

И. М. Лемешевский, доктор экономических наук, профессор
Л. В. Лемешевская, кандидат экономических наук, доцент
Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь

КОНВЕРГЕНЦИЯ БИЗНЕС-ЗНАНИЙ КАК СТАНДАРТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Внедрение модели корпоративного управления предполагает соблюдение определенных стандартов. Особое значение имеет конвергенция бизнес-знаний. Уровни конвергенции должны соответствовать структуре корпоративного управления и степени интеграции субъекта в экономические отношения.

Ключевые слова: корпоративное управление, производственное самоуправление, бизнес-знания, уровни конвергенции экономических знаний

I. M. Lemeshevskiy, Grand PhD in Economic sciences, Professor
L. U. Lemeshevskaya, PhD in Economic sciences, Associate Professor
School of Business of BSU, Minsk, Belarus

CONVERGENCE OF BUSINESS KNOWLEDGE AS THE CORPORATE GOVERNANCE STANDARD AT THE STATE ENTERPRISE

Introduction of model of corporate governance assumes observance of certain standards. Convergence of business knowledge has special value. Convergence levels should correspond to structure of corporate governance and degree of integration of the subject in economic relations.

Keywords: corporate governance, industrial self-management, business knowledge, levels of convergence of economic knowledge

Общий проблемный фон. При конституировании программы трансформации экономической системы Беларуси в среднесрочной перспективе особую актуальность приобретают вопросы корпоративного реформирования. Есть основание утверждать, что в настоящее время именно с данной платформы есть возможность разработать креативную концепцию «корпоративной экономики».

Под *корпоративной экономикой* применительно к государственному сектору следует понимать такой институциональный порядок, когда на основе прозрачных процедур формирования центров экономической власти обеспечивается *ассоциативность* управления общенациональным капиталом. С учетом реального состояния дел, и прежде всего низкого качества менеджмента в госсекторе национальной экономики, системообразующей проблемой признается «управленческая революция» корпоративного типа.

Модель корпоративного управления госпредприятием трактуется как *публичный порядок* реализации прав общенародной собственности на активы участниками производства и субъектами хозяйствования, заинтересованными в эффективном взаимодействии (рис. 1).

Государственное предприятие		
Административный тип (А)		Корпоративный тип (К)
A1	Основные черты	K1
Отчужденность госсобственности. Этатизм, технократичность управления. Номенклатурность кадровых назначений. Бюрократический торг за ресурсы. Низкое качество бюрократии и технократии. Государственный патернализм. Частная собственность технократии		Публичный контроль. Ассоциативность. Единство труда и капитала как факторов производства. Конкурсность при подборе кадров управления. Прозрачность управления. Обособление стратегии и тактики развития организации. Внешнее партнерство
A2	Проявление свойств	K2
Ригидность к рыночным сигналам. Пофакторная неэффективность. Торможение НТП. Скрытая приватизация ресурсов. Агентская проблема. Моральные риски. Фальсификация отчетности. Ухудшение профессиональных знаний. Бюрократизм, отчуждение, коррупция		Инновационность развития. Мобилизация социальных факторов роста. Государственно-частное партнерство. Выборность, сменяемость, отчетность менеджеров. «Идеальная технократия», производственная демократия, де-отчуждение

Рис. 1. Трансформация свойств госпредприятия административного и корпоративного типа

В процессе проводимого исследования исходные параметры целеполагания корпоративного реформирования госсектора нами определены следующим образом: $A1(A2) \rightarrow K1(K2)$; при этом $K1$ есть сущностное отрицание свойств $A1$, а $K2 = f(K1)$.

Следует исходить из того, что стандарты *публичного* корпоративного управления не противоречат *общенародному* характеру госсобственности. Наоборот, только модель корпоративного управления способствует преодолению тупиковых форм отчужденности госсобственности, ее низкой пофакторной эффективности, а также сложившихся непрозрачных схем формирования центров экономической власти в государственном секторе.

Вместе с тем внедрение модели корпоративного управления на госпредприятии нуждается в соответствующих *предпосылках* и специальном проектировании. При этом сама модель корпоративного управления государственным предприятием предполагает мобилизацию на разных уровнях полноценных *экономических знаний*, их конвергенцию, вопреки различным препятствиям объективного и субъективного характера. Только экономические знания «полного объема», включающие и специальные бизнес-знания, могут выступить основой при выработке и реализации соответствующих управленческих решений по распоряжению факторами производства и авансированным национальным капиталом.

Уровни конвергенции и основные потоки бизнес-знаний. Чтобы определить основные требования, предъявляемые к обеспечению субъектов корпоративного управления бизнес-знаниями, необходимо структурировать исходную модель корпоративного управления государственным деловым предприятием, а затем адаптировать ее к конкретным социально-экономическим условиям, к действующей законодательной базе. С учетом ранее выработанных рекомендаций в ходе выполнения НИР [1], мы будем исходить из того, что основу для трансформации госпредприятия административного типа ($A1$) в современную корпорацию ($K1$) составляют:

а) *обособление* полномочий собственности-распоряжения от оперативного управления производством (снятие агентской проблемы);

б) формирование производственной ассоциации наемного персонала (обращение процесса внутрь);

в) *делегирование* полномочий по управлению на более высокий уровень, интеграционные процессы (выход во внешнюю среду).

При трактовке содержания «корпорации современного типа» ($K1$; $K2$) необходимо использовать признаки, которые четко характеризуют ее *внутренние* и *внешние* параметры функционирования (рис. 2).



Рис. 2. Внутренние и внешние контуры корпоративного управления деловым государственным предприятием

Значение данной схемы состоит в том, что позволяет определить потенциальных *пользователей* экономическими знаниями применительно к условиям функционирования госпредприятия корпоративного типа. Среди таковых выделяются:

- 1) «рядовые представители» наемного персонала, которые формально не интегрированы в институты корпоративного соуправления;
- 2) наемные высококвалифицированные работники, которые в статусе представителей производственной ассоциации, принимают непосредственное участие в функционировании различных органов внутреннего контура корпоративного управления (совет бригады, совет предприятия, наблюдательный совет директоров, включая и профсоюзную организацию;
- 3) управляющий персонал, или технократия предприятия;
- 4) члены наблюдательного совета директоров, включая и внешнее окружение из состава «совладельцев», партнеров и т. п.

Понятно, что каждый уровень корпоративного участия предполагает свои потребности и условия доступа к современным экономическим знаниям. Радикальным моментом здесь выступает признание формирования на предприятии производственной ассоциации, ее права на производственное соуправление и экономическое самоуправление. Не случайно даже нереформированное госпредприятие, под воздействием современных тенденций, трактуется не иначе как *организация* [2]. Внутренними признаками современной корпорации выступают формирование *производственной ассоциации* и демократизация производства, социальные обязательства бизнеса по эффективному использованию человеческого капитала, обеспечение во внутрипроизводственных отношениях единства собственности, труда и управления.

Производственная ассоциация, отстаивая интересы наемного персонала, использует прямые и косвенные формы демократии – представительство в органах управления предприятием, а также участие в формировании совета предприятия (производства, цеха, участка, бригады) с опорой на местный профсоюз.

Содержание бизнес-знаний. Конвергенция бизнес-знаний учитывает складывающуюся потребность на соответствующем уровне экономических отношений. Прежде всего обратим внимание на *массовые формы* доступа к таким знаниям.

Наемный работник. Следует признать, что вопреки всем заявлениям о необходимости мобилизации *социальных* факторов экономического развития, или об общенародном характере государственной собственности, гуманизации труда, фактологический анализ обнаруживает то, что массовые формы экономического образования членов трудового коллектива, активно культивируемые в «советский административный» период, в современных условиях не используются. Тем самым игнорируется конструктивный опыт массового экономического образования, который, тем не менее, все же оказал существенное воздействие на выработку корпоративных стандартов управления в цивилизованных странах мира.

При реанимировании форм массового экономического образования на уровне бригад, участков и цехов, в центре внимания должны находиться: а) вопросы организации трудовых взаимоотношений, включая договорные или контрактные права наемного работника, алгоритмы их последовательной защиты; б) основы коммерческого расчета в условиях рыночной конкуренции. В первом случае актуальными остаются вопросы организации оплаты труда, выбор форм и систем заработной платы. Во втором случае актуальными становятся вопросы материальной и экономической ответственности за результаты хозяйствования, а также порядка распределения чистой прибыли, коллективного потребления.

Особым фактором могут выступить условия, при которых реализуются, например, программы участия наемных работников в распределении прибыли и формирования «трудовых долей» в капитале корпорации (по типу *ESOP*). Тогда круг обсуждаемых социально-экономических вопросов заметно расширяется и актуализируется с учетом обозначенной тематики [3].

«Работник-представитель» в органах производственного соуправления предприятия, или профсоюзной организации, кроме базовых «защитных» или общеобразовательных экономических знаний, уже должен быть приобщен к основам *бизнес-знаний*, связанных с производительностью труда, интенсивностью инвестирования, с правилами заимствования банковского капитала. Особое значение приобретает выстраивание отношений с технократией предприятия, включая исполнение низовых контрольных функций и достижение социального консенсуса.

«Работник-уполномоченный», включенный в состав высшего органа экономического самоуправления (НСД), нуждается в специальных и системных бизнес-знаниях в объеме, позволяющем принимать участие в выработке стратегических решений, в контроле за исполнением тактических управленческих решений. Поэтому здесь недостаточно обходиться лишь самообразованием корпоративного рекрута. Члены НСД из числа наемного персонала остро нуждаются в специальных курсах повышения квалификации, в образовательных программах бизнес-центров и вузов.

Содержание и интенсивность таких программ непосредственно зависит от фазы «жизненного цикла корпорации и ее продукции, но прежде всего от реального состояния экономики и финансов предприятия. Поэтому особое значение приобретает учеба по совместным корпоративным программам.

В составлении таких обучающих программ должны принять прямое участие те представители «внешнего окружения», которые входят в состав НСД или регулярно привлекаются к его функционированию в роли аудиторов, экспертов и советников. В основном списке поставщиков современных бизнес-знаний должны находиться кафедры ведущих вузов, аккредитованные в аспекте корпоративного строительства научно-исследовательские центры.

Технократия. Ее появление исторически связано с исходным треком инкорпорирования – обособлением капитала-функции и управления от капитала-собственности. Сущностными признаками корпорации современного типа относительно технократии признаны:

а) *обособление* стратегического и тактического управления, ограничение технократии только оперативным управлением;

б) обеспечение *контроля* за деятельностью менеджеров со стороны внешних «неисполнительных директоров» (*совладельцев*) – членов НСД;

в) формирование команды технократов-менеджеров и ее регулярное обновление исключительно на основе *конкурсных* отношений.

Обычно в структуре технократии выделяется несколько управленческих уровней – от специалистов до ТОП-менеджеров, которые имеют разные полномочия. В модели корпоративного управления европейского типа менеджеры и специалисты не имеют возможности быть делегированными в состав НСД, так как являются зависимыми, заинтересованными и подконтрольными «директорами-исполнителями».

При конвергенции бизнес-знаний следует учитывать, что технократия предприятия сама по себе есть монополист знаний о состоянии предприятия, отраслевого рынка продукта и используемой технологии. Но если оставить в стороне агентскую проблему, в целом вопросы «асимметрии информации», то на первое место выдвигается вопрос о спецификации бизнес-знаний технократии в условиях модели корпоративного управления европейского типа.

Бизнес-знания технократии всегда узко специализированы, ограничены с учетом занимаемой должности и места в иерархии менеджмента [4, с. 98]. В условиях корпоративной модификации госпредприятия бизнес-знаний у технократии должно быть достаточно, чтобы принимать рациональные управленческие решения, быть готовым нести всю полноту ответственности, конструктивно оценивать собственный статус, быть поставщиком корректной информации для НСД.

Провал в Беларуси ряда программ модернизации, осуществляемых за государственный счет, череда коррупционных дел с участием директорского корпуса, хроническое снижение эффективности госпредприятий убедительно свидетельствуют о низком общеобразовательном и креативном уровне технократии. Поэтому, с одной стороны, требуется интенсификация подготовки кадров нового поколения, в том числе и «поштучная» подготовка в зарубежных и отечественных центрах, а с другой стороны – изменение сложившегося непрозрачного порядка формирования команд менеджеров предприятий, за счет развития отношений открытой конкуренции. Подавление кумовства и деструктивного землячества, а также ликвидация искусственно созданного дефицита управленческих кадров создаст стимул для самообразования и повышения квалификации, культуры управления и ускоренного накопления прикладных бизнес-знаний.

Наблюдательный совет директоров. В современной модели корпоративного управления НСД специализируется на выработке стратегических решений, обеспечивает контроль за деятельностью технократии, за состоянием социального микроклимата [5]. НСД должен обучаться повседневно, впитывая информацию о реальном состоянии внутрипроизводственных отношений, а также о состоянии отраслевого рынка продукта. Прямыми носителями стратегических бизнес-знаний выступают члены НСД из числа «внешних совладельцев», представителей государства и гражданского общества.

Особое значение для пополнения знаний членами НСД имеют контакты с учебными и исследовательскими центрами. При необходимости для ускорения пополнения знаний о состоянии корпорации используется аудит, организуется работа специальных комиссий.

В целом следует исходить из того, что обеспечение бизнес-знаниями экономической среды выступает как один из стандартов современного корпоративного строительства.

Сами бизнес-знания следует рассматривать как условие обеспечения профессиональной подготовки, как важный элемент используемого «человеческого капитала» и особый фактор производства.

Список использованных источников

1. *Лемешевский, И. М.* Артикулирование условий применения корпоративной технологии при реформировании предприятий государственного сектора / И. М. Лемешевский, Л. В. Лемешевская // Инновационные процессы и корпоративное управление : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 15–31 марта 2017 г. / Ин-т бизнеса и менеджмента. – Минск, 2017. – С. 129–136.
2. *Головачев, А. С.* Экономика организации (предприятия) : учеб. пособие / А. С. Головачев. – Минск, 2015. – 788 с.
3. *Лемешевский, И. М.* Экономическое самоуправление / И. М. Лемешевский. – Минск, 1992. – 248 с.
4. *Лемешевский, И. М.* Микроэкономика: основы микроанализа и современная практика : учеб. пособие / И. М. Лемешевский. – 6-е изд. – Минск : Мисанта, 2017. – 400 с.
5. Методические рекомендации по организации корпоративного управления в акционерных обществах с участием государства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.by>. – Дата доступа: 02.03.2019.