

Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2012, № 2 (14).

4. Котлер Ф., Келлер К.Л.: «Маркетинг менеджмент». 12-е изд. – СПб.: Питер, 2012.
5. Куш М.М., Смирнова С.П., Маркетинг на b2b рынках: отношенческий подход – СПб.: ВШМ СПбГУ, 2010.
6. Секерин В.Д. Инновационный маркетинг: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012.
7. Федеральная служба государственной статистики: Россия в цифрах. 2013 г. Официальный портал http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_11/Main.htm

Эволюция взглядов на корпоративное управление

к.т.н. доц. Александрова А.В., к.э.н. Горохова А.Е., Секерин С.В.
ФГОБУ ВПО «Российский государственный
технологический университет им. К.Э. Циолковского» (МАТИ)
8(496)644-70-78, mati.managment@mail.ru,
Университет машиностроения
8 (499) 267-19-92, agor_80@mail.ru,
Финансово-технологическая академия
bcintermarket@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается эволюция теоретико-мировоззренческих взглядов на корпоративное управление. Обозначаются ключевые события, оказавшие влияние на формирование современной теории корпоративного управления. Предлагается новая парадигма корпоративного управления

Ключевые слова: теория корпоративного управления, интегрированные корпоративные структуры, стратегическое управление, формирование системы управления

Мировая экономика начала третьего тысячелетия характеризуется все ускоряющимися процессами глобализации, что является благоприятной средой для возникновения предпринимательских структур корпоративного типа. Как отмечают Черников Г.П. и Черникова Д.А., «по всему миру насчитывается около 40 тыс. корпоративных объединений, имеющих порядка 200 тыс. филиалов, контролирующих треть мирового промышленного производства, половину мировой торговли и 75 % патентов и лицензий» [1]. Все большее влияние на систему мировых хозяйственных связей оказывают российские корпорации. В работе «Организационная эволюция корпораций» авторы приводят данные, что в 2006 году в число двух тысяч крупнейших мировых компаний входило тринадцать отечественных корпораций, а в 2008 году их насчитывалось уже двадцать девять [2]. Интеграционные процессы имеют место и в частно-государственном секторе. Примером тому служит создание Государственной корпорации «Ростехнологии», позволившее сконцентрировать ресурсы отдельных организаций для выполнения важных государственных проектов и способствовавшее укреплению российской позиции на международном рынке. В настоящее время состав корпорации представлен 439 организациями различных отраслей промышленности [3].

Подобные факты свидетельствуют о формировании устойчивой тенденции к повышению корпоративности современной экономики. Обновление системы хозяйственных отношений требует переосмысления всего накопленного человечеством организационного и управленческого опыта с целью оптимизации моделей менеджмента, успешной адаптации их к новым условиям глобальной экономики, идущей по пути корпоративного развития. Задача совершенствования корпоративного управления становится одной из самых актуальных проблем бизнеса в ближайшей перспективе.

Проблематика корпоративного управления для академических и эмпирических иссле-

дований не нова. Эволюция взглядов на корпоративное управление формировалась на протяжении последних двухсот лет. Однако за последнее десятилетие произошли кардинальные изменения как в теоретико-методологическом мировоззрении, так и объекте управления и условиях его функционирования, что требует пересмотра взглядов на эту проблему.

Исторический контекст рассмотрения вопросов корпоративного управления позволяет, на наш взгляд, выявить соответствие теоретических моделей действующей практике управления. В этом ключевым показателем является исследование доминантных факторов эволюции корпоративного управления в США. По мнению Дж. Джиллис, П. Барта и Р. Леблана, на установление современной формы и практики корпоративного управления в США оказали влияние шесть определяющих событий [4].

Первым из них было решение североамериканских колоний сохранить британскую систему общего права в тот момент, когда они получили независимость от Великобритании. В результате ими была приобретена та часть корпоративного законодательства, на которой основывались все последующие правовые нормы США. Вторым главным событием стало известное решение Председателя Верховного суда США Маршалла, принятое им в 1819 г. в деле Dartmouth College, где он дал следующее определение корпорации: «корпорация - это собрание индивидов, объединенных в одной коллективной организации, имеющей специальное имя и обладающей определенными возможностями, обусловленными ее коллективным характером, которых нет у отдельных физических лиц, учредивших ее. Кроме того, она обладает способностью к бесконечному возобновлению и осуществлению действий на основе коллективного голосования или желаний ее членов... Коротко можно сказать, что это - искусственное существо, имеющее место быть благодаря нормам права и наделенное определенными полномочиями... причем столь отчетливо наблюдаемое, как будто оно — реальный персонаж». Третьим событием была публикация в 1932 г. книги А. Берли и Г. Минза «Современная корпорация и частная собственность», которая открыла совершенно новый взгляд на проблему корпоративного управления и оказала серьезное влияние как на соответствующие правовые нормы, так и на академические исследования в этой области. Четвертое событие не сводится к какому-то одному действию. Оно связано с появлением на сцене новой категории действующих лиц: речь идет о росте значимости институциональных акционеров. В заключительной части XX столетия они сыграли ключевую роль в создании возможности и широкой распространенности недружественных поглощений 1990-х гг. Пятое событие - это негативные проявления в практике управления. Череда скандалов, прокатившихся в США после начала дела о банкротстве крупнейшей энергетической компании Enron в декабре 2001г, и результаты махинаций с отчетностью компании WorldCom. Шестое определяющее событие – это появление концепции эффективного Совета директоров как органа профессионального управления.

Согласимся с авторами данной работы в значимости выделенных ими событий на становление теории и практики корпоративного управления в США. Более того, анализ научных публикаций позволяет нам утверждать, что эти события самым существенным образом оказали влияние и на формирование взглядов, на корпоративное управление и в России, и в других странах. В результате изучения эволюционного аспекта корпоративного управления как общемирового явления позволило нам выделить четыре ключевых этапа.

Первый этап – это правовые вердикты Харвика и Маршала и научное осмысление основ корпоративного управления А. Берли и Г. Минзом [5]. Именно на этом этапе была сформулирована ключевая проблема корпоративного управления – проблема разделения собственности и контроля. Поиск эффективных механизмов корпоративного контроля стал первой задачей корпоративного управления, не утратившей своей актуальности и в настоящее время.

В работах этого периода исследования проходили в рамках неоклассической теории, рассматривавшей экономическую систему как совокупность взаимодействующих агентов

(юридических или физических лиц), осуществляющих процессы производства, потребления, распределения, обмена в свободном экономическом пространстве и руководствующихся при этом собственными интересами, понимаемыми главным образом как максимизация прибыли от всех видов деятельности.

Второй этап эволюционного развития корпоративного управления характеризуется фокусом на агентские проблемы. Здесь стоит выделить работу М. Дженсена и У. Меклинга, где в модели отношений «принципал-агент» была описана острейшая проблема корпоративного управления – расхождение интересов между менеджерами и акционерами [6]. Решение этой проблемы корпоративного управления сводится к созданию механизмов, которые обеспечивали бы соблюдение интересов акционеров, являющихся де-юре собственниками компании в условиях, когда значимая для принятия решений информация распределена асимметрично в пользу преследующих собственные интересы менеджеров. Одна из идей, предложенных для решения агентской проблемы, – это заинтересовать менеджера действовать с позиции собственника.

На третьем этапе совершенно по-новому проблема корпоративного управления видится в свете институциональной теории, где агенты действуют не «в чистом поле» свободного рынка, а в сильно «пересеченной местности», наполненной разнообразными институтами-организациями, правилами, традициями и т.п. [7]. Побудительным мотивом действий агентов выступает не столько желания обеспечить максимальную прибыль, сколько стремление соответствовать институциональным нормам и правилам, улучшить свое положение в рамках этих институтов. При таком подходе основным объектом исследования является уже не агент, а институт, а предметом выступают отношения между агентами и институтами.

Во второй половине двадцатого столетия правительствами и общественными организациями развитых стран активно продвигается тема необходимости для компаний, прежде всего крупных, учитывать в своей деятельности не только интересы групп, непосредственно зависящих от определенной компании или связанных с ней, но и более широкие социальные интересы, потребности развития общества в целом.

Ч. Хилл и Т. Джонс в 1992 г. формулируют агентскую теорию заинтересованных сторон (stakeholder-agency theory), которая фактически представляет собой совмещение агентской теории и теории заинтересованных сторон [8]. В контексте данной теории корпоративное управление понимается как баланс интересов всех финансовых и нефинансовых стейкхолдеров компании.

Изучение особенностей формирования и развития национальных моделей корпоративного управления стало актуальным в начале 90-х. В этом направлении можно выделить работы известного экономиста А. Шлейфера и его коллег, которые проводили сопоставления структур собственности и корпоративного управления, правовых механизмов его регулирования в разных странах. Анализ мирового опыта показал, что универсальной модели корпоративного управления в странах с рыночной экономикой нет. Каждая из моделей складывается под влиянием конкретных исторических, экономических, политических, социальных, культурных ценностей и традиций этих стран и зависит от следующих факторов: структуры собственности, ее концентрации и персонификации; состава участников корпоративных отношений и природы их интересов в акционерном обществе; структуры и способов организации механизма внутреннего контроля [9].

Российский эксперт в области корпоративного управления Капелюшников Р.И., руководствуясь критерием концентрации собственности, выделил два базовых типа корпораций, преобладающих в различных странах мира, – с широким владением акциями (модель W) и с доминированием блокхолдеров (модель B) [10].

В конце 90-х развитие институциональной среды, активизация интеграционных процессов позволили корпорациям перерастить границы своих государств, а технологические и интеллектуальные новации обеспечили техническую возможность функционирования

транснационального бизнеса. Открытость и либерализация финансовых и реальных рынков расширили выбор инвестиций, сделав процесс принятия решений о размещении капитала более сложным. Структурные реформы и повышение конкуренции увеличили подверженность компании риску влияния рыночных сил. Все это усложнило мониторинг использования капитала и повысило необходимость эффективного корпоративного управления. Данные процессы обусловили необходимость разработки механизмов саморегулирования в сфере корпоративного управления. Первым шагом в развитии единого международного понимания корпоративного управления стало принятие в 1999г. Принципов корпоративного управления Организацией Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР), которые охватили пять аспектов: права акционеров; равное отношение к акционерам; роль заинтересованных лиц в управлении корпорацией; раскрытие информации и прозрачность обязанности совета директоров [11].

Кодексы корпоративного управления стали важным средством улучшения практики корпоративного управления на национальном уровне. К концу 2002 г. международными организациями, правительствами разных стран и компаниями было принято около 90 кодексов корпоративного управления. В течение 1998-2002 гг. крупнейшие российские компании приняли свои кодексы корпоративного поведения. Координатором вопросов корпоративной сферы стало некоммерческое партнерство Российский институт директоров (РИД), созданное крупнейшими российскими компаниями с целью разработки, внедрения и мониторинга стандартов корпоративного управления в России [12].

В это же время активно идут процессы институализации отдельных аспектов корпоративного управления: института Совета директоров, института Корпоративной социальной ответственности, финансовых институтов, правовых и т.д. Количество институтов и правил, которые оказывают влияние на эффективность корпоративного управления, ошеломляюще велико [13].

В настоящее время, несмотря на возросший интерес к исследованиям, посвященным выявлению взаимосвязей между качеством и эффективностью корпоративного управления и показателями операционной эффективности компании, ученые формулируют большое количество доводов, обосновывающих целесообразность практического использования показателя стоимости организации как универсального индикатора конкурентоспособности, отражающего будущую доходность и рыночный успех компании, а также ее способность генерировать денежные потоки. Это объясняется следующими моментами.

Во-первых, в современных условиях отмечается тенденция перехода от экономического (рыночного) образа мышления к стоимостному, основанному на концепции управления стоимостью компании (Value Based Management, VBM), это характерно и для оценки финансовых результатов деятельности организации. Основная задача собственников в соответствии с этой концепцией – создать максимальную ликвидационную стоимость компании, под которой понимают стоимость, которую признает рынок и которую в любой момент можно капитализировать в денежные средства, продав компанию или ее часть.

Во-вторых, рост стоимости компании не противоречит интересам ни одной из заинтересованных сторон. Успешно действующие организации формируют сравнительно большую стоимость для всех участников – работников, государства и собственников капитала, потребителей.

В-третьих, корпоративное управление стали рассматривать как значимый фактор стоимости организации, поскольку выявили его существенное влияние на финансовые потоки и связанные с ними риски.

Обобщая, можно сказать, что на третьем этапе корпоративное управление переживает этап глубокого переосмысления. Сложность объекта управления, высокая степень неопределенности и риска в принятии инвестиционных решений, отношения между менеджерами и собственниками, профессионализм и независимость совета директоров, корпоративное

гражданство и социальная ответственность бизнеса выдвигает на первый план дилемму профессионализма и предпринимательства.

Состав задач и возможные конфликты, возникающие при переходе от предпринимательского к профессиональному управлению, рассмотрены Ивашковской И.В., которая утверждает, что такой переход неминуемо ведет к изменению системы управления и возникают новые по своей природе конфликты, такие как «креативность-регламентирование». Позиция автора данной работы сводится к следующему: однозначный отказ от предпринимательского подхода чреват потерей инновационности, что свою очередь ставит под угрозу формирование стратегических перспектив. Только наличие трех компонентов, по нашему мнению, обеспечит современной компании движение вперед: предпринимательская инициатива, выраженная в бизнес-идее; профессиональный менеджмент, способный эффективно реализовать бизнес-идею на практике; финансовые инвестиции, позволяющие привести всё в движение

Переход к профессиональному менеджменту как один из способов разрешения проблем корпоративного управления – такова позиция Г.Б. Клейнера. Известный эксперт в области системного анализа и автор теории экономических систем, он критично оценивает традиционный подход к построению системы корпоративного управления и предлагает рассмотреть ее, базируясь на принципах системного подхода [14]. Предлагаемая им трехпалатная структура органов управления корпоративными компаниями нацелена на сбалансированность прав и ответственности всех категорий стейкхолдеров.

В меняющейся конфигурации проблемного поля корпоративного управления необходимы новые концептуальные методологические подходы, ориентированные на обеспечение устойчивого роста стоимости компании в долгосрочной перспективе, гибкость и управляемость [15].

Сегодня широкой популярностью пользуется теория жизненных циклов И. Адизеса, которая рассматривает взаимосвязь управленческих технологий со стадией организационного развития корпорации [16]. Данный подход концентрирует внимание на двух основных параметрах - гибкости и управляемости. При этом молодые организации рассматриваются как гибкие, но слабо контролируемые, а зрелые – наоборот, менее гибкие, но демонстрирующие более высокую способность к самоконтролю. Увязывая предпринимательский подход и профессиональный менеджмент с конкретными стадиями жизненного цикла, автор вышеупомянутой теории дает рекомендации по формированию системы управления изменениями, что в какой-то мере перекликается с идеей Г.Б. Клейнера.

Следует отметить, однако, что современные компании растут настолько стремительно, что уловить точку перелома в гибкости и управляемости очень сложно. Длительность цикла «юности», на этапе которого компания управляется предпринимателем, очень коротка, и преждевременный переход к профессиональному менеджменту с четкой регламентацией всех управленческих процессов, по нашему мнению, может способствовать преждевременной гибели. Эволюция взглядов на корпоративное управление в видении автора настоящей работы представлена на рисунке 1.

Необходимо отметить постановку вопроса об изучении динамики процессов в системе корпоративного управления во взаимосвязи с изменениями в ее стратегических вызовах. При построении стратегически ориентированной системы корпоративного управления нужно сместить акценты: с контроля менеджмента на улучшение процесса принятия решений; функции дистанцированного судьи на активного группового игрока в процессе принятия решений; с независимости и дистанцированности на зависимость, но не от менеджмента, а от компании [17].

Выводы

Формированию корпоративного управления, безусловно, предшествовал долгий эволюционный путь развития корпоративной формы хозяйственной деятельности и возникно-

вление различных теорий корпоративного управления. Проследивая смену взглядов на корпоративное управление в России и за рубежом, можно сделать вывод, что классическое понимание корпоративного управления как процесса взаимоотношений акционеров и менеджеров стало узким и исчерпало себя. Главная цель развития современной парадигмы корпоративного управления – переход к модели стейкхолдеров, ориентированной на устойчивое развитие.

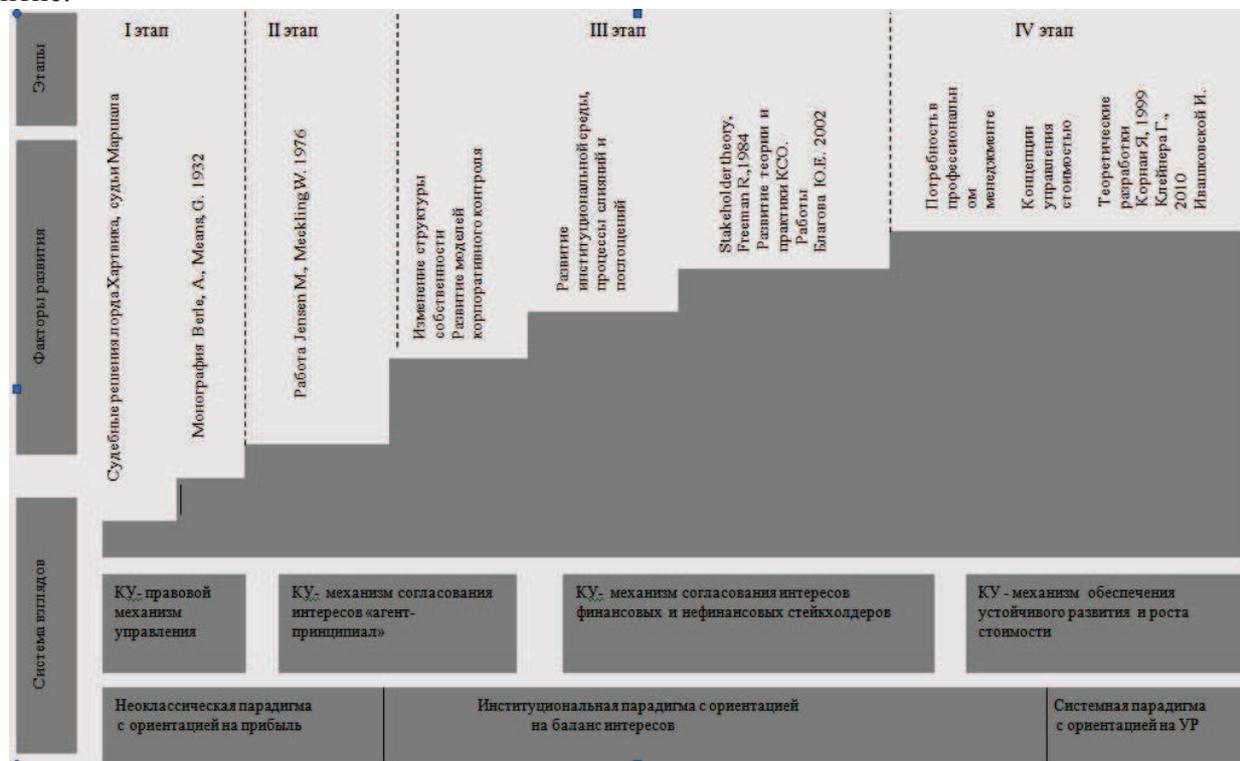


Рисунок 1. Эволюция взглядов на корпоративное управление [разработано Александровой А.В.]

Литература

1. Черников Г.П., Черникова Д.А. Очень крупные транснациональные корпорации и современный мир. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. 399с.
2. Жданов Д.А., Данилов И.Н. Организационная эволюция корпораций: учеб. Пособие - М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2011, 270 с.
3. Официальный сайт Государственной корпорации «Ростехнологии» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rostechnologii.ru/company/>
4. Дж. Джиллис, П. Барта, Р. Леблан Структура против функции: эволюция корпоративного управления (на примере США). Российский журнал менеджмента. Том 4, № 1, 2006. с. 147-162 / J. Gillies, P.Bartha, R. Leblanc
5. Berle A., Means G. The Modern Corporation and Private Property, New York: Macmillan, 1932, 418 p.
6. Jensen M., Meckling W. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Capital Structure. Journal of Financial Economics 3 (October): 1976. 305-360.
7. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004. 240 с.
8. Charles W. L. Hill, Thomas M. Jones, STAKEHOLDER-AGENCY THEORY, Journal of Management Studies Volume 29, Issue 2, pages 131–154, March 1992.
9. Ла Порта Р., Лопес-де-Силанес Ф., Шлейфер А. Корпоративная собственность в различных странах мира / Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 3. с. 97–148.
10. Капелюшников Р.И. Концентрация собственности в системе корпоративного управления: эволюция представлений. Российский журнал менеджмента. 2006 Т. 4. № 1. с. 3–28.

11. Принципы корпоративного управления ОЭСР [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://oecd.ru/oecd_rf.html
12. Российский институт директоров РИД [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rid.ru/rid/o-rid>
13. Александрова А.В. Взаимодействие международных и национальных институтов в вопросах реализации концепции устойчивого развития // Труды Вольного экономического общества России, т. 137, Москва, 2010.
14. Клейнер Г.Б. Развитие теории экономических систем и ее применение в корпоративном и стратегическом управлении. Препринт # WP/2010/269/ М.: ЦЭМИ РАН, 2010.
15. Александрова А.В. Модель стратифицированного представления системы корпоративного управления устойчивым развитием организации // Труды Вольного экономического общества России, 2012, том 166.
16. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007.
17. Александрова А.В. Формирование стратегически ориентированной системы управления интегрированными корпоративными структурами (на примере машиностроительного комплекса) // Проблемы современной экономики. № 2 (38), 2011.

Оценка конкурентоспособности инноваций – исходный элемент для осуществления инновационной стратегии

к.э.н. Бурлаков В.В.
Университет машиностроения
8 (926) 810-82-70, bur@mail.ru

Аннотация. Успешная инновационная стратегия предприятия во многом зависит от эффективности и конкурентоспособности как отдельных инноваций, так инновационным процессом в целом. Для осуществления успешных инновационных проектов должна быть произведена точная и своевременная оценка конкурентоспособности инноваций. Для учета динамичности конкурентоспособности инноваций следует использовать дополнительные показатели

Ключевые слова: инновационная стратегия, инновации, конкурентоспособность инноваций, показатели конкурентоспособности инноваций

На сегодняшний день приходится констатировать, что характер развития национальной экономики не меняется. Как и прежде, состояние отечественной экономики находится в тесной зависимости от конъюнктуры мировых сырьевых рынков, инновационная активность крайне слаба, признаков повышения уровня технологичности реального сектора не наблюдается, поэтому следует говорить о том, что большинство отраслей и предприятий по-прежнему находятся в состоянии кризиса, а это значит, что в результате окончания фазы сырьевого цикла наша страна столкнется с экономической коррекцией, а по мере истощения природных запасов – возможен глубокий структурный кризис.

В связи с этим в данных условиях необходимо пересматривать политику дальнейшего развития. В настоящее время в первую очередь следует использовать достижения научно-технического развития, направленные на улучшение использования основного и оборотного капитала, живого труда и повышение эффективности производства. В рамках приоритетного направления развития экономики необходимо максимально стимулировать появление новой, опережающей мировой уровень продукции высокого качества, способствовать эффективному ее использованию.

Для успешного конкурентоспособного развития необходимы стратегические планы, ориентированные, прежде всего, на инновации. Только инновационная стратегия способна обеспечить эффективность и динамичность процесса воспроизводства, а также его конкурен-