

Н. Г. Хвесюк

ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОТНОШЕНИЯМИ СОБСТВЕННОСТИ

N. G. Khvesyuk

THE PROBLEMS OF A CONCEPTUAL MODEL FOR CORPORATE GOVERNANCE OF PROPERTY RELATIONS

В статье раскрыта концептуальная модель корпоративного управления отношениями собственности, этапы ее построения, сложности реализации. Проанализированы системные элементы данной модели. Работа представляет несомненный интерес для социологов, менеджеров, экономистов, аспирантов, всех тех, кто интересуется вопросами корпоративного управления.

Ключевые слова: *системный подход, корпоративное управление, концептуальная модель, отношения собственности, собственность, субъекты собственности и власти, внешние факторы, внутренние факторы.*

The conceptual model for corporate governance of property relations, stages of its construction, problems of realization are studied. The system elements of this model are reviewed. The paper is of special interest to sociologists, managers, economists, postgraduate students and other people who are interested in corporate governance.

Keywords: *system approach, corporate governance, property relations, property, subject of property and power, factors.*

Современное корпоративное управление, рассматриваемое как процесс коллективного, коллегиального управления, как система субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, обеспечивает развитие и предприятий любой формы собственности, и экономики в целом. Вместе с тем, это развитие зависит от использования социальных, культурных, нравственных, духовных и даже религиозных компонентов формирования коллективов компаний как социальной общности.

Известно, что основное противоречие структуры отношений собственности состоит в том, что развивающиеся производительные силы диалектически детерминируют формирование производственных отношений. И если оно своевременно не разрешается через оптимизацию и адаптацию производительных сил к характеру производственных отношений, то данное противоречие разрешается по бифуркационному сценарию.

Рассмотрение системной модели корпоративного управления отношениями собственности требует соответствующей совокупности исследовательских парадигм¹. Ментально-эвристический подход в нашем представлении включает в себя не только синергетическую парадигму, но и немарксовскую (раскрывающую единство прошлого, настоящего и будущего), рефлексивную (позволяющую осознать себя и себя среди других в мире), герменевтическую (как выявление степени понимания перспектив развития нового системного феномена), психоаналитическую (исследующую механизмы взаимодействия сознательного и бессознательного в достижении

ментальной идентичности), мотивационную и другие.

Применение такой совокупности исследовательских парадигм обусловлено тем обстоятельством, что при построении концептуальной модели системы корпоративного управления отношениями собственности предстояло решить задачу выявления и описания важнейших закономерностей, механизмов, являющихся частями данного процесса, т. к. данная модель должна отразить соотношение поставленной цели и результатов, построив последовательность шагов для реализации данной цели.

При моделировании процессов развития корпорации важно учитывать, что результат эффективного управления проявляется и на локальном, и на глобальном уровнях:

- на уровне компании — эффективное корпоративное управление обеспечивает получение компанией максимальной прибыли при соблюдении интересов акционеров и всех заинтересованных лиц;
- на уровне государства — эффективное корпоративное управление способствует развитию частного сектора, фондового рынка и экономики в целом;
- на мировом уровне — эффективное корпоративное управление позволяет снизить риски наступления финансового кризиса при формировании структуры международного финансового рынка.

Ряд специалистов² убедительно доказывают, что «для России кончается лимит, отпущенного ей исторического времени, в течение которого можно было медлить, выбирать вектор будущего развития, пользоваться старыми заделами, не создавая новых.

Пришло время действовать. Необходимо остановить откат назад в ключевых сферах жизнедеятельности и начать движение вперед». Исследователи считают, что необходима разработка и реализация алгоритма формирования будущего образа России³. В данном ключе может разрабатываться и модель корпоративного управления.

Все это актуально, т. к. последствия первой волны мирового кризиса 2008—2009 гг., по мнению специалистов, привели к серьезным социально-экономическим потерям. Прежде всего это:

- значительные материальные потери;
- снижение уровня жизни для большинства населения;
- рост напряженности среди правящих элит;
- рост сомнений в среде больших социальных групп населения в правильности вектора, по которому страна шла последние годы;
- сомнения народов России в том, что правящие элиты способны справиться с этим кризисом.

Этих потерь можно было бы избежать, поскольку сразу несколько научных коллективов⁴, предупреждали российское правительство о надвигающемся кризисе за 4 года. Однако эти предупреждения остались без внимания, а после кризиса — без соответствующей оценки. Сохранение России, уверенное ее возрождение должно строиться на науке управления настоящим и будущим, на формировании веры в прогресс в российском общественном сознании. Поэтому важно моделировать развитие самого фундаментального процесса — процесса управления отношениями собственности в нашем обществе.

Концептуальная модель корпоративного управления отношениями собственности может быть представлена, на наш взгляд, в следующем виде (см. рис. 1).

Рассмотрим ее основные компоненты. К субъектам корпоративного управления отношениями собственности могут быть отнесены: общее собрание акционеров, Совет директоров компании, исполнительные органы (генеральный директор, Правление, комитеты, комиссии). Мы несколько расширяем круг субъектов корпоративного управления в связи с тем, что и акционеры, и менеджмент в значительной степени влияют на управленческую деятельность Совета, причем не только в разрезе реализации принятых решений, но и на этапе их проработки. Они же зачастую выступают инициаторами изменений в сфере отношений собственности компании.

Акционеры, независимо от численности акций, являются ключевыми субъектами взаимодействия в системе отношений собственности корпорации. Именно акционеры делают возможным само существование корпорации, как владельцы капитала, которым они рискуют, вкладывая в создание и развитие корпорации. Акционеры являются источником и основным субъектом экономической власти в корпорациях.

Другие субъекты отношений, не являющиеся собственниками данной корпорации, но взаимодействующие с субъектами корпоративного управления и потенциально имеющие возможность стать собственниками данной компании — это работники данной корпорации, инвесторы, конкуренты, субъ-

екты РФ и муниципалитеты, на территории которых работает компания.

Наемные рабочие и специалисты реализуют отношения с корпорацией в рамках: от обычных требований справедливой оплаты труда до взаимоотношений работодателя с работником (равенство возможностей, защита здоровья на рабочем месте, невмешательство в личную жизнь, свобода самовыражения и т. д.).

Местные власти, на которые корпорации оказывают наибольшее воздействие в процессе деятельности, ждут от них непосредственного участия в решении местных проблем: организации транспорта, условий для отдыха, системы здравоохранения, охраны окружающей среды и т. п. В России, где много градообразующих предприятий, это особенно актуально.

Государство РФ, на которое корпорации оказывают воздействие на национальном и международном уровнях, их деятельность находится под пристальным вниманием различных заинтересованных лиц, включая партии, профсоюзы, общественные объединения, властные структуры и средства массовой информации. От корпораций ждут решения проблем национального и международного масштабов (так, одной из серьезных мировых проблем является проблема экологической безопасности производства).

Собственность. В системе юридических норм рассматривается право собственности в триединстве владения, распоряжения и пользования. С этой точки зрения, собственность — правовое отношение между человеком и группой или сообществом субъектов с одной стороны, и любой субстанцией материального мира (объектом), с другой стороны, заключающееся в постоянном или временном, частичном или полном пользовании, отчуждении, отсоединении, присвоении объекта собственности.

В общем, диалектика акционерной и корпоративной собственности как совокупности форм взаимного проникновения капиталов выражается в схеме собственности, представленной на рис. 2.

Управление — функция организованных систем различной природы, обеспечивающая: сохранение их структуры; поддержание режима деятельности; реализацию их программ и целей. Управление отношениями собственности — с одной стороны, это текущее управление отношениями собственности, с другой — стратегические преобразования, направленные на оптимизацию деятельности корпорации. Необходимо формирование такой системы управления, которая учитывала бы интересы владельцев-держателей акций, управляющих-менеджеров и наемного персонала.

Методы управления отношениями собственности учитывают специфику субъекта управления и делятся на: административные, экономические, правовые и организационные. При этом, данные методы управления могут быть разделены на уровни применения субъектами управления: генерализованная корпорация; бизнес-направления корпорации; филиалы, дочерние предприятия и подразделения.

Системы собственности. Если права собственности на субъекты бизнес-направления

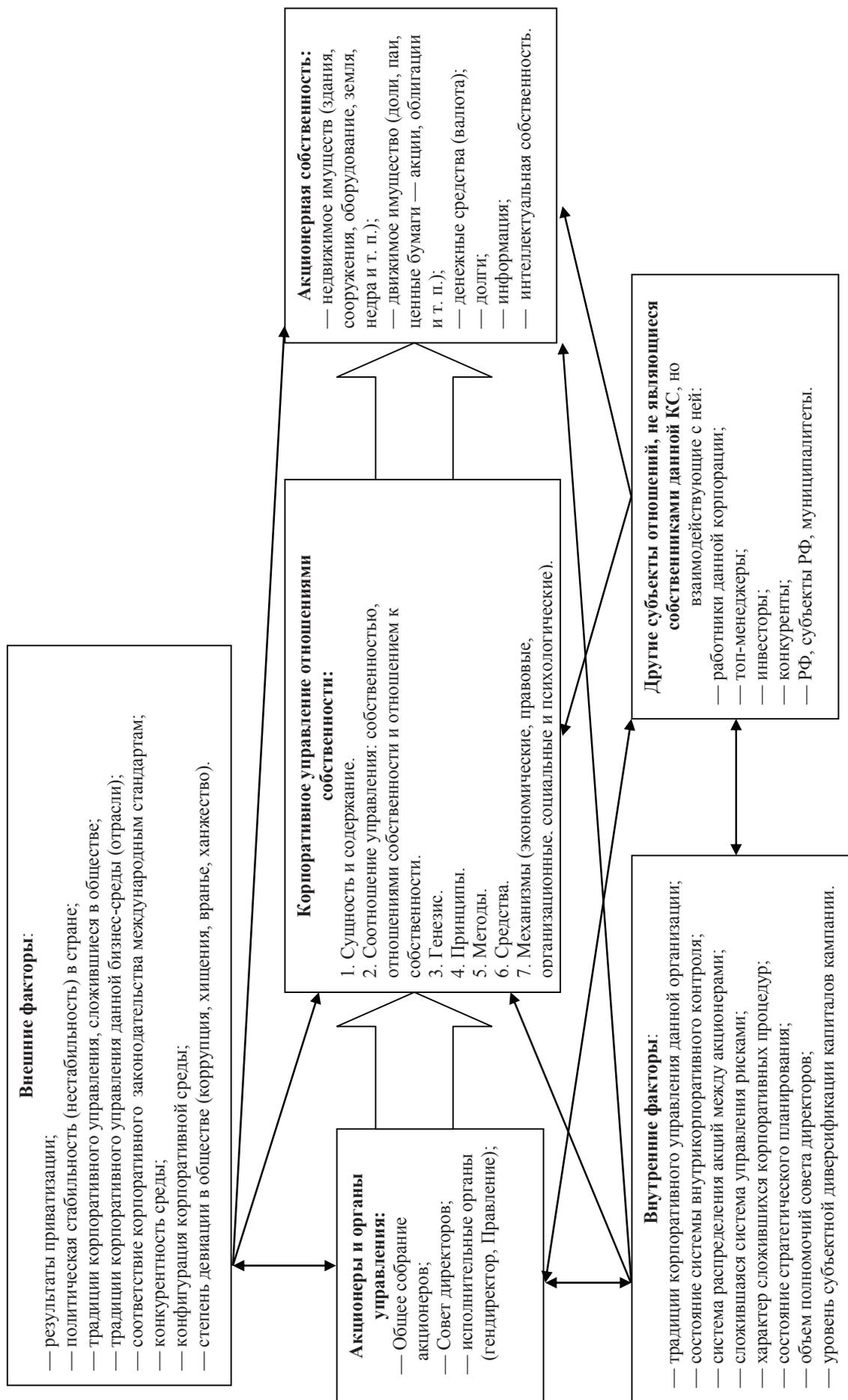


Рис. 1. Концептуальная модель корпоративного управления отношениями ответственности

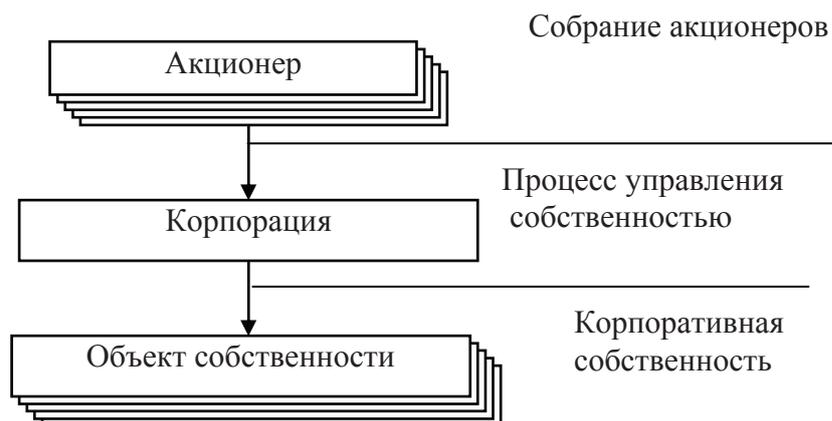


Рис. 2. Схема трансформации прав собственности

принадлежат возглавляющей его компании, тогда используется холдинговая система собственности, такое бизнес-направление называется холдинговым. Если головная компания получает от корпорации право пользования (управления), а права владения и распоряжения остаются у корпорации, то такое бизнес-направление является трастовым. Если в рамках направления бизнеса имеются несколько предприятий без четкой схемы соподчинения, то такое бизнес-направление называется дифференцированным.

Уровни управления. Корпоративное управление отношениями собственности заключается в стратегически выверенном перераспределении собственности компании между существующими и новыми владельцами в интересах ее функционирования. Сегодня эффективные собственники-хозяева реализуют себя на трех основных уровнях (этапах) развития.

Это:

- крупный бизнес — его организаторы и представители прошли довольно длительный путь развития, таких в России, по очень приблизительным подсчетам, всего несколько тысяч человек;

- средний бизнес (это несколько десятков тысяч);

- малый бизнес, зачастую семейного типа — таких в России сотни тысяч.

А остальные заняты наемным трудом, по тем или иным причинам, которые сводятся в несколько групп:

- причины личного плана (индивидуально-психологические особенности, возраст, социальный статус, образование, состояние здоровья и их сочетание);

- причины микросоциального плана (семейная ситуация, уровень доходов, отсутствие стартового капитала, слабость социальных связей и т. п.);

- причины макросоциального плана (место проживания; отрасль, в которой занят; все то, что называют «в нужное время оказался в нужном месте»).

Генезис корпоративного управления отношениями собственности. К основным причинам актуализации проблемы корпоративного управления отношениями собственности относятся:

- стремление избавиться от неэффективных собственников;

- усиление контроля со стороны работников и служащих компании за отдельными звеньями управления;

- стремление препятствовать накоплению малых отклонений, которые могут привести к деструктивным последствиям для компании;

- снятие напряженности, конфликта интересов между собственниками и менеджментом;

- закрепление в компании наиболее ценных и перспективных сотрудников (по примеру японской модели пожизненного найма);

- решение проблем разделения и поглощения;

- поддержание интереса работников и сотрудников в долгосрочном процветании компании;

- оптимизация отношения к собственности (усиление бережливого, хозяйского отношения к собственности компании).

Механизмы корпоративного управления отношениями собственности составляют три группы: организационно-экономические, правовые, социальные и социолого-психологические.

Первая группа (организационно-экономические механизмы) представлена такими факторами, как: членство в Совете директоров; белое рейдерство; доверенности от акционеров; банкротство. Они довольно подробно описаны в экономической науке, отметим лишь, что эти механизмы могут быть реализованы через допэмиссию акций, выпуск облигаций, изменение структуры корпорации, перераспределение активов и т. п.

Вторая группа (правовые механизмы) представлена правовыми актами, которые регулируют в целом деятельность акционерных обществ, а также некими документально закрепленными нормами, традициями поведения. К ним можно отнести, в первую очередь, Кодекс корпоративного управления.

Третья группа (социальные и социолого-психологические механизмы) включает в себя стимулы, позволяющие изменить психологию людей, их отношение к собственности корпорации, к ее перераспределению, а также к использованию этой собственности. Мы отнесем к ним стимулирование (как материальное, так и нематериальное); ответственность (формирование субъекта ответственности:

как персональной, так и коллективной ответственности); вовлеченность в общее дело (формирование сопричастности, совладения, сораспоряжения).

Рассмотренная концептуальная модель корпоративного управления отношениями собственности позволяет:

— анализировать причинно-следственные связи эффективных факторов в контексте современной социально-экономической и политической ситуации;

— своевременно реагировать на требования, предъявляемые обществом и государством к корпоративным системам в России;

Модель предполагает практическую реализацию и результативность в виде верификационного, эмпирического подтверждения теоретических методов анализа и прогноза планирования кратко-, средне- и долгосрочных результатов деятельности по оптимизации корпоративного управления в рассматриваемом ключе, учитывая изменяющиеся социальные, политические и экономические условия в контексте «организационной эволюции корпорации», достижения этапов «сотрудничества» и «кооперации»⁵.

При построении модели мы исходили из целесообразности анализа систем корпоративного управления отношениями собственности через понимание ее действующими субъектами (герменевтический эффект развития). Мы согласны с позицией: «вместо того, чтобы описывать механизмы некой социальной системы, ее интеграции и дезинтеграции, ее стабильности или изменчивости, социологи должны вернуться от изучения социальных ответов к анализу механизмов самопроизводства общественной жизни. И так как этим механизмом являются не материальные факторы или основы общественной организации, а неравные отношения между действующими лицами, имеющими одни и те же культурные ориентации, то наша роль заключается не в объяснении поведения и действий с помощью обстоятельств, а напротив, в объяснении обстоятельств с помощью действий»⁶. Добавим к этому один важный аспект — необходимость объяснения причинно-следственных связей в действиях субъектов и объектов управления.

Логика моделирования социолого-психологического анализа системы корпоративного управления отношениями собственности предопределила несколько этапов процесса разработки системной модели.

На первом этапе определяется уровень детализации модели. Необходимо представить совокупность элементов корпоративного управления отношениями собственности как системного образования. Сюда включаются главные элементы, имеющие свойства аттрактора и обеспечивающие сохранение целостности системы корпоративного управления. Вместе с тем нельзя допускать выпадение из поля анализа частных, даже второстепенных факторов. Это может привести к потере качественной определенности системы корпоративного управления отношениями собственности при ее конструировании.

На втором этапе построения модели, нами была проведена ее локализация (установлены границы

взаимодействия с внешней средой); внешняя среда представлена в качестве своеобразного генератора воздействующего на нашу подсистему, и задающего векторы энергетике мотивов. Эти субъекты внешнего воздействия (т. е. внешней флуктуации) осуществляют воздействие по каналам прямой и обратной связи (чтобы не усложнять модель, последние, в модель не включались).

На третьем этапе определялись управляемые факторы системы, допускающие варьирование своих значений в процессе моделирования при конкретных внешних воздействиях на заданном пространственно-временном интервале функционирования системы.

На последнем этапе описан процесс (механизм) функционирования системы на основании полученных данных в 1998 и 2011 годах (соответствующие панельные исследования выполнены автором) и с учетом перемен, произошедших за этот период.

Завершая описание концептуальных основ построения модели, отметим, что в процессе применения данной модели значения ее теоретических положений и реальной практики могут не совпадать. Расхождения могут обуславливаться несколькими причинами:

— «грубостью» и упрощением до однозначности интерпретации конкретных теоретических положений;

— недостаточной научной компетентностью и информированностью лица, делающего выводы на основе аналитической модели (к примеру, иногда не дифференцируют корпоративное управление и собственно корпоративное управление отношениями собственности);

— причиной расхождения теоретических и прикладных параметров (положений) иногда становятся разные социокультурные условия, тип и характер производства (например, распространенность девиации — коррупция, мошенничество, остракизм к законам и т. п.) во внешней по отношению к корпоративной системе среде.

Рассматриваемая модель объясняет соотношение, с одной стороны, контуров корпоративного управления отношениями собственности, а с другой стороны, субъект-объектные отношения, реализуемые в процессе функционирования корпоративных структур.

Чтобы эффективность системы корпоративного управления отношениями собственности была по возможности выше, нужно понять логику ее становления в реформируемой России. Существуют разные точки зрения на выделение исторических этапов становления корпоративного управления вообще и корпоративного управления отношениями собственности, в частности. Нам интересна классификация, предложенная А. В. Бандуриным и др.⁷:

1-й период — до 1987 г. характеризуется усиливающимся расхождением уровня развития производительных сил и производственных отношений. Это несоответствие переродилось в клановость партийно-номенклатурной элиты и стало тормозом развития не только производительных сил, но и общества в целом. В стране на этот момент: продолжалось снижение доли оплаты живого труда в

стоимости производимой продукции, фиксировалась недооценка квалифицированного труда зарождающегося менеджмента, наблюдалось отсутствие каналов обмена опытом с передовыми международными корпорациями.

2-й период, с 1987 по 1991 г. характеризовался развитием кооперативного движения, крахом монополизированной экономики. Появились первые ростки нарождающейся корпоративной среды, источники и первые инструменты накопления капитала.

3 период, с 1991 по 1994 гг. — приватизация, приведшая к тотальному перераспределению собственности. Период характеризовался: неразработанностью регулятивных механизмов; недооцененностью приватизируемого имущества; криминальным характером приватизации; неподготовленностью кадров.

Все это затрудняло формирование корпоративного стиля отношений в отдельных структурах. К этому времени начали появляться образованные менеджеры, активно взаимодействовавшие с западными и российскими корпорациями. Формировалось первое понимание особенностей корпоративного управления отношениями собственности.

4-й этап, с 1994 по 1998 г. — начало денежной приватизации, формирование законодательства. Приход в Россию крупных международных корпораций. Переориентация инвестиций в регионы и дальнейшее развитие законодательства.

5-й этап, с августа 1998 г. по июнь 2008 г. — дефолт, бегство капитала из России, новые финансовые инструменты, новые механизмы использования старых активов. Выход из внутреннего кризиса. Вместе с тем продолжалось нарастание коррупции и теневого капитала.

6-й этап, с августа 2008 г. по настоящее время — высший менеджмент перед выбором: входить в отношения с теневыми структурами и постепенно терять управление или создавать систему корпоративных отношений, позволяющих сохранить себя и собственность.

В заключение подчеркнем, что в различных звеньях и механизмах управленческих моделей происходит накопление системных и несистемных ошибок, которые следует учитывать при моделировании процессов. При этом субъект управления о части этих ошибок может иметь информацию, а о части — нет (и это тоже одна из проблем!). Они при определенных условиях могут раскачивать систему, а могут ее укреплять в зависимости от действий аттрактора. В точках бифуркации система управления может начать движение в нежелательном направлении, что может привести к сбою или к ее разрушению. Своевременная реакция управляющих субъектов на критические зоны способствует выбору более адекватного варианта продолжения движения из очередных точек бифуркации. Вот почему так важно моделировать процессы управления отношениями собственности.

Примечания

1. Попов В. Д. Культура управления в информационном обществе. — М. : Изд-во РАНХиГС, 2012.

2. Акаев А. А., Каратаев А. В., Малинецкий Г., Малков С. Ю. Проекты и риски будущего: концепции, модели, инструменты, прогнозы. — М. : Красанд, 2011 — С. 380.

3. Попов В. Д. Парадигмы исследования информационных процессов. — М. : РАГС, 2008.

4. Пантин В. И. Ритмы общественного развития и переход к постмодерну // Вопросы философии. — 1998. — № 7. — С. 3—13

5. Жданов Д. А., Данилов И. Н. Организационная эволюция корпорации. — М. : Дело, 2011.

6. Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. — М. : Научный мир, 1998. — С. 61.

7. Бандурин А. Ф., Дроздов С. А., Кушаков С. Н. Проблемы управления корпоративной собственностью. — М. : Буквица. 2001.

Поступила в редакцию 1 июня 2013 г.

ХВЕСИЮК Наталья Георгиевна, доцент кафедры философии и социологии, Южно-Уральский государственный университет, кандидат психологических наук, доцент; в 1996 г. окончила Челябинский государственный университет, по специальности филолог, психолог; сферу научных интересов составляет корпоративное управление отношениями собственности на основе социолого-психологического подхода E-mail: public74@mail.ru

KHVESYUK Natalia Georgievna, Associate Professor, Department of Philosophy and Social Studies, Candidate of Psychology, South Ural State University (NRU). Research interests: corporate governance of property relations on the basis of social and psychological approach. E-mail: public74@mail.ru.