

И. М. Лемешевский

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь

КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОГО УНИТАРНОГО ГОСПРЕДПРИЯТИЯ

Дальнейшее развитие социально-экономических отношений применительно к трансформационной экономике непосредственно связано с внедрением моделей корпоративного управления. Главное отличие корпоративных стандартов управления — ассоциативность, мобилизация социальных факторов развития, профессионализм и социальное равноправие.

Основные принципы корпоративного управления представлены в документах ОЭСР, ЕС. Значительный опыт корпоративного строительства накоплен в современной России. Вместе с тем использование принципов корпоративного управления применительно к унитарным предприятиям государственного сектора выступает как весьма неизученная тема.

Однако в силу ряда исторических обстоятельств данная тема имеет высокую актуальность в условиях национальной экономики Беларуси. В процессе исследования констатируется, что наряду со спецификой государственных предприятий имеют и некоторые преимущества по внедрению корпоративных стандартов управления. Следует выделять как внутренние, так и внешние контуры корпоративного управления деловым государственным предприятием. Корпоративная интеграция собственности, труда и управления предполагает развитие производственного соуправления и экономического управления в разнообразных формах.

Ключевые слова: *корпорация, корпоративное управление, акционирование, госпредприятие корпоративного типа*

I. Lemeshevskiy

School of Business of BSU, Minsk, Belarus

CORPORATE MANAGEMENT STANDARDS AS AN INSTRUMENT OF ECONOMIC RATIONALIZATION OF THE FUNCTIONING OF A BUSINESS UNITARY STATE-OWNED ENTERPRISE

Further development of the social and economic relations in relation to transformational economy is directly connected with implementation of models of corporate management. The associativity, mobilization of social factors of development, professionalism and social equality act as the main difference of corporate standards of management.

The basic principles of corporate management are provided in documents of OECD, the EU. Considerable experience of a corporate construction is accumulated in modern Russia. At the same time, the use of corporate governance principles as applied to unitary enterprises of the public sector is a rather unexplored topic.

However this subject owing to a number of historical circumstances has high relevance in the conditions of national economy of Belarus. In the course of the research it is stated that along with specifics the state entities have also some advantages on implementation of corporate standards of management. It is necessary to allocate both internal, and external contours of corporate management by the business state company. Corporate integration of property, labor and management involves the development of industrial co-management and economic management in various forms.

Keywords: *corporation, corporate management, corporatization, enterprise of corporate type*

Введение

Статья подготовлена в рамках выполнения НИР «Экономические и институциональные предпосылки повышения эффективности функционирования предприятий госсектора национальной экономики Беларуси» (№ ГР 20131229; научный руководитель доктор экономических наук, профессор И. М. Лемешевский).

Актуализация вопросов корпоративного управления в современных условиях определена разнообразными обстоятельствами. Если в странах с традиционно рыночной экономикой резонансные корпоративные скандалы способны подорвать устои финансовой системы и часто срабатывают в качестве пускового механизма циклических кризисов, то в странах *трансформационной* группы складывается иная ситуация.

С одной стороны, здесь обостряется необходимость активно сдерживать концентрацию акционерного капитала, исключить институциональными методами рейдерские захваты, инсайдерство и мошеннические операции. С другой стороны, есть потребность переходить на новый виток развития социально-экономических отношений, обогащая корпоративный ландшафт, в том числе и за счет реформирования организаций госсектора.

Глубже вникать в механизмы корпоративного управления заставляет актуализация задач экономического роста, связанных с доступом к новейшим технологиям и обеспечением притока инвестиций на основе взаимодействия со стратегическими партнерами, а также возрастание ответственности отечественного бизнеса перед широкой публикой, неудовлетворенной низким уровнем оплаты труда.

Следует признать, что в странах Старого и Нового Света модернизацией систем корпоративного управления (КУ) заняты многочисленные исследовательские центры и крупнейшие компании. При этом на текущий момент основные *международные* принципы КУ представлены в документах, например, ОЭСР и ЕС. Заметим, что в свое время данные правила КУ, а также рекомендации международных финансовых организаций послужили основой при разработке российского «Кодекса корпоративного поведения» в 2002 г. (далее — Кодекс-2002). Обобщение накопленного опыта позволило разработать новую редакцию «Кодекса корпоративного управления» в 2014 г. (далее — Кодекс-2014). Были внесены коррективы в действующее корпоративное законодательство, включая выход на финансовый рынок, правила листинга ценных бумаг и другое.

Таким образом, за весьма короткий промежуток времени Россия значительно продвинулась в институциональном обеспечении корпоративного строительства. При этом сам переход в РФ от «принципов поведения» (Кодекс-2002) к «принципам корпоративного управления» (Кодекс-2014) не стал формальным моментом. Отныне публичные компании обязаны раскрывать в годовом отчете информацию о соблюдении принципов общероссийского «Кодекса корпоративного управления». Тем самым была подчеркнута актуализация для российской экономики корпоративных отношений, обозначен *переход* от проповедования корпоративных стандартов к их практическому использованию в качестве инструмента экономической рационализации.

Кроме институционального обеспечения внедрению «корпоративных стандартов» призвана способствовать развитая *инфраструктура взаимодействия*. Так, вслед за институтами финансового рынка в креативную поддержку подключены ассоциации *отраслевых* производителей, различные деловые клубы, объединения корпоративных директоров, а также специализированные СМИ, которые отслеживают новейшие тенденции в поведении российского бизнеса. В целом, столкнувшись с фактом исчерпания преимуществ «догоняющего развития», при решении задач долговременного экономического роста российские компании-лидеры все более активно стремятся использовать корпоративные методы управления, в том числе и реагируя на международные санкции.

Следует признать, что при заметном отставании от международного уровня Беларусь все же располагает определенным опытом формирования корпоративной культуры. Так, Законом Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» в качестве организационно-правовой формы бизнеса признано акционерное общество. На текущий момент акционерные общества доминируют в банковском деле, они широко представлены в сфере торговли и промышленности. В течение последних 10 лет ряд крупных госпредприятий был преобразован в так называемые «государственные акционерные общества». Была предпринята попытка использовать принципы корпоративного управления при создании холдингов и других объединений мезоэкономики.

Безусловно, провал программ модернизации деревообработки и других видов производств, где в качестве доминирующей организационно-правовой формы выступало ОАО, заставил обра-

тить внимание на неэффективность белорусских *акционерных корпораций*, созданных в ходе административной приватизации, культивируемых там моделей финансового и управленческого менеджмента, маркетинга. Институциональная неэффективность административно созданных холдингов (управляющих компаний) также обуславливает необходимость реформировать подходы к национальному корпоративному строительству.

В последнее время негативные моменты в функционировании акционерного капитала были учтены белорусским правительством и денежной властью, например, при разработке «*Концепции управления государственной собственностью*», «*Стратегии реформирования и реконструкции госпредприятий*» (2016), а также при разработке новой редакции упомянутого выше закона (2018). В комплексе мер по реализации «Программы социально-экономического развития РБ до 2020 года» (далее — Программа-2020) в качестве основных преобразований корпоративного характера обозначены:

- преобразование по централизованным планам республиканских унитарных предприятий, из числа стратегически значимых, в ОАО;
- повышение уровня *корпоративной культуры* в ОАО с государственным участием; выход ОАО на международные финансовые площадки;
- совершенствование корпоративных взаимоотношений в ранее созданных *холдингах* и объединениях (ФПГ);
- создание *госкорпораций* как управляющей структуры отраслевого и национального уровня, в состав которых намечено передавать стратегически значимые государственные предприятия;
- корректировка функций госорганов в части управления активами организаций (развитие корпоративного управления собственностью по вертикали);
- внедрение в стратегически значимых госорганизациях передовых мировых *практик корпоративного управления* с привлечением профессиональных управляющих; совершенствование института представителя государства;
- организация подготовки и переподготовки специалистов в сфере корпоративного управления [1].

В комплексе мер по выполнению Программы-2020 решение задач по повышению эффективности управления *государственными* организациями рассматривается сквозь призму корпоративного строительства. Предусмотрена даже разработка профильного *закона*, который должен регулировать вопросы функционирования государственных организаций на основе корпоративных стандартов.

Корпоративные стандарты. Следует отметить, что в отечественной экономической литературе артикулирование принципов корпоративного управления на предприятиях *госсектора* еще не получило достаточного отражения. Корпоративность госкапитала количественно и качественно отождествляется с акционерным капиталом, или с разновидностью предпринимательской культуры [2].

Поэтому стремление сократить дефицит знаний об использовании принципов и стандартов корпоративного управления на платформе государственного предприятия предопределило предметную область данной публикации.

Обратим внимание на то, что далеко не во всех странах *корпорация* (от лат. *corporation* — объединение, союз партнеров, альянс, группа единомышленников, сословие) признана как *организационно-правовая форма* бизнеса. В России государственная корпорация признается лишь как организационно-правовая форма *некоммерческой* организации, т. е. как разновидность отраслевого или межотраслевого *объединения*.

При наиболее популярной трактовке под корпорацией обычно понимают *акционерное общество* (АО) — открытое, закрытое или специальное. Сюда же примыкают различные товарищества, общества с долевой собственностью (типа ООО, ОДО). В последнее время в качестве корпорации охотно воспринимается крупное *многопрофильное предприятие* со сложной цепью производственных взаимосвязей (фирма). При анализе отраслевого рынка продукта корпора-

ция обнаруживает себя как форма крупного бизнеса, достаточного для осуществления самофинансирования инвестиционных программ.

Вместе с тем в экономической сфере уже не одно столетие протекают процессы *инкорпорирования* (*тренды* ассоциативности), т. е. формирования и закрепления корпоративных стандартов управления и ответственности за принимаемые решения. При этом противоречия исходного этапа инкорпорирования, обнаруженные в механизме реализации собственности на капитал, более или менее последовательно разрешаются на различных этапах корпоративного строительства [3].

При любом подходе институциональную основу для исходного восприятия инкорпорирования крупного предприятия разных форм собственности составляют: а) *обособление* полномочий собственности-распоряжения от оперативного управления производством (становление *технократии Т. Вебера*); б) формирование производственной ассоциации наемного персонала (обращение процесса *внутрь*); в) *делегирование* полномочий по управлению на более высокий уровень, интеграционные процессы (выход во внешнюю среду).

Радикальным моментом выступает признание производственной ассоциации в лице коллектива предприятия, его права на производственное соуправление и экономическое самоуправление. Не случайно нынешнее предприятие определяется прежде всего как *организация* [4].

Поэтому при трактовке содержания понятия «корпорация современного типа» используется широкий перечень *внутренних* и *внешних* признаков, которые указаны на схеме.

Внутренние и внешние контуры корпоративного управления унитарным государственным предприятием



Обращаясь во *внутреннюю* среду, современная корпорация детерминирует особую модель ассоциативного управления, которая вслед за констатацией агентских *коллизий* между собственником и технократией, технократией и наемным работником в первую очередь обязана минимизировать разрыв интересов, мобилизовать социальные факторы экономического развития.

Однако смягчение «агентской проблемы» — не единственная задача корпоративного управления. Внутренними признаками современной корпорации выступают формирование *производственной ассоциации* и демократизация производства, социальные обязательства бизнеса по эффективному использованию человеческого капитала, обеспечение единства собственности, труда и управления.

В качестве *теоретико-методологической* базы внутренних контуров инкорпорирования используются положения таких концепций, как «*управленческая революция*», «*гуманизация труда*», «*демократизация производства*». Сюда же подключены институциональные «*теории фирмы*», «*лучей прав собственности*» и др. При анализе отчуждения системы управления технократией используются «*теория агентов*», «*теория передачи полномочий*», а также концепция «*несовершенных контрактов фирмы*».

Производственная ассоциация, отстаивая интересы наемного персонала, применяет прямые и косвенные формы демократии — представительство в органах управления предприятием, а также участие в формировании совета предприятия (производства, цеха, участка, бригады) с опорой на профсоюз. С учетом производственного соуправления, имеющего во многих странах ЕС профильную законодательную базу, определяются состав и функции наблюдательного совета директоров (НСД).

Определение полномочий исполнительной дирекции (правления) и совета предприятия, их взаимодействие — особая и весьма ответственная тема, выходящая за границы данной статьи. Отметим лишь, что обособление стратегического и оперативного управления, признание круга полномочий производственной ассоциации и развитие *производственного соуправления* являются сущностными признаками корпорации современного типа. Поэтому внутренний механизм корпоративного взаимодействия интересов должен предполагать:

а) размещение центра *стратегического управления* госпредприятием за границами прямого воздействия со стороны технократии; закрепление за технократией предприятия лишь *оперативного управления*;

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

в) участие ассоциации наемного персонала предприятия в выработке определенного круга управленческих решений (*соуправление*).

Технократия предприятия располагает специальными техническими знаниями и навыками оперативного управления. Свои полномочия менеджеры реализуют посредством *исполнительной дирекции* (правления), делегируя своих представителей в НСД.

В целом обобщение практики хозяйствования показывает, что *внутреннее* корпоративное управление, выстроенное по схеме «НСД — Правление исполнительных директоров; Совет предприятия», должно создавать эффективную систему сдержек и противовесов. За счет прозрачности управления обеспечивается минимизация рисков. Ресурсы компании рационально распределяются между различными направлениями бизнеса.

Со стороны *внешних контуров* «современная корпорация» характеризуется как *особый тип* взаимоотношений и взаимодействия организации с партнерами по бизнесу. Потенциал внешних отношений корпорации отражает, например, «теория заинтересованных лиц» (*ST*), которая обосновывает необходимость выделения взаимодействующих сторон, признания наличия заинтересованных «совладельцев» вплоть до развития государственно-частного предпринимательства [5].

Внешняя институциональная среда корпорации предопределяется наличием разнообразных *партнеров* — из сферы бизнеса, гражданского общества, судьба которых непосредственно зависит от деятельности предпринимательской фирмы. Но и результаты хозяйствования самой корпорации в свою очередь зависят от стратегического поведения субъектов внешнего окружения. Прежде всего, это так называемые прямые субъекты рынка (физические и юридические лица) — банки и прочие кредиторы, институциональные и частные инвесторы, покупатели продукции и поставщики сырья (см. схему).

Особые позиции в инкорпорировании всегда имеет местная община (регион). К внешней среде также относят так называемых «общественных контролеров» — отраслевые и региональные ассоциации, хозяйственные палаты, бизнес-союзы, профсоюзы, союзы предпринимателей, а также страховые компании, пенсионные фонды и СМИ, институты гражданского общества.

Широкий круг внешних «заинтересованных сторон», которые не являются собственниками предприятия, но в состоянии монополизировать отдельные «лучи прав на активы» предприятия, трактовку его репутации и бренда, классифицируется как «*совладельцы*» (*stakeholders*). Последние входят в состав НСД корпорации как независимые субъекты.

В деловой практике совладельцы (активные инвесторы), приходя к выводу о том, что *компания-партнер* неэффективна, незамедлительно выставляют за дверь вялое руководство, берут контроль в свои руки и меняют управленческую команду [6, с. 46].

Таким образом, по внешнему контуру корпорации обеспечивается координация интересов, что стимулируется долговыми, кредитными, контрактными и прочими взаимоотношениями.

Становление корпорации активно сопровождается так называемой *псевдоинтеграцией*, когда совместная форма собственности не возникает, но переkreщаются отдельные «лучи прав собственности», вырабатывается механизм совместного принятия стратегических решений (ФПГ, альянсы, стратегические группы, кластеры).

В итоге современная корпорация выглядит как вариант «договорной решетки» внутренних и внешних партнеров, как *кластерная* площадка по выработке стратегических решений по поводу рационального использования собственных и заемных ресурсов. *Современная корпорация* есть особый тип *ассоциативного поведения*, она отражает формирование совокупности структурированных отношений партнеров по поводу рационального использования ресурсов в условиях возрастания общественных потребностей и нарастания ценностей человеческого капитала.

Содержание корпоративного управления можно артикулировать исходя из того, что это область особых знаний — совокупность *правил и норм поведения*, с помощью которых участники экономических процессов становятся заинтересованными в оптимальном взаимодействии, определяют стратегические направления развития бизнеса. В целом корпоративное управление современного типа — это *институциональная сеть*, посредством которой принимаются решения по поводу распределения собственных и заемных ресурсов по конкретным направлениям хозяйственной деятельности, а также обеспечивается иерархический контроль выполнения принятых решений.

В качестве *сущностных функций* корпоративного управления выделяют следующие:

- обеспечение для компании стратегического поведения; реализацию стратегического управления бизнес-процессами;
- упорядочивание бизнес-процессов с учетом прибыльности и рентабельности; формирование в лице корпорации эффективного собственника;
- контроль за деятельностью менеджеров предприятия при исполнении функций оперативного управления;
- установление баланса интересов между собственностью, трудом и управлением;
- сохранение социальной стабильности и оптимального микроклимата, формирование полноценной производственной ассоциации, мобилизацию социальных факторов развития;
- закрепление позитивного внешнего окружения «совладельцев»; вовлечение различных групп совладельцев в структуру управления компанией.

Государственный корпоративный ландшафт. К *стратегическим* задачам развития госсектора следует отнести преодоление тренда снижения *пофакторной эффективности* производства. В условиях смешанной экономики государственный сектор обязан быть образцом высокой социально-экономической эффективности, наличия прогрессивных отношений найма, достойного уровня оплаты труда. Поэтому следует признать, что применительно к нынешнему состоянию экономики Беларуси позиционирование корпоративных отношений архиважно в государственных предприятиях и организациях.

Однако возникает сущностный вопрос: насколько корпоративные стандарты совместимы с организационно-правовой формой госпредприятия? Есть ли возможность трансформации нынешнего «технократического госпредприятия» в современное «госпредприятие корпоративного типа»?

Безусловно, относительно организаций государственной формы собственности обнаруживается определенная специфика. Тем не менее реформированное госпредприятие вполне может соответствовать основным *признакам* корпорации. В исходном пункте институционального анализа обнаруживается:

- бесспорное признание за госпредприятием статуса юридического лица, т. е. права на бессрочность существования;
- наличие у госпредприятия внутреннего содержания и интенсивного внешнего окружения; объединение юридических и физических лиц вокруг определенной социально-экономической цели;
- совокупность стратегических и коммерческих целей;
- обособленность имущества организации и кругооборота капитала;

- наличие на предприятии системы профессионального управления, или технократии, организационной структуры и иерархии управления;
- трансформация личной ответственности менеджера в ответственность предприятия;
- производственная ассоциация [7, с. 26].

Особая актуальность концепции корпоративного управления для госпредприятия связана с тем, что появляется возможность реформировать экономические отношения не за счет *приватизации* и сокращения объема госсектора, а разгосударствления и дебюрократизации управления национальным капиталом.

На наш взгляд, абсолютная отчужденность государственной формы собственности и ее скрытая приватизация технократией предопределяют выбор континентальной западноевропейской (или двухпалатной) модели корпоративного управления. Следуя курсом корпоратизации организаций госсектора нельзя обойтись: а) без выделения и нейтрализации социально-экономических противоречий, связанных с функционированием государственного сектора экономики; б) теоретического обоснования алгоритмов использования корпоративных стандартов ассоциативного управления применительно к *общенародной* государственной собственности.

Поэтому внедрение модели корпоративного управления нуждается в соответствующих *предпосылках* и специальном проектировании. На фоне имеющихся институциональных предпосылок целесообразно выделять этапы и фазы внедрения корпоративных стандартов.

Среди первоочередных предпосылок такого рода следует отметить: а) трактовку государственной собственности как «пучка лучей прав собственности»; б) обособление стратегического и оперативного управления; в) внедрение сбалансированной системы показателей хозяйственной деятельности корпорации; г) совершенное контрактное право; д) оптимизацию режима налогового администрирования; е) внедрение управленческого учета и МСФО, развитие внутренних информационных систем.

Для становления эффективной модели корпоративного управления особое значение имеет наличие у госпредприятия возможности выхода на фондовый рынок с ответственным правом эмитента на выпуск облигаций и других финансовых инструментов долгового характера. Также актуально и наличие в стране управленческих кадров нового поколения.

В ракурсе таких императивов относительно экономической системы Беларуси следует признать *дисфункциональность* многих предпосылок корпоративного строительства. Это касается уровня развития рынка корпоративных ценных бумаг, механизма банкротства, контроля со стороны холдингов и госконцернов, а также наличия подготовленных кадров.

Однако можно предвидеть и нарастание консервативного сопротивления. Тем более, что корпоративное строительство изменяет прежние схемы распределения национального дохода, обесценивает для многих интересантов ранее полученные дипломы. Ликвидация коррумпированного рынка должностей означает сокращение возможностей для присвоения бюрократической ренты. Поэтому вполне ожидаем перенос акцента корпоративного реформирования с содержательной стороны на формальные позиции.

Направления и задачи пополнения корпоративных знаний. Опыт передовых стран свидетельствует о том, что корпоративное строительство выступает весьма действенным механизмом, способствующим прогрессу и экономическому развитию, но перед экономической наукой стоят достаточно разнообразные задачи.

Отнесем к задачам *теоретической* экономики (политэкономии) исследование проблем, связанных с формированием на платформе госпредприятия эффективного собственника, использование при совершенствовании управления госпредприятием современной концепции «лучей прав собственности» на средства производства и создаваемый продукт (национальный доход). По сути дела, речь идет об обосновании программы обновления «экономической конституции», взаимоотношений между властью и общенародной собственностью, полномочиями производственной ассоциации и управлением организацией.

К тактическим задачам *прикладной* экономики (финансовый менеджмент, налогообложение) можно отнести, например, создание цивилизованных возможностей для выхода предпри-

ятий госсектора на внутренний и внешний финансовый рынок (кредитные обязательства, облигации), привлечение иностранных *технологически насыщенных* инвестиций,

При этом особые сложности возникают из-за того, что государственное предприятие ограничено в эмиссии финансовых инструментов особого рода. Поэтому в рамках корпоративной реформы потребуются изменить схемы взаимодействия банковского и промышленного капитала, сформировать механизмы «инвестиционного проектирования». Актуализация вопросов корпоративного управления (КУ) затрагивает исследование организационно-правовых форм предприятий, принципов функционирования национального хозяйственного механизма и основных бизнес-процессов.

К задачам *социальной* экономики можно отнести вопросы демократизации распоряжения национальным капиталом, мобилизации социальных факторов развития, полноценного участия «человеческого капитала» в формировании пофакторных доходов, а также социальной ответственности бизнеса.

Особая сложность корпоративного строительства в государственном секторе экономики связана с тем, что практическое использование соответствующих рекомендаций затрагивает интересы бюрократии и технократии как доминирующих социальных страт. Так что существует реальная опасность бюрократического и электорального *противодействия* корпоративным аспектам реформирования госсектора экономики.

В отличие от акционерного общества, где речь может идти о *совершенствовании* корпоративного управления, в условиях белорусской экономики применительно к госпредприятию ставится задача экспериментального внедрения принципов *ассоциативного* управления. Диалектическое снятие накопившихся коллизий госсобственности предполагает реформирование схем управления национальным капиталом, которые были унаследованы из советской модели административной экономики. По сути дела, речь идет о проведении ответственного этапа «*управленческой революции*» в сфере отношений собственности.

Для экономики Беларуси особое стратегическое значение имеет опыт управления государственными предприятиями, накопленный в странах континентальной Европы (Германия, Австрия, Швеция). В ситуации «догоняющей модернизации» обращение к мировому корпоративному опыту неизбежно так же, как и активная разработка *национальной* модели корпоративного управления.

Список использованных источников

1. Комплекс мер по реализации Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.01.2017 г., №18. — Режим доступа: <http://government.by>. — Дата доступа: 20.09.2018.
2. Методические рекомендации по организации корпоративного управления в акционерных обществах с участием государства [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://economy.gov.by>. — Дата доступа: 18.09.2018.
3. 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. 15–31.03.2017 г., ИБМТ. — Минск: Нац. библиотека Беларуси, 2017. — 323 с.
4. Головачев, А. С. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие / А. С. Головачев. — Минск : Выш. шк., 2015. — 788с.
5. Лемешевский, И. М. Государственно-частное партнерство как платформа для формирования корпоративных бизнес-знаний современного типа / И. М. Лемешевский, Л. В. Лемешевская // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XVI Междунар. науч.-практ. конф. 20–21.04.2017 г., ИБМТ. — Минск : Нац. библиотека Беларуси, 2017. — 236 с.
6. Бригхэм, Ю. Финансовый менеджмент : пер. с англ. / Ю. Бригхэм, Дж. Хьюстон. — 7-е изд. — СПб. : Питер, 2016. — 592 с.
7. Бочарова, И. Ю. Корпоративное управление : учебник / И. Ю. Бочарова. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 368 с.

Статья поступила 20.10.2018