

ных сетях, обеспечивая гласность и легитимность принимаемых решений на общенациональном и региональном уровне.

Литература

1. *Шуровьески Д.* Мудрость толпы. М.: Вильямс, 2007. С. 154–160.
2. *Eggers W.* Government 2.0 Using technology to improve education, cut red tape, reduce gridlock, and enhance democracy. Rowman & Littlefield. 2007. P. 13–15.
3. Интернет-адрес: <http://e-gov.by>.

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Е. Г. Миронова

Целью данного исследования является разработка эффективных технологий корпоративного управления на основе региональных кластеров.

Основными задачами исследования являются: системный анализ содержания современных подходов корпоративного управления с учетом особенностей социально-экономического развития регионов Беларуси; разработка методологических основ формирования корпоративной стратегии на региональном уровне.

Актуальность исследования определяется необходимостью разработки новых форм корпоративного управления. Особый практический интерес представляют исследования в условиях разработки модернизации национальной экономики. Эти технологии могут способствовать устойчивому социально-экономическому и инновационному развитию всех регионов страны.

Объектом исследования являются процессы формирования новых систем корпоративного управления субъектами хозяйствования.

Корпоративное управление (*corporate governance*) – система взаимоотношений между менеджерами компаний и ее владельцами для обеспечения высоко эффективной деятельности компании [1].

В теории корпоративного управления на современном этапе большое внимание уделяется вопросам исследования социальных технологий корпоративного управления по изучению взаимодействия руководства и персонала компаний. Как показал опыт работы компаний, работающих в сфере IT-технологий, в конкурентной борьбе, скорее победят не компании, обладающие значительными финансовыми активами, а компании, которые способны создавать и развивать новые активы, с помощью инновационных технологий. Если корпоративная культура динамична и сбалансирована, направлена на реализацию творческого потенциала рядовых работников и руководителей компании, то она может способство-

вать привлечению инвестиций и улучшению процесса разработки и реализации новых проектов, что ведет к более эффективной системе управления в целом. Внимание бизнес-элиты, стремящейся применять инновационные технологии корпоративного управления, часто акцентируется на внешних атрибутах корпоративной культуры: дресс-кодах, слоганах, формализации социального взаимодействия, или, напротив, деформализации коммуникаций между сотрудниками. Зачастую такое внешнее копирование западных социально-технологических приемов корпоративного строительства носит характер формального навязывания корпоративных стандартов, а их выращивания на основе учета особенностей белорусского менталитета, трудовых и коммуникативных практик, что минимизирует эффективность наличествующей корпоративной культуры и не способствует успешной реализации инновационных проектов.

При корпоративном подходе к развитию национальной экономики и регионов Республики Беларусь интересы каждого субъекта хозяйствования реализуются через общие интересы корпоративного сообщества, закрепленные партнерскими договорными отношениями в рамках отраслевого и межотраслевого управления или в масштабах отдельных регионов, а также межрегионального и международного сотрудничества региональных кластеров. Именно кластерный подход является основой для формирования современных технологий корпоративного управления. Корпоративное управление предполагает решение двух взаимосвязанных задач: удовлетворение материальных и духовных ценностей и их справедливое распределение, в зависимости от рациональной организации труда в корпоративных структурах. Одна из функций корпорации – создавать товары и услуги, а другая ее функция – распределять товары и услуги так, чтобы стал возможным потребительский спрос. Корпорации несут ответственность не только за простое распределение производимых материальных ценностей, но и за его справедливое распределение. Главная цель корпорации – служить интересам всех ее участников путем увеличения реализации их потенциальных возможностей наиболее эффективными методами и на основании принципа справедливости [2].

Белорусская модель корпоративного управления находится в процессе формирования. В ней сохраняются прежние принципы и методы управления, включая государственное регулирование по таким важнейшим элементам, как прогнозирование, планирование организации, учет, контроль, стимулирование. Современная система управления регионами предусматривает решение трех задач: обеспечения ее максимальной эффективности, привлечения прямых инвестиций и использование новейших технологий, а также реализация государственных социальных стандартов. Для решения этих задач требуется совершенная система право-

вого регулирования, деятельности региональных кластерных структур, куда могут входить наряду с субъектами хозяйствования ведущие научно-исследовательские и образовательные центры, институты местного управления и самоуправления. Для национальной экономики Беларуси характерно преобладание крупных компаний, поэтому вопросы корпоративного управления имеют первостепенное значение в отличие от стран, где основная экономическая деятельность осуществляется малыми и средними компаниями, управляемыми самими собственниками. Основную массу предприятий составляют акционерные общества открытого типа, которые трансформировались из государственных организаций. Первоначально сформировавшиеся структуры собственности не являются окончательными. Приватизационные программы были разработаны при предположении, что первоначальные структуры собственности будут определяться не столько эффективностью, сколько соображениями справедливости, и что в скором времени рыночные силы проявят себя и сформируют эффективные структуры собственности. Однако различные типы собственников, появившиеся в ходе приватизации, оказывают далеко не одинаковое влияние. В Республике Беларусь после длительного периода стабильных поэтапных преобразований в экономической сфере наступает период интенсивного изменения соотношения форм собственности структуры управления народно-хозяйственным комплексом. Эти процессы происходят под давлением интеграционных процессов России и Казахстана. В рамках ЕЭП государственные органы призваны обеспечить надежную социальную защиту населения во всех регионах страны посредством формирования эффективной корпоративной системы управления с учетом мирового опыта, представленным целесообразным сконцентрировать внимание на: развитии регионов, системы общественного самоуправления, формирование кластерных структур с замкнутым циклом производства продукции и вторичного использования продуктов производства (безотходные технологии). Приватизация на региональном уровне может осуществляться только при условии непосредственного участия, не только работодателей, но и всех граждан. Объектами приватизации могут быть лишь те субъекты хозяйствования, которые остро нуждаются в дополнительных прямых инвестициях и новых технологиях. Основной моделью корпоративного управления в этих условиях могут быть на основе использования современных информационно-коммуникативных систем, прямого (непосредственного) и опосредованного участия жителей регионов в принятии решений о приватизации субъектов хозяйствования, особенно валообразующих и градообразующих предприятий. На основе исследования предлагаются следующие основные модели корпоративного управления кластерных структур.

Целесообразно осуществлять корреляцию между процессами инновационного развития и формированием системы корпоративного управления регионов. В этой связи становится очевидным определить перспективы направления инновационного развития реального сектора экономики и соответствующих корпоративных систем управления. Поэтому возможно создание инновационных кластеров на базе существующих организаций (научных, производственных, торговых, образовательных), посредством которых можно было бы объединить реальные интересы и потребности граждан региона и потенциальных инвесторов, как отечественных, так и зарубежных, включая банковские структуры, ассоциации (бизнес-ангел, группы стартап и т. д.) Очевидно, что формирование подобных структур невозможно без профессиональных менеджеров, включая проектных менеджеров и специалистов в области инновационных технологий. Таким образом можно достигнуть органичного единства в корпоративных (кластерных) структурах управления всех заинтересованных сторон бизнеса. В практической деятельности проблемы корпоративного управления рассматриваются как задачи управления предприятием, а принципы корпоративного управления больше похожи на протокол о намерениях, чем руководство к действию. Более важным на данном этапе считается решение проблем корпоративного менеджмента, то есть выбор и внедрение эффективных методов управления производством, в том числе выбор направленности и методов управления, методов анализа эффективности, определения критериев эффективности. Правильно построенное корпоративное управление не обязательно обеспечивает высокую конкурентоспособность компании. Так, многие крупные компании, не соответствующие стандартам корпоративного управления, вполне конкурентоспособны. Однако такая форма управления даёт несомненное преимущество при привлечении инвестиций, наиболее полно отразит взаимосвязи проблемы современного управления компаниями и активно будет развиваться в Беларуси.

Литература

1. Интернет-адрес: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
2. Интернет-адрес:
http://menzo.ucoz.ru/load/kontrolnye_raboty/funkcii_korporativnogo_upravlenija/10-1-0-257.

ИМИДЖ ДЕЛОВОГО ЧЕЛОВЕКА

Ю. А. Новик

Не сегодня, так завтра судьба нам стать деловыми людьми. Большой интерес и актуальность – вот, что движет при написании данной работы.