

Шумейко Михаил Валерьевич

кандидат экономических наук
докторант Российской академии
предпринимательства
dom-hors@mail.ru

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Аннотация:

В данной статье дается характеристика корпоративного менеджмента, который носит стратегический характер и находит как подкрепление, так и сопротивление в случае восточной и западной типов институциональных матриц. Раскрываются такие характеристики, как инновативность, конструирование отношений между руководителями и подчиненными как субъект-субъектных, отказ от принуждения и административного навязывания решений. Представлена интегративная модель создания системы корпоративного управления, названы основные признаки корпоративной модели управления бизнесом с учетом специфики институциональных матриц, определена перспектива российского корпоративного менеджмента.

Ключевые слова:

корпоративный менеджмент, восточная институциональная матрица, западная институциональная матрица, интегративная модель.

Shumeyko Mikhail Valerievich

PhD,
doctoral student, Russian Academy of
Entrepreneurship
dom-hors@mail.ru

MODELING OF CORPORATE GOVERNANCE SYSTEM IN RUSSIA

Summary:

This article describes the corporate management that is strategic and finds as reinforcement and resistance in the case of Eastern and Western types of institutional matrices. Reveal characteristics such as innovation, design relationships between managers and subordinates as a subject – of subjective, non-coercion and imposition of administrative decisions. Integrative model presented a system of corporate governance, called the main features of the corporate model of business management with specific institutional matrix to determine the prospects of the Russian corporate management.

Keywords:

corporate management, institutional matrix eastern, western institutional matrix, integrative model.

Корпоративный менеджмент носит стратегический характер, то есть исходит прежде всего из необходимости достижения фундаментальных, долгосрочных целей, даже если ради этого приходится жертвовать текущими интересами. Этот подход, на наш взгляд, носит амбивалентный характер и находит как подкрепление, так и сопротивление в случае обоих типов институциональных матриц.

Для восточной институциональной матрицы, с одной стороны, характерно стремление жить сегодняшним днем, не пытаюсь строить сложные долгосрочные планы. С другой стороны, призывы идти на жертвы сейчас, чтобы получить вознаграждение в будущем, также свойственны восточной матрице: характерным примером служит коммунистическая политика, проводимая в России советского периода.

Противостояние тактического и стратегического подходов в рамках западной институциональной матрицы детально описано видным социальным философом К. Поппером. К. Поппер противопоставляет восходящий к Платону подход утопической социальной инженерии предлагаемый им самим подход постепенной, поэтапной социальной инженерии (piecemeal engineering) [1, 199–200]. В случае «утопического» подхода сначала формулируется глобальная цель деятельности, которая затем оправдывает любые применяющиеся для ее достижения средства. Поэтапный подход предполагает последовательность локальных по масштабам, средствам и задачам действий, которые постепенно приводят к улучшению исходной ситуации.

Стратегический подход присущ лишь небольшому числу российских корпораций переходного периода, в то время как большинство их стремится скорее к максимизации прибыли в кратчайший срок. Как показывает дело «ЮКОСа», даже крупнейшие корпорации не могут быть уверены в стабильности условий внешней среды и должны быть готовы к неожиданным и неблагоприятным изменениям.

Еще одной важной характеристикой корпоративного менеджмента является его инновативность. Как показал еще И. Шумпетер, склонность к инновациям выступает одной из определяющих характеристик предпринимательской деятельности вообще. В инновационной деятельности можно выделить два аспекта: во-первых, это изобретение новых свойств или даже совершенно новых товаров и услуг, формирующих новые потребительские рынки; во-вторых, это

совершенствование форм и способов организации производства и управления, обеспечивающее более эффективную деятельность корпорации.

Первый аспект относится к области маркетинга, который выступает неотъемлемым компонентом современного бизнеса. Собственно, маркетинговую философию в широком смысле можно трактовать как философию бизнеса в целом, устанавливающую его цели и оправданные и рациональные способы их достижения.

Инновационность является имманентным атрибутом западной институциональной матрицы, ориентированной на изменения и постоянное движение вперед. Восточная матрица, напротив, предписывает стабильность и постоянство, склонна остерегаться изменений, особенно поспешных и непродуманных. Поэтому внедрение инноваций в практику российского предпринимательства сталкивается со значительным сопротивлением.

Наконец, важнейшим признаком современного корпоративного менеджмента является конструирование отношений между руководителями и подчиненными как субъект–субъектных, отказ от принуждения и административного навязывания решений. Субъект–субъектная парадигма отношений характерна для западной институциональной матрицы с ее акцентом на призмат личности, ее прав и свобод. На российских предприятиях попытки внедрения этой парадигмы зачастую принимают уродливые формы панибратства. Так, один из исследователей российского предпринимательства отмечает, что личные отношения мешают развитию бизнеса, что выражается в «непрофессиональном общении» при совершении сделок, в трудовых отношениях с наемным персоналом, в ситуациях, когда первоначальный найм производится среди родственников и знакомых, а потом возникают обиды по поводу оплаты и т.п.

В рамках экономической теории на стыке с социологией разработана интегративная модель создания системы корпоративного управления (рис. 1), которая может использоваться как универсальное средство формирования концепции корпоративного управления и на ее основе структуры, механизма и содержания корпоративного управления [2, с. 198].

Формирование концепции корпоративного управления включает:

- определение целей корпоративного управления. Цель есть желаемое состояние или некоторый конечный результат. Цели в широком смысле включают в себя намерения, целевые функции, временной аспект, критерии оценки эффективности корпоративного управления. Для выполнения глобальной цели организации может быть построена система целей, которая определяется совокупностью множества ее элементов. Одновременно с целями следует определить и миссию. Миссия – это не только стратегический ориентир деятельности высшего менеджмента и всего коллектива корпорации, но и все то, что создает ей неповторимый имидж. Миссия корпорации в процессе стратегического развития может сохраняться или изменяться в зависимости от изменения внешней среды;

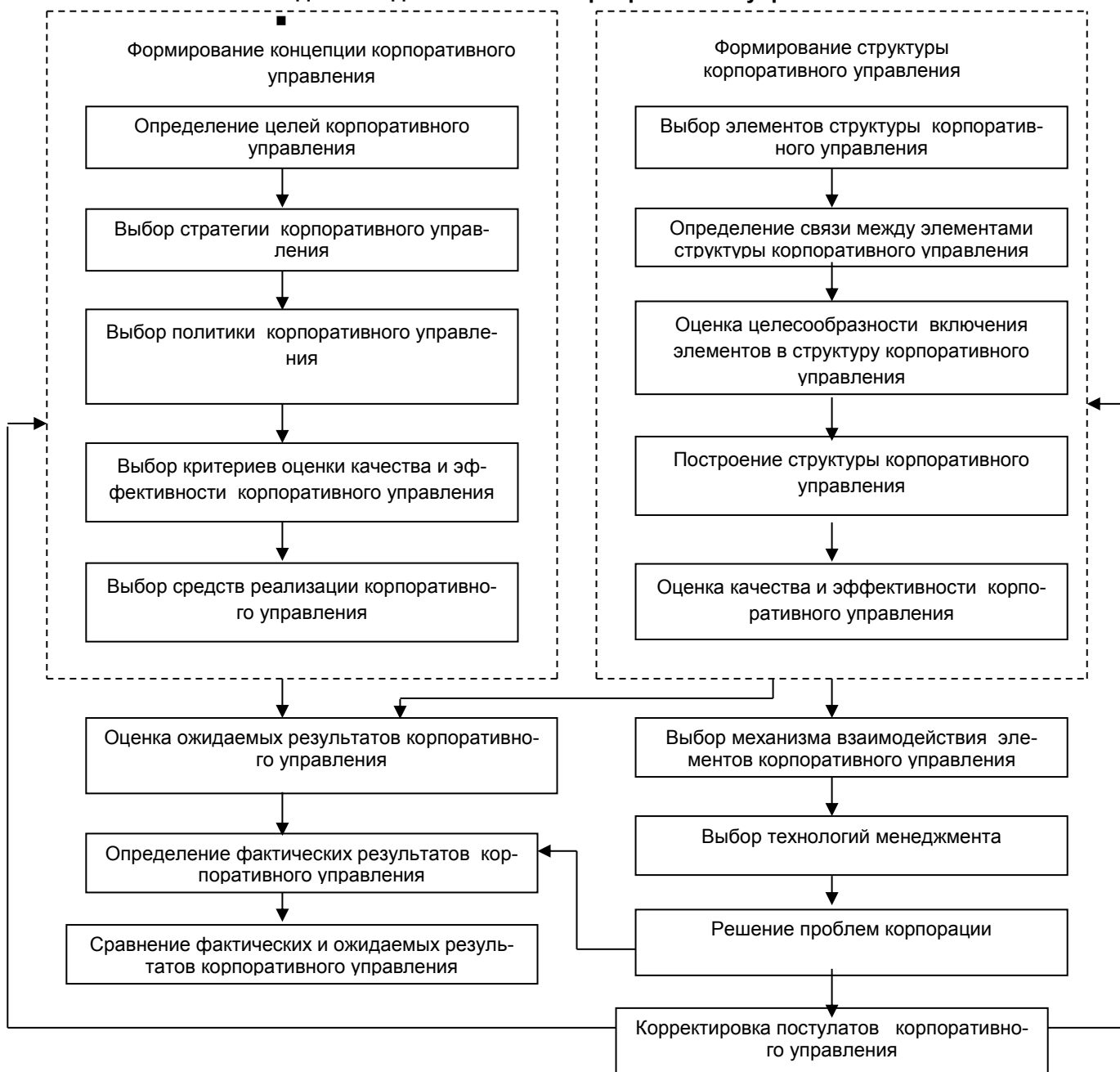
- выбор стратегии корпоративного управления. Стратегия корпорации представляет собой совокупность основных направлений ее деятельности, а также способов их реализации. В концепцию программы стратегического развития рекомендуется также включать мероприятия по обеспечению экономической устойчивости корпорации. Из существующих стратегий важнейшей является рыночная стратегия, определяющая все остальные стратегии, в том числе инновационную, экономическую, финансовую, социальную;

- выбор политики корпоративного управления, которая представляет собой выработку общего руководства деятельностью и принятия управленческих решений на высшем уровне менеджмента корпорации;

- выбор критериев оценки качества и эффективности корпоративного управления. Критерии, используемые для решения задач высшего менеджмента, должны логически совпадать с критериями, используемыми на последующих уровнях корпоративного управления. Возможными способами оценки таких критериев являются эвристические и экономико-математические методы;

- выбор средств реализации корпоративного управления, которые будут использованы для реализации того или иного варианта корпоративного управления в рамках разработанной концепции.

Рис 1. Модель создания системы корпоративного управления



Формирование структуры корпоративного управления предполагает:

- выбор элементов структуры корпоративного управления, состав которых определяется необходимостью иметь соответствующую информацию и принимать управленческие решения;
- определение информационных связей между элементами структуры корпоративного управления, призванных обеспечить надежную передачу данных между ними. Информационные связи должны быть представлены в виде ориентированного графа, упорядоченного по уровням корпоративного управления;
- оценка целесообразности включения элементов в структуру корпоративного управления может выполняться в основном с помощью эвристических методов. Освоение новых элементов в структуре корпоративного управления может вестись поэтапно ввиду ограниченности ресурсов;

- построение структуры корпоративного управления является важнейшей процедурой и выполняется на основе выбранных элементов и информационных связей между ними, включает формирование процессов управления и системы корпоративного контроля;

- оценка качества и эффективности корпоративного управления осуществляется на основе выбранных ранее критериев с учетом различных ограничений;

- выбор механизма взаимодействия элементов корпоративного управления – один из самых сложных этапов построения системы корпоративного управления, так как связан с необходимостью учета корпоративных интересов всех участников корпоративных отношений, а также с созданием условий для принятия оперативных управленческих решений;

- выбор технологий менеджмента используются в той или иной конкретной ситуации для повышения эффективности деятельности корпорации. При использовании технологий менеджмента необходимо наличие квалифицированных специалистов, их готовность к реализации этих технологий, оценка социально-психологических характеристик участников корпоративных отношений, учет их интересов;

- решение проблем корпорации, итогом решения которых является постановка новых задач, повышение квалификации специалистов корпорации, новые технологии менеджмента и т.д.;

- оценка ожидаемых результатов корпоративного управления, основным результатом которого является изменение количественных и качественных показателей деятельности корпорации, среди которых можно выделить экономические, материальные, информационные, трудовые, социальные, психологические и др.;

- определение фактических результатов корпоративного управления. На данном этапе происходит оценка значений показателей деятельности, выбранных на предыдущем этапе. Если с фиксацией и интерпретацией количественных показателей практически не бывает проблем, то с качественными показателями могут возникнуть определенные сложности. Источниками информации в этом случае могут быть анкетирование и тестирование работников корпорации, с целью выявления и оценки социальных, психологических и других показателей, связанных с изменением системы менеджмента корпорации;

- сравнение ожидаемых и фактических результатов корпоративного управления. При этом определяются положительные и отрицательные моменты в результате использования выбранной модели корпоративного управления, а также исследуются основные тенденции развития корпорации в рыночной среде;

- корректировка постулатов корпоративного управления. Проведенный анализ должен завершиться определением мероприятий, направленных на совершенствование корпоративного управления. Перечень рекомендаций представляется совету директоров для оценки ситуации и принятия управленческих решений.

Разработанная модель создания системы корпоративного управления позволит оперативно сформировать структуру корпоративных элементов и информационных связей между ними для эффективного взаимодействия хозяйствующих субъектов на всех уровнях корпоративного управления. Суммируем результаты проведенного анализа в таблице 1.

Необходимо также обратить внимание на то, что в России приняты и Кодекс корпоративного поведения, и Хартия корпоративной и деловой этики, однако они не работают. Исследования показывают, что собственники российских предприятий, какими бы путями они не обретали этот статус, хозяйствуют крайне неэффективно, и зачастую существенная доля чистых прибылей перехватывается менеджментом посредством перелива финансовых активов через оффшорные компании.

Оценивая состояние корпоративного управления в России, следует исходить из особенностей его социально-исторического генезиса. Современная российская экономика и социальное управление были рождены на фундаменте советской социальной и экономической системы, ориентированной на гигантизм в производстве и интенсивное потребление природных ресурсов, при полной ориентации на интересы государства, как абсолютно доминирующего субъекта. В этом смысле советское государство и было корпорацией. При новой экономике, в ходе приватизации, эта корпорация рассыпалась на множество более мелких, но все же масштабных: нефтегазовый комплекс, металлургия, химический комплекс, автопром. Государство формально остается равноправным акционером многих предприятий, но ведет себя в контексте постоянно меняющихся правил и смены элит так же, как не стесненный правилами приличия частный капитал, интересы которого тоже ясны: быстрые деньги и закрепление прав собственности.

Таблица 1 – Основные признаки корпоративной модели управления бизнесом с учетом специфики институциональных матриц

Признаки	Западная модель	Восточная модель
Замкнутость корпорации	Выражается в архетипе замка	Выражается в архетипе общины
Стирание различий внутри корпорации	Субсидиарный принцип поощряет делегирование ответственности за принятие решений и повышение самостоятельности подчиненных	Свойственна длинная бюрократическая цепочка, перекалывание ответственности за решения на руководителя организации, принятие высшими руководителями решений, входящих в объективную компетенцию их подчиненных
Корпоративная культура	В тексте работы на примере анализа А.И. Пригожина показана ярко выраженная дихотомичность атрибутов западной и восточной корпоративной культуры	– " –
Приоритет корпоративных интересов над личными и групповыми	Не свойствен, формируется лишь посредством побуждения (совокупности методов стимулирования)	Отвечает принципам соборности и коммуни-тарности, осуществляется на основе добровольного убеждения
Миссия корпорации	В большей степени ориентирована на удовлетворение личных потребностей	В большей степени ориентирована на удовлетворение общественных потребностей
Стратегический характер менеджмента	Существует поддержка в виде «утопического» подхода и противодействие со стороны «постепенной, поэтапной» социальной инженерии по К. Попперу	Отношение также двойственное: поддержка со стороны различных тоталитарных утопий, противодействие со стороны традиционной философии приоритета текущих, будничных дел
Иновативность Менеджмента	Полностью соответствует институциональной матрице	Отвергается институциональной матрицей
Субъект–субъектный характер отношений	Отвечает принципам примата личности, ее прав и свобод	Плохо соответствует матрице, принимает формы панибратства

Что же должно в перспективе характеризовать российский корпоративный менеджмент? Во-первых, прозрачность: структура собственности и хозяйственных операций в любой момент должны быть понятны и открыты для акционеров. Во-вторых, ответственность и подотчетность акционерам (собственникам). В-третьих, равное отношение к различным группам акционеров. В-четвертых, этичность бизнес-процессов. В-пятых, обеспечение защиты интересов всех вовлеченных сторон, всех акционеров. Вместе с тем очевидно, что это – идеальная модель.

С этой точки зрения, в сравнении с обозначенной идеальной моделью, оценка современного состояния корпоративного менеджмента противоречива. В России среда бизнеса только формируется, так что серьезно говорить об устоявшемся корпоративном управлении в российских компаниях рано. В достаточно зрелой степени он развит в зарубежных и смешанных по капиталу компаниях.

Здесь надо учитывать влияние общей социально-политической ситуации на эффективность корпоративного менеджмента. В первую очередь следует говорить о появлении такого важного фактора снижения рисков корпоративного управления в России, как политическая стабильность. Вместе с тем сохраняются прежние и возникают новые проблемы негативного воздействия государства на корпоративный сектор. В частности, сохраняется практика использования государственных органов власти в качестве инструмента борьбы за контроль над компанией или давления на конкурентов. К тому же процесс становления и укрепления новой власти означает появление новых дестабилизирующих моментов, связанных с модификацией реальных полюсов контроля в экономике. Жесткая политическая борьба вокруг реорганизации крупнейших естественных монополий (РАО «Газпром», РАО «ЕЭС России») в значительной мере отразила именно эти процессы. Проблемным является тот инструментарий, который стал достаточно широко применяться в 2000–2001 гг. для воздействия на корпорации.

Ссылки:

1. Поппер К. Открытое общество и его враги. М., 1992. Т. 1.
2. Корнеева Т.А. Корпоративный контроль в системе менеджмента. Автореф. на соиск. д.э.н. Самара, 2006.

References (transliterated):

1. Popper K. Otkrytoye obshchestvo i yego vragi. M., 1992. T. 1.
2. Korneyeva T.A. Korporativnyy kontrol' v sisteme menedzhmenta. Avtoref. na soisk. d.e.n. Samara, 2006.