

*Тарасенко А.В.,
студент 2 курса магистратуры
юридический факультет
Московский университет им. С.Ю. Витте
Россия, г. Москва
e-mail: 70181169@online.muiiv.ru*

*Самородов Д.А.,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского права и процесса,
Московский университет имени С.Ю. Витте
Россия, г. Москва
e-mail: samorodov.dmitrij@yandex.ru*

СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

***Аннотация:** Принципы ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития) описывают корпоративное управление с точки зрения отношений между менеджментом компании, ее акционерами, советом директоров и другими заинтересованными сторонами. Сегодня каждая страна признает, что хорошее корпоративное управление имеет важное значение для эффективности и роста отечественной экономики.*

***Ключевые слова:** элементы управления, менеджмент, основные подходы, ОЭСР, бизнес-процессы, корпоративное управление.*

*Tarasenko A. V.,
2nd year master student
Faculty of Law
Moscow University. S.Yu. Witte
Russia, Moscow*

*Samorodov D.A.,
candidate of legal sciences, associate professor,
Associate Professor of the Department of Civil Law and Process,
Moscow University named after S.Yu. Witte
Russia, Moscow*

MODERN VIEW OF CORPORATE GOVERNANCE

***Abstract:** The principles of the OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) describe corporate governance in terms of the relationship between the company's management, its shareholders, the board of directors and other*

stakeholders. Today every country recognizes that good corporate governance is essential to the efficiency and growth of the domestic economy.

Key words: controls, management, main approaches, OECD, business processes, corporate governance.

Термин «корпоративное управление» (corporate governance) в настоящее время широко применяется на практике, что объясняется повышением сложности и масштабности задач управления, особенно на крупных предприятиях и на уровне групп компаний.

Вопросам корпоративного управления посвящено значительное количество публикаций, эти вопросы активно обсуждаются в рамках научно-практических конференций и профессиональных мероприятий.

В таблице 1 представлены наиболее популярные определения корпоративного управления.

Таблица 1 – Понятия корпоративного управления.

	Автор	Определение
1	О. А. Макарова	система отчетности перед акционерами лиц, которым доверено текущее руководство компанией
2.	Н. В. Бакунова и Н. В. Мухаровский	способ управления компанией, который обеспечивает справедливое и равноправное распределение результатов деятельности между всеми акционерами, а также иными заинтересованными лицами
3	С. А. Масютин	комплекс мер и правил, которые помогают акционерам контролировать руководство компании и влиять на менеджмент с целью максимизации прибыли и стоимости предприятия;
4	В. В. Долинская	система взаимоотношений между менеджерами компании и ее владельцами по вопросам обеспечения эффективности деятельности компании и защите интересов владельцев, а также других заинтересованных сторон

Таким образом, корпоративное управление представляет собой систему взаимодействия между органами корпорации, ее участниками, а также третьими лицами, основанную на выработанных принципах и использующую собственные

методы и механизмы воздействия, направленную на эффективное достижение целей, задач корпорации при соблюдении баланса интересов заинтересованных лиц.

Основные элементы системы корпоративного управления представлены на рисунке 1. Они сформированы из органов корпоративного управления.

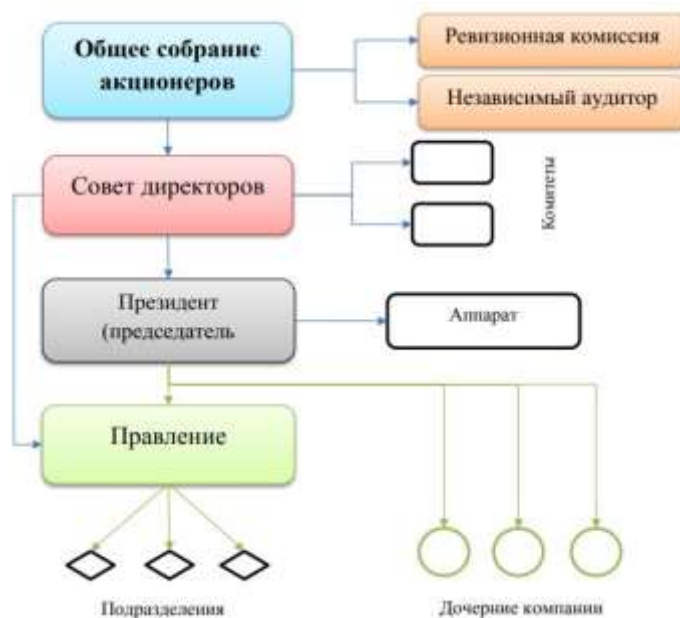


Рисунок 1 – Стандартная (типичная) модель корпоративного управления.

Несмотря на разнообразие подходов к пониманию сущности корпоративного управления, большинство исследователей сходятся в том, что их характерными чертами являются:

- консолидация капитала многих независимых инвесторов, преимущественно в виде вкладов в виде акций;
- большие масштабы экономической деятельности;
- отделение отношений собственности от отношений управления и контроля;
- наличие устава и внутренней нормативной базы, регламентирующей деятельность органов управления [1, с. 20].

В этом смысле, наиболее подходящим примером корпоративного управления является форма управления - крупное акционерное общество.

Стандартная модель корпоративного управления представлена на рисунке 1 и включает в себя несколько самостоятельных звеньев: общее собрание акционеров, Совет директоров, исполнительные и контрольные органы.

Такая модель определяет базовые принципы управления акционерным обществом, предусмотренные в законодательстве большинства развитых стран.

Учитывая, что рыночные институты в России вновь начали развиваться всего четверть века назад, резонно ожидать, что уровень и качество развития корпоративного управления в российских компаниях будет ниже, чем в большинстве развитых стран.

Стандарты в области современного корпоративного управления задаются Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), - международной организацией, которая стремится, в частности, определить лучшие практики корпоративного управления и способствовать их реализации в странах-участницах. В 1999 г. ОЭСР впервые выпустило Принципы корпоративного управления, которые впоследствии были обновлены и скорректированы (2004 г.). Последняя версия Принципов была принята в 2015 г. и опубликована в 2016 г. совместно с международным «клубом» наиболее крупных экономик мира - т. н. «Большой двадцатки» (G20), куда входит и Россия.

Признавая, что единой модели «правильного» корпоративного управления не существует, ОЭСР, тем не менее, выделяет общие элементы, или принципы, лежащие в основе надлежащего управления [2, с. 67]. Принципы, сформулированные в последней редакции документа, охватывают шесть разделов и относятся к разным сторонам корпоративного управления. В число данных принципов входят такие как:

1. Общие принципы, обеспечивающие основы для эффективной структуры корпоративного управления.
2. Принципы, относящиеся к правам акционеров, в том числе равное отношение ко всем акционерам, а также относящиеся к функциям собственности.

3. Принципы, относящиеся к институциональным инвесторам, рынкам ценных бумаг и различных посредникам.

Принципы корпоративного управления ОЭСР легли в основу многих национальных документов подобного рода. В России таким документом является Кодекс корпоративного управления, обновленная редакция которого была принята в 2014 г [2, с. 68].

Россия, будучи страной – участницей «Группы двадцати», присоединилась к настоящей рекомендации. Эффективное исполнение Принципов станет основой для улучшения условий ведения бизнеса, будет стимулировать предпринимательскую и инвестиционную активность.

Принципы корпоративного управления, сформулированные ОЭСР, сами по себе не определяют практику, которой следуют компании в разных странах, и задают лишь некоторые целевые ориентиры. При изучении лучших практик и выявлении наиболее эффективных моделей корпоративного управления в конкретной отрасли необходимо учитывать особенности конкретной социально-экономической и политической среды, в которой осуществляется деятельность компании, а также изменения, происходящие в самом корпоративном секторе.

Многие исследователи подчеркивают особую роль, которую в корпорации играют межфирменные связи, зачастую корпорация и определяется как такое объединение большого числа предприятий, фирм и видов деятельности [3, с. 99].

Развитие информационно-коммуникационных технологий, глобализация бизнеса и формирование цифровой экономики, привели к появлению как совершенно новых продуктов, вокруг которых организуются корпорации, так и новых, более гибких и динамичных форм корпоративных объединений.

Так, с 1990-х годов активно развиваются сетевые формы корпоративного управления, предполагающие большую значимость горизонтальных отношений, как между фирмами-партнерами, так и между подразделениями корпорации (филиалами, дочерними компаниями) [4, с. 41].

Одно из направлений современных исследований корпоративного управления — это так называемый интерлокинг, то есть, ситуация, при которой

члены Совета директоров одной компании, либо же ее генеральный директор, входит в советы директоров других компаний.

Использование механизма интерлокинга связывается, прежде всего, с размерами фирмы: чем крупнее компания, тем больше внешних связей ей нужно, чтобы контролировать окружение. Считается, что интерлокинг облегчает доступ к внешним ресурсам и обеспечивают поддержку критически значимых стейкхолдеров, способствует взаимодействию и обмену информацией с внешней средой, усиливает организационную легитимность компании [5, с. 40].

Интерлокинг отражает использование в корпоративном управлении социального капитала директоров, отражающего их социальные связи. Интерлокинг является ярким проявлением «сетевизации» бизнеса, влияние которого на эффективность корпоративного управления в современной экономике и отдельных отраслях еще мало изучена [6, с. 23].

Виртуальное корпоративное управление в гораздо меньшей степени можно рассматривать в качестве самостоятельного, целостного «субъекта», как это предполагалось в традиционных моделях. Размытость их идентичности усиливается и тем, что такое управление, в отличие от традиционных промышленных корпораций, зачастую не привязаны к конкретному месту и материальным активам. Интернет-компания вроде Alibaba может не иметь собственных складов и транспортной сети, а сервисы типа Uber сами по себе не владеют автомобилями. Это не мешает им совершать ежедневный объем сделок, значительно превышающий годовые обороты крупных корпораций и бросать вызов всей традиционной экономике, что уже признается на высшем уровне [7, с. 99]. В основе управления виртуальными корпорациями лежит не управленческая иерархия, а механизмы координации.

Таким образом, современные тенденции в развитии корпоративного управления в наиболее развитых странах задают ориентиры для будущих моделей корпоративного управления, которые пока лишь частично отражены в действующих стандартах и общепринятых подходах, таких как Принципы корпоративного управления ОЭСР. Анализируя практики конкретных компаний,

необходимо учитывать не только их соответствие Принципам ОЭСР, но и способность развивать новые тенденции и идеи, которые, возможно, станут основой корпораций в ближайшем будущем. Компании, которые первыми осваивают наиболее передовые практики корпоративного управления, могут получить репутационные и экономические преимущества, важные для их дальнейшего развития.

Список литературы:

1. Артюхова И.В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия [// Экономика Крыма. 2019. № 1. С. 19-24.
2. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. Paris: OECD Publishing, 2019. 72 с.
3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов. М.: ИНФРА-М, 2019. 464 с.
4. Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2009–2019 гг. М.: РИД, 2020. 88 с.
5. Кардашов В.В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. 2019. № 10. С. 38-43.
6. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7. № 4. С.21-27.
7. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2019. 386 с.