпоративная модель означает выбор определенного количества акционеров (их раздробленность) и числа заинтересованных в управлении лиц (стейкхолдеров), а также систему построения способов проявления власти и влияния между ними, степень независимости совета директоров и исполнительных руководителей.

Большинство ученых и практиков, специализирующихся на корпоративном управлении, осо-

бенно выделяют тот аспект, что данные вопросы должны быть заранее проработаны при организации корпорации и соответствовать национальным законам корпоративного управления, существующим в стране, и международным документам таких глобальных организаций, как организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), международные финансовые системы и международные бизнес-ассоциации с учетом того, что они имеют свои собственные принципы организации корпоративного управления.

С указанных позиций ОЭСР является наиболее значимой организацией, концепция корпоративного управления которой строится на следующих положениях:

- Справедливость. Система корпоративного управления должна защищать права всех акционеров, включая миноритарных и иностранных, и все акционеры должны иметь доступ к инструментам эффективной защиты их прав.

- Ответственность. Механизм корпоративного управления должен признавать права всех заинтересованных лиц (стейкхолдеров) и способствовать развитию нормальных отношений между ними на основе поиска консенсуса путем создания определенной заинтересованности у отдельных участников корпоративного процесса, включая наемных рабочих и отдельных предприятий, входящих в корпорацию.

- Прозрачность. Корпоративное управление должно осуществляться путем достоверной информации, касающейся финансового положения организации и результатов деятельности, структуры собственности и проблем корпорации.

- Подотчетность. Корпоративное управление должно носить стратегический характер, иметь четкую организацию подотчетности совета директоров акционерам корпорации.

Большую роль в построении эффективного корпоративного управления в тех или иных странах играет объединенный кодекс корпоративного управления Великобритании, в рекомендациях которого отражена доктрина соблюдения или предоставления веских причин несоблюдения (“comply to explain”) требований международного корпоративного управления. Одним из данных требований является правило листинга акций на фондовых биржах. При этом правила кодекса воспринимаются как основа разработанных соответствующих актов отдельной страны.

Большое значение в некоторых странах уделяется принципам участия и надзора за действи-

ем банковских систем по отношению к корпорациям на основе документов Базельского комитета по управлению рисками².

В 1985 г. в США создан Комитет спонсорских организаций Комиссии Тредвея (COSO) для выявления факторов, которые приводят к ложной информации и мошенничеству в деятельности корпораций.

По своей сущности содержание COSO определило принципиальные требования к системе внутреннего аудита корпораций по следующим категориям:

- эффективность и рентабельность действий;
- достоверность финансовой отчетности;
- соблюдение законов и нормативных актов с определенной мерой точности.

В документах COSO сформирована интегрированная модель рамочного управления рисками корпораций для улучшения системы анализа и оценки их действий по конечному финансовому итогу.

По принципам COSO механизм управления рисками корпораций должен включать в себя:

- оценку внутренней среды по философии компании, целям, стратегии, наличию этических ценностей, организационной культуры и по психологической обстановке;

- анализ целей как подкрепления миссии компании, выявления потенциальных и реальных рисков;

- определение событий в виде внешних и внутренних факторов, способных нести в себе риски;

- оценка рисков корпоративного управления по точкам (центрам) их возникновения;

- анализ умения руководства реагировать на риск путем разработки конкретных мероприятий;

- организация контроля и контрольной политики корпораций;

- способы обмена информацией и наличие релевантной информации, функционирующей в корпорации сверху вниз и снизу вверх, а также по горизонтали;

- полнота и регулярность мониторинга, осуществляемого в корпорации в процессе контроля за рисками как по средству проведения отдельных оценок, так и по анализу их сочетания.

Одним из законов, оказавших влияние на способы создания международных корпоративных документов и принципов организации корпораций, может считаться Федеральный закон США “Акт Сарбэйнса-Оксли” (SOX, 2002).

Данный закон включил в себя принципы независимости аудиторов, оценивающих эффективность корпоративного управления, систему оценок внутреннего контроля и способы уровня раскрытия объективности информации в виде:

- ужесточения требований по поводу независимости аудиторов и способов преодоления конфликтов интересов;

- повышения корпоративной ответственности через правила, благодаря которым высшее руководство корпорациями должно более строго отвечать за доверенность и полноту финансовой отчетности на ежеквартальной основе;

- наличия процедур отражения финансовых операций корпорации, включая внебалансовые;

- повышения ответственности за корпоративное мошенничество на уровне уголовных санкций, за манипуляцию, уничтожение и исправление финансовых записей;

- расширения оценок внешних аудиторов по системе организации эффективности внутреннего контроля за деятельностью корпораций.

В результате можно отметить, что международных документов, однозначно трактующих сущность понятий “корпорация” и “корпоративное управление”, пока в международной экономике так и не сформировалось, но международные стандарты по данным аспектам, зафиксированные в соответствующих международных документах, отражают тенденцию их постоянного раз-

вития и совершенствования, исходя из предыдущего опыта и наличия ошибок в нем.

В наибольшей степени в различных международных и национальных организациях, лимитирующих систему организации корпораций и механизм установления корпоративного управления, находят отражение вопросы усиления надзора за деятельностью отдельных уровней управления в корпорации³.

Так, результатами принятия Акта Сарбейнса - Оксли в США стало усиление надзора за деятельностью совета директоров, установление персональной ответственности за неверные решения. Были уточнены положения по способам создания комитета совета директоров.

Одновременно в международной хозяйственной среде усилилось значение внешнего аудиторского контроля за деятельностью корпораций, а также были уточнены принципы разделения функций между должностями председателя совета директоров корпорации и ее менеджментом.

Для оценки подобных ситуаций надо отличать корпоративное управление от менеджмента корпораций (эволюция становления корпоративных форм бизнеса и способов его создания представлена в таблице), поскольку в корпоративное управление входят все участники корпораций сверху вниз (от инвесторов до наемных работников), а менеджмент корпораций - это инструменты, которыми пользуются менеджеры корпоративных

Эволюция становления корпоративных форм бизнеса и способов его создания

Способ создания	Период	Страны
Появление промышленных компаний	1808 г.	Страны Европы, Франция
Появление холдингов	1820 г.	Страны Европы, Бельгия
Создание линейно-штабных структур управления	Середина XIX в.	США
Появление транснациональных компаний	Середина XIX в.	Страны Европы, США
Появление публичных компаний	1860 г.	Страны Европы
Начало массового преобразования акционерных обществ в публичные корпорации	Около 1880 г.	США, страны Европы
Организация биржевой торговли акциями	1890-е гг.	США, страны Европы
Развитие дистанционных трансакций в масштабе реального времени	В конце XIX в. и в начале XX в.	Страны Европы, США
Полиформизм объединения предприятий на национальных и международных рынках	Начало XX в.	Страны Европы, США
Возникновение мультинациональных структур	1920-е гг.	США
Разделение собственности и контроля	1920-1930-е гг.	США
Масштабное развитие ТНК	После 1945 г.	США, страны Европы
Развитие институциональных фондов, выделения корпоративного управления	1970-1980-е гг.	США
Развитие корпоративных структур, объединения ТНК и становление глобальных корпораций	После 1990 г.	США, страны ОСЭР

структур и их подразделений (дочерних компаний).

Менеджмент корпораций охватывает вопросы создания системы управления производственно-хозяйственной деятельности в корпорации, корпоративной информации как единого информационного пространства с использованием информационных технологий и т.п. Поэтому способами создания корпораций становятся не только правила определения взаимоотношений в треугольнике “акционеры - совет директоров - менеджмент”, но и методы формирования структуры корпораций и выбора перспективной для нее стратегии.

Задача выбора стратегии важна по следующим причинам:

- выбор неверной стратегии быстро приводит корпорацию к банкротству точно так же, как недостаточный контроль со стороны совета директоров за менеджментом корпорации;
- отсутствие стратегии может привести к неверной оценке финансовой отчетности;
- стратегия проявляет себя как нормативная база, недостатки которой однозначно приводят к ошибкам организации менеджмента компании.

Главной целью поиска способов организации корпораций должно стать определение мер избежания любых видов возможных конфликтов.

Так, по мнению Д.В. Задахайло, конфликты в корпорации отрицательно сказываются на ее рыночной стоимости⁴. Т. Руденко указала, что корпоративные конфликты разрушают имидж корпорации с очень высокой скоростью⁵.

Ряд ученых (С. Архипов, И. Костиков, А. Захаров и др.) усматривают в корпоративных конфликтах не только отрицательные, но и положительные моменты, что они связывают с контролем со стороны акционеров за состоянием денежных потоков. Выход из конфликтов они видят в усилении прозрачности управленческой и финансовой информации⁶.

Таким образом, можно констатировать, что причин для возникновения конфликтов в корпоративном управлении много, но большинство из них устраняется не столько способами организации корпораций, сколько наличием в ней четко отработанных методов подотчетности и полноценной информации.

При выборе способов организации корпораций и корпоративного управления в условиях инновационной экономики следует учитывать воз-

действие всего многообразия существующих рыночных факторов и каждого из них в отдельности. Суммарно оценка факторов служит той основой, по которой необходимо выбирать определенную модель построения корпоративного управления⁷.

По способам организации корпоративного управления А. Блумберг определил две модели, в основе которых лежит критерий ответственности всех участников процесса:

- авторитарная модель, направленная на сохранение власти менеджеров в полном объеме;
- модель ответственности совета директоров и возможности детального судебного контроля над их решениями⁸.

Элементы каждой из этих моделей противоположны, но в равной степени во многом зависят от того, какое законодательство функционирует в государстве. У человечества накопился небольшой опыт решения проблем корпоративного управления, если в этом процессе не участвует только государство. Специфика создания госкорпораций состоит в том, что они организуются не на основе акционирования, а учреждаются специальным законом государства.

В то же время у госкорпорации есть отличие от государственного унитарного (казенного) предприятия, заключающееся в том, что госкорпорации могут быть выведены даже из-под формального контроля государственных органов.

В частности, госкорпорации не обязаны отчитываться перед госорганами о своей деятельности, за исключением ежегодного предоставления правительству годового отчета, аудиторского заключения по ведению бухгалтерского отчета и финансовой отчетности, заключения ревизионной комиссии по результатам проверки финансовой отчетности, некоторых иных документов.

Государственные органы, включая местные органы управления, не вправе вмешиваться в деятельность государственных корпораций. Они публикуют только отчетность, прямо названную законом об их создании.

Госкорпорации в силу своей бесконтрольности не всегда могут решить рыночные проблемы, которые возникают в определенных условиях, что требует поиска оптимальных путей организации интеграционных процессов и форм создания таких корпораций, которые способны добиться максимального эффекта для национального общества.

Таким образом:

1. Выбор способов организации корпоративного управления во многом зависит от выбора количества и потенциала акционеров, методов поиска преодоления возможных конфликтов, возникающих в треугольнике “акционеры - совет директоров - менеджмент”, и умения организаторов корпорации оценивать весь комплекс факторов, способных повлиять не только на создание корпорации, но и на эффективность всей системы ее функционирования в будущем.

2. Для улучшения методов организации деятельности государственных корпораций в стране необходимо усовершенствовать соответствующее законодательство, которое должно предусматривать развитие способов контроля за работой корпораций со стороны национального общества и государства.

¹ Buhner R. Strategie und Organization. 2 Aufl. Wiesbaden, 2003. S. 18.

² Мильнер Б.З. Теория организации. Москва, 2005. С. 127.

³ Поршаков С.А. Корпоративное управление в России и в странах ЕС: пути совершенствования // Россия в глобальной экономике. 2006. № 1.

⁴ Цит. по: Бовыкин В.Н. Новый менеджмент: управление на уровне высших стандартов. Москва, 2004.

⁵ Цит. по: Там же.

⁶ Цит. по: Шихвердиев А.П., Гусятников Н.В., Беликов И.В. Корпоративное управление. Москва, 2001.

⁷ См.: Хансевяров Р.И. Концепция инновационного реформирования теплоэнергетического комплекса региона // Вопросы экономики и права. 2011. № 5. С. 148-152; *Его же*. Теоретические основы устойчивого развития электроэнергетики России // Экономические науки. 2011. № 9(82). С. 18-21.

⁸ Цит. по: Осипенко О.В. Институты корпоративного управления и акционерные конфликты в России. Москва, 2004.

Поступила в редакцию 04.01.2015 г.