

УДК 658.114
ББК 65.292.34
Г 93

З.О. Гукасян

Кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Кубанского государственного технологического университета, г. Краснодар. Тел.: (988) 366 46 56.

ФАКТОРЫ И ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ: В ПОРЯДКЕ ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМЫ

(Рецензирована)

Аннотация. В статье рассматривается система управления корпорацией и ее ключевые элементы. Автор показал, что корпоративное управление и его качество находятся под влиянием внешней среды, которая помимо традиционных факторов, включает такие факторы, как институциональное обеспечение корпоративного управления, система внешнего аудита и контроля и т.д.

Ключевые слова: корпорации; корпоративное управление; открытое акционерное общество; подходы; собственники; менеджеры; наемные работники.

Z.O. Gukasyan

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Accounting, Analysis and Audit Department, Kuban State Technological University, Krasnodar. Tel.: (988) 366 46 56.

FACTORS AND ELEMENTS OF CORPORATE GOVERNANCE: IN THE ORDER OF THE PROBLEM

Abstract. The scientific article considers the corporation management system and its main elements. The author reveals the influence of external environment on corporate governance and quality. They include factors in addition to traditional factors such as institutional support for corporate governance system of external audit and control, etc.

Keywords: corporations, corporate governance, open joint stock company, approaches, owners, managers, employees (casual workers).

В последние годы в экономической литературе появилось много работ, посвященных корпоративному управлению. Учитывая зарубежный опыт, российские компании пытаются строить свои системы корпоративного управления. Так как любая сфера деятельности всегда связана с необходимостью воздействия на какой-либо объект с целью приведения его в желаемое состояние, то это правило распространяется на любые объекты: социально-экономические, биологические, технические и др. Следовательно, управление социально-экономическими объектами так же, как и любыми

другими, концептуально должно строиться на наличии информации о конечной цели управления, начальных условиях функционирования объекта, внутренней структуре и внешней среде. Безусловно, цель функционирования объекта является отправной точкой для формирования процесса управления и изучения его внутренней и внешней сред. Рассматривая предмет данного исследования в контексте общих концептуальных принципов управления, следует отметить, что при отсутствии заранее определенной цели управления корпорацией оценка качества этого управления не имеет

никакого смысла. В зависимости от целей управления выбираются начальные условия состояния корпорации, так называемый «нулевой момент времени». Внутренняя структура корпорации отображает закономерности и особенности ее функционирования.

Внешняя среда дает объективную характеристику окружающим условиям деятельности корпорации, параметрам и структуре внешних объектов, взаимодействующих в той или иной степени с корпорацией. Как можно более полное отображение внешней среды повышает вероятность совпадения предполагаемых и фактических последствий принятия решений в процессе управления корпорацией.

Опираясь на систематизацию особенностей социально-экономических систем по сравнению с техническими системами Азовцевой И.К. [1], рассмотрим факторы, значительно усложняющие корпоративное управление и как следствие — оценку качества корпоративного управления. К ним следует отнести:

- структуру акционерной собственности и возможные конфликты интересов субъектов бизнеса;

- практическую невозможность точного измерения стартовых условий качества управления корпорацией;

- отсутствие четкой периодичности процессов корпоративного управления;

- нерегулярность проявления позитивных и негативных последствий принимаемых управленческих решений;

- нерегулярность воздействия факторов внешней среды и сложность количественного измерения их влияния;

- вероятностный характер как изменения целей корпоративного управления, так и параметров самого процесса управления;

- сложность использования в корпоративном управлении усредненных характеристик ввиду динамичности внутренней и внешней среды;

- трудности формализации процесса корпоративного управления

вследствие сложности точного описания его элементов, параметров и взаимосвязей между ними.

Все вышеуказанное позволяет заключить, что корпоративное управление — это адаптивный механизм управления, учитывающий отмеченные выше особенности и факторы. Речь идет о «прозрачности владельческой структуры и ясной видимости потенциальных конфликтов между интересами мажоритариев (или руководства) и прочих акционеров» [2]. На наш взгляд, речь должна идти не только о лицах, которые обладают контролем над компанией и ее активами. Проблема должна ставиться шире: речь должна идти о равновесии экономических интересов всех субъектов бизнеса, которое должно быть обеспечено структурой собственности, так как от структуры собственности во многом зависит структура управления корпорацией. На первом месте по определению качества корпоративного управления стоит совет директоров или наблюдательный совет.

От того, как взаимодействуют они с менеджментом корпорации, каков их количественный и качественный состав, по какой схеме проводится обсуждение проблем, кто главенствует в совете директоров и др., во многом зависит качество корпоративного управления. Не меньшее значение имеет количественная и качественная характеристика менеджмента корпорации (численность, образование, стаж работы, мотивация труда, текучесть и др.). Анализируя мнения и точки зрения различных специалистов по данной проблеме, автор приходит к выводу о том, что объективная оценка качества управления на предприятии может быть дана только при выявлении противоречий экономических интересов внутри предприятия (собственников, высшего менеджмента и наемных работников). При этом должно учитываться то, что эти интересы могут быть противоречивыми.

Экономические интересы собственников (акционеров), которые не работают на предприятии, состоят в оценке

тех активов, которыми они владеют. Можно считать типичной ситуацию, сложившуюся за последнее десятилетие на российском фондовом рынке, который, за определенным исключением, не дает рыночную оценку акций большинства российских предприятий, так что их котировки слабо зависят, а практически не зависят, от состояния производства, роста или падения его объемов, прибыльности его активов и т.п. В этой связи так называемые спекулятивные инвесторы не могут рыночными инструментами «объективно» оценить стоимость акций предприятия, поскольку они в большинстве случаев не котированы на фондовом рынке. Те же акции, которые предприятия выпускают, оцениваются в узком секторе интересов их «ближайших инвесторов». Они же, контролируя активы предприятия, в свою очередь, стремятся скрывать конфиденциальную информацию как о номинальной, так и о реальной их стоимости.

Другая категория акционеров, относящихся к так называемым стратегическим инвесторам, ориентируется в условиях спада в большей степени на ликвидационную стратегию. Такая ситуация, на наш взгляд, представляется крайне опасной для развития промышленности, поскольку, если произойдет объединение ликвидационных интересов высшего менеджмента и внешних акционеров, они с высокой вероятностью будут направлены против интересов предприятия, то есть наемных работников.

Таким образом, у собственников имущества может быть экономический интерес как к ликвидации предприятия, базирующийся на распылении и продаже активов предприятия, так и наоборот: ориентация на решение классических задач корпоративного управления, где разные группы акционеров и непосредственных участников производства ориентированы на одну и ту же целевую функцию предприятия, связанную, прежде всего, с максимизацией прибыли. Естественно, что подходы к оценке качества управления

будут различны. Экономические интересы высшего менеджмента также могут быть разнонаправлены в зависимости от многих факторов.

Качество и достоверность финансовой и управленческой информации также является ключевым элементом корпоративного управления.

Если в области мониторинга финансовой отчетности корпораций сложилась определенная система — внешний и внутренний аудит, — то в области управленческой информации такой системы пока нет. А качество корпоративного управления, как известно, должно оцениваться не только показателями финансовой отчетности, но и управленческой. Действительно, риск-менеджмент больше внимание уделяет оценке рисков, связанных с курсами валют, изменениями объемов продаж, инфляцией, нежели рисков, связанных с неудовлетворенностью наемных работников условиями труда, зарплатой, соцпакетом и т.д., а это управленческая информация, получаемая в результате формирования системы управленческого учета.

Корпоративная этика и культура также неотъемлемый элемент корпоративного управления. От нее зависит качество управления. Несмотря на то, что на практике очень сложно определить, в чем же проявляется корпоративная культура и как ее измерить, она может стать причиной многих рисков компании, связанных с репутацией. Ухудшение репутации компании — это индикатор качества управления, в котором могут проявляться даже скрытые конфликты между акционерами, акционерами и менеджментом, менеджментом и наемными работниками.

Ключевые элементы корпоративного управления формируются и развиваются в определенной среде. На наш взгляд, самым главным фактором внешней среды является институциональное поле. Прежде всего, имеется в виду хорошо отлаженная система правосудия, серьезная законодательная база, особенно в области банкротства, рейдерства, учета и аудита, налогового и таможенного законодательства,

страхования рисков и др. Многие исследователи констатируют наличие в России серьезных институциональных барьеров для развития бизнеса, как крупного, так и малого. Эти барьеры серьезно осложняют механизм корпоративного управления и заставляют фирмы «уходить» от прозрачности своих действий. В экономической литературе выделяются два основных механизма институционального давления на бизнес:

— использование неформальных правил и норм при оценке бизнеса и избирательное применение санкций к нарушителям;

— мобилизация различных контрольных органов с целью оказывать давление на бизнес [3; 4; 5].

Эти механизмы провоцируют формирование соответственно двух механизмов корпоративного управления: формального (прозрачного) и неформального (скрытого), которые, вступая в противоречие, приводят к усилению корпоративных конфликтов.

С институциональным обеспечением корпоративного управления тесно связан такой фактор внешней среды, как взаимодействие региональных и местных органов власти с бизнесом. Региональные и местные органы власти заинтересованы в крупном и среднем бизнесе, так как участие их в региональных и местных программах и помощь в социальном развитии территории расширяют ресурсные возможности власти. Этот процесс (взаимодействие региональных органов власти и крупного бизнеса) также осуществляется по формальным и неформальным правилам. С формальной стороны эти соглашения свидетельствуют о социальной миссии бизнеса, о партнерских отношениях между региональной властью и бизнесом. Однако эти соглашения чаще являются неформальными, скрытыми платежами бизнеса за благоприятные условия в регионе. В связи с тем, что все эти издержки ложатся на фирмы, они могут создавать конфликты между акционерами, менеджментом и наемными работниками. Одни не получают

дивидендов по акциям, другие заработной платы и т.д. [6; 7; 8]

Действующая система внешнего аудита и контроля также влияет на качество корпоративного управления. Ее недостатком является отсутствие структурированных и прозрачных схем отчетности, возможность неполного раскрытия информации в сфере финансовых схем. Это может приводить к обострению конфликтов между лицами, владеющими конфиденциальной информацией (менеджеры или мажоритарные акционеры) и прочими акционерами. Известно, что при отсутствии должной прозрачности в части раскрытия информации и отчетности топ-менеджмент компании может втайне от акционеров ухудшить финансовое состояние фирмы, участвовать в рейдерских схемах, ухудшить репутацию фирмы, подвергнуть корпорацию необоснованным рискам.

Важнейшим внешним фактором, который влияет на формирование корпоративной культуры и этики, является подготовка кадров в области корпоративного управления. В настоящее время в вузах ведется подготовка специалистов по специальности «Менеджмент» и бакалавров по направлению «Менеджмент». Подготовка и тех, и других ведется по государственным образовательным стандартам, которые слабо ориентируют на корпоративные профессиональные стандарты [9].

Зарубежная практика показывает, что в корпорациях обязательно разрабатываются свои внутренние корпоративные профессиональные стандарты, особенно в тех корпорациях, в которых процесс управления — это регулярно выполняемые типовые процессы и процедуры. Наличие таких стандартов не позволяет сотрудникам вносить свой «вклад» в выполнение этих процедур и снижает риски, связанные с уходом конкретного сотрудника или его временной подменой. Следовательно, при подготовке кадров в вузах необходимо усиливать ее практическую составляющую и изучать корпоративные стандарты ведущих корпораций страны

и мировой экономики, причем как примеры эффективного, так и неэффективного корпоративного управления [10].

Таким образом, все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы: во-первых, корпоративное управление — это адаптивный механизм управления, учитывающий особенности корпорации как социально-экономической системы; во-вторых, корпоративное управление включает четыре основных элемента, находящихся во взаимодействии и взаимообусловленности: структуру собственности и равновесие экономических интересов,

структуру управления, качество и достоверность финансовой и управленческой информации и корпоративную этику и культуру; в-третьих, корпоративное управление и его качество находятся под влиянием внешней среды, которая, помимо традиционных факторов (поставщики, инфляция, потребители, кредиторы и т.д.), включает такие факторы, как институциональное обеспечение корпоративного управления, систему внешнего аудита и контроля, систему взаимодействия региональных органов власти с бизнесом и подготовку кадров в области корпоративного управления.

Примечания:

1. Азовцева И.К. Адаптивный механизм как основополагающий элемент концепции управления экономико-социальными системами. URL: www.aup.ru.

2. Берг Кеннет А. Способы оценки уровня корпоративного управления, используемые компанией MOODY'S при проведении кредитного анализа // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. URL: <http://iteam.ru>.

3. Курбатова М., Левин С. Деформация правил взаимодействия власти и бизнеса // Вопросы экономики. 2005. №10. С. 127—131.

4. Агабекян Р., Баяндурян Г. Институциональная экономика: бизнес и занятость. М.: Магистр. 2008. С. 376—379.

5. Агарков В.В., Агаркова Л.В. Влияние корпоративного менеджмента на позиционирование Российского бизнеса // Социальные, гуманитарно-экономические и юридические науки: современные тренды в изменяющемся мире: материалы междунар. науч.-практ. конф. Ставрополь, 2014. С. 193—196.

6. Гукасян З.О. Теоретические аспекты оценки качества управления и организация управленческого учета // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Экономика. 2012. №2(100). С. 228—234.

7. Гукасян З.О. Теоретические подходы к исследованию сущности корпораций в России // Вопросы регулирования экономики. 2013. Т. 4, №1.

8. Гукасян З. О. Формирование системы оценки качества управления на принципах равновесия экономических интересов субъектов бизнеса: дис. ... канд. экон. наук. Краснодар, 2008.

9. Черминская Л. Г. Проблемы стоимостной оценки «человеческого капитала» в российской учетной практике // Казанская наука. 2013. №7. С. 115—118.

10. Галицкая Ю.Н., Мартынова Т.А. Оценка стратегической устойчивости и обоснование стратегии развития предприятия: монография. Краснодар: Раритеты Кубани, 2010. 113 с.

References:

1. Azovtseva I.K. Adaptive mechanism as a fundamental element of the concept of management of economic and social systems. URL: www.aup.ru.

2. Berg Kenneth A. Ways of assessing the level of corporate governance, and applications used by the company MOODY'S during credit analysis // Joint-stock company: corporate governance issues. URL: <http://iteam.ru>.

3. Kurbatova M. Levin S. Deformation of the rules of interaction between authorities and business // Problems of Economics. 2005. №10. Pp. 127—131.

4. Aghabekyan R., Banduryan G., Institutional Economics: business and employment. M: Master. 2008. Pp. 376—379.

5. Agarkov V.V., Agarkova L.V. Influence of corporate management on a position-tonirovanie Russian business // Social and humanitarian, economic and legal science: modern trends in a changing world: proceedings of the Intern. nauch.-pract. conf. Stavropol, 2014. Pp. 193—196.

6. Ghoukassian Z.O. Theoretical aspects of assessing the quality of management and business management accounting // The Bulletin of the Adyghe state University. Series «Economy». 2012. №2 (100). Pp. 228—234.

7. Ghoukassian Z.O. Theoretical approaches to the study of corporate entities in Russia // Questions of economic regulation. 2013. V. 4. №1.

8. Ghoukassian Z.O. Formation of quality assessment control system based on the principles of balance economic interests of business. Dissertation for Candidate of Economics degree. Krasnodar, 2008

9. Cherminskaya L. G. Valuation issues of «human capital» in the Russian accounting practice // Kazan science. 2013. №7. Pp. 115—118.

10. Galitskaya Y.N., Martynov T.A. Assessment of strategic stability and the rationale for the strategy of development of the enterprise. Monograph. Krasnodar: Raritety Kubani, 2010. 113 pp.