

Кривенко Л.В., Милашенко В.М.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация

В статье исследованы проблемы формирования системы корпоративного управления в Украине. Рассмотрены особенности, принципы, модели и функции корпоративного управления. Определены перспективы развития корпоративного управления в Украине с учётом международного позитивного опыта.

Ключевые слова: корпорация, организация, эффективность, управление, корпоративное управление, модель, принципы.

I. Введение.

Сложившаяся в настоящее время экономическая ситуация в мире стала основой функционирования современных организационно-правовых форм хозяйствования. Одной из таких форм являются корпорации, которые представляют собой сочетание предпринимательской деятельности с сосредоточением функций управления в руках менеджеров.

К сожалению, в Украине создание новых организационно-правовых форм, процессы разгосударствления и перераспределение собственности не привели к появлению эффективных собственников в большинстве организаций. Дело в том, что в нашей стране существует значительное отличие процесса формирования системы корпоративного управления от фактически сложившегося в экономически развитых государствах. Оно заключается в том, что в странах с развитой экономикой корпоративные отношения формировались добровольным, постепенным и эволюционным путем, тогда как в Украине акционерная форма собственности для многих организаций была избрана в результате процесса приватизации государственного имущества.

II. Постановка задачи.

Целью статьи является исследование проблем и определение перспектив развития корпоративного управления с учётом отечественной практики и зарубежного опыта.

В процессе исследования были использованы такие методы: анализ и синтез – для определения основных проблем развития системы корпоративного управления в Украине; обобщение и систематизация – для определения понятия «корпоративное управление»; моделирование – для изучения различных моделей корпоративного управления; сравнение – для определения ключевых особенностей корпоративного управления.

III. Результаты.

Текущее состояние корпоративного управления в украинских организациях

ях, позволяет утверждать о его крайней неоднородности. Большая часть из них остается по-прежнему непрозрачной для инвесторов. В таких организациях не получает достаточного развития система корпоративного управления

Менеджеры корпораций должны конкурировать друг с другом за право управлять ими не на основе величины взноса в капитал корпорации, а опираясь на свой опыт, знания и способности. В современном мире будущее организаций во многом определяется качеством их управления, которое рассматривается как один из эффективных способов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности организаций. Сегодня для многих инвесторов налаженная система управления имеет не меньшее значение, чем финансовые показатели функционирования организаций. За жесткое соблюдение стандартов корпоративного управления они готовы платить высокую цену, обеспечивая тем самым прозрачность, защищенность и стабильность своих инвестиций.

Обострение конкуренции, смена технологий, рост требований к персоналу, сокращение жизненного цикла большинства товаров, предусматривают предъявление особых требований к управлению современными организациями. Среди наиболее важных проблем, которые создают трудности при формировании соответствующего современным условиям уровня корпоративного управления необходимо отметить нестабильную макроэкономическую ситуацию; неблагоприятное финансовое состояние большого числа вновь созданных организаций; противоречивое законодательство; недостаточный внешний контроль за менеджерами организаций; препятствия для проведения реальных процедур банкротства убыточных организаций; неразвитую систему финансовых институтов; препятствия для формирования эффективной корпоративной культуры.

Именно поэтому в последнее время большую актуальность в мире приобрел термин «корпоративное управление». К сожалению, в настоящее время отсутствуют комплексные исследования проблемы корпоративного управления. Вопросам развития систем управления деятельности корпораций посвящены работы таких отечественных и зарубежных исследователей, как Л. Абалкина, М. Альберга, И. Ансоффа, И. Бакланова, А. Берла, В. Богачёва, А. Гальчинского, С. Глазьева, С. Гроссмана, Дж. Гэлбрейта, В. Захарченко, Л. Канторовича, Н. Кондратьева, В. Леонтьева, П. Мамутова, М. Мескона, Г. Минса, Н. Найды, О. Харта, Ф. Хедоури, Г. Четгова и др.

Современные исследования, посвященные развитию корпоративного управления являются узконаправленными, разобщёнными, несистемными. При этом наблюдается отсутствие целостности представлений об управлении корпорациями и четкости их определения.

Сущность понятия «корпоративное управление» учёные трактуют по-разному. Согласно одной точки зрения, под корпоративным управлением необходимо понимать процесс регулирования собственником движения его корпоративных прав с целью получения прибыли, управления корпоративным предприятием, возмещения расходов через получение доли имущества при его ликвидации [1]. В соответствии с другим подходом корпоративное управление – это система органов, осуществляющих управление деятельностью открытых

акционерных обществ, которые отражают баланс интересов собственников, с целью сохранения максимально возможной прибыли от всех видов деятельности общества согласно норм действующего законодательства [2].

Исходя из вышеназванных определений, корпоративное управление следует трактовать в узком и широком значении. В узком смысле корпоративное управление - это процесс, в соответствии с которым корпорация представляет и обслуживает интересы инвесторов. В широком - корпоративное управление представляет собой систему взаимодействия, которая отражает интересы органов управления компании, акционеров, заинтересованных лиц, и направлена на получение максимальной прибыли от всех видов деятельности организации в соответствии с действующим законодательством, учитывая при этом международные нормы и стандарты.

Разброс трактовок понятия «корпоративное управление» чрезвычайно велик. Споры о том, что именно в себя включает это понятие, не умолкают. Ряд учёных считают, что в корпоративном управлении главную роль играют собственники, в то время, как другие авторы отдают предпочтение организациям. Однако собственники не существуют без организации, тогда как последняя может функционировать с тем или иным собственником.

Некоторые учёные под корпоративным управлением понимают управление наемными менеджерами конкретным хозяйствующим субъектом вне зависимости от формы собственности в интересах собственников. Данное определение даётся после разделения всех лиц, заинтересованных в успешной деятельности корпорации, на три группы: акционеров, наемных руководителей высшего звена, подотчетных собственникам, и наемных работников. С учетом этого следует провести грань между корпоративным управлением и управлением корпорацией, понимая под последним целенаправленное воздействие на ход функционирования хозяйствующего субъекта, имеющего конкретную форму собственности и подпадающего под законодательство о корпорациях. Вместе с тем корпоративное управление должно оцениваться с позиции организационной модели, которая призвана, с одной стороны, регулировать взаимоотношения между менеджерами организаций и их собственниками, а с другой — согласовывать цели различных заинтересованных сторон, обеспечивая тем самым эффективное функционирование организаций. Ряд авторов под корпоративным управлением понимают также деятельность органов хозяйственных обществ по подготовке, принятию конкретного управленческого решения и его реализации.

Вышеназванные определения позволяют понимать под корпоративным управлением систему обеспечения эффективной деятельности организации посредством взаимодействия собственников, органов управления и заинтересованных лиц с целью получения максимальной прибыли в соответствии с действующим законодательством и международными стандартами. Одним из ключевых элементов повышения экономической эффективности является корпоративное управление, включающее комплекс взаимоотношений между администрацией организаций и другими заинтересованными лицами. Корпоративное управление определяет рамки, в которых намечаются задачи, средства их ре-

ализации, а также контроль за результатами деятельности организаций. Корпоративное управление должно создавать стимулы для того, чтобы руководство организаций стремилось к достижению целей, отвечающих их интересам и более эффективному использованию ресурсов.

Таким образом, значимость эффективности системы корпоративного управления выходит за пределы интересов отдельно взятой организации. В первую очередь, корпоративное управление влияет на инвестиционные процессы и возможности взаимодействия с мировым финансовым рынком, что непосредственно связано с экономическим ростом. Практика корпоративного управления непосредственно воздействует на поток внешних инвестиций в экономику стран. Поэтому без формирования прогрессивной системы корпоративного управления невозможно обеспечить эффективные капиталовложения.

Корпорация играет особую роль в ходе институционализации нового социально-экономического порядка, который, в основном, формируется спонтанно. Для анализа этого процесса могут быть использованы ключевые постулаты социэкономии. С точки зрения данного подхода центр власти может находиться на различных уровнях. Поэтому более целесообразным является использование комплексного подхода, который стал активно применяться в Западной Германии в начале становления ФРГ как самостоятельного государства. Многочисленные эмпирические исследования свидетельствуют о том, что чем ниже уровень экономического развития страны и чем несовершеннее существующая институциональная система, тем выше концентрация собственности, которая является реакцией на слабую правовую защищенность инвесторов в рамках национальной модели корпоративного управления.

Проблема корпоративного управления не может рассматриваться в отрыве от социально-экономического развития. Поэтому главная задача менеджмента - найти адекватное сочетание интересов общества и экономики.

Многие современные корпорации в развитых странах, с одной стороны, разукрупняются, а с другой - меняют свою структуру, отказываясь от вертикальной интеграции. Ключевыми особенностями, обуславливающими направления развития корпоративного управления, являются такие: пересмотр действующей правовой базы; необходимость повышения удельного веса работников в управлении организацией (особенно в принятии управленческих решений); заинтересованность стратегических инвесторов в долгосрочном развитии организации; препятствие возникновению конфликтов участников корпоративных отношений [3].

Важным является тот факт, что для Украины, которая длительное время не имела своей корпоративной культуры управления, чрезвычайно актуальным выступает создание собственной корпоративной модели, которая не должна полностью копировать другие страны, а отражать социально-экономические особенности развития нашего общества. На наш взгляд, такая система должна формироваться в соответствии с европейскими традициями и отражать позитивный опыт корпоративного управления, эффективность которого подтверждена на практике.

В настоящее время в мире выделяют три основных модели корпоративного управления: немецкую, англо-американскую и японскую. Их отличия заключаются в особенностях законодательного регулирования; неодинаковом количестве участников организаций; механизмах их взаимодействия; в различных принципах разделения полномочий между менеджерами. В данной связи следует отметить, что в основе корпоративного законодательства Украины использована германская модель корпоративного управления. Поэтому система правления является двухуровневой: первый уровень — наблюдательный совет, в который входят представители акционеров, второй — исполнительный орган (включает наемных менеджеров).

Существует несколько точек зрения в отношении специфики развития украинской модели корпоративного управления. Первая точка зрения исходит из того, что германский вариант корпоративного управления больше соответствует украинским условиям, где решающую роль в контроле над организациями получают банки. Второй подход ориентирован на американский путь развития корпоративного управления, где основным направлением является обеспечение внешнего контроля акционеров через фондовый рынок. Третья точка зрения сводится к тому, что структура собственности в Украине только формируется, а организации используют переходную модель корпоративного управления. Основной отличительной чертой такой модели является то, что наряду с формальными механизмами корпоративного управления, неформальным путём формируется координирующий центр, отвечающий за функции управления бизнесом.

Важной специфической характеристикой украинской модели корпоративного управления является извлечение доходов от акционерной собственности не через прибыль, а через контроль доминирующего собственника над финансовыми потоками организации. Формирующаяся в украинской экономике закрытая модель корпоративного управления с высококонцентрированной собственностью при ограниченных возможностях внешнего контроля препятствует внедрению прогрессивных методов корпоративного управления. Такой тип корпоративного управления большинства отечественных организаций развивается в направлении усиления роли механизма прямого контроля: с одной стороны, устанавливается абсолютный контроль со стороны координирующего центра, а с другой — не развит или вообще отсутствует внешний механизм контроля, что ведет к закрытости системы корпоративного управления. При этом возникает конфликт интересов участников корпоративных отношений. Это делает возможным выделение негативных черт развития украинской модели корпоративного управления: перманентный процесс перераспределения собственности; низкие стандарты прозрачности информации о деятельности организаций, которые препятствуют привлечению внешних инвесторов; неэффективность государственного контроля.

Существующая на сегодняшний день модель корпоративного управления формировалась в экономике Украины спонтанно, без надлежащего теоретико-методологического исследования. Поэтому эффективность её функционирования недостаточна. В связи с этим важным является определение направлений, мето-

дики и методов её трансформации, а также поиск механизмов, которые сделают возможным повышение её эффективности. Одновременно следует выделить четыре ключевых принципа, лежащих в основе эффективного корпоративного управления: честность (инвесторы должны быть уверены, что их собственность надежно защищена от экспроприации); прозрачность (организации должны своевременно раскрывать достоверную и полную информацию о своём финансовом положении); подотчетность (менеджеры организации должны быть подотчетны собственникам) и ответственность (организации должны соблюдать законы и этические нормы). Вместе с тем неэффективное законодательство является главным препятствием, наряду с отсутствием высококвалифицированных специалистов, полной информации и новых знаний, наличием большого риска, на пути к внедрению корпоративного управления в отечественных организациях.

Ещё одним важным фактором, определяющим становление национальной модели корпоративного управления, является слабость рыночных институтов, которые должны обеспечивать его эффективность. К факторам внешней среды, которые воздействуют на эффективность формирования системы корпоративного управления, необходимо отнести такие: общее состояние экономики; законодательную базу; развитость рынка ценных бумаг; уровень конкуренции; состояние развития информационной инфраструктуры. Не менее важное значение имеют факторы, влияющие на внутреннюю среду организации. Одновременно в процессе принятия решений руководство организации должно учитывать интересы всех заинтересованных лиц.

Одной из важнейших сторон деятельности любой экономической системы являются взаимоотношения организаций с поставщиками. Суть взаимодействия организации со своими работниками сводится к справедливой оплате труда, равенству возможностей, безопасности, свободе самовыражения. Специфика деятельности организации заключается в объединении таких составляющих, как: финансовых ресурсов собственников с целью формирования капитала, знаний и навыков персонала, направленных на выполнение текущих задач. В целом, деятельность организаций достаточно разнообразна; она включает в себя финансовую активность (привлечение ресурсов, инвестирование), производственно-хозяйственную деятельность (производство, инновации, качество), а также управление собственностью, оперативными активами, антикризисное управление.

Таким образом, при реализации эффективного корпоративного управления могут быть достигнуты определенные преимущества. Практика корпоративного управления является одним из важнейших факторов, которые определяют способность организаций выйти на внутренние и внешние рынки капиталов. При реализации принципов надлежащего корпоративного управления обеспечивается необходимый уровень защиты прав инвесторов, поэтому они воспринимают как эффективно управляемые организации, способные обеспечить приемлемый уровень доходности вложений. Организации, которые придерживаются стандартов корпоративного управления, добиваются уменьшения стоимости

внешних финансовых ресурсов, используемых ими в своей деятельности, а значит и снижения стоимости капитала в целом. Следует отметить, что в последнее время среди инвесторов, предоставляющих заемный капитал, наблюдается тенденция включения позитивной практики корпоративного управления в перечень ключевых критериев, применяемых в процессе принятия инвестиционных решений. Поэтому внедрение эффективного корпоративного управления может снизить процентную ставку по ссудам и займам.

Организации, сумевшие добиться даже незначительных улучшений в корпоративном управлении, могут получить весьма существенные преимущества по сравнению с другими организациями, действующими в тех же отраслях. При повышении качества корпоративного управления совершенствуется система отчетности. Одновременно минимизируется риск недобросовестного поведения должностных лиц организации и совершения ими сделок в собственных интересах. Кроме того, улучшается контроль за работой руководителей и усиливается связь системы вознаграждения менеджеров с результатами деятельности организации.

IV. Выводы.

Таким образом, проблемы эффективного управления всегда стояли перед руководством любой организации. Поэтому дальнейшее совершенствование эффективности корпоративного управления в Украине должно осуществляться по следующим направлениям: защита прав акционеров (приобретение и продажа организацией своих акций); культивирование соответствующей этики; подбор квалифицированного персонала организации. Это связано с появлением таких крупных интегрированных диверсифицированных объединений, какими являются корпорации.

Надлежащая система корпоративного управления способствует эффективному использованию капитала корпорации, облегчению доступа к различным типам рынков, привлечению инвестиций. Однако следует отметить, что в Украине процессы формирования корпоративного управления в организациях проходят недостаточно часто с грубым нарушением действующего законодательства. Не способствует развитию корпоративного управления низкий уровень деловой культуры, тенезация и криминализация бизнеса, отсутствие должных партнерских отношений в предпринимательском секторе. В этой связи необходимо адаптировать богатый мировой опыт к условиям украинской действительности.

Для отечественных организаций представляется необходимым выработка научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию корпоративного управления, реализация которых позволит достичь наивысшей степени рациональности поведения участников корпоративных отношений и сделать более интенсивным процесс качественных изменений в национальной экономике.

Литература

- 1 Евтушевский В. А Основы корпоративного управления. - К.: Знание-Пресс, 2002.
- 2 Румянцев С.А. Украинская модель корпоративного управления: становление и развитие.- К.: Знания,2003.
3. Цурік О. Тенденції розвитку системи корпоративного управління // Схід. - 2007. - №4(82). - С. 46 – 50.

Кривенко Л.В. Проблемы и перспективы развития корпоративного управления: отечественный и зарубежный опыт / Л. В. Кривенко, В. М. Милашенко // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ.- 2009. – Вип. 248. - С. 726 – 733.