

## ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУРАХ

Н. Г. Хвесюк

Для эффективной деятельности корпораций особое значение имеет развитие внутренних социальных отношений. Артельность, коллективизм — ментально идентичные их формы легко реализуются в практике акционерного общества при активном участии массовых акционеров в планировании деятельности и принятии стратегических решений. Современные условия выдвигают новые требования к корпорациям, что заставляет искать новые пути оптимизации существующих социальных отношений.

*Ключевые слова:* корпорация, корпоративизм, коллективизм, социальные отношения, экономическое поведение, пути оптимизации.

Корпоративные отношения — это система связей во взаимодействии между акционерами и руководством компании (акционерного общества, корпорации), а также с другими заинтересованными лицами, с помощью которой реализуется право акционеров.

За последние 10 лет много сделано по оптимизации системы корпоративных отношений. В 2003 г. был создан национальный Совет корпоративного управления, выпущен журнал «Корпоративное управление». Бизнес-сообщество и федеральная комиссия по ценным бумагам (в настоящее время — Федеральная служба по финансовым рынкам) разработали Кодекс корпоративного поведения. Создана нормативно-правовая база по деятельности независимых директоров.

Однако, в процессе реализации принятых решений по развитию отношений корпоративной собственности в России есть несколько сдерживающих факторов: неадекватная политика государства; информационная закрытость; агрессивная политика фискальных служб, контролирующих корпорации; неоправданное давление силовых структур на корпорации; несовершенство норм права в части защиты корпораций от рейдерских захватов; произвол коррумпированных чиновников, судов, силовиков; нерегулируемые ставки дисконтирования, увеличивающие риски вывода прибыли и активов.

В числе особых проблем стоит проблема конфликта интересов разных сторон. В складывающейся корпоративной системе экономическая власть, как правило, принадлежит узкой группе собственников, инвесторов. Права же управления этой собственностью делегированы агентам: совету директоров и менеджменту. При этом часто совет директоров берет на себя функции наблюдательного совета. Это порождает асимметрию в деятельности корпорации, поскольку менеджмент не всегда действует в интересах собственников, в том числе и инвесторов.

В плане оптимизации корпоративных отношений важно обратиться к мировому опыту. В мире существуют различные модели корпоративного управления отношениями собственности.

Так, например, англо-американская модель развита в таких корпорациях, как *Microsoft, IBM, Apple, General-Motors, Ford Motors* и др. Их характеризует: приоритет прав акционеров; осуществление основ-

ного контроля через рынок капитала; ориентация на преимущественное удовлетворение финансовых интересов акционеров; стимулирование динамичности развития компаний; приоритет банковского контроля; введение представителей банков в совет директоров компаний.

В немецкой модели (в корпорациях *Siemens, Deutsch Telekom, Volkswagen Group* и др.) главным и определяющим является следующее: акционеры играют решающую роль в стратегическом планировании деятельности компаний; упор делается на поддержании баланса интересов всех заинтересованных сторон и взаимной ответственности. Специалисты утверждают, что реализация этой модели корпоративных отношений способствует устойчивости бизнеса.

Японская модель (реализуемая в корпорациях *Sony, Toshiba, Toyota* и др.) включает в себя: ориентацию на социальную сплоченность на уровне компании; мотивацию на деловую сплоченность на уровне промышленной группы; сплоченность, которая имеет иерархический характер (пренебрежение интересами «младших» в обмен на патернализм «старших»); перекрестное владение акциями между компаниями-партнерами.

Для российских компаний: «Газпром», «Лукойл», «Ростелеком», «ММК», группа «ОНЭК-СИМ» и др. — характерно:

— совмещение функций владения и управления при формальной публичности компаний, доминирование инсайдерской модели корпоративных отношений [2, с. 92], связанной в то же время с высокими затратами на удержание собственности;

— низкий уровень внедрения международных стандартов корпоративных отношений;

— превращение менеджмента в аффилированную с собственниками структуру;

— присвоение прибыли доминирующими акционерами;

— информационная закрытость условий и коммерческих сделок;

— размывание пакетов акций, увод активов;

— блокирование присутствия на собраниях активной части акционеров, низкий уровень корпоративной культуры.

Специалисты считают, что «ЮКОС» была одной из первых российских компаний, которая пыталась

внедрять международные стандарты корпоративных отношений по управлению собственностью. Сегодня на международном уровне социальных отношений стремятся работать такие российские компании, как «Норильский никель», «Газпром», «Вимм-Билль-Данн», ММК, Аэрофлот, группа «ОНЕКСИМ» и др. Тем не менее, в них пока доминирует система: единоличные владельцы — менеджмент — наемные работники, часть акционеров.

На основе исследования причин возникновения противоречий между собственниками и менеджментом корпораций, несовпадения их экономических интересов, связанных с различием взглядов на ее развитие и распределение доходов, разрабатываются предложения по рационализации отношений собственности, заключающиеся в разумном наделении работников корпоративными ценными бумагами, оптимизации структуры капитала и создании информационных механизмов контроля за текущей деятельностью топ-менеджмента корпорации.

Повседневная практика деятельности бизнес-структур, научные исследования экономистов и социологов позволили выявить принципы эффективного развития корпораций. В обобщенном виде они могут быть представлены как:

— честность: уверенность инвесторов в том, что их собственность защищена от экспроприации;

— прозрачность: регламентированное по срокам раскрытие достоверности и полноты информации о финансовом положении предприятия;

— подотчетность: менеджмент предприятия должен быть подотчетен собственникам и топ-менеджерам;

— ответственность: соблюдение законов и этических норм государства, на территории которого работает предприятие;

Исходя из этого, можно определить факторы эффективности корпоративных отношений:

— внутренние документы, регламентирующие права акционеров и кредиторов на участие в принятии ключевых решений, в назначении совета директоров и правления, механизмы защиты от инсайдерских сделок, регламентация прав собственности и т. п.;

— открытость: полное раскрытие информации о реальном финансовом положении предприятия, его обязательствах, структуре собственности;

— стандарты деятельности: в том числе переход на международные стандарты финансовой отчетности;

— организация: регламентация процедуры избрания и функционирования совета директоров и правления [3].

В последнее десятилетие наиболее распространенными нарушениями, касающимися ограничения права акционеров, признаны: отсутствие достаточной информированности руководства корпорации о принятых решениях и их реализации, о происходящих существенных изменениях в деятельности компаний.

Конкретно нарушения проявляются в следующих формах:

— нерегулярное и неполное информирование

акционеров о результатах деятельности компаний, действиях корпораций, затрагивающих их интересы и оказывающих влияние на стоимость принадлежащих им акций;

— игнорирование компаниями статей законов о том, что эмиссии акций должны быть одобрены общим собранием акционеров, что фактически лишает акционеров реализации их прав;

— нарушение требований закона «Об акционерных обществах» в той части, где распоряжение активами компании, которые составляют менее 50% общей стоимости ее активов, требует единогласного решения совета директоров;

— отказ менеджмента привести устав компании в соответствие с законом «Об акционерных обществах».

А несколько лет назад в России широкое распространение получила практика препятствования реализации права акционеров эффективно участвовать и голосовать на общем собрании акционеров. Это, в частности, проявилось в следующем:

— неинформировании акционеров о времени и месте проведения собрания и его повестки;

— отказе в регистрации акционера на участие в общем собрании; отказ в предоставлении возможности акционерам направлять на собрания своих представителей;

— решении менеджеров компаний по снижению стоимости долей в активах компаний, принадлежащих миноритарным акционерам [5, с. 17].

Исследования показывают, что существующие сегодня в России общности, организации, предприятия являются конгломератом старого и нового стилей управления. Они основываются на формах собственности, которые мало того что сами малоэффективны (так как не соответствуют экономическому менталитету россиян), еще и не учитывают опыт трансформации отношений собственности развитых стран мира.

Многие сегодняшние предприятия неустойчивы, потому что их руководители предпочитают быть единоличным хозяином, используя только наемный труд. А наемный рабочий — это отчужденный от собственности, от корпоративных отношений человек. В результате хозяин и наемный работник проявляют разную мотивацию в процессе своего труда. Вот почему важно использовать принцип работы акционерного общества, когда персонал предприятия является участником социальных отношений, особенно отношений собственности. Наличие большого числа собственников, хозяев делает предприятие максимально устойчивым.

Корпоративные отношения учитывают иерархический принцип построения организации: акционеры (по аналогии — избиратели), наблюдательный совет, иногда совет директоров (по аналогии — парламент, т. е. законодательный орган), генеральная дирекция (по аналогии — Совет министров, т. е. исполнительная власть), группа менеджеров (по аналогии — государственный аппарат управления). Высший орган — собрание акционеров. Так работают акционерные предприятия в Европе.

С правовой точки зрения такую систему реализует формирование акционерного общества. Принятые

в 1995г. гражданский кодекс РФ (ч. 1) и Федеральный закон «Об акционерных обществах» определили новое правовое пространство для акционерных обществ, их организационно-правовую форму. Но эти законы до сих пор слабо работают.

В конце 90-х гг. XX в. Россия включилась в процесс разработки и внедрения кодексов корпоративного управления. Он не является нормативным правовым актом. Однако ФКЦБ России предприняла ряд мер, направленных на его внедрение в практику российских акционерных обществ.

Основу содержания кодексов корпоративного управления (кодексов «образцовой практики») составляют рекомендации, касающиеся организации, принципов и технологий деятельности совета директоров, который рассматривается как основной и наиболее действенный механизм регулирования деятельности корпораций.

Руководитель Российского института директоров И. Беликов отмечает, что интерпретация аспектов деятельности совета директоров весьма сильно различается в кодексах различных стран [1], но все провозглашают четыре основополагающих принципа:

- равное отношение ко всем акционерам, чьи права должны соблюдаться;
- подотчетность совета директоров и менеджмента;
- раскрытие информации и прозрачность, т.е. своевременное и полное предоставление финансовой и иной отчетности;
- ответственность за соблюдение интересов миноритарных акционеров и других групп интересов, а также за неукоснительное следование духу и букве закона.

В связи с этим Российским институтом директоров разработана программа улучшения корпоративного управления социальными отношениями, которая может оказать многостороннее положительное воздействие на российскую экономику [1].

Во-первых, она может способствовать достижению баланса во взаимоотношениях основных социальных групп и социальных институтов, вовлеченных в рыночное взаимодействие (федеральные и региональные органы власти, предприниматели, акционеры, персонал предприятий, местные сообщества), и способствовать их конструктивному взаимодействию.

Во-вторых, улучшение корпоративных отношений способствует повышению внутренней эффективности всех процессов в компаниях и их переходу на качественно новый уровень. Как справедливо замечают многие эксперты, посткоммунистическая Россия страдает не только от нехватки капитала, но и от его нерационального использования.

В-третьих, система раскрытия информации, лежащая в основе корпоративных отношений, чрезвычайно важна для России, которая страдает от теневого бизнеса и теневого общественного сектора экономики.

Доброе поведение регулирование деятельности корпораций, с одной стороны, делает понятной для российских бизнес-структур необходимость прозрачности совершаемых сделок, а с другой — подталкивает органы государственного управления

к более полному раскрытию для общества информации о своей деятельности и принятию более предсказуемых решений.

В-четвертых, применительно к российским реалиям, социальное партнерство может стать если не единственным, то наиболее эффективным средством борьбы с коррупцией, которую привыкли считать важнейшим фактором, снижающим конкурентоспособность России на международном рынке.

В-пятых, надлежащие социальные отношения в корпорациях оказывают значительную поддержку отечественным инвесторам и увеличивают их потенциал не только в качестве участников экономической деятельности, но и в качестве участников социальной и политической жизни страны, способствующих проведению политических, экономических, социальных реформ.

И наконец, при развитии корпоративных отношений у акционеров формируется потребность в повышении уровня своего экономического сознания, компетентности в оценке деятельности руководства компании. А реальное участие в деятельности акционерного сообщества развивает у людей важнейшие качества, механизмы экономической психологии, цементирующие корпоративные отношения и культуру.

Фундаментальным основанием отечественной корпоративной культуры в управлении отношениями собственности должны служить:

- традиционные российские формы психологии общинного хозяйствования (артель, кооператив и т. п.);
- научные и практические разработки социологов и психологов в данном ракурсе;
- первый опыт развития корпораций в России при переходе на рыночные отношения с учетом опыта иностранных фирм.

В социолого-психологическом измерении корпоративная общность может оцениваться по ряду таких параметров, как:

- понимание (непонимание), восприятие (невосприятие) необходимости развития корпоративных отношений, для чего нужна соответствующая экономическая информационная политика государства и самих корпораций;
- социально-психологические отношения к компаниям в обществе (формальное, неформальное);
- оценка состояния социальных отношений в компании и своего места в них (степень самоидентификации);
- установка, мотивация на корпоративное управление как стратегическое;
- оценка культуры управленческого аппарата (саморефлексия и внешняя экспертная оценка) [4, с. 26].

Социальное партнерство позволяет сформировать коллектив единомышленников, и в результате складывается (и с психологической, и социологической, и уж тем более с профессионально-экономической точек зрения) та самая кооперация, ассоциация, которая, как показывает мировая практика, — великая сила, обеспечивающая синергетический эффект. Это достигается при условиях, когда например, руководство компании делает заказ

на предмет оценки производственной и управленческой деятельности организации; менеджеры на этой основе ищут пути развития производства, оптимизации затрат и повышения мотивационного поля; рабочие получают интересную для них работу и соответствующую плату за нее; производственные предприятия предлагают свое уникальное оборудование и стремятся «засветить» его на отраслевых выставках и ярмарках; в СМИ поступает информация о производственных изменениях, которая будет интересна зрителям, читателям и т. д. Таким образом, обеспечивается стабильность в развитии корпоративных отношений и эффективность социального партнерства.

Корпорация должна включать в себя специалистов различных областей и уровней: один — хороший организатор, другой — замечательный юрист, третий — отличный финансист, четвертый — специалист по производству чего-либо, пятый — креативный маркетолог или рекламщик, шестой, седьмой, восьмой, девятый, десятый — отлично ладят со станками и т. д. Но все эти люди нацелены на общий результат, они все проблемы решают сообща, хотя и в рамках своих компетенций.

Итак, создание корпорации как общности новой формации развивает систему социальных отношений, адекватную историческому развитию России и требованиям общецивилизационных взаимосвязей,

она позволяет соблюсти баланс экономических методов с политикой, моральными факторами и просто человечностью. Необходим баланс между частной и корпоративной собственностью, между личной конкуренцией и социальной солидарностью общества. Тем самым, возможно формирование такой системы корпоративных общественных отношений, которая гарантирует отсутствие социальных конфликтов, так как она поддерживает достойный уровень существования всего общества.

#### Литература

1. Беликов, И. В. Методика формирования и развития практики корпоративного управления в средней компании / И. В. Беликов, В. К. Вербицкий // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. — 2007. — №7. — URL: [http://gaap.ru/articles/metodika\\_formirovaniya\\_i\\_razvitiya\\_praktiki\\_korporativnogo\\_upravleniya\\_v\\_sredney\\_kompanii/](http://gaap.ru/articles/metodika_formirovaniya_i_razvitiya_praktiki_korporativnogo_upravleniya_v_sredney_kompanii/).
2. Долгопятова, Т. Г. Концентрация акционерной собственности и развитие российских компаний (эмпирическое свидетельство) / Т. Г. Долгопятова // Вопросы экономики. — 2007. — №1. — С. 82—97.
3. Защита прав инвесторов / под ред. проф. В. В. Яркова. — М.: Деловой экспресс, 1998.
4. Ильин, И. А. О частной собственности. Русская философия собственности 18—20 вв. / И. А. Ильин. — СПб, 1993.
5. Корпоративное управление: учебн. пособие // под ред. А. П. Шихвердиева. Сыктывкар: Коми, 2002.

**ХВЕСЬЮК Наталья Георгиевна**, доцент кафедры философии и социологии, кандидат психологических наук, доцент, Южно-Уральский государственный университет, сфера научных интересов: корпоративное управление отношениями собственности. E-mail: [public74@mail.ru](mailto:public74@mail.ru)

Поступила в редакцию 04 августа 2014 г.

*Bulletin of the South Ural State University  
Series «Social Sciences and the Humanities»  
2014, vol. 14, no. 3, pp. 86–89*

## ISSUES AND WAYS OF IMPROVEMENT OF SOCIAL RELATIONS IN CORPORATE STRUCTURES

*N. G. Khvesyuk, South Ural State University, Cheliabinsk, Russian Federation,  
[public74@mail.ru](mailto:public74@mail.ru)*

Development of internal social relations is particularly important for effective corporate business. Mentally identical forms of communality and team spirit are easily implemented in practice of joint stock companies with the close involvement of general shareholders in planning of activity and making strategic decisions. New requirements for corporations emerge in the modern context making them to look for new ways to improve existing social relations.

*Keywords: corporation, corporatism, team spirit, social relations, economic behaviour, ways of improvement.*

#### References

1. Belikov I.V., Verbickij V.K. Metodika formirovaniya i razvitiya praktiki korporativnogo upravleniya v srednej kompanii // Akcionerное obshhestvo: voprosy korporativnogo upravleniya. 2007. №7. Rezhim dostupa: [http://gaap.ru/articles/metodika\\_formirovaniya\\_i\\_razvitiya\\_praktiki\\_korporativnogo\\_upravleniya\\_v\\_sredney\\_kompanii/](http://gaap.ru/articles/metodika_formirovaniya_i_razvitiya_praktiki_korporativnogo_upravleniya_v_sredney_kompanii/).
2. Dolgopjatova T.G. Koncentracija akcionerной sobstvennosti i razvitie rossijskih kompanij (jempiricheskoe svidetel'stvo) // Voprosy jekonomiki. 2007. №1. S.82-97.
3. Zashhita prav investorov / pod red. prof. V.V. Jarkova. M.: Delovoj jekspress, 1998
4. Il'in I.A. O chastnoj sobstvennosti. Russkaja filosofija sobstvennosti 18-20 vv. SPb, 1993.
5. Korporativnoe upravlenie: uchebn. posobie // Pod red. Shihverdieva A.P., Komi, 2002.

*Received August 4, 2014*