

Специфика эволюции механизмов корпоративного управления в российских корпорациях

Воронов С.А., аспирант департамента «Корпоративных финансов и корпоративного управления»,

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

Научный руководитель: Беляева И.Ю., д.э.н., профессор департамента «Корпоративных финансов и корпоративного управления»

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

Аннотация. В статье раскрывается понятие корпоративного управления с различных точек зрения отечественных и зарубежных авторов. Проведён анализ внутренних механизмов корпоративного управления. Предложен вариант альтернативного понимания корпоративного управления, позволяет рассматривать корпоративное управление в качестве механизма связи между частями субъекта.

Ключевые слова: корпоративное управление, оценка стоимости, модели стоимости, моделирование, денежные потоки, факторы влияния

Specificity of evolution of mechanisms of corporate governance in Russian corporations

Voronov S.A., Post-Graduate Student, Department of «Corporate Finance and Corporate Governance», Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Scientific adviser: Belyaeva I.Yu., Doctor of Economics, Professor, Department of «Corporate Finance and Corporate Governance», Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Annotation. The article reveals the concept of corporate governance from various points of view of domestic and foreign authors. The analysis of the internal mechanisms of corporate governance. A variant of an alternative understanding of corporate governance is proposed; it allows one to consider corporate governance as a mechanism of communication between parts of a subject.

Key words: corporate governance, cost estimation, cost models, modeling, cash flows, factors of influence

В современных условиях российские корпорации выступают мощным фактором развития экономики России. Большое внимание вызывает поиск особенностей формирования инновационной модели корпоративного управления с позиции формирования соответствующих механизмов, в первую очередь – внутренних: политика распределения дивидендов, совет директоров, специфика отношений внутри корпораций. В контексте настоящей работы основное внимание уделяется нестандартным механизмам корпоративного управления, являющимся сложной иерархической системой стопов и уравнивающих факторов.

Начало научной дискуссии по проблематике совершенствования механизмов корпоративного управления положил труд Э.Берли и Х. Минза (Berlie, Means, 1932). Важной стадией в понимании проблемных вопросов корпоративного управления стали научные труды Р. Коуза, которые заложили фундамент актуальной ныне теории фирмы (R. Coase, 1960), создание альтернативного подхода анализа издержек, которые порождаются передачей прав и обязанностей, М. Дженсена и У. Меклинга (Jensen, Meckling, 1976). Экспериментальные изучения образа действий менеджеров (Donaldson, 1984) сочетались с теорией М. Дженсена (Jensen, 1986), согласно которой управленцы в корпорации (акционерная компания), стараются увеличить не стоимость управляемой организации, но, денежные потоки, которыми они могут управлять. Таким образом, рассматривается механизм согласования интересов

собственников акционерного капитала и аппарата управления, издержки, порождаемые делегированием полномочий в рамках корпорации.

В научных источниках часто корпоративное управление можно определить, как: определенную систему отчетности перед собственниками компании, доверенных лиц, управляющих организацией; метод реализации управленческой функции, обеспечивающий прозрачное и равномерное распределение результатов функционирования организации между всеми собственниками компании и прочими стейкхолдерами; совокупность инструментов, необходимых собственникам акционерного общества осуществлять контроль и влияние на топ-менеджеров организации для увеличения доходов и стоимости организации; система отношений топ-менеджмента организации и акционерами для гарантирования стабильной и эффективной работоспособности организации, охране прав акционеров и прочих стейкхолдеров [4].

В каждом поле деятельности самые эффективные – это решения, принятие которых связано с соблюдением нормативных общих принципов, к которым относятся: наличие полной и достоверной информации, профессионализм, беспристрастность, коллегиальность, принципы творческого мышления. Корпоративное управление обычно рассматривается как механизм внедрения общих принципов принятия эффективных решений в деятельность корпораций. Механизм рассматривается как специфическая группа факторов, инструментов, процессов, гарантирующих организации разработку и поддержку системы «сдержек и противовесов», важных и нужных для одобрения решения, в котором максимально были бы учтены выгоды каждого из стейкхолдеров, полностью были исключены злоупотребления в процессе созидания и распределения общей ресурсной базы [5].

В системе определений выделяются основные направления формирования механизмов корпоративного управления в зависимости от специфики функционирования корпорации. Беляева И.Ю. (2016) считает, что на данном этапе недостаточно интереса проявляется к внутренним институтам организации

и их развитию. Главным образом, в непубличных акционерных обществах это происходит по причине малого обеспечения необходимыми ресурсами, тяжелым финансовым положением и недовольством собственников компании в разрезе реализаций поставленных ими задач» [1]. Это свидетельствует о следующем: внутренние механизмы корпоративного управления развиты в большинстве организаций не на должном уровне.

Наибольшее беспокойство вызывает следующий фактор - наблюдение и оценка действий топ-менеджмента компании и разработка комплекса активностей в сфере корпоративного управления в общем являются общественными товарами – public goods; большинство сторон, которые заинтересованы в развитии менеджмента хотят снизить объем потраченных усилий и создать эффект «бесплатного проезда» – free-riding effect. Следует учитывать, также, следующий фактор – действительная активность в обеспечении функционирования организации напрямую связано со значительными расходами, становится ясным – даже из числа собственников компании, оказывающих непосредственное влияние на принимаемые решения, вовсе не все будут действительно участвовать в описанном процессе. Также, как и в предоставлении иных общественных товаров общие потраченные силы, в случае отсутствия определенных управленческих механизмов, окажутся недостаточными. Утвержденные в цивилизованных странах специальные механизмы корпоративного управления, часто – сложная иерархическая система стопов и противовесов. В основе данной системы стоят взаимоотношения владельцев компании (мажоритарии) и топ-менеджментов.

Механизмами внутреннего контроля учение провозглашает прежде всего наблюдение, которое осуществляет совет директоров. Но количество лиц в совете директоров в организации может быть весьма значительным. Доля директоров (преимущественно, которые не являются исполнительными) прежде назначаются топ-менеджментом (генеральным директором). Следовательно, с наибольшей вероятностью, будет иметь достаточно прочную связь с прежним составом управления компанией и подвержена влиянию прежнего способа

управления и стратегии в целом. Анализируя работу механизмов внутреннего контроля и движение топ-менеджеров, мы всегда приходим к одному и тому же следующему обстоятельству: описанные процессы очень крепко связаны с действием внешних для организации механизмов влияния: чем больше конкуренция на рынке труда и, в первую очередь, на рынке профессиональных управленцев, тем больше представителям топ-менеджмента следует учитывать во внимание интересы мажоритариев (держатели стратегических пакетов акций).

Иной механизм внутреннего контроля связан с созданием «противоборствующей стороны», которая выступает против стратегии, намеченной топ-менеджментом организации; в противоборстве утвержденного курса роста они желают получить поддержку иных собственников. Однако, для многих собственников развитие системы корпоративного управления является общественным товаром, следовательно активность части из них будут сталкиваться с пассивной или выжидательной позицией остальных участников(см. Ickenberry, Lakonishok 1993) [2].

Для прогресса взаимоотношений между владельцами корпорации (акционерами) и топ-менеджерами, между разными категориями собственников, между организацией, как единым целым, и иными стейкхолдерами используются следующие механизмы корпоративного управления: построение структуры собственности, стратегия корпорации, мотивационная система и вознаграждение сотрудников, финансовая прозрачность и раскрытие информации, организационные процессы, построение структуры управляющих органов, корпоративная культура.

Из указанных выше механизмов, одно из главенствующих положений занимает корпоративная культура - совокупность самых значимых гипотез, которые принимают сотрудники компании, которые выражаются в заявляемых корпоративных ценностях. Они являются векторами поведения и действий всех сотрудников компании [13].

Основное определение термина «корпоративная культура» говорит о том, что – это объединенное, упорядоченное, выраженное на языке определенной

классификации описание (свойство) компании, которое включает в себя: утвержденные и принятые сотрудниками компании нормы; принципы, способы распределения власти; утвержденный в организации стиль управления, единение и взаимосвязь сотрудников организации; свойственные компании пути устройства взаимодействия (то есть процедур координации, коммуникации, активностей по решению конфликтов и утверждению решений, построению внешних связей); формирование распределения ролей; ценностная система, поведенческие образцы, способы оценки результатов деятельности, типы управления» [6, с. 358–359].

Выделим ряд проявлений корпоративной культуры, которые наиболее крепко связаны с самим корпоративным управлением: ценностная система, которая определяется топ-менеджментом организации, и надзор за деятельностью топ-менеджеров, этические принципы и утвержденная стратегия отношения к стейкхолдерам. Описанные аспекты корпоративной культуры выражены в принятых внутренних регламентах организации, что доказано прогрессивной практикой корпоративного управления. Мы говорим, например о таких документах: кодекс корпоративного управления, кодекс этики, антикоррупционная политика, политика кадров, экологическая политика. Корпоративная культура это еще и традиции компании, внутренние отношения между сотрудниками компании, практика надзора за выполнением функций сотрудников, имидж компании и ее внутренняя рабочая среда.

Во время сотрудничества собственников компании и топ-менеджмента, возникают также и внешние проявления, которые оказывают влияние на других заинтересованных лиц – кредиторов, наемный персонал, государство, потребителей. Механизмом усвоения этих внешних проявлений выступают акционерные соглашения (соглашения между разными собственниками акционерного общества). Главная цель соглашения – настроить систему корпоративного управления в организации, с помощью состыковки интересов собственников компании, и иных заинтересованных сторон.

Механизм необходимости исполнения установленных в акционерном соглашении норм и условия связан с функциями гаранта, который отвечает за следование указанным правилам. Интернациональная практика показывает существование большого числа механизмов улаживания конфликтов как с привлечением гаранта, так и без него.

Соглашение может становиться самовыполняющимся контрактом, в котором сбой в выполнении условий одним из участников приводит к прямому аннулированию соглашения (невыполнению остальными участниками, указанных в нем условий). Выбор механизма урегулирования споров обусловлен величиной возможного ущерба, который возникает при нарушении условий акционерного соглашения, а также расходов на количественную оценку ущерба, работу механизма урегулирования споров (судебные расходы, расходы на гаранта), расторжением специфического контракта [12].

Самым распространенным механизмом разрешения конфликтов является привлечение гаранта. Гарантом может выступать третейский суд или медиатор. Процедура медиации – это досудебное урегулирование правового спора (конфликта) при привлечении третьей стороны – медиатора. В этом качестве с учетом предмета спора может выступать суд различных инстанций. К примеру, соглашение 23.10.1999 OTV Holding Limited, Sun Subsidiary, Open TV Corp., указанное соглашение в юрисдикции штата Калифорния (США), но все конфликты, которые возникают в сфере корпоративного управления, урегулируются относительно законодательства Виргинских островов Британии.

Акционерные соглашения могут содержать специфические механизмы решения спора. Бывают соглашения, в которых, каждая сторона назначит одного или нескольких представителей и одного или нескольких независимых лиц, которые способствуют принятию максимально эффективного решения.

О.В.Логиновский, Я.Д.Гельруд (2015) утверждают, что в случае осуществления весьма трудоемких крупных проектов и активностей в управлении ими, могут сразу участвовать несколько стейкхолдеров. Отбор методов и способов управления проектами значительно определен тем, кто из

стейкхолдеров проекта рассматривается на роль управляющего проектной деятельностью в определенном случае. Разным стейкхолдерам в проекте свойственны различные ожидания, роли, меры ответственности и действия. Эти отличия оказывают большое влияние на формирование ими задач проекта, методы, которые используют, инструменты и технологии решения задач управления, которые ориентированы на их уникальные потребности [8].

Социальные следствия бизнеса обусловлены взаимосвязанностью стремлений и активностей различных участников: компаний, государства, социума. Для получения сносных для каждого социальных результатов, по мнению автора, требуется специфический механизм взаимодействия заинтересованных сторон. В случае отсутствия или недостаточно эффективной работы такого механизма, вероятность жестких решений растет. Например, вероятность отзыва активов мажоритарными акционерами. Подобные меры сильно уменьшают стабильность бизнеса, как следствие – растут риски компании, и ее внешних заинтересованных сторон. Корпоративное управление – сложная постоянно изменяющаяся система, в рамках которой заинтересованные лица должно непрерывно реагировать на действия других стейкхолдеров, появляется необходимость создания и использования рассматриваемого механизма. Кизиль Е.В., Захаровский М.В. показывают, что важно выявлять области взаимодействия интересов заинтересованных сторон (власть-население-бизнес) при реализации программ развития территории [3].

А.Н. Лебедев полагает, что механизм взаимодействия заинтересованных сторон является совокупностью институциональных ограничений и катализаторов, которые формируют правила деятельности стейкхолдеров. Процесс сотрудничества – поэтапное изменение каждой заинтересованной стороной информационных и ресурсных «входов» в «выходы». Исходы взаимодействия, зависят от ресурсной базы и коммуникативной силы каждой заинтересованной стороны, и их объединений. Исходы преобразуются в формальные и неформальные контракты, основывающиеся на системе взаимных

обязательств заинтересованных сторон. Строение механизма должно быть адекватно его предназначению [10].

В 2016 году Президент РФ В. Путин подписал закон, направленный на совершенствование механизма регулирования крупных сделок и сделок с заинтересованностью акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью, сообщается на официальном портале правовой информации [9]. Помимо сделок, связанных с приобретением, отчуждением или возможностью отчуждения обществом прямо либо косвенно своего имущества, к числу крупных могут быть отнесены сделки, предусматривающие обязанность такого общества передать имущество во временное владение или пользование, либо предоставить право использования результатов интеллектуальной деятельности третьим лицам. Наряду с предварительным одобрением, документ допускает также последующее одобрение ранее совершенных крупных сделок: при размере сделки от 25% до 50% балансовой стоимости активов общества - единогласным решением совета директоров, более 50% - собранием акционеров большинством в три четверти голосов. Крупная сделка может быть признана недействительной по иску общества, члена совета директоров или акционера, владеющего более 1% процента голосующих акций [10].

Системный анализ изложенного материала, позволяет рассматривать корпоративное управление в качестве механизма связи между частями субъекта, которые достигли системного. Любой механизм является набором связанных элементов, последовательностью состояний, которые могут быть представлены в виде дополнительного процесса, который обеспечивает функционирование основного процесса, свойственного объекту, для системы корпоративного управления - процесса роста организации. Цель менеджмента организации состоит в осуществлении планов бизнеса, а цель корпоративного управления наивысшего уровня - в формировании и реализации механизмов развития организации, под которыми понимают процесс согласования интересов сторон корпоративных отношений или решения правовых противоречий между самими

акционерами, акционерами и менеджерами. Этот процесс отражен в создании и развитии планируемой структуры органов корпоративного управления [11].

Исходя из изложенного выше можно сделать следующие выводы. В целом, корпоративное управление это система правовых отношений, которые появляются в случае исполнения собственниками компании своих прав на участие в менеджменте организации, при выполнении и контроле выполнения управленческих решений органами корпоративного управления. В узком смысле корпоративное управление – это правовое регулирование деятельности органов корпоративного управления, которое направлено на развитие организации. Процесс согласования интересов участников корпоративных отношений рассматривается как механизм корпоративного управления. Необходимо отметить, что акционеры управляют корпорацией через органы корпоративного управления и контроля, поэтому указанный процесс отражается в специфике соответствующей структуры данных органов. Другими словами, их строении и связи.

Библиографический список

1. Беляева И.Ю. Роль стейкхолдеров в деятельности непубличных компании с государственным участием /Современные корпоративные стратегии и технологии в России: сборник научных статей: В 3-х ч. - М., 2016. С.6-16.

2. Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы/ Отчет по первому этапу исследований 2006-2007 года. Кол. авт. под. ред А.Д. Радыгина. – М.: Институт экономики переходного периода, 2007. – 176с.

3. Кизиль Е.В., Захаровский М.В. Механизм взаимодействия стейкхолдеров локальных социально-экономических систем муниципального уровня и его обоснование // Управление. Бизнес. Власть. – 2016. – № 4 (13). – С.32-37.

4. Корпоративное управление: история и практика. – М.: Федеральная служба по финансовым рынкам, 2005. – 24 с.

5. Кодекс корпоративного управления [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.cbr.ru/publ/Vestnik/ves140418040.pdf>

6. Лебедев А.Н. Функции и структура механизма взаимодействия стейкхолдеров / V МНПК «Управленческие науки в современном мире» Совершенствование системы корпоративного управления: новые подходы, технологии и инструменты. 6-7 декабря 2017 года—М.: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2017. - С 68-82.

7. Логиновский О.В., Гельруд Я.Д. Разработка комплекса адекватных математических моделей, реализующих функции различных стейкхолдеров и позволяющих обеспечить их эффективное взаимодействие при управлении сложным проектом // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника. – 2015. – Т. 15. – № 2. – С.131-138.

8. О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах»: Федеральный закон от 3 июля 2016 года №343-ФЗ. URL: <http://base.garant.ru/71435888/>

9. Президент РФ подписал закон о совершенствовании регулирования сделок АО и ООО / World Business Law, 5 июля 2016 года. URL: <http://www.worldbiz.ru/news-rf/detail.php?ID=5176>

10. Рошупкин В.Г. Понятие механизма корпоративного управления // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2016. – № 3. – С.38-45.

11. Тепман Л.Н Корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направления экономики и управления/Л.Н. Тепман. – Электрон.текстовые данные. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 239 с.

12. Ткаченко, И. Н. Оценка вклада стейкхолдеров в стоимость компании: пример российского банковского сектора / И. Н. Ткаченко, А. А. Злыгостев // Управленец. – 2018. – Т. 9, – № 4.

13. Шевченко И.Л. Корпоративная культура как механизм корпоративного управления в российских компаниях / Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2016. – Т. 10, – № 4. – С. 116–121

Reference

1. Belyaeva I. Yu. the Role of stakeholders in the activities of non-public companies with state participation / Modern corporate strategies and technologies in Russia: collection of scientific articles: in 3 hours, 2016. P. 6-16.

2. Internal mechanisms of corporate governance: some applied problems/ Report on the first stage of research in 2006-2007. Col. auth. under. ed. by A.D. Radygin. - M.: Institute of Economics of the transition period, 2007. – 176s.

3. Kizil E.V., Zakharovsky M.V. Mechanism of interaction of stakeholders of local socio-economic systems of the municipal level and its justification / / Management. Business. Power. – 2016. – № 4 (13). – Pp. 32-37.

4. Corporate governance: history and practice, Moscow: Federal service for financial markets, 2005, 24 p.

5. The code of corporate governance [Electronic resource]. — URL: <http://www.cbr.ru/publ/Vestnik/ves140418040.pdf>

6. Lebedev A.N. Functions and structure of the mechanism of interaction of stakeholders / V MNPК «Management science in the modern world» Improving the corporate governance system: new approaches, technologies and tools. December 6-7, 2017 – Moscow: Financial University under the Government of the Russian Federation, 2017. – From 68-82.

7. Loginovsky O.V., Gelrud Ya.D. Development of a complex of adequate mathematical models that implement the functions of various stakeholders and allow ensuring their effective interaction in managing a complex project // Bulletin of the South Ural state University. Series: Computer technologies, management, Radioelectronics. - 2015. – Vol. 15. –№ 2. – P. 131-138.

8. on amendments to the Federal law «on joint-stock companies»: Federal law № 343-FZ of July 3, 2016. URL: <http://base.garant.ru/71435888/>

9. the President of the Russian Federation signed the law on improving the regulation of transactions of JSC and LLC / World Business Law, July 5, 2016. URL: <http://www.worldbiz.ru/news-rf/detail.php?ID=5176>

10. Roshchupkin V.G. Concept of corporate governance mechanism // Bulletin of the Samara municipal Institute of management. – 2016. – № 3. – P. 38-45.

11. Tepman L.N. Corporate governance [Electronic resource]: textbook for University students studying in the field of Economics and management/L.N. Tepman. - Electron.text data. Moscow: unity-Dana, – 2017. 239 p.

12. Tkachenko, I.N. Assessment of the contribution of stakeholders to the company's value: an example of the Russian banking sector / I.N. Tkachenko, A.A. Zlygostev // Manager. – 2018. – Vol. 9, – №. 4.

13. Shevchenko I.L. Corporate culture as a mechanism of corporate governance in Russian companies / Bulletin of SUSU. Series «Economics and management». – 2016. – Vol. 10, – № 4. – P. 116-121