

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОТНОШЕНИЯМИ СОБСТВЕННОСТИ

Н. Г. Хвезюк

Развитие корпоративных отношений в рамках предприятий различных форм собственности заставляет искать новые подходы к пониманию и анализу форм коллективного владения собственностью. Узкий, специализированный подход анализирует систему корпоративного управления с точки зрения формирования внутренних взаимосвязей в рамках одного юридического лица, в первую очередь — акционерного общества, с оговоркой, что коллективное управление собственностью возможно и в других формах предприятий при соблюдении истинно корпоративных норм и правил не только экономического, юридического характера, но и психологического, культурного, морального аспектов. Тогда как широкий подход рассматривает корпоративное управление как основу управления государством, регионами, партиями, ТСЖ. Внедрение практики корпоративизма в системе государственного хозяйства будет способствовать формированию устойчивых связей в системе государство — бизнес — общество.

Корпорация, корпоративное управление, корпоративные отношения, коллективизм, собственность, социальные отношения, экономическое поведение.

Современное общество, претерпевая различные трансформации, призванные стабилизировать, минимизировать, оптимизировать политические, экономические, и прочие другие явления и процессы, не достигает необходимого состояния равновесия. Социальная напряженность, в том числе и под воздействием внешнеполитических факторов, все возрастает. История свидетельствует, что все революции и восстания происходили, как правило, из-за нарушения баланса в отношениях собственности. Именно категория собственности аккумулирует в себе наиболее существенные характеристики исторических эпох и конкретных общественных формаций.

При формировании корпораций, как институтов управления собственностью, особое значение имеет степень реализации принципов социального управления, регулирующих совместную общественную жизнь людей, развитие социальной структуры общества в процессе удовлетворения их потребностей, интересов, социальных обязанностей. Пока эти принципы реализуются слабо.

Не реализуется их сущностная сторона — социальная организация, т. е. формирование социальных, социализированных общностей и субъектов процесса управления. Корпорация, как известно науке — это совокупность лиц, объединяющихся для достижения общих целей. Следовательно, эта совокупность лиц выступает в качестве субъекта корпоративного управления отношениями собственности. Такое управление — новый процесс в изменяющемся российском обществе. Он сопровождается развитием многообразных форм собственности с различной степенью социализации и корпоративизма, и особенно — неокорпоративизма [10]. Это: открытые акционерные общества (ОАО); закрытые акционерные общества (ЗАО); общества с ограниченной ответственностью (ООО); паевые фонды, индивидуальный предприниматель и т. д. Но все они имеют одну серьезную проблему: как в теории, так и на практике данные формы рассматриваются преимущественно в экономическом и

правовом аспектах, где собственность — есть лишь субстрат владения и получения прибыли, а не процесс и социальные отношения, складывающиеся в результате управления.

В социологическом измерении собственность рассматривается как социальный институт, а корпорация — как социальная общность, развивающаяся в системе: государство — бизнес — общество. Тогда корпоративное управление на этом уровне — система отношений между собственниками (акционерами), наемными работниками и руководством корпорации с государственной, смешанной и частной собственностью. Соответственно, институт корпоративного управления отношениями собственности, с точки зрения социологии, формируется:

во-первых, как вид социальной общности, направленной на достижение общих целей;

во-вторых, как коммуникативно-экономическая структура, построенная на взаимодействии субъектов экономической власти по поводу собственности;

в-третьих, в рамках соответствия принципу ментальной идентичности.

Но корпоративное управление необходимо рассматривать не только в узком, специализированном смысле, но и в широком понимании, где корпоративизм может быть присущ управлению государством и обществом, партиями, профсоюзами, регионами, муниципалитетами, ТСЖ, управляющими компаниями и т. д. При таком подходе корпоративное управление — это процесс любого (прямого, опосредованного, внутреннего или внешнего) взаимодействия, соучастия и участия при принятии и реализации решений государственных органов, бизнес-структур, общественных организаций, отдельных коллективов.

В узком смысле корпоративное управление сводится к такой форме субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, которые реально, а не формально можно описать категорией — акционерное общество. На прикладном социологическом уровне — это система отношений между акционерами,

руководством корпораций, наемными работниками в коллективах с государственной, смешанной и частной собственностью.

Практика показывает, что управление в отечественных компаниях сводится преимущественно к административной форме. Поскольку законы об акционерных обществах (народных предприятиях), принятые в середине 1990-х, работают лишь де-юре. Корпоративное управление формируется как пирамида в перевернутом виде: все решения принимаются наблюдательным советом, советом директоров и с помощью менеджмента спускаются на собрание акционеров, которое вынуждено их принимать. А в ряде компаний мнение акционеров вообще не учитывается.

По сути же собрание акционеров — базовый орган управления и самоуправления [2], но принципы корпоративной культуры сегодня работают формально, «верхи» получают выплаты, в сотни раз превышающие дивиденды «низов» — акционеров. Не реализуется фундаментальное условие развития социально ориентированной рыночной экономики: достижение единства личных, коллективных и общественных интересов, что создает серьезное противоречие между богатым меньшинством и бедным большинством. Принцип социальной справедливости игнорируется, создавая опасную степень политической напряженности. Владелец и наемные работники — наиболее распространенная в России система управления бизнесом, но она не отвечает принципам корпоративного управления.

По данным экспертных международных фирм (например, Global World Report), на 1% самых богатых россиян приходится 71% всех личных активов. Это в два раза больше, чем в США, Европе, Китае, и в 4 раза больше, чем в Японии. У нас 96 российских миллиардеров владеют 30% всех личных активов российских граждан. Этот показатель в 15 раз выше мирового [9]. Следовательно, Россия не является в широком смысле корпоративным государством и обществом. Российские компании не отвечают требованиям законов организационной эволюции корпорации [2] в условиях постиндустриального общества с развитой экономической демократией. Поэтому ряд ученых справедливо выступает против сокращения регулирующей роли государства в управлении отношениями собственности.

Социальное неравенство — вызов прогрессивному эволюционному развитию, поскольку интересы, мотивы, цели большей части социума не реализуются в должной мере. В обществе социального равенства хотели бы жить две трети всего населения [9], что свидетельствует о наличии нереализованного потенциала корпоративного управления собственностью в российских компаниях. Но пока эта актуальная проблема недостаточно исследована в плане регулирования отношений собственности. Не изучается, не оценивается государство, как грамотный хозяйствующий субъект, поскольку существующая система государство — бизнес забывает интересы акционеров, интересы народа. Делегирование государством своих полномочных представителей в корпорации не принесло ожидаемого эффекта. На стратегическом уровне, в контексте объективных

экономических и социологических законов, слабо исследуются взаимоотношения, характер деловых коммуникаций в системе государство — бизнес — народ, которые определяют состояние политической стабильности или напряженности в обществе.

Джон К. Богл, анализируя американскую экономику и сложившиеся отношения собственности, указывает, что сегодняшняя система коллективного хозяйствования — патологическая мутация корпоративного управления. Он пишет: «Возникла новая система — капитализм менеджеров, в которой корпорацией стали управлять с целью производства прибыли для управляющих» [1, с. 43]. И далее: «Корпоративные скандалы, связанные с непорядочностью генеральных директоров сделали очевидными масштабы бесчестности тех, к кому мы относились как к управляющим, как к стражам нашей системы» [1, с. 105].

Большое значение для формирования оптимальных отношений собственности в корпорации имеет морально-психологический климат компании. Социологические исследования периода 1998—2011 гг. [11] выявили, что в российских компаниях преобладают следующие эмоционально-мотивационные состояния: в 2011 году самыми распространенными чувствами и переживаниями у коллег и сотрудников компании были: «ожидания перемен», «уважительное отношение в коллективе», «чувство поддержки», «возможность самореализации» (на это указывали от 30 до 40% опрошенных). Далее по убыванию назывались «поддержка руководителей», «гордость за работу в таком коллективе». И завершали предложенную структуру психологических проявлений минорные чувства: «безразличие» и «ощущение безысходности». По сравнению с 1998 г. на 19% выросла доля отмечающих удовлетворенность возможностью самореализации, и на 6% увеличилась доля ощущающих поддержку руководителей.

Для того чтобы корпоративное управление развивалось эффективно, управляющие, менеджеры в фирмах должны быть грамотными — они должны знать и понимать законы управления [6]. Поскольку учащение кризисов в экономике — есть следствие кризиса управления, в особенности кризиса интеллекта правящего слоя корпоративного менеджмента (когда алчные мотивы личной наживы любым путем, становятся приоритетными).

А если и дальше принципы управления не будут строиться на критериях нравственности, то деятельность корпораций не будет эффективной.

В плане выбора путей совершенствования управления отечественными компаниями нужно учитывать опыт корпоративного управления 16 стран мира при выходе из кризиса в семидесятых годах прошлого столетия. Их корпорации при поддержке государств объединились для реализации общей программы — ESOP (Employee Stock Ownership Plan), которая принесла нужные результаты. Один из них: признание, что система «хозяин — наемный работник» уже недееспособна. Вторым результатом — рост количества сохозяев, акционеров. И это не сторонние акционеры, а «акционеры своих рабочих мест». Так, в США 12 млн бывших сотрудников

стали акционерами своего производства, это более 30% акций всех предприятий. В целом, в Японии 95% населения являются акционерными собственниками, в США — 70%.

Накладывая этот опыт на российскую почву, приходим к можно сделать парадоксальный вывод: в теории, по соответствию требованиям закона ментальной идентичности, Россия ближе к использованию различных форм корпоративного управления (артели, мануфактуры, кооперативы), чем западные страны, но на практике, при реализации либеральных рыночных реформ, мы оказались дальше от эффективных, исторически доказанных форм ведения хозяйства, хотя все время ссылаемся на зарубежный опыт [7]. Заметим, что программа ESOP строилась, реализовалась на основе деприватизации — перехода к личностно-коллективной модели корпоративного управления. В ходе авторского исследования [11] доказано, что для эффективной реализации личностно-коллективной формы собственности необходимы:

- простор для развития малого бизнеса;
- истинная, а не мнимая информация о состоянии экономики;
- механизмы защиты личной собственности граждан;
- участие государства и институтов гражданского общества в экономике;
- решение на новой основе проблем подготовки и переподготовки кадров.

Таким образом, можно обозначить перспективные инновационно-концептуальные подходы к исследованию корпоративного управления:

1. В связи с тем, что современный мир переходит от индустриальной экономики к постиндустриальной, объективно требуется переход от классической экономической теории — к неклассической. Следует взять на вооружение позитивные аспекты из информационной экономики [6] и приложить ее к российской реальности. В настоящее время особенно важно выработать стратегические направления в деле развития корпоративного управления в сфере экономики, повышения регулирующей роли государства.

2. В условиях неизбежного развития информационной цивилизации, действия объективных законов перехода от индустриального к постиндустриальному, информационному обществу заканчивается тоталитарное господство «экономизма» или экономического детерминизма. Ему на смену приходит системный детерминизм: интеллектуальный, социальный, политический, культурный, духовный. Стержнем системного подхода сегодня выступает интеллектуально-информационный детерминизм. Поэтому встает проблема разработки информационной теории и практики корпоративного управления на стыке таких наук как: философия экономики, социология, экономика, социальная информатология, теория государства и корпорации.

3. В рамках стратегии 2020 и других, при построении постиндустриального общества важно

разработать и реализовать национальную экономическую идеологию, алгоритм формирования будущей модели экономики, оптимальную структуру отношений собственности, общенациональный идеал России XXI века. В основу идеологии нового общества должно быть положено единство экономической, культурной, информационной, духовной идентичности государства и общества. Сущность понятий «корпорация», «корпоративная культура», «корпоративное управление», «корпоративный дух» объективно отвечают требованиям законов социального развития нашего общества. В этом заложен мощный духовный потенциал нашего народа. Вместе с тем, важно использовать лучший опыт других стран, что в целом создаст национальную основу для эффективного управления экономикой. В особенности, требуется разработка фундаментальных основ информационно-креативной теории управления всеми сферами жизнедеятельности. Важно использовать в управлении экономикой: культурные, нравственные, духовные факторы, играющие существенную роль в развитии корпоративного управления отношениями собственности [7].

Литература

1. Богл, Д. К. *Битва за душу капитализма* / Джон К. Богл. — М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. — 422 с.
2. Жданов, Д. А. *Организационная эволюция корпорации* / Д. А. Жданов, И. Н. Данилов. — М.: Дело, 2011. — 269 с.
3. *Корпоративное управление: учебн. пособие* / под ред. А. П. Шихвердиева, — Сыктывкар: Коми, 2002. — 92 с.
4. *Неэкономические грани экономики: непознанное взаимовлияние. Научные и публицистические заметки обществоведов / рук. междисциплинарного проекта и науч. ред. О. Т. Богомолов; зам. рук. междисциплинарного проекта Б. Н. Кузык.* — М.: Институт экономических стратегий, 2010. — 800 с.
5. *Нравственное государство. От теории к проекту* / под общ. ред. С. С. Сулакишина. М., Наука и политика, 2015 г. 424 с.
6. Попов В. Д. *Законы управления: познание и искусство применения: курс лекций* / В. Д. Попов. — М.: Перо, 2015. — 273 с.
7. Попов, В. Д. *Культура управления в информационном обществе* / В. Д. Попов. — М.: Перо, 2012. — 208 с.
8. Румянцева, Е. Е. *Нравственные законы экономики* / Е. Е. Румянцева. — М.: Инфра-М, 2009. — 96 с.
9. *Собственность в жизни россиян: домислы и реальность: аналитический доклад / Институт комплексных социальных исследований РАН, Представительство Фонда имени Фридриха Эберта в Российской Федерации; руководитель авторского коллектива М. К. Гориков.* — М.: Изд-во ИС РАН. 2005. — 392 с.
10. Стиглиц, Дж. *Информация и смена парадигмы в экономической науке* / Дж. Стиглиц // *Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков: сб.* : в 5 т. — Т. V: в 2 кн. *Всемирное признание: лекции нобелевских лауреатов.* — Кн. 2 — М.: Мысль, 2004. — С. 534—629.
11. Хвесьюк, Н. Г. *Корпоративное управление отношениями собственности: социологический анализ* / Н. Г. Хвесьюк. — М.: Столичный бизнес, 2012. — 322 с.

Поступила в редакцию 17 декабря 2015 г.

ХВЕСЮК Наталья Георгиевна, профессор кафедры социологии, кандидат психологических наук, доцент; Южно-Уральский государственный университет, сфера научных интересов: корпоративное управление отношениями собственности E-mail: public74@mail.ru

*Bulletin of the South Ural State University
Series «Social Sciences and the Humanities»
2016, vol. 16, no. 1, pp. 75—78*

THE EFFICIENCY OF CORPORATE GOVERNANCE DEVELOPMENT OF RELATIONSHIPS

*N. G. Khvesyuk, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation,
public74@mail.ru*

The development of corporate relations within the framework of the enterprise that has a lot of different forms of property makes us search new ways to understand and analyze forms of joint ownership of the property. Specialized approach analyses the corporative governance system in terms of inner linkage formation within the single legal entity, in the first place — corporation, with the proviso that joint ownership of the property may take place in some different forms if the actual corporative standard and rules that have not only the economic and legal character, but also psychological, cultural and moral nature are observed. While the spacious approach considers the corporative management system as the base for government, regions, political parties and Homeowners Association control. Insertion of corporativism within the state farm system will contribute to form the strong connection in the chain ‘government — business — society’.

Corporation, corporative management, corporative relationships, collectivism, property, social relationships, economic behavior.

References

1. Bogl Dzhon K. Bitva za dushu kapitalizma [*The battle for the soul of capitalism*]. M. Izdatel'stvo Instituta Gaydara, 2011. 422p.
2. Zhdanov D.A., Danilov I.N. Organizacionnaya evolyuciya korporacii [*Organizational evolution corporation*]. M., Delo, 2011. 269p.
3. Korporativnoe upravlenie: uchebn. Posobie. Pod red. Shihverdiev A.P. [*Corporate governance. Tutorial*], Komi, 2002. 92 p.
4. Neekonomicheskie grani ekonomiki: nepoznannoe vzaimovliyanie. Nauchnye i publicisticheskie zametki obshhestvedov. Ruk. mezhdiscipl. proekta i nach. red. O.T. Bogomolov; zam. ruk. mezhdiscipl. proekta B.N. Kuzyk. M. [Non-economic facets of the economy: the unknown interference. Scientific and journalistic notes social scientists]. Institut jekonomicheskikh strategij [Institute for Economic Strategies]. 2010. 800 p.
5. Nравstvennoe gosudarstvo. Ot teorii k projektu. pod obshch. red. S.S. Sulakshina. [*The moral state. From theory to the project.*] M., Nauka i politika, 2015. 424 p.
7. Popov V.D. Zakony upravleniya: poznanie i iskusstvo primeneniya. (Kurs lekciy). [*Laws of management: knowledge and applications. (lecture course)*]. M. Izdatel'stvo «Pero», 2015. 273 p.
6. Popov V.D. Kul'tura upravleniya v informacionnom obshhestve [*Management culture in the information society*]. M. Izdatel'stvo «Pero», 2012. 208 p.
8. Rumjanceva E.E. Nравstvennye zakony ekonomiki [*The moral laws of economics*]. M. INFRA-M, 2009. 96 p.
9. Sobstvennost' v zhizni rossiyan: domysly i real'nost'. Analiticheskiy doklad. Podgotovlen Institutom kompleksnyh social'nyh issledovaniy RAN v sotrudnichestve s Predstavitel'stvom Fonda imeni Fridriha Jeberta v Rossiyskoy Federacii. Rukovoditel' avtorskogo kolektiva M.K. Gorshkov. [*Property in the lives of Russians : speculation and reality. Analytical report*]. M. Izdatel'stvo IS RAN, 2005. 392 p.
10. Stiglic Dzh. Informaciya i smena paradigmy v ekonomicheskoy nauke [Information and a paradigm shift in economic science] *Mirovaya jekonomicheskaja mysl'. Skvoz' prizmu vekov. V 5 t. T.V v 2 kn. Vsemirnoe priznanie: Lekcii nobelevskih laureatov. Kn.2* [World economic thought. Through the prism of centuries. In 5 book. Worldwide recognition: Lectures of Nobel laureates. B.V. volume of the book 2]. M.: Mysl', 2004, pp. 534-629
11. Hvesiuk N.G. Korporativnoe upravlenie otnoshenijami sobstvennosti: sociologicheskij analiz. [*Corporate Governance property relations : the sociological analysis*]. M. Stolichnyj biznes, 2012. 322 p.

Received December 17, 2015