

### **Динамика режимов корпоративного управления в транзитивных экономиках**

*Вопросы сущности, формирования и развития корпоративного управления (КУ) в странах с транзитивной экономикой являются весьма актуальными. В статье предлагаются режимы корпоративного управления в зависимости от этапа переходной экономики, описывается, каким образом происходит переход от одного режима корпоративного управления к другому.*

К странам с переходной экономикой относятся бывшие социалистические страны, входившие как в состав Советского Союза, так и страны Восточной Европы и Восточной Азии, т.е. те страны, которые находятся в переходном периоде от плановой экономики к свободной рыночной конкуренции [23].

В последнее время были предприняты многочисленные исследования корпоративного управления в странах с переходной экономикой (например, [1], [2], [4], [6], [7], [8], [22], [25]).

Отметим, что наше внимание будет сосредоточено на корпоративном управлении в приватизированных компаниях.

Предыдущие исследования (например, [10], [12], [17]) показывают, что рыночные преобразования в странах с переходной экономикой могут быть разделены на три этапа:

- ранний или бюрократический;
- промежуточный, или основанный на сетевых взаимоотношениях;
- поздний или рыночной.

Мы полагаем, что наиболее общей для всех стран с переходной экономикой является переход от ранней или бюрократической стадии ко второй, промежуточной, характеризующейся превалированием личных и социальных связей, с последующим переходом к поздней, или рыночной стадии.

Обзор литературы показывает, что в странах с переходной экономикой, на разных стадиях трансформации возникают различные режимы КУ [10], [13], [17].

В соответствии с выделенными стадиями трансформационного периода, можно выделить 3 режима КУ:

- бюрократический;

- основанный на сетевых взаимоотношениях;
- рыночный.

Известно, что бюрократический режим характеризуется иерархическими и бюрократическими структурами и сильным вмешательством государства в управление компаниями [5], [12].

Следующий режим КУ, основанный на сетевых взаимоотношениях предполагает неформальные ограничения (например, социальные отношения и нормы, личная власть, перекрестные владения акциями и советы директоров и т.д.) [13], [14].

Рыночное КУ включает в себя рынок корпоративного контроля и рынок труда топ-менеджеров, что описано в наиболее известных трудах по корпоративному управлению (например, [9], [11], [20]), а также и другие механизмы, непосредственно или косвенно основанные на рыночных силах, формальных правилах, и правоприменительной деятельности.

Мы предлагаем две основные *детерминанты* корпоративного управления в странах с переходной экономикой:

1) принадлежность *контроля* с целью защиты стейкхолдерами своих интересов в фирме;

2) источники *ресурсов* для выживания и роста фирмы.

Происхождение контроля может быть различным, и исходить как от самих стейкхолдеров, так и взаимоотношений на бизнес-арене, правовой системы или на рынке [9], [14].

Кроме характера *контроля*, другим фактором корпоративного управления являются *источники ресурсов*. Главной задачей заинтересованных лиц является выживание и рост компании, а отказ доступа к важнейшим ресурсам угрожает выживанию фирмы, а, следовательно, и интересам стейкхолдеров.

Компании используют все возможности, способствующие приобретению необходимых ресурсов. Конкретный поставщик ресурсов может диктовать свои способы управления [21]. Например, различие в подходах к корпоративному управлению в США и Японии основано на способе привлечения инвестиций: американские фирмы полагаются на фондовый рынок, а японские на банк, входящий в состав кейрецу [2].

*Полагаем, что в рамках конкретного периода трансформационного процесса, в каждом из режимов корпоративного управления, фирмы имеют какой-то определенный доминирующий источник контроля и ресурсов.*

Когда новые источники контроля и / или ресурсов становятся все более важными для компании, чем существующие, заинтересованные стороны проводят революционные изменения в управлении с целью их использования [18].

В результате, компании переходят из одного режима корпоративного управления в другой. В этой связи можно привести следующий пример. Многие японские фирмы в последнее время отказались от своих традиционных отношений с банками и обратились к рынкам ценных бумаг. Они изменили свою практику корпоративного управления, обеспечивая большее раскрытие финансовой информации и изменение структуры совета директоров [24]. Мы утверждаем, что переход от одного режима управления в другой мотивирован изменениями в доминирующем источнике власти контроля или ресурсов, или и в том и в другом.

Далее, при управлении в течение определенного этапа, корпоративное управление стабилизируется и, скорее всего, источники контроля и ресурсов будут неизменны.

Например, когда фондовый рынок стал доминирующим источником капитала для упомянутых выше японских фирм, он стал иметь над ними больший контроль, чем традиционно банки [24]. Несовместимость основных источников власти контроля и ресурсов создает конфликт в структуре корпоративного управления компании, вызывая движение к конвергенции этих источников [19].

Вышерассмотренные факты позволяют нам сделать несколько предположений.

*Предположение 1:* В странах с переходной экономикой изменения в принадлежности контроля и доминирующего источника ресурсов вызывает переход от одного режима корпоративного управления в другой.

*Предположение 2:* В ранней стадии переходной экономики, компании, использующие бюрократические механизмы корпоративного управления достигнут более высокой производительности и у них будет больше шансов на выживание, чем у фирм, поддерживающих корпоративное управление на основе сетевых взаимосвязей или рыночно-ориентированное.

*Предположение 3:* Компании вступают в стадию перехода от механизмов бюрократического контроля к основанным на сетевых взаимосвязях, когда государство перестает быть их доминирующим источником ресурсов и контроля.

*Предположение 4:* В промежуточной стадии переходной экономики, компании, которые демонстрируют корпоративное управление, основанное на взаимоотношениях в сетях, будут иметь более высокую производительность и больше шансов на выживание, чем фирмы, которые демонстрируют бюрократический контроль или рыночный механизм корпоративного управления.

*Предположение 5:* Последняя стадия трансформационного периода характеризуется преобладанием рыночных институтов. Компании, использующие рыночные механизмы корпоративного управления, будут иметь

более высокую производительность, чем компании, использующие бюрократический контроль или сетевые взаимоотношения.

Итак, мы предполагаем, что транзитивная экономика проходит три стадии: раннюю, среднюю и позднюю, соответственно бюрократическую, сетевую и рыночную.

Эти стадии предусматривают использование трех режимов КУ: бюрократический, основанный на сетевых взаимоотношениях и рыночный.

Мы утверждаем, что присутствуют две основные детерминанты на уровне фирмы корпоративного управления в странах с переходной экономикой: принадлежность контроля и источники ресурсов.

На ранней стадии основными источниками контроля и ресурсов является государство, что делает, как правило, эффективным бюрократическое корпоративное управление. Когда сетевая институциональная структура имеет большее влияние на фирму, чем бюрократическая, основными источниками власти и ресурсов фирма достигает точки перегиба и переходит от механизмов бюрократического контроля к сетевому.

Во время промежуточной стадии, основным источников ресурсов для фирм являются сетевые взаимоотношения, и соответственно КУ, основанное сетевых взаимосвязях является наиболее эффективным. По мере перехода к рынку, и развития рыночных институтов, компаниям выгодно выходить за рамки созданных сетей и применять рыночный механизм КУ. Время, необходимое для фирм, чтобы подойти ко второй точке перегиба зависит от таких факторов, как влияние институтов рынка и конкуренции, эффективность сетей и отношений, и степень встроенности компании в сеть. На поздней стадии, в силу развитости рыночных институциональных рамок, наиболее эффективным является рыночный механизм КУ.

Данные исследования имеют свои ограничения и требуют дальнейшего изучения, например, о влиянии институтов корпоративного управления на время смены режимов, практикующих компаниями.

## Литература

1. Andreff, W. (1999). Privatization and corporate governance in transition countries: Quantitative success and qualitative failure. *Management International*, 4, 11-30.
2. Aoki, MH (1994). The contingent governance of teams: Analysis of institutional complementary. *International Economic Review*, 35, 657-676.
3. Benson, JK (1977). Organizations: A dialectic view. *Administrative Science Quarterly*, 22, 1-21.

4. Berglof, E. (1995). Corporate governance in transitional economies: The theory and its policy implications in M. Aoki and HK Kim, (Eds.), *Corporate governance in transitional economies: Insider control and the role of banks*. Washington: The World Bank, pp. 59-98.
5. Boisot, M., & Child, J. (1988). The iron law of fiefs: Bureaucratic failure and the problem of governance in the Chinese economic reforms. *Administrative Science Quarterly*, 33, 507-527.
6. Buck, T., Filatotchev, I., Demina, N., & Wright, M. (2003). Insider ownership, human resource strategies and performance in a transition economy. *Journal of International Business Studies*, 34, 530-549.
7. Dharwadkar, R., George, G., & Brandes, P. (2000). Privatization in emerging economies: An agency theory perspective. *Academy of Management Review*, 25, 650-669.
8. Estrin, S., & Angelucci, M. (2003). Ownership, competition and enterprise performance. *Comparative Economic Studies*, 45, 173-188.
9. Jensen, MC (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *The Journal of Finance*, 48, 831-880.
10. King, LP (2001). The basic features of postcommunist capitalism in Eastern Europe: Firms in Hungary, the Czech Republic, and Slovakia, Westport, CT: Praeger
11. La Porta, R., Lopez de Silanes, F., & Shleifer, A. (1998). Corporate ownership around the world. *Journal of Finance*, 54, 471-517.
12. Le, S., Kroll, M., & Walters, B. (2010). The impact of institutional changes on corporate governance mechanisms in transition economies. *Journal of Management and Governance*, 14, 91-114.
13. McMillan, J., & Woodruff, C. (2000). Private order under dysfunctional public order. *Michigan Law Review*, 98, 2421-2458.
14. Ouchi, WG (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25, 833-848.
15. Peng, MW (2003). Institutional transitions and strategic choices. *Academy of Management Review*, 28, 275-296.
16. Peng, MW (2004). Outside directors and firm performance during institutional transitions. *Strategic Management Journal*, 25, 453-471.
17. Peng, MW, & Heath, PS (1996). The growth of the firm in planned economies in transition: Institutions, organizations, and strategic choice. *Academy of Management Review*, 21, 492-528.
18. Son A. Le, Mark Kroll, Bruce A. Walters Stages of corporate governance in transition economies (2011) Louisiana Tech University \* Ruston, LA
19. Seo, M., & Creed, D. (2002). institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. *Academy of Management Review*, 27, 222-248.

20. Shleifer, A., & Vishny, R. (1997). A survey of corporate governance. *Journal of Finance*, 52, 737-783.
21. Suhomlinova, OO (1999). Constructive destruction: Transformation of Russian state-owned construction enterprises during market transition. *Organization Studies*, 20, 451-483.
22. Wright, M., Filatotchev, I., Buck, T., & Bishop, K. (2003). Is stakeholder corporate governance appropriate in Russia? *Journal of Management and Governance*, 7, 263-290.
23. World Bank, (2002). World development report: Building institutions for markets. Washington: World Bank.
24. Yoshikawa, T., & Phan, PH (2001). Alternative corporate governance systems in Japanese firms: implications for a shift to stockholder-centered corporate governance, *Asia Pacific Journal of Management*, 18, 183-205.
25. Young, M., Peng, MW, Ahlstrom, D., & Bruton, GD (2002). Governing the corporation in emerging economies: A principal-principal perspective. *Academy of Management Best Paper Proceedings*.