

Насибуллин Адиль Назибович, Магистрант,
Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений», г. Москва

МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в статье рассматриваются модели корпоративного управления.

Ключевые слова: модели корпоративного управления, роль, ключевые принципы.

Структура управления корпорацией каждой отдельно взятой страны обладает специфическими свойствами, вместе с тем существует много общих черт корпоративного управления, что позволяет специалистам в области корпоративных мировых процессов выделить три основных модели корпоративного управления:

1) англо-американская модель, в которой важную роль играют независимые и саморегулятивные организации, а отношения акционеров между собой и с корпорацией четко определены на уровне законодательства и локальных корпоративных актов. В американских корпорациях акции рассредоточены. Такая модель предусматривает предоставление акционерам эффективных средств защиты их интересов и требует полного и точного раскрытия информации;

2) немецкая (западноевропейская) модель, основана на акционерах, работниках, банковской системе (банки выступают кредиторами, голосующими агентами, депозитариями);

3) японская модель, основанная на тесной связи с ключевым банком и финансово-промышленной сетью (кэйрэцу).

Однако сами модели не являются взаимоисключающими, их компоненты взаимно «проникают» в разных странах мира, что может свидетельствовать об отсутствии явных преимуществ либо недостатков одной из моделей. Так, сравнение корпоративных отношений в странах Центральной и Восточной Европы позволяет сделать вывод о том, что система корпоративного управления в каждом государстве сочетает в себе уникальные элементы с элементами англо-американской, немецкой и японской моделей.

В России формируется трехуровневая модель корпоративного управления, включающая макро, мезо- и микроуровень с присущими каждому уровню регуляторными механизмами и факторами влияния. Поэтому к понимаю термина «корпоративное управление» сформирован комплексный подход, его применяют не только к деятельности субъектов хозяйствования, а также на уровне отдельного региона и государства. В частности, Христофорова И.В. определяет необходимость налаживания партнерских отношений между органами местного самоуправления, населением и частным капиталом [43, с. 111].

Кожаринов А.В. обосновывает сущность организационно экономического механизма управления корпоративной собственностью в регионе, основой которого является организация стимулирования участия корпоративных субъектов в обеспечении социально-экономического развития региона [49, с. 107].

По мнению Бутовой Т.В. в экономике России еще четко не сложилась модель корпоративного управления [6, с. 144]. Потенциально более подходящей для России, считается «немецкая» модель, в соответствии с которой крупные банки, выступая собственниками и кредиторами, играют ведущую роль в корпоративном управлении, а в акционерных обществах предусмотрены отдельные органы с надзорными функциями.

Система корпоративного управления в России проходит этап становления. Трудно согласиться, что систему защиты прав акционеров в России можно сравнить с американской. Наша страна по показателю численности акционеров, их удельного веса в общей численности населения опережает другие развитые государства [22]. В большинстве граждане России являются номинальными владельцами акционерных обществ, они не имеют возможности защищать свои интересы, не знают и не используют своих корпоративных прав.



Результатом сложившегося механизма разгосударствления стала концентрация капитала и управленческих возможностей в руках небольшого количества акционеров.

Модель «принципал – агент» в корпоративном управлении в России остается аморфной. В условиях распыленных пакетов акций, распределенных бесплатно, менеджеры почувствовали себя единственными настоящими собственниками предприятий и абсолютно не воспринимают своих рабочих, владеющих маленькими пакетами акций, как «принципалов». Собственно, понятие модели «принципала – агента» в переходной экономике является искаженным. В бывшем Советском Союзе полный контроль за директорами предприятий осуществлялся государством. В старой системе, где преобладали административные методы руководства, для топ-менеджеров было совершенно ясно, кто является принципалом и какими способами поощрения и наказания он владеет. Проблема «принципал – агент» в переходной экономике превращается в новый конфликт между корпоративными владельцами, один из которых в одночасье выступает как доминирующий владелец и ведущий менеджер. Главными факторами этой особенности является асимметрия информации (неравномерность распределения информации между различными участниками рыночных отношений), неразрывность контрактных отношений, вызывает высокие трансакционные издержки при обмене и реализации прав собственности [18, с. 65].

В России существует несколько видов моделей корпоративного управления: с концентрированной, смешанной полярной (концентрация контрольного пакета акционерного капитала у небольшого количества акционеров, а неконтрольный пакет – распределен среди большого количества миноритарных акционеров, обычно физических лиц) и деконцентрированной собственностью.

Одной из многочисленных проблем, которые сдерживают эффективное развитие корпоративного управления, является несовершенное правовое регулирование отношений управления. Низкий уровень корпоративной культуры является одной из главных причин нарушений прав акционеров, в основном миноритарных, что проявляется в следующем: недостаточное внимание к интересам инвесторов; отсутствие равновесия влияния и баланса интересов участников корпоративных отношений; финансовая непрозрачность, но не открытость акционерных обществ; отсутствие правил эффективного менеджмента.

Для американской системы корпоративного управления характерна чрезвычайно ограниченная компетенция общего собрания акционеров и его чрезвычайно широкие полномочия. В США Совет директоров фактически потерял свою функцию репрезентации интересов различных групп акционеров и рассматривается как единственная команда, которая должна действовать в интересах корпорации в целом [14, с. 53]. Несмотря на законодательные требования, широко распространена практика включения в его состав представителей менеджмента. Недостатком американской модели является риск того, что совет может стать жертвой личных качеств менеджеров. Для снижения возможного негативного воздействия: вводится должность корпоративного секретаря как независимого от менеджмента лица, на которое возлагаются кроме секретарских еще и значительные контрольные функции именно в сфере корпоративного управления; запрещается занятие одним лицом одновременно должности Председателя исполнительного органа и Председателя совета; допускается возможность голосования по почте, чтобы донести мнение большинства акционеров до менеджеров и директоров корпораций; активно действуют общественные объединения акционеров, имеющих целью улучшение системы корпоративного управления и защиты интересов акционеров; усиливается контроль за системой корпоративного управления в акционерных обществах со стороны крупных институциональных инвесторов; предусматривается привлечение менеджеров к ответственности, включая уголовную, за нарушение своих фидуциарных обязанностей.

Вопросы повышения эффективности корпоративного управления предприятиями как средства выживания в жесткой конкуренции и одного из условий устойчивого развития занимают важное место в современных научных исследованиях.



Сущность корпоративного управления, его составляющие элементы и механизм функционирования модели являются полемическими вопросами в теории управления. В широком смысле корпоративное управление как систему защиты интересов «стейкхолдеров» К. Майер рассматривает с точки зрения широкого круга заинтересованных групп – акционеров, кредиторов, наемных работников, поставщиков, покупателей и местного населения, в отличие от доминирующего взгляда, согласно которому корпоративное управление является системой защиты интересов только акционеров (Stockholder) – узкое понимание корпоративного управления.

Исходя из сущности институциональной среды, под которой в дальнейшем понимаем упорядоченный набор институтов, определяющих ограничения для экономических субъектов, формирующиеся в рамках той или иной системы координации хозяйственной деятельности, и базовых мировых моделей корпоративного управления можно определить ее влияние на эффективное функционирование корпоративных структур. При этом исходным противоречием является несоответствие модели корпоративного управления институциональной матрице России. Рыночные преобразования обусловили изменение российской институциональной матрицы «Х», для которой характерны институты административного деления с иерархической вертикальной властью, на матрицу «У», что соответствует рыночным экономическим механизмам. Это привело к существенным изменениям в инфраструктуре базовых и комплементарных институтов, которые формируют модель корпоративного управления в России.

Доказано, что доминирующее влияние на формирование институциональной среды оказывают: на макроуровне – государство и законодательная система, на мезоуровне – особенности отрасли и корпоративных отношений, которые в ней сложились (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Интегрированная классификация институтов, влияющих
 на модель корпоративного управления на разных уровнях [18]

Экономический уровень	Институт
Макроуровень	Государство как собственник корпоративных прав
	Государство как регулятор корпоративных отношений
	Налоговая система, системы учета и аудита, судебная система
	Законодательная (правовая) система
	Фондовый рынок
Мезоуровень	Корпоративные отношения и контракты
	Слияния и поглощения
	Конкуренция
	Свободные цены
	Инвесторы
	Кодекс корпоративного управления и корпоративная осведомленность
Микроуровень	Органы управления
	Правление
	Наблюдательный совет
	Ревизионная комиссия
	Общее собрание
	Корпоративный секретарь
	Внутренние комитеты (аудиторский)
	Акционеры и аффилированные лица
	Кодекс корпоративного управления и корпоративная культура
	Банкротство
	Структура собственности акционерного общества
Интеллектуальный капитал акционерного общества	



Преимуществом предложенного распределения институтов модели корпоративного управления является активизация процессов привлечения инвестиционного капитала, что делает возможным реализацию инновационной модели развития экономики России.

Повышение эффективности корпоративного управления предприятиями в условиях нестабильной рыночной среды является проблемой чрезвычайно актуальной. Одним из путей решения этой проблематики является детальное исследование категории «эффективность», ее видов и составляющих элементов. В широком смысле понятие «эффективность» означает выражение рациональных способов достижения цели, а мерой эффективности является степень приближения ко всем конечным целям.

К.С. Кичкина отмечает, что понятие эффективности – принципиально управленческое, соотносит результат (эффект) деятельности с намеченными целями. Поэтому иногда различают эффективность как абсолютное свойство и эффективность как свойство относительное, характеризующее управление как отношение результата к целям. Другими словами, эффективность – это показатель средства деятельности: если таким средством цель достигается быстрее и легче, то он эффективен [22].

Таким образом, труды ученых-экономистов, в которых начато рассмотрение эффективности предприятий, создают основу для дальнейшего освящения этой проблемы, учитывая современные реалии.

Предприятие, будучи элементарным звеном экономики, представляет собой сложную многоуровневую социально-экономическую систему. Относительно самостоятельными функциональными подсистемами традиционно считают технологическую, производственную, материально-техническую, социальную, инвестиционно-инновационную, сбыта и реализации продукции и т.п.

На базе зарубежного опыта исследования институциональной среды мировых моделей корпоративного управления возникает возможность его использования для построения институциональной среды эффективной модели корпоративного управления в секторах экономики России.

Для построения эффективной модели корпоративного управления необходимо сформировать институциональную среду, которая бы способствовала ее функционированию, что осуществляется через введение соответствующих институтов. Улучшить деятельность предприятий можно, наладив функционирование модели корпоративного управления через институциональное обеспечение на всех экономических уровнях: предприятия, отрасли и экономики в целом.

В процессе оценки эффективности необходимо учитывать сочетание институциональной среды и институционального влияния, оказываемого на модель корпоративного управления акционерным обществом (АО). Характерным признаком эффективной модели корпоративного управления с учетом экономических уровней является ее совместимость с национальной институциональной матрицей. Перечисленные характеристики способствуют повышению рыночной стоимости АО, улучшают эффективность его деятельности и обеспечивают появление эффекта синергии от деятельности отдельного АО или бизнеса.

В основу формирования институциональной среды, которая способствует эффективному корпоративному управлению предприятиями, предлагается положить институт акционерной собственности, поскольку, как показали проведенные исследования, именно структура акционерного капитала имеет максимальную значимость. Критериями эффективности формирования институциональной среды, может стать доход (выручка) от реализации продукции и рыночная стоимость АО.

Согласно институту акционерной собственности и ее структуры в России можно выделить основные модели корпоративного управления. Для каждой из моделей предложено институциональную среду, осуществления корпоративного управления в которой будет эффективным.



Модель А характеризуется концентрированной структурой акционерного капитала, модель Б – смешанной полярной (концентрация контрольного пакета акционерного капитала у небольшого количества акционеров, а неконтрольный пакет – распылен среди большого количества миноритарных акционеров, обычно физических лиц), модель В – распыленной. В моделях А и Б-1 крупными акционерами выступают внешние акционеры, а в модели Б-2 – внутренние (менеджмент и инсайдеры).

Можно утверждать, что функционирование модели корпоративного управления будет эффективным в такой институциональной среде, система институтов которой обеспечивает эффективность деятельности предприятий на макро-, мезо- и микроэкономическом уровне.

Формировать институциональную среду предлагается на всех экономических уровнях в зависимости от особенностей института акционерной собственности с постепенным переходом от микро- до макроэкономического уровня.

Главными для корпоративного управления являются механизмы, обеспечивающие ответственное и прозрачное корпоративное поведение и подотчетность. Функции корпоративного управления и менеджмента совпадают только при разработке стратегии развития компании, так как этот вопрос одновременно относится к сфере менеджмента и является ключевым элементом корпоративного управления.

На основе анализа моделей корпоративного управления, используемых в мире, можно сделать вывод, что существуют существенные различия в разных странах в подходах к решению одной и той же проблемы – отделению права собственности от права контроля. Решение этой проблемы заключается в определении типа модели корпоративного управления, что зависит от структуры собственности: концентрации капитала; типа владельца; числа владельцев и применяемых ими методов контроля. Определено, что фундаментальным фактором формирования модели корпоративного управления является уровень концентрации структуры собственности. Кроме того, тип модели корпоративного управления может быть производным от структуры компании, уровня развития рынка капитала, системы представительства инвесторов в управлении и тому подобное.

Применение той или иной модели в рамках конкретной страны требует анализа политических, финансовых и правовых условий развития. Если англо-американская модель формировалась в условиях сильных финансовых рынков, не требующих долгосрочных инвестиций, то немецкая модель проходила этап становления при слабых финансовых рынках и необходимости долгосрочных инвестиций в производство ввиду послевоенной разрухи. Японская модель определялась низкой стоимостью капитала вследствие активного участия банков в развитии корпораций.

Функционирование системы корпоративного управления основывается на взаимодействии внутренних и внешних механизмов и распространяется на все хозяйственные общества и хозяйственные объединения, предусматривающие корпоративную форму основания. Основными внутренними механизмами корпоративного управления является структура собственности; структура управления – наблюдательный совет, правление, общее собрание акционеров; система мотивации и принятия решений; внутренний аудит. К внешним относим рыночные механизмы, среди которых финансовый рынок, рынок рейтинговых услуг, рынок корпоративного контроля; рынок труда; внешний аудит, государственные институты и политическая среда (рис. 1.1).

Таким образом, создание и формирование эффективной модели корпоративного управления в России на основе внедрения и развития институтов на уровне АО, способствующих ее функционированию – приоритетное направление обеспечения эффективности корпоративного управления предприятиями в корпоративном секторе в целом и в отдельных отраслях в особенности. Такие выводы свидетельствуют о необходимости обеспечить взаимную проницаемость эффективной модели корпоративного управления на всех экономических уровнях и институциональной среды с точки зрения достижения качественного долгосрочного эффекта от развития корпоративного управления в России.



Исходя из анализа и обобщения изложенных в экономической литературе направлений совершенствования корпоративного управления АО, институциональный подход определен как приоритетный в контексте эффективного взаимодействия модели корпоративного управления предприятиями и его институциональной среды. Определенная институциональная среда обеспечивает эффективность корпоративного управления на уровне предприятия, отрасли и экономики в целом.

В условиях структурно-инновационного развития национальной экономики, ускорения изменений и осложнения внешней среды, насыщение рынка информационной высокотехнологичной продукцией предприятия должны акцентировать внимание на повышении своей эффективности. Только успешная деятельность предприятий, рациональное использование ресурсов позволит области закрепить свои позиции на рынке информационных технологий, быть конкурентоспособной в условиях динамических социально-экономических трансформаций.

С учетом разновидностей моделей корпоративного управления в России, а также особенностей институциональной матрицы, предложено использовать институт акционерной собственности как основу системообразующих функций в структуре экономических отношений предприятия, способствующий эффективности корпоративного управления предприятиями и является важной предпосылкой конкурентоспособности экономики в целом

Список литературы:

1. Адизес И. Размышления о менеджменте. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 218 с.
2. Бакке Д. Работа в радость. Бизнес-модель будущего. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 302 с.
3. Болмэн Л., Дил Т. Рефрейминг организации: компания как фабрика, семья, джунгли и храм. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 414 с.
4. Буррус Д., Манн Д. Озарение. Как выйти за границы привычного и увидеть в переменах новые возможности для бизнеса. – М.: Эксмо, 2021. – 328 с.
5. Буянский С.Г. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент. – М.: Русайнс, 2021. – 352 с.
6. Бхаргава Р. Не очевидно. Как выявлять тренды раньше других. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 406 с.
7. Веснин В.Р. Корпоративное управление. – М.: Инфра-М, 2022. – 160 с.
8. Вигери П., Смит С., Багаи М. Рост бизнеса под увеличительным стеклом М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 365 с.
9. Гасман О., Франкенбергер К., Шик М. Бизнес-модели: 55 лучших шаблонов. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 322 с.
10. Горфинкель В.Я. Коммуникации и корпоративное управление – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 128 с.
11. Гранди Т. Рост бизнеса: как создать стратегию, обеспечивающую сбалансированный рост и развитие компании. М.: Эксмо, 2019. – 288 с.
12. Григорян А.А. Современные подходы к корпоративному управлению// Научные идеи, 2022. – № 4. – С. 57-61
13. Дементьева А.Г. Корпоративное управление. – М.: Магистр, 2018. – 848 с.
14. Джонсон М., Кристенсен К., Кагерманн Х. Обновление бизнес-модели. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 442 с.
15. Зохар Д. Квантовый лидер: революция в мышлении и практике бизнеса. – М.: София, 2021. – 386 с.
16. Иванова Е.В. Корпоративное управление – М.: Флинта, 2022. – 336 с.
17. Исмаил С. Взрывной рост: почему экспоненциальные организации в десятки раз продуктивнее вашей (и что с этим делать). – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 464 с.
18. Карлик М.А. Финансы для нефинансовых менеджеров. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.



19. Ковени М., Гэнстер Д., Хартлен Б., Кинг Д. Стратегический разрыв: технологии воплощения корпоративной стратегии в жизнь. – М.: Альпина Паблицер, 2022. – 256 с.
20. Козлова Н.П. Особенности формирования деловой репутации современной компании. М.: Дашков и Ко, 2014. 375 с
21. Коллинз Дж., Хансен М. Великие по собственному выбору. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 418 с.
22. Короткий С.В. Корпоративное управление как элемент глобального инкорпорирования.– Саратов: Вузовское образование, 2019.– 124 с.
23. Корпоративное управление в России: формирование и развитие комплекса интеграционных стратегий: монография / под общей научной редакцией И.В. Христофоровой. – М.: Издательство «Научный консультант», 2015 – 248 с.
24. Котлер Ф., Бергер Р. Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру: лучшие приемы и методы. – М.: Альпина Паблицер, 2022. -584 с.
25. Кузьмин С.С. Парадигмы корпоративного роста. М.: ИНФРА-М, 2022. – 320 с.
26. Лейкин Д. Ключевые вопросы управления группой компаний. – М.: Альпина Паблицер, 2021. – 192 с.
27. Паркер Дж., Ван Альстин М., Чаудари С. Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2021. – 284 с.
28. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина, 2021. – 488 с.
29. Почтенный А.С. Корпоративное управление. – М.: Кодор, 2022 – 244 с
30. Распопов В.М. Корпоративное управление. – М.: Магистр, 2018. – 477 с.
31. Распопов В.М. Корпоративное управление. – М.: Магистр, 2019. – 384 с.
32. Родионов И.И. Пути совершенствования практики корпоративного управления в российских компаниях / Национальный доклад по корпоративному управлению. Вып. IV. – М., 2018. 314 с.
33. Розанова Н.М. Корпоративное управление. – Люберцы: Юрайт, 2022. – 339 с.
34. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Ленанд, 2021. – 864 с.
35. Алексеева Е.А., Кузнецова Н.В. К вопросу роли стратегического анализа в повышении конкурентоспособности предприятий // Управление организацией, бухгалтерский учет и экономический анализ: вопросы, проблемы и перспективы развития. Материалы II Всероссийской научно – практической конференции. – Магнитогорск, 2021. – С. 85 – 89.
36. Великая Е.Г. Индикаторы оценки эффективности организации /Е.Г. Великая// Балтийский гуманитарный журнал. – 2022. – № 2. – С.57–61.
37. Великая Е.Г. Стратегический потенциал и рентабельность организации /Е.Г. Великая// Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2022. – № 2 (17). – С. 7–9.
38. Головачев А.С. Методологические основы управления формированием прибыли на предприятии в условиях его инновационного развития /А.С. Головачев // Экономика и управление. – 2023. – № 1. – С. 13–20.
39. Евстигнеева, Л. Экономическая стратегия: экстраполяция или закономерность?/ Л. Евстешнеева // Вопросы экономики. – 2022. – N 6. – С. 34-36
40. Кичкина К.С. Трансформация модели корпоративного управления в России// Инновации в управлении, 2021. – № 4. – С. 99-10
41. Кудина М.В. Развитие парадигм роста фирмы // Экономическая теория, 2014. – № 10. – С. 11 – 13
42. Кудина М.В., Кузьмин С.С. Развитие парадигм корпоративного роста // Государственное управление. Электронный вестник, 2015. – № 48. – С. 66–89.
43. Курилов К. Ю. Формирование системы внутреннего аудита с учетом факторов влияния цикличности /К.Ю. Курилов// Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 4 (11). – С. 111–114.



44. Майская Е.А. Современное состояние и управление прибылью на предприятиях общественного питания / Е. А. Майская, Ш. А. Атабаева // Молодой ученый. – 2022. – №8. – С. 520-522.
45. Махмудова И. И. Особенности кредитования предприятий корпоративного бизнеса в российских условиях // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 24 сент. 2021 г.), 2021. – С. 275–277.
46. Пурлик В.М. Результативность и эффективность компании: сложности достижения компромисса // Государственное управление. Электронный вестник, 2021. – № 60. – С. 58-60
47. Решетило Т.В. Развитие корпоративного бизнеса: теория и практика. // Вестник Таганрогского института управления и экономики, 2013. – № 2. – С.
48. Уварова И.Н. Управление собственными и заемными финансовыми ресурсами/ И.Н. Уварова // Справочник экономиста. – 2012. – №9. – С.27-30.
49. Чинахова С. Е. Оценка эффективности применения различных систем налогообложения на примере коммерческой организации /С.Е. Чинахова// Карельский научный журнал. – 2022. – № 3. – С. 107–110.
50. Дулиба Н.Г. Особенности развития корпоративного управления в условиях финансовой нестабильности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy-confer.com.ua/full_article/613/ (дата обращения 24.01.2024 г.)

