

Также Россия имеет достаточно хорошие перспективы развития петротермальной энергетики (использование подземного тепла больших глубин, 5 – 10 км). Во-первых, это связано с приоритетными эффективными технологиями бурения (стоимость – определяющий фактор цен получаемой тепловой энергии). Во-вторых, с распространением во всех регионах страны этого источника энергии, способного обеспечить 400 млн Гкал тепла. В-третьих, со значительно меньшей ценой получаемого тепла: она составляет 80 руб/Гкал против 400 руб/Гкал, которые платят потребители.

Выводы

Подводя итог, следует выделить и ветроэнергетические установки, применяемые преимущественно в прибрежных зонах. По совокупному ветроэнергетическому потенциалу Российская Федерация является мировым лидером. Также необходимо отметить перспективность солнечной энергетики, например в Краснодарском крае. Для прогресса альтернативной энергетики, помимо перечисленных, необходимым и целесообразным представляется еще ряд нововведений, стимулирующих повышение энергоэффективности и развитие ВИЭ. Активное включение Правительства Российской Федерации в направление «зеленой» экономики и возобновляемых источников энергии, выход различных законов, стимулирующих использование возобновляемых источников энергии на рынке электрической энергии, а также направленные на повышение эффективности энергетической отрасли Российской Федерации. Все это в должной мере нацелено на развитие «зеленой» экономики России.

Литература

1. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г., 13 марта 2012 г. // Стратегия-2020: стратегия социально-экономического развития страны до 2020 года (<http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214585998/1itog.pdf>).

Современные механизмы стратегического управления корпоративными структурами

д.э.н. проф. Секерин В.Д., д.э.н. доц. Дудин М.Н., д.э.н. проф. Лясников Н.В.
Университет машиностроения,

*Институт международных социально-гуманитарных связей,
Московский государственный институт индустрии туризма имени Ю.А.Сенкевича
8 (499) 267-19-92, bcintermarket@yandex.ru, dudinmn@mail.ru, acadra@yandex.ru*

Аннотация. С началом рыночных реформ и переходом от административно-командной экономики к экономике, основанной на конкуренции, в России стал формироваться новый вид хозяйствующих субъектов – корпоративных структур. Появление таких структур в российской экономике, их становление и устойчивое развитие, безусловно, важнейший тренд. Возникающие ошибки в деятельности корпоративных структур являются закономерным и вполне объяснимым следствием несовершенства и неэффективности используемых механизмов управления ими. Умение корпоративных структур быть открытыми для изменений, т.е. способность оптимизировать и трансформировать свою деятельность в соответствии с требованиями времени – важнейшее условие, которое можно рассматривать как стратегическую гибкость, которая должна составлять основу современных механизмов управления функционированием и развитием этих хозяйствующих субъектов. В статье изложены основные теоретико-методологические аспекты современных взглядов на стратегическое управление в корпоративных струк-

турах, осуществляющих свою деятельность в национальной экономике.

Ключевые слова: корпоративные структуры, стратегическое управление, корпоративное управление, механизмы стратегического управления

Начиная с 2000-х годов термин «корпоративное управление» стал в России весьма популярным. С одной стороны, в рассматриваемом периоде в экономике Российской Федерации трансформировалась роль частного сектора и понимание его значения для экономического роста и создания рабочих мест; с другой стороны, такие негативные явления, как корпоративные трения, недобросовестная конкуренция, способствовали тому, что термин «корпоративное управление» стал таким распространенным. На практике весьма часто корпоративное управление имеет ярко выраженный поверхностный подход и может быть использовано в целях пропаганды или формирования имиджа корпоративной структуры, но не как способ, который дает возможность данным хозяйствующим субъектам, их топ-менеджменту завоевать доверие акционеров, уменьшать риски кризисности и расширять доступ к капиталу [2, 4].

Стоит отметить, что понятие «корпорация» не имеет нормативно-законодательного закрепления в российском правовом поле, кроме этого отсутствует и единое общепринятое толкование этого термина, хотя в сущности в деловом обороте понятие «корпорация» используется весьма часто. Поэтому можно говорить о том, что из-за отсутствия толкования объектной сущности имеется и противоречие в определении сущности такого явления как корпоративное управление.

По нашему мнению, корпоративное управление можно рассматривать как составную часть менеджмента, осуществляемого высшим уровнем руководства хозяйствующего субъекта с учетом интересов владельцев акций (владельцев долей капитала) и прочих лиц, деятельность которых непосредственно или опосредованно связана с корпорацией. Сущность эффективного корпоративного управления заключается в установлении баланса между экономическими и социальными целями, а также между индивидуальными и общественными интересами, что позволяет обеспечить стабильное и устойчивое функционирование корпоративной структуры.

Принято выделять несколько основных моделей корпоративного управления, в частности страновые модели: японская, американская, немецкая и модель, характерная для стран с транзитивной экономикой, – предпринимательская. Каждая из этих моделей использует собственный набор управленческих инструментов, определяющих особенности механизма корпоративного управления.

При этом необходимо отметить, что вне зависимости от избираемой модели механизмы управления современными корпоративными структурами основываются на концепции стратегического менеджмента.

Необходимость использования стратегического управления корпоративными структурами вызвана объективными причинами, которые вытекают из характера изменений, происходящих в первую очередь во внешней среде функционирования и развития корпоративной структуры. Сущность стратегического управления состоит в том, что, с одной стороны, имеется четкая организация комплексного стратегического планирования, с другой стороны, структура управления корпорацией отвечает формализации стратегического планирования. И при этом структура управления корпорацией выстраивается так, чтобы была обеспечена выработка долгосрочной стратегии, направленной на достижение поставленных целей и создание управленческих механизмов реализации этой стратегии через систему планов [8, 10]. Стратегическое управление в своем развитии как научной категории и как способа практического управления деятельностью корпоративных структур прошло несколько этапов:

1. Управление посредством контролирования исполнения поставленных планов и задач.

Этот подход можно рассматривать как реакцию корпорации на произошедшие изменения

и появляется он после свершившихся событий. Суть такого подхода состоит в реактивной адаптации, наиболее естественной для корпорации, но требующей больше времени на осознание неизбежности происходящих изменений, выработку новой стратегии и оптимизацию под нее всей системы управления. В условиях нарастания темпов изменений во внешней среде такой подход в корпоративном управлении неприемлем.

2. Управление корпорацией на основе экстраполяции. В данном случае темп изменений, происходящих во внешней среде, ускоряется, но будущее корпоративной структуры является предсказуемым путем экстраполяции прошлых тенденций (в данном случае в основе управления лежит долгосрочное нормативное планирование).
3. Управление корпорацией на основе предвидения изменений. В данном случае внешняя среда корпорации характеризуется наличием некоторого множества неожиданных явлений, соответственно, темп изменений ускоряется. Но при этом такое ускорение темпа нельзя считать турбулентным, поэтому имеется возможность вовремя спрогнозировать будущие тенденции и сформулировать концепцию развития корпоративной структуры в соответствии с этими изменениями (в данном случае в основе управления лежит стратегическое нормативно-индикативное планирование).
4. Управление корпорацией на основе адаптивных экстренных решений, которые складываются в условиях, когда многие важные задачи требуют немедленных решений, при этом первопричину образования проблем и причин, невозможно было вовремя предусмотреть (в данном случае в основе управления лежит стратегическое управление в реальном масштабе времени).

Как видно из представленного перечня основных этапов развития стратегического управления как науки и как практики, в настоящее время для эффективного управления современными корпоративными структурами необходимо использовать интеграцию двух последних подходов (управление на основе предвидения изменений и управления в масштабе реального времени).

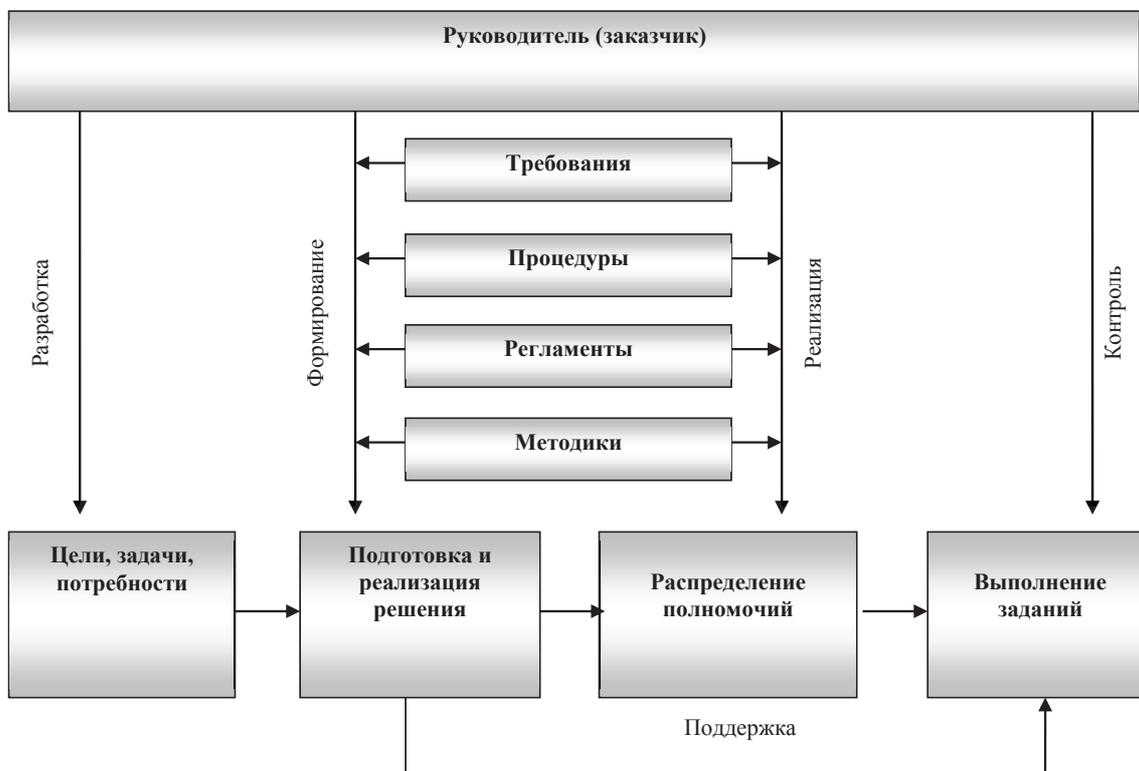


Рисунок 1. Механизм реализации решений в стратегическом управлении

Для снижения неопределенности на стадии подготовки решений в стратегическом управлении корпоративными структурами и минимизации рисков отрицательных

результатов можно предложить механизм реализации решений (рисунок 1).

Как видно из рисунка 1, механизм реализации решений в рамках стратегического управления корпоративными структурами предусматривает следующие действия:

- формирование руководством конечной цели, соответствующих ей задач, требующих решения, определение тех потребностей, которые необходимо учесть в рамках подготовки и последующей реализации стратегических решений;
- разработку руководством платформы для подготовки и последующей реализации стратегических решений, которая в соответствии с поставленной целью, определенными задачами и сформулированными потребностями будет способствовать успешной реализации стратегических воздействий;
- распределение руководством плановых заданий (по совокупности исполнительных звеньев) с конкретизацией ориентировочного времени, способов и инструментов исполнения этих заданий;
- осуществление руководством регулярного периодического контроля над динамикой выполнения заданий.

Условия, в которых реализуемость решения может быть осложнена конфликтами, форс-мажорными ситуациями и/или дефицитом необходимых ресурсов, должны сопровождаться элементами платформы подготовки и реализации управленческих решений. В данном случае речь идет о требованиях к решениям, процедурам, регламентам и методикам, в соответствии с которыми происходит привлечение и распределение необходимых материальных, организационных, человеческих, информационных и социальных ресурсов в процессе выполнения плановых стратегических заданий.

Современные исследователи и ученые [1, 3, 7] определяют стратегическое управление как деятельность, направленную на экономически эффективное достижение перспективных целей корпорации на основе создания и пролонгирования конкурентных преимуществ, а также своевременного реагирования на изменения во внешней среде. Соответственно, можно говорить о том, что в сущности стратегическое управление определяется спецификой целей и эффективностью, учетом приоритетных тенденций внешней среды. При этом получение и пролонгирование конкурентных преимуществ рассматривается как средство достижения стратегически значимых результатов.

По нашему мнению, все аспекты стратегического управления предполагают специфичность экономического субъекта, формирующего и претворяющего в жизнь адекватную собственной природе стратегию. Субъектом хозяйственной деятельности считается участник экономических отношений, который в состоянии осуществлять собственное воспроизводство и реализовывать свой экономический интерес, обладая при этом возможностью присваивать результаты производства.

Стратегическое управление можно представить как процесс, который определяет направление последовательности действий корпорации, связанных с разработкой и реализацией стратегии. Такое направление включает не только постановку целей, формирование стратегии, но и определение требуемых ресурсов, а также поддержание таких взаимоотношений с внешней средой, которые позволяют корпорации достигать поставленных целей путем решения сформулированного комплекса задач.

Современная экономическая наука выделяет два основных конечных продукта стратегического управления. Один из них можно рассматривать в аспекте создания потенциала корпорации, обеспечивающего достижение её целей в будущем. Потенциал корпорации формируется в результате эффективной организации основной деятельности данного хозяйствующего субъекта.

Таким образом, стратегическое управление, с точки зрения механизма его функционирования, направлено на формирование стратегической позиции корпоративной структуры, которая должна обеспечить длительную жизнеспособность корпорации в изменяющихся

условиях макросреды. При определении целей корпоративной структуры и стратегии их достижения применяются разнообразные методы анализа и прогнозирования, подходы и технологии. В частности сюда можно отнести: ситуационный, конфронтационный, каузальный анализ, а также экономико-математическое моделирование (линейные и нелинейные регрессии), сценарные технологии, форсайтные технологии.

Инструменты стратегического управления – конкурентные стратегии (стратегии концентрации, интеграции и диверсификации, стратегии сокращения). Одна из основных целей стратегии – это определение направлений делового развития фирмы, вопрос об альтернативах роста и развития является важнейшим для стратегического управления. Здесь можно выделить две главные стратегические альтернативы: рост и целенаправленное сокращение [5, 6, 9, 11]. Наиболее популярными и многообразными являются стратегии роста. Существует две базовые стратегии роста на корпоративном уровне: концентрация в одной отрасли и диверсификация в другие отрасли.

В теории стратегического управления имеется два противоположных подхода к пониманию стратегии. Первый подход исходит из того, что стратегия есть процесс, который позволяет достаточно точно определить конечное состояние, которое может быть достигнуто через определенный промежуток времени. На основе этого формализуется совокупность необходимых мер, которые позволяют достичь конечного состояния – цели стратегии. Затем разрабатывается план действий с детализацией по временным интервалам, реализация этого плана должна привести к достижению определенной стратегической цели (или их совокупности). Как правило, именно такой подход к пониманию стратегии существовал (и существует) в системах с централизованной плановой экономикой. При таком понимании стратегия есть конкретный долгосрочный план достижения долгосрочной цели, соответственно, выработка стратегии есть нахождение цели и формализация задач, которые требуется решить для достижения этой цели. Данный подход, безусловно, основан на том, что все происходящие изменения можно предсказать, при этом все происходящие в среде процессы детерминированы определенной совокупностью событий и поддаются полному контролю и управлению. Но данная посылка не является верной даже для плановой экономики, соответственно данная посылка абсолютно неверная в условиях рыночной экономики. Стоит также учитывать, что особенности развития рыночных экономических систем за последние десять – двадцать лет указывают на то, что скорость процессов изменения среды, а также дополнительные возможности, которые заключены в этих изменениях, постоянно увеличиваются. Поэтому стратегия функционирования и развития корпоративной структуры в рыночной экономике должна быть ориентирована на получение дополнительных преимуществ от изменений.

Второй подход к пониманию стратегии исходит из того, что стратегия есть долгосрочное качественное заранее заданное направление развития корпоративной структуры. Это направление касается сферы, средств и формы деятельности данного хозяйствующего субъекта, системы взаимоотношений внутри него, а также позиций корпоративной структуры во внешней среде, позволяющие данной структуре достигать поставленных целей.

Такой подход к пониманию стратегии исключает детерминантную составляющую в функционировании и развитии корпоративной структуры, поскольку стратегия в данном случае, определяет направление движения в сторону конечного состояния, но при этом оставляет свободу выбора с учетом изменяющейся внешней ситуации. В данном случае стратегия корпоративной структуры есть выбранное направление, путь дальнейшего функционирования и развития во внешней среде, что приводит данную структуру к достижению поставленных стратегических целей

Наряду со стратегиями в стратегическом управлении корпоративными структурами очень большую роль играют правила, которые так же, как и стратегии, определяют функционирование организации, но в отличие от стратегий в явном виде не имеют целевого начала. Они носят преимущественно ограничительный либо же предписывающий характер, создавая

атмосферу, в которой осуществляется деятельность.

Итак, вышесказанное позволяет заключить, что стратегическое управление представляет совокупность форм, методов, способов и элементов управления, посредством которых формируется концепция развития корпоративной структуры и определяется стратегия его эффективного функционирования. Целью системы стратегического управления является реализация миссии, а также достижение доходности и конкурентоспособности на основе совершенствования технической, технологической, экономической, организационной и социальной подсистем предприятия, на основе их постоянного изменения в соответствии с требованиями рынка и потребителей.

Литература

1. Веселовский М.Я. Теоретические подходы к определению эффективности деятельности промышленных предприятий [Текст] / М.Я. Веселовский, М.С. Абрашкин // Вопросы региональной экономики. – 2013. – № 3. – С. 107-115.
2. Каткало В.С. Эволюция теории стратегического управления. – СПб: ИД СПбГУ, 2008. – 569 с.
3. Корпоративное управление в РФ: есть ли шанс для улучшений? // Инвестиции в России. – 2009. – № 9.
4. Лясников Н.В., Дудин М.Н., Секерин В.Д., Могуев Б.Д. Использование инновационного форсайта в обеспечении конкурентоспособности предпринимательских структур // Научно-практическое издание. Известия Московского государственного технического университета МАМИ. М.: МАМИ, 2013. № 1(15). Т. 5. С. 142-147.
5. Секерин В.Д. Маркетинг инновационных продуктов и технологий. – М.: Доброе слово, 2011. – 56 с.
6. Шафранкова Я. М., Шикирж, М. Система высшего образования и трудоустройство выпускников Чешского технического университета в Праге // Экономические аспекты развития российской индустрии в условиях глобализации / Материалы Международной научно-практической конференции кафедры «Экономика и организация производства». – М.: Университет машиностроения, май 2014. – с. 139-142.
7. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Veselovsky M.Y., Sekerin V.D., Aleksakhina V.G. The problem of forecasting and modelling of the innovative development of social-economic systems and structures // Life Science Journal. – 2014. – 11 № 8. – P. 549-552 (ISSN:1097-8135). <http://www.lifesciencesite.com>
8. Parfenova M.J, Babishin V.D., Yurkevich E.V., Sekerin V.D., Dudin M.N. Methodology Making Management Decisions Based on a Modified Ramsey Model // Asian Social Science; Vol. 10, № 17; 2014
9. Sekerin V.D, Avramenko S.A., Veselovsky M.Y., Aleksakhina V.G. B2G Market: The Essence and Statistical Analysis // World Applied Sciences Journal. - 2014. - Vol. 31 № 6. - P. 1104-1108. ISSN 1818-4952 <http://www.idosi.org/mejsr/mejsr17%2810%2913/8.pdf>
10. Lyasnikov N.V., Dudin M.N., Sekerin V.D., Veselovsky M.Y., Aleksakhina V.G. The national innovation system: the conditions of its making and factors in its development // Life Science Journal. – 2014. – Vol. 11, № 6. – P. 535-538.
11. Šikýř, M. Determinants of employee performance: how to achieve sustained competitive advantage // Loster, T. Pavelka, T. (Eds.). International Days of Statistics and Economics. – 2011. – с. 606-614. [сайт: <http://msed.vse.cz/files/2011/Sikyř.pdf>].