

УДК 65.01

Е.А. ПЕТРОВА,
соискатель

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

СУЩНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАЦИИ И КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье дается сущностная характеристика корпорации и корпоративного управления в современных условиях. Доказывается необходимость использования системного, стоимостного и институционального подходов в корпоративном управлении.

Слово "корпорация" в переводе с новолатинского языка означает "объединение, союз". Первые корпорации возникли в Древнем Риме, где в период республиканского устройства разрешалось свободное создание новых корпораций, при условии, что их устав не противоречит законам. Дела корпорации вели лица, избираемые ее членами. Собственность корпорации при ее ликвидации делилась между участниками на момент ликвидации [1]. Несмотря на то, что корпорации появились еще в Средние века, в наше время понятие корпорации активно используется и, во многих случаях, соответствует оптимальной форме крупного бизнеса.

Роль корпораций в отечественной литературе оценивается по-разному. Ряд экономистов рассматривают корпорации как основу экономики, определяющую ключевые направления и пропорции экономического развития. Другие ученые отмечают негативные аспекты корпоративного предпринимательства для общественного развития.

Принимая во внимание обе точки зрения, следует тем не менее признать, что корпорации образуют ядро экономического потенциала и конкурентоспособности всех развитых стран. Так, корпорации в США производят 90% промышленной продукции, составляя всего 18% от общего числа промышленных предприятий. Сто крупнейших корпораций США про-

изводят 60% ВВП, а шесть крупнейших японских корпоративных структур – около 15% ВВП. Поэтому многие известные ученые рассматривают крупные корпорации и корпоративные объединения как основу индустриальной системы [2].

В российском законодательстве на настоящее время отсутствует термин "корпорация". В профессиональной литературе, посвященной вопросам корпоративного управления, дается ряд определений корпорации. В целом следует отметить, что большинство из них дополняют друг друга и представляют различные аспекты многогранного понятия "корпорация". Наиболее распространенным определением корпорации является определение, основанное на определении фирмы (предприятия): корпорация – это объединение нескольких лиц для достижения общих целей. Например, для осуществления совместной предпринимательской деятельности. Все участники корпорации образуют самостоятельный объект права – юридическое лицо.

Особое значение для выявления сущности корпорации является изучение ее как формы предпринимательской деятельности.

В "Большом коммерческом словаре" и "Кратком экономическом словаре" дается определение корпорации, приведенное также И. Ансоффом [3]: "Корпорация – широко распространен-

ная в странах с развитой рыночной экономической форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму".

Корпоративная форма предпринимательской деятельности начала формироваться в конце XIX в. в результате качественных изменений в развитии экономики, ослаблением принципов свободной конкуренции, процессами централизации и концентрации производства. Указанная форма обеспечивала расширение возможностей привлечения финансовых ресурсов, упрощала процессы мобилизации капитала. Как следствие, повышалась устойчивость и эффективность деятельности корпораций.

В настоящее время, в отечественной литературе имеет место отождествление корпорации как экономической и юридической категории. Чаще всего корпорации создаются в форме акционерного общества. Например, в России их насчитывается несколько десятков тысяч. В связи с этим среди специалистов выделились две принципиально различные точки зрения по поводу сущности корпорации.

Согласно одной из них, корпорация представляет собой акционерное общество или их объединение. Например, В.Г. Наймушин отмечает [4]: "Открытые акционерные общества или корпорации являются высшей формой движения капитала...".

В основе другой точки зрения лежит корпоративная идентичность организации: корпорация – это любая организация, отвечающая признакам корпоративной идентичности.

В странах с развитой рыночной экономической выделяют следующие признаки [5, с. 8-9]:

- 1) сложная структура управления (объединение нескольких юридических и физических лиц);
- 2) высокая степень диверсификации (организация работает в нескольких отраслях, сферах деятельности);
- 3) наличие головной организации (штаб-квартиры) и филиалов или представительств за рубежом;

4) осуществление общей информационной поддержки бизнеса;

5) доля экспортных хозяйственных операций в выручке организации составляет не менее 30%;

6) подготовка бухгалтерской отчетности в соответствии с международными стандартами;

7) котировка акций на рынке;

8) соблюдение "мягкого законодательства" (например, кодексов корпоративного поведения);

9) прозрачность бизнеса, финансовая и информационная открытость;

10) наличие консолидированной отчетности для достижения представления о деятельности предприятия в целом;

11) сложный по структуре имущественный комплекс;

12) осуществление предпринимательской и эмиссионной деятельности;

13) интернациональный штат сотрудников;

14) численность сотрудников в головной организации не менее 1000 человек;

15) существенный вклад в валовой внутренний продукт страны (не менее 0,5-1%).

В.Г. Антонов справедливо отмечает, что для стран с развивающейся рыночной экономикой, к которым относится и Россия, в качестве признаков корпоративной идентичности следует использовать не все из вышеперечисленных признаков, а некоторый минимальный их набор, например, первые десять.

В [6] в целях определения природы корпораций определены следующие экономические и правовые признаки современной корпорации. Во-первых, это сложный имущественный комплекс; во-вторых, структура собственности в корпорации определяется структурой ее собственного капитала; в-третьих, акционеры контролируют компании, собственниками которых они являются, и в формирование которых они вложили собственные средства; в-четвертых, управляющие и директора корпораций обладают юридическим правом принятия решений.

Таким образом, автор, несмотря на стремление выйти за рамки понимания корпорации как акционерного общества, фактически приво-

дит в качестве признаков корпорации признаки акционерного общества (за исключением первого из них).

Существуют также некоторые другие промежуточные позиции. Так, В. Петухов [7] определяет корпорацию как сложную хозяйственную структуру, организованную по сложному иерархическому принципу (такую как концерн, холдинг, финансово-промышленная группа (ФПГ) и др.).

В [6] также дается определение корпорации, отражающее характер ее внутривозрастных связей: "Корпорацию можно определить как единый производственно-хозяйственный комплекс, обладающий необходимым для осуществления своей деятельности имуществом, созданный самостоятельными субъектами экономики (гражданами и юридическими лицами) для ведения определенной хозяйственной деятельности и руководства ею, состоящий из наделенных хозяйственной компетенцией и находящихся в устойчивых связях внутрикорпоративных структур и органов управления, один из которых (например, совет учредителей) является центром системы". Таким образом, в общем понимании корпорация – это сложная социально-экономическая система, объединяющая ресурсы, людей, предприятия, различные факторы для осуществления совместной деятельности и достижения общих целей.

Анализируя взаимосвязь существующих позиций по поводу природы корпорации, следует согласиться с позицией С.П. Кокуры, который рассматривает акционерные общества или их объединение как одну из форм корпорации: "Корпорация – одновременно имущественный комплекс, юридическое лицо, товаропроизводитель и т.д. Она может выступать в форме как отдельного крупного предприятия, так и объединения нескольких предприятий. Корпорация может функционировать в форме как простого акционерного общества, так и объединения акционерных обществ, например, холдинговой компании. Корпорация представляет собой одну из масштабных форм интеграции компаний путем объединения акционерных обществ и других различных сфер деятельности с целью раз-

работки согласованной политики многопрофильной деятельности" [8, с. 57].

Многие экономисты отмечают такое свойство корпорации как юридическое отделение корпорации от ее участников, которое дает ей преимущества, недоступные другим формам объединений.

К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю дают следующее определение корпорации: "Корпорация – это правовая форма бизнеса, отличающаяся и отделенная от конкретных лиц, ею владеющих. Эти признанные правительством "юридические лица" могут приобретать ресурсы, владеть активами, производить и продавать продукцию, брать в долг, предоставлять кредиты, предъявлять иски и выступать в суде ответчиком, а также выполнять все те функции, которые выполняют предприятия любого другого типа" [9].

Понятие корпорации меняется в процессе развития экономической системы. В условиях развития постиндустриальной экономики выделяют два типа компаний: традиционная и новая [10]. Для традиционной компании свойственны высокая капиталоемкость активов, высокая степень вертикальной интеграции и степени прямого контроля поставщиков и потребителей, большая зависимость персонала от руководства компании и четкие границы компании, определенные ее активами. В новой компании основным активом становятся нематериальные активы, интеллектуальный капитал, доля которых в общей стоимости компании непрерывно возрастает, снижается зависимость персонала от руководства компании, размываются границы компании, снижается контроль за поставщиками и потребителями. Указанные преобразования оказывают непосредственное влияние на развитие института корпорации.

В заключение критического анализа существующих позиций и точек зрения по поводу сущности корпорации следует сделать вывод, что корпорация – это социально-экономическая система, представляющая форму интеграции ресурсов, физических и юридических лиц для осуществления совместной деятельности и достижения общих целей, имеющая ряд призна-

ков корпоративной идентичности. Корпорации как формы интеграции являются особыми системами. Их границы во многих случаях очерчены нечетко, их структура подвержена изменению. В результате система приобретает новые свойства, меняются принципы ее управления.

Охарактеризуем основные аспекты корпоративного управления.

Институт корпоративного управления существует и развивается в различных странах, включая и Россию, несколько веков. Ключевой предпосылкой его формирования является процесс разделения функций владения и управления собственностью. Как объект теоретического анализа за корпоративное управление стало рассматриваться только в конце XIX – начале XX вв.

В конце XX в. в странах с развитой рыночной экономикой институт корпоративного управления был формализован посредством разработки и утверждения специального документа "Принципы корпоративного управления ОЭСР", принятого Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в апреле 1999 г. Членами указанной организации являются двадцать девять стран с развитой рыночной экономикой. Согласно принятому документу, корпоративное управление представляет собой механизм обеспечения деятельности корпораций и контроля над ними. Оно включает систему отношений между менеджментом, советом директоров, акционерами и другими заинтересованными лицами. Корпоративное управление также устанавливает границы и приоритеты при формулировании задач компании, а также средства реализации и контроля исполнения этих задач в деятельности компании. Корпоративное управление должно быть направлено на контроль эффективного использования ресурсов и стимулирование менеджмента и совета директоров достигать цели, соответствующие интересам акционеров.

В настоящее время в российской профессиональной литературе, в силу относительно небольшого промежутка времени публичного обсуждения, отсутствует однозначное определение корпоративного управления. Содержание корпоративного управления определяется по-раз-

ному. У разных авторов встречаются различные характеристики элементов системы корпоративного управления. Различается также функциональная нагрузка корпоративного управления. Многие авторы признают ключевые стандартные принципы корпоративного управления. Однако, специалисты, выходящие в своих исследованиях за рамки стандартных четырех-пяти принципов корпоративного управления, как правило, представляют собственные, уникальные в своем роде, наборы принципов корпоративного управления. Данное исследование не является исключением.

Вполне наглядным обзором трактовок корпоративного управления, в полной мере отражающим их многообразие, является обзор В.В. Андропова, который в результате дополнения (для достижения целей настоящей работы) принимает следующий вид (табл. 1 [11, с. 12-13]).

Как видно из табл. 1, а также при изучении других источников литературы, существует множество принципиально отличных трактовок корпоративного управления. Корпоративное управление рассматривается как: институт; система; механизм; набор правил, стандартов поведения; процесс взаимодействия, обеспечения; модель; совокупность действий.

Среди многочисленных трактовок корпоративного управления наиболее комплексной является позиция С.А. Масютина, который выделяет три качественно различных определения корпоративного управления [6, с. 49-55].

В узком понимании корпоративное управление рассматривается как составляющая управления предприятия, направленная на урегулирование отношений между заинтересованными лицами акционерного общества относительно создания и использования собственности (акционерного капитала). Такая трактовка выдвигается специалистами, рассматривающими корпорацию как акционерное общество. Подобного же мнения придерживаются специалисты ФСФР¹ России. С их точки зрения, корпоративное управление направлено на поддержание баланса

¹ Федеральная служба по финансовым рынкам.

Таблица 1

Обзор трактовок корпоративного управления

Трактовка корпоративного управления	Источник
Действия по руководству производством, включая выработку, принятие решений и координацию деятельности фирмы	Котуа Д. Банковский контроль над крупными корпорациями в США. – М., 1982. – С. 33.
Набор институциональных механизмов, обеспечивающих максимизацию рыночной стоимости фирмы	Крамин Т.В. [12]
Организационная модель, действующая в целях максимизации эффективности функционирования корпорации	Чуб Б.А. Курс лекций по дисциплине «Корпоративное управление». – М.: ВШЭ, 2003. – С. 4. – URL: http://www.beo.sop.nl
Постоянное, преемственное обеспечение корпоративных интересов, выражаемое в отношениях корпоративного контроля	Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе / под ред. Е.П. Губина. – М., 1999. – С.101.
Взаимодействие множества лиц и организации, имеющих отношение к различным аспектам функционирования фирмы	Карапетян Д., Грачева М. Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики // Управление компаниями. – 2004. – № 1(13).
Процесс поиска баланса между интересами акционеров и менеджмента в частности и интересами отдельных групп лиц и компании в целом путем реализации участниками рынка определенной системы этических и процедурных стандартов поведения, принятых в бизнес-сообществе	Антонов В.Г., Крылов В.Г., Кузмичев А.Ю. и др. Корпоративное управление / под ред. В.Г. Антонова. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006. – 288 с. Приходина Ю.А. От качества корпоративного управления – к инвестиционной привлекательности компаний // Право и экономика. – 2003. – № 5.
Набор правил и механизмов, регулирующих такое поведение фирм, которое обеспечивает защиту интересов акционеров, инвесторов и кредиторов перед лицом менеджеров и крупных стейкхолдеров и склоняет их к инвестированию в фирму и предоставлению ей кредитов	Ирадж Хаши. Законодательная база эффективного корпоративного управления: сравнительный анализ опыта ряда постсоциалистических стран. – Варшава: Центр социально-экономических исследований, 2004. – С. 6

интересов всех заинтересованных лиц бизнеса. На сайте ФСФР России дается следующее определение: корпоративное управление – это система отношений между органами управления и должностными лицами предприятий-эмитентов (корпораций), владельцами ценных бумаг этих эмитентов (акционерами, обладателями облигаций и иных ценных бумаг), а также другими заинтересованными сторонами, каким-либо образом вовлеченными в управление эмитентом как юридическим лицом. Из данного определения следует, что корпоративное управление рассматривается в основном в открытых акционерных обществах, которые имеют относительно большой размер, и в которых имеет место большое число владельцев ценных бумаг. В таких структурах нарушение прав акционеров, особенно миноритарных, потенциально возможно и имеет место на практике. Таким обра-

зом, согласно авторам, имеющим данную точку зрения, к области корпоративного управления следует отнести все вопросы, связанные с достижением и поддержанием эффективной деятельности предприятия, с удовлетворением интересов его владельцев, а также регулирование вышеуказанных отношений.

С учетом указанного определения корпоративного управления, можно выделить основных участников корпоративных отношений: менеджеры предприятия; акционеры; владельцы ценных бумаг предприятия-эмитента, отличных от его собственных акций; кредиторы; органы государственной власти различных уровней; органы местного самоуправления. Учитывая тот факт, что агентские отношения и корпоративное управление пронизывают все иерархические уровни предприятия, то участниками корпоративных отношений являются

все сотрудники предприятий. Все вышеуказанные группы воздействуют на баланс интересов каждой из них.

Таким образом, в данной трактовке корпоративного управления уделяется внимание внутрифирменным отношениям и отношениям между заинтересованными сторонами бизнеса.

Вторая точка зрения на сущность корпоративного управления опирается на определение корпорации как организационно-экономической системы большого размера, объединяющей несколько юридических лиц (акционерных обществ, предприятий, организаций) для совместной деятельности. В этом смысле корпорация – это организационно-правовая форма объединения капиталов. В мировой практике в настоящее время известен ряд таких структур, как ассоциация, холдинг, виртуальная корпорация, картель, конгломерат, консорциум, концерн, синдикат, стратегический альянс, трест, финансово-промышленная группа и др.

В результате обобщения позиций и утверждений сторонников вышеуказанной точки зрения, получено следующее определение корпоративного управления: "корпоративное управление – это система отношений между взаимодействующими хозяйствующими субъектами по поводу субординации и гармонизации их интересов, обеспечении синергии, как их совместной деятельности, так и их взаимоотношений с внешними заинтересованными лицами (включая государственные органы) в достижении поставленных целей" [13].

Таким образом, изменение в понимании сущности корпорации меняет представление о корпоративном управлении. В данном определении особое внимание уделено не внутрикорпоративным, а межкорпоративным отношениям. Указанное определение корпоративного управления с течением времени становится все более актуальным, так как идет непрерывный процесс формирования и развития различных по форме и содержанию интегрированных корпоративных структур, включающих несколько организаций, координируемых из единого управляющего центра. Следовательно, второе определение корпоративного управления следует

рассматривать как более широкое, так как при таком подходе к вопросу корпоративного управления включаются многие дополнительные аспекты, например, вопросы взаимоотношений между головной (материнской) организацией и дочерними обществами, поставщиками и потребителями продукции, крупнейшими акционерами дочерних структур и высшим менеджментом объединения предприятий и многие другие.

С формальной точки зрения, следует выделить еще один подход к пониманию сущности корпоративного управления (см., например, [14], [15] и др.). Согласно этому третьему подходу, понятие "корпоративное управление" следует рассматривать как синоним более общего понятия "управление предприятием". В этой связи, управление предприятием представляет собой вид деятельности для достижения целей и решения задач предприятия, в результате которого определяются виды деятельности, субъекты и объекты управления, осуществляются функции планирования, организации, мотивации и контроля согласно классической теории менеджмента.

Выше приведены три точки зрения на понимание природы корпоративного управления. Их сравнительная характеристика позволяет сделать следующий предварительный вывод. Понятие "корпоративное управление" во многом опирается на понятие "корпорация". В зависимости от трактовки понятия "корпорация" меняется подход к корпоративному управлению. В частности, выше выделены следующие представления о корпорации как об отдельном акционерном обществе, объединении нескольких юридических лиц и о предприятии в широком понимании.

Некоторые авторы в своих исследованиях выходят за рамки вышеуказанной классификации (см. [6]). Зачастую это связано с оригинальным представлением корпорации не только как крупной интегрированной структуры, но и как носителя и проводника освоения новых производственных, управленческих и информационных технологий. Такой факт имеет место, так как многие интегрированные структуры (корпорации) обладают большим финансовым, производственным и интеллектуальным и инновацион-

ным потенциалом, не говоря о синергетическом эффекте взаимодействия всех участников объединения [6].

Следуя указанной логике, С.А. Масютин рассматривает корпоративное управление как "современную прогрессивную форму управления предприятием, которая не является достоянием только больших интегрированных систем типа холдингов, ФПГ или ассоциаций". С его точки зрения, механизмы корпоративного управления могут и должны внедряться на предприятиях относительно небольших по своим размерам. Принципы корпоративного управления, принятые на вооружение на таких предприятиях, создают предпосылки интеграции, созданию крупных корпораций посредством объединения нескольких более мелких компаний. Таким образом, С.А. Масютин предлагает расширить круг применения принципов и механизмов корпоративного управления для небольших компаний, отмечая возможность распространения института корпоративного управления на сектор среднего и, вероятно, малого бизнеса. Другими словами, предлагается своего рода межсекторный экспорт институтов. Такой подход в последнее время широко распространился на макроэкономическом и международном уровнях. Однако большинство исследователей проблем экспорта институтов доказывают необходимость проводить операции заимствования институтов с большой осторожностью, с предварительной подготовкой внешней институциональной среды, формированием групп заинтересованных в их функционировании лиц и т.п.

Проведенное выше исследование позволяет сделать предварительный вывод о том, что корпоративное управление характеризуется не только управленческими функциями акционерных обществ, регулируемыми отношениями между собственниками и менеджерами. Во-первых, корпоративное управление пронизывает все иерархические уровни корпорации. Корпоративное управление следует рассматривать как элемент общей системы менеджмента предприятия. Во-вторых, корпоративное управление обеспечивает целостность и единство действий и устремлений всех участников деятельности

корпорации. В-третьих, корпоративное управление формирует взаимосвязь всех заинтересованных сторон в деятельности, включая общество и государство.

Многообразие трактовок и точек зрения по основным аспектам корпоративного управления объясняется, прежде всего, национальными традициями и практикой корпоративного управления в разных странах.

Ключевое значение в понимании сущности корпоративного управления в той или иной стране имеет уровень развития институциональной среды, прежде всего институционального окружения корпоративного сектора экономики: развитие институтов финансовых рынков, институциональная зрелость рынка корпоративного контроля, эффективность института банкротства и др.

Различие в корпоративном законодательстве, системе неформальных институтов, традициях, уровне развития корпоративной социальной ответственности, структуре собственности определяют выбор модели корпоративного управления. Сравнительный анализ наиболее широко используемых в мировой практике моделей корпоративного управления представлен в [11, с. 15-20].

Множество подходов к определению корпоративного управления связано с его институциональной природой. Процесс формирования корпоративного управления представляет собой эволюционный процесс, неразрывно связанный с развитием практики корпоративного управления. В частности, современный экономический уклад характеризуется процессами глобализации и развитием постиндустриального общества, которые устанавливают особые ограничения, стимулы, предоставляют новые возможности. Роль и функции корпоративного управления преобразуются и расширяются.

Многообразие позиций относительно сущности и содержания корпоративного управления объясняется инновационностью, сложностью и многогранностью сферы корпоративного управления. Сравнительная характеристика и систематизация изученных точек зрения относительно корпоративного управления позволя-

ет отследить развитие представлений о нем как объекте исследования. В каждой изученной в рамках данного исследования работе отражены специфические аспекты проблемы. Настоящее исследование не является исключением.

В современном менеджменте стоимостной и институциональный подходы занимают центральное место не случайно. В соответствии со стоимостным подходом, основная цель компании максимизировать свою стоимость, повышая инвестиционную привлекательность для инвесторов и акционеров. Создание новой стоимости на предприятии возможно лишь при слаженной работе всей корпоративной стоимостной цепочки. Соблюдение интересов собственников бизнеса только тогда будет иметь смысл, когда предприятие будет рентабельным, финансово-устойчивым и, следовательно, инвестиционно привлекательным. В то же время, нецелесообразно рассматривать корпоративное управление как комплексное управление компанией с терминологической точки зрения.

Институциональный подход дает мощную методологическую базу и инструментарий корпоративного управления. Он вооружает субъектов управления корпорацией теорией агентских отношений, предоставляет возможность выявить, оценить транзакционные издержки и управлять ими.

Использование стратегического подхода в корпоративном управлении обосновывается двумя фактами. Во-первых, стратегический менеджмент становится важнейшим элементом управления современной компании в условиях глобализации и консолидации рынков, усиления конкуренции, сокращения жизненных циклов большинства товаров. Во-вторых, распространение стоимостного подхода требует формирования корпоративной стратегии, без которой цель приращения стоимости для акционеров, как показывает практика, недостижима. Таким образом, корпоративное управление основывается на стратегическом подходе. В свою очередь, корпоративная стратегия должна объединять все функциональные стратегии предприятия.

Корпоративное управление обеспечивает наличие специфических индивидуальных корпо-

ративных признаков компании. В работах специалистов в сфере корпоративного управления данный факт выражается в широком распространении термина "корпоративная идентичность". С точки зрения многих зарубежных ученых, корпоративная идентичность отражает степень соответствия принципов системы управления конкретной компании стандартным принципам и признакам корпоративного управления. Корпоративная идентичность выражается в корпоративной философии, корпоративной культуре, корпоративном стиле управления фирмы и др. В современных условиях корпоративная идентичность фирмы несет еще одну важную функциональную нагрузку. Она определяет систему ключевых компетенций компании в сфере управления, следовательно, является важнейшим нематериальным активом компании.

Рассмотрение корпоративного управления на основе системного подхода заслуживает особого внимания. Формирование и изучение системы корпоративного управления позволяет глубоко изучить структуру корпоративных отношений, выделить их основные элементы, определить этапы функционирования системы и, более того, охарактеризовать эволюционные аспекты ее преобразования.

С.А. Масютин справедливо отмечает, что система корпоративного управления обеспечивает защиту прав собственников, акционеров; согласование интересов всех участников бизнеса; здоровый климат в трудовом коллективе; четкое взаимодействие и разделение ответственности между менеджерами; применение современных форм и методов управления (стоимостный анализ, управление качеством, бюджетирование); предоставление акционерам возможности участия в управлении предприятием; инвестиционную привлекательность предприятия благодаря финансовой открытости и активному сотрудничеству с институтами фондового рынка; эффективную социальную политику.

Система корпоративного управления представляет собой частный случай системы управления, неотъемлемой характеристикой которой является наличие в ней субъекта и объекта управления. Более того, важно рассматривать кор-

поративное управление в динамике воздействия субъекта управления на объект управления.

В дискуссии о корпоративном управлении различают две трактовки объекта управления: деятельность корпорации и корпоративные отношения. Анализ существующих точек зрения относительно термина "корпорация", проведенный выше, показывает, что понятие "корпорация" и "корпоративные отношения" трактуются в профессиональной литературе по-разному.

Система корпоративного управления должна обеспечить непрерывность и целенаправленность данного процесса. В классической теории менеджмента каждый цикл этого процесса включает определенные функциональные этапы. Количество и содержание этапов корпоративного управления у разных авторов различно. Классики современной западной теории менеджмента выделили четыре этапа управления: планирование, организация, мотивация и контроль. Опираясь на их труды, Б.А. Чуб выделяет семь этапов корпоративного управления: анализ возможностей, планирование, организация, мотивация, диспетчирование, контроль и регулирование [16].

А.А. Андронов отмечает, что дать однозначную рекомендацию о количестве и содержании этапов корпоративного управления сложно и нецелесообразно, так как ответ на этот вопрос, с его точки зрения, определяется для каждой корпорации в отдельности и зависит от размера корпорации, типа управления, экономической целесообразности функционального распределения управленческой деятельности [11]. Конечно, с его позицией следует согласиться. Однако следует отметить, что стратегические ориентиры корпоративного управления относительно однородны. В этом смысле, "стандартный набор" этапов корпоративного управления существует в каждой современной, ориентированной на стабильность и успешное развитие, корпорации.

Такого рода "стандартный оптимальный набор" функциональных этапов цикла корпоративного управления предложен Анри Файолем в его знаменитой работе "Общее и промышленное управление" в 1916 г.: "Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться,

координировать и контролировать; предвидеть, то есть учитывать грядущее и вырабатывать программу действия; организовывать, то есть строить двойной – материальный и социальный – организм учреждения; распоряжаться, то есть заставлять персонал надлежаще работать; координировать, то есть связывать, объединять, гармонизировать все действия и усилия, контролировать, то есть заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям".

Таким образом, А. Файоль определил пять ключевых функций корпоративного управления: 1) планирование; 2) организация; 3) распоряжение (руководство); 4) координация; 5) контроль. Эти функции, в том или ином виде, отмечаются во всех работах по корпоративному управлению.

Исходя из вышеприведенных рассуждений, можно сделать обобщающий предварительный вывод относительно сущности корпоративного управления. Корпоративное управление – вид управленческой деятельности в крупных и сложных организационных структурах, к которым, прежде всего, относятся открытые акционерные общества, имеющие систему защиты прав акционеров, собственников, обеспечивающую согласование интересов всех участников корпорации, необходимую финансовую прозрачность.

Существуют и другие определения. В частности, под корпоративным управлением понимается система взаимоотношений между менеджерами компании и их владельцами по вопросам обеспечения эффективности деятельности компании и защите интересов владельцев, а также других заинтересованных сторон, а также способ управления компанией, который обеспечивает справедливое и равноправное распределение результатов деятельности между всеми акционерами и иными заинтересованными лицами².

Наиболее общим и полным определением корпоративного управления в традиционном

² Источник: Официальный сайт ФСФР РФ.

понимании является определение корпоративного управления В.В. Андропова [11]: "корпоративное управление представляет собой непрерывный процесс управления социально-экономической деятельностью корпорации как единого целого, включая бизнес-процессы и корпоративные отношения, на основе принципов корпоративизма и корпоративности, разработки и внедрения системы корпоративных стратегий, баланса интересов участников корпорации и других заинтересованных лиц с целью реализации миссии и целей корпорации".

Таким образом, в современной теории менеджмента под корпоративным управлением понимается система, модель, процесс, набор институтов, деятельность, отношения и пр. Данный факт показателен. На первый взгляд, можно сделать вывод об отсутствии общей позиции по поводу природы корпоративного управления. С другой стороны, для сущностной характеристики корпоративного управления следует абстрагироваться от формы, которую в какой-либо период оно приобретает. Так, в период формирования института корпоративного управления особо актуален системный подход. Повышение и поддержание эффективности корпоративного управления обеспечивает моделирование управленческих процессов и внедрение внутрифирменных институтов и т.д. Что касается содержательных аспектов, в профессиональной литературе наблюдается отчетливое сближение позиций относительно сущности корпоративного управления: от максимизации благосостояния собственников к поддержанию баланса интересов всех заинтересованных сторон, от узкой деятельности в целях контроля и стимулирования менеджеров – к выстраиванию сложных межкорпоративных отношений на основе кооперации в рамках холдинга, финансово-промышленной группы, кластера. В период глобализации, консолидации рынков и усиления конкуренции особенно актуальным является стратегический подход в корпоративном управлении. Система корпоративных отношений усложняется. Этот факт определяет увеличение роли институционального подхода в корпоративном управлении.

Таким образом, корпоративное управление представляет собой деятельность, направленную на наиболее полное и сбалансированное удовлетворение интересов всех заинтересованных лиц бизнеса, включая общество и государство, посредством максимизации их совокупной полезности. Составляющими полезности являются не только материальные, но и нематериальные ценности, такие как имидж компании или индивида, состояние окружающей среды и т.д. На основе динамического факторного моделирования может быть построена целевая функция полезности заинтересованных лиц бизнеса. В первом, наиболее частном, случае максимизируется значение целевой функции на определенный момент времени. Во втором – формируется корпоративная стратегия, позволяющая обеспечить максимальный и стабильный рост общей полезности.

Эффективность корпоративного управления во многом определяется учетом реальной практики отечественных предприятий, специфики российских условий.

В период развития экономического кризиса на российских предприятиях разрабатываются и внедряются программы антикризисного управления. В этой связи многих проблем удастся избежать посредством внедрения принципов и механизмов корпоративного управления.

Список литературы

1. Якупова Н.М. Стратегическое управление стоимостью предприятия. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2003. – 226 с.
2. Coase R.H. The Problem of Social Cost // The Journal of Law and Economics. – 1960. – 3(1). – P. 1-44.
3. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
4. Монтгомери С.А., Кауфман Р. Утраченная связь между Советом директоров и акционерами // Российский экономический журнал. – 2006. – Т. 4. – № 1. – С. 45-48.
5. Иванов Ю.В. Слияния, поглощения и разделения компаний: стратегия и тактика трансформации бизнеса. – М.: Альбина Паблшер, 2001. – 244 с.
6. Масютин С.А. Методология и механизмы корпоративного управления на российских предприятиях: дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2002. – 264 с.
7. Петухов В. Некоторые вопросы административно-правового регулирования организации и деятельности корпораций в России // Право и экономика. – 2000. – № 4.

8. Кокура С.П. Теория корпоративного управления. – М.: "Издательство "Экономика", 2004. – 478 с.
9. Макконел Кэмпбелл Р. Экономика: Принципы, проблемы и политика: в 2 т. / Кэмпбелл Р. Макконел, Стэнли Л. Брю; пер. с англ. 11-го изд. – М.: Республика, 1992. – 980 с.
10. Кондратьев В., Куренков Ю. Корпоративное управление инвестиционным процессом // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 2.
11. Андронов В.В. Теория и практика развития корпоративного управления в России: дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. – 309 с.
12. Крамин Т.В. Система управления стоимостью компании в институциональной экономике. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2006. – 236 с.
13. Винслав Ю. Государственное регулирование и проектирование корпоративных структур // Российский экономический журнал. – 1997. – № 1. – С. 32-35.
14. Книга делового человека. Справочник / под ред. Г.А. Краюхина и Э.С. Минаева. – М.: Высшая школа, 1993. – 128 с.
15. Сонькин Н.В. Корпорации: творческие и прикладные проблемы. – М.: МВЯШ, 1999. – 394 с.
16. Чуб Б.А. Курс лекций по дисциплине "Корпоративное управление". – М.: ВШЭ, 2003. – URL: <http://www.beo.sop.nl>

В редакцию материал поступил 27.07.09.

Ключевые слова: корпорация, корпоративное управление, институциональный подход, стоимостный подход.
