

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Х. П. Харчилава,

кандидат экономических наук, доцент

(Государственный университет управления, г. Москва, Российская Федерация)

Большинство отечественных, зарубежных экономистов и специалистов в области экономики и управления считают, что устойчивые кризисные процессы в российской экономике во многом связаны с проблемами формирования нового, адекватного изменившимся реалиям типа отношений – корпоративных отношений.

Наиболее яркие проявления этой ситуации – наличие массы серьезных противоречий, препятствующих динамичному экономическому развитию. Так, например, процессы приватизации, разгосударствления предприятий, создание новых организационно-правовых форм – акционерных обществ – не привели к формированию эффективных собственников в большинстве российских корпораций. Несмотря на более чем пятнадцать лет реформ, не сложился и рынок профессиональных наемных управляющих промышленными предприятиями.

Проблемы отсутствия контроля за менеджментом корпораций также, по мнению многих иностранных инвесторов, являются серьезным препятствием для интеграции российских и зарубежных компаний, привлечения иностранных инвестиций, выхода на внешние рынки и т. д. Эволюция форм взаимоотношений между собственниками предприятий и менеджерами не только не решила проблему повышения эффективности деятельности промышленных предприятий, а, наоборот, обострила проблемы, существовавшие еще и в плановой экономике. Ключевой проблемой в данном случае, по нашему мнению, является проблема отсутствия адекватных механизмов оценки эффективности корпоративного управления. Такие механизмы позволили бы четко обозначить роль и вклад каждого из участников корпоративных отношений и, соответственно, выстроить эффективные коммуникации, ставить конкретные задачи перед менеджментом, контролировать их реализацию, привязывая к системе мотивации и стимулирования.

Борьба за влияние внутри корпорации за контроль финансовых потоков в условиях общих целей и критериев оценки трансформировалась бы в сотрудничество и совместный рост благосостояния корпорации, собственников и менеджеров. Большинство современных исследований в данной области, к

сожалению, сосредоточено на адаптации зарубежных методик, технологий управления к современным проблемам российских предприятий.

Одной из важнейших черт современного этапа развития социальных и экономических отношений в России является наличие института частной собственности. Значительная часть современных собственников предприятий уже пережила период, когда они были двуедины в одном лице и как владелец, и как управляющий, а в настоящее время по разным мотивам вынуждены отстраниться от управления своими компаниями (прежде всего от оперативного управления). Однако это положение требует построения эффективной системы управления, посредством которой собственник имеет возможность воздействовать на управляющих компании и на развитие своего бизнеса таким образом, чтобы достигать поставленных целей.

Система управления, устанавливающая правила и определяющая механизмы взаимоотношений между собственниками компании, ее менеджерами, работниками и прочими стейкхолдерами, в западной практике получила название «корпоративное управление» (**corporate governance**). Анализируя проблему корпоративного управления, необходимо четко представлять себе, что оно начинается только тогда, когда происходит отделение управления от владения. Именно разделение этих двух основных функций и привело в итоге к необходимости разработки специальных механизмов, которые позволили бы сбалансировать вновь созданную систему, состоящую из владельцев и управляющих. Таким образом, говорить о корпоративном управлении в системах, не предусматривающих такого разделения, представляется некорректным.

Ключевая цель корпоративного управления – максимальное уменьшение рисков для владельцев компаний, возникающих в связи с отделением управления от владения. На принятие решения владельцем компании об отделении управления от владения подталкивает ряд мотивов.

Первый заключается в стремлении инвестора диверсифицировать свои риски владения путем участия в нескольких бизнесах.

Второй мотив выражается в том, что обычно профессиональный управляющий, имеющий необходимое образование и опыт работы в данной конкретной сфере, является более эффективным субъектом управления, нежели владелец компании.

Третий мотив является нерыночным и исходит от субъектов исполнительных органов управления компанией. Он заключается в стремлении менеджеров получить максимальный объем прав и полномочий, в том числе за счет распыления акционерного капитала и минимизации влияния собственников компании на принимаемые решения как текущего характера, так и стратегические.

Как объект комплексного анализа корпоративное управление представляет собой многоаспектное явление, исследование которого предполагает использование определенной научной методологии. Основные моменты такой методологии, как представляется, можно свести к следующим важнейшим положениям.

Во-первых, корпоративное управление необходимо рассматривать как определенную совокупность экономических отношений, осуществляющихся в рамках характерных для той или иной страны системы рыночных отношений (макроуровень) и юридических форм и проявляющихся на микроуровне, то есть на уровне отдельных хозяйствующих организаций.

Во-вторых, корпоративное управление следует воспринимать, анализировать и оценивать как процесс. В противном случае без учета развивающегося характера явления, его динамики можно прийти к неверным выводам как о сегодняшнем состоянии рассматриваемого предмета, так и относительно его перспектив.

В-третьих, необходимо исходить из того, что корпоративное управление неизбежно будет характеризоваться не только межстрановыми, но и межотраслевыми различиями.