

Санкт-Петербургский государственный университет

На правах рукописи

Челенкова Инесса Юрьевна

**КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА
СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ**

Специальность 22.00.08 - Социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
д. с. н., проф. Борисов Александр Федосеевич

Санкт-Петербург
2014

Работа выполнена на кафедре социального управления и планирования факультета социологии ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»

- Научный руководитель:** **Борисов Александр Федосеевич**, доктор социологических наук, профессор кафедры социального управления и планирования Санкт-Петербургского государственного университета
- Официальные оппоненты:** **Панченко Иван Степанович**, доктор экономических наук, профессор кафедры муниципального управления и социальных технологий Санкт-Петербургского государственного аграрного университета
- Санина Анна Георгиевна**, кандидат социологических наук, доцент департамента государственного администрирования Санкт-Петербургского филиала НИУ «Высшая школа экономики»
- Ведущая организация:** Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Защита состоится 24 февраля 2015г. в 16.00 часов на заседании диссертационного совета Д **212.232.13** при ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет» по адресу: 191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, 9-й подъезд, ауд.324.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке им. М.Горького Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7/9).

Автореферат разослан «_____» _____ 2014 г.

Ученый секретарь диссертационного совета, кандидат социологических наук

Н.В.Соколов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий обусловлена следующими факторами:

Во-первых, новизной концепции корпоративного управления, сложившейся к 90-м годам XX века как ответ на общемировую тенденцию развития корпораций и ставшей одним из ключевых элементов повышения эффективности их деятельности. Задачей концепции корпоративного управления является раскрытие механизмов формирования системы взаимоотношений между исполнительными органами, советом директоров, акционерами и другими заинтересованными сторонами корпорации с целью обеспечения ее устойчивого, долговременного и успешного развития.

Во-вторых, исследованием проблем корпоративного управления с позиций социологии управления. В социологии в настоящее время уделяется недостаточное внимание исследованию проблем корпоративного управления. Продуктивность социологического подхода к изучению корпоративного управления обусловлена рассмотрением его как системы социальных взаимодействий.

В-третьих, особенностями развития корпоративного управления в российском обществе. Переход российской экономики к рыночным отношениям, вхождение российских компаний в глобальную сеть экономических взаимосвязей создали объективные условия для формирования и развития корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления, созданная на базе западных образцов, постоянно корректируется с учётом специфики российского корпоративного законодательства и складывающейся на российском рынке практики корпоративных отношений.

В-четвертых, необходимостью формирования эффективного механизма по защите прав акционеров, контроля деятельности топ-менеджеров, учёта интересов всех участников корпоративного управления. В корпоративных взаимодействиях участвует множество социальных групп (акционеры, менеджеры, персонал, кредиторы, партнёры, конкуренты, государственные органы и др.), которые имеют различные социальные потребности и интересы, многообразие паттернов поведения – от конфликта интересов до долговременных доверительных отношений. В этой связи механизмы регулирования и согласования, обеспечивающие эффективное взаимодействие участников корпоративных отношений с учётом их корпоративных интересов, являются одной из основных исследовательских проблем в социологии управления.

В-пятых, исследованием корпоративного управления в средних региональных промышленных корпорациях. Такие корпорации демонстрируют адаптивность к неустойчивой внутренней и внешней среде. Главную направленность исследования составляет характеристика основных субъектов корпоративного управления и их взаимодействия с другими участниками корпоративных отношений; определение уровня корпоративного управления,

сложившегося в средних региональных промышленных корпорациях; использование механизмов регулирования и согласования интересов участников корпоративных отношений.

Суть проблемной ситуации состоит в том, что при многообразии статусных позиций и мотивов поведения, непредсказуемости оценок субъектов и участников корпоративного управления в корпоративных отношениях действуют механизмы регулирования и согласования интересов на основе сложившихся общих норм и правил в рамках национальной модели корпоративного управления. В российских условиях действует неустойчивая модель корпоративного управления, нормы и правила которой продолжают формироваться, включая компромиссные и противоречивые, затрудняющие регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления. Вклад социологии управления в решение данной проблемы заключается в анализе интересов участников корпоративных отношений, раскрытии внутренних и внешних механизмов, обеспечивающих сближение, согласование и достижение баланса интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Степень научной разработанности проблемы

Корпоративное управление является объектом исследования многих социогуманитарных наук. Правовые аспекты корпоративного управления изучались В.А. Беловым, В.В. Гушиным, В.В. Долинской, И.А. Еремичевым, Т.В. Кашаниной, Д.В. Ломакиным, О.А. Макаровой, С.Д. Могилевским, Е.А. Павловым, Ю.О. Порошкиной, И.А. Самойловым, Е.Б. Сердюком, И.С. Шиткиной и др. В их работах корпоративное управление определяется как совокупность правовых процедур, которые лежат в основе создания и управления корпорацией. В экономических исследованиях Т.Г. Долгопятовой, Р.И. Капелюшниковой, Д.С. Львова, И.Ш. Пенса, С.А. Фурса рассматривается влияние корпоративного управления на распределение ресурсов и прибыли промышленных корпораций в условиях переходной экономики, неустойчивых моделей собственности и контроля. В работах Е.А. Ахмедовой, А. Рачинского, Л.С. Ружанской, А.С. Тонких предложены математические модели, обеспечивающие эффективность влияния корпоративного управления на повышение стоимости компании. Особенности корпоративного управления в различных организационных корпоративных структурах исследуются в менеджменте В.Р. Весниным, О.Д. Димовым, В.В. Кафидовым, Б.З. Мильнером, Г. Минцбергом, К. Омае, А.М. Разумной. Изучению факторов, обеспечивающих эффективность корпоративного управления, посвящены работы по управлению интеллектуальным капиталом М. Армстронга, А.Ф. Борисова, В.И. Добренькова, Э. Короткова, И. Рууса, С. Пайса, Э. Пенроуз, Т. Стюарта, Л. Фернстрем; управлению знаниями - Х. Гайсельхарта, П. Сенге; управлению корпоративной культурой – Р. Блейка, К. Камерона, Р. Куинна, Дж. Моутона, С. Ханди, Г. Хофстеда и российских исследователей – А.Н. Асаула, Б. Жалило, В.В. Разманова, М.В. Шумейко. Вопросы взаимовлияния корпоративного управления и устойчивого развития корпорации как социального института раскрываются на основе теоретических разработок Э. Дюркгейма, Т. Парсонса,

П. Бергера, Т. Лукмана, работ Д.П. Гавры, М.Б. Глотова, Г.В. Осипова, В.А. Ядова. Взаимодействию крупной корпорации как субъекта корпоративного управления с институтами власти современной России посвящены работы С.П. Перегудова. В исследованиях Е.В. Бесликоевой, В.А. Гуринова, С.М. Рукавишникова, Д.А. Шнайдера и др. получили оценку социальные факторы, обеспечивающие устойчивое развитие корпораций и эффективное корпоративное управление.

Концептуальные идеи корпоративного управления как системы, направленной на согласование интересов менеджеров и акционеров, нашли отражение в работах А. Берли, Дж. Гэлбрейта, Г. Минза, У. Нормана, Дж. Хита и получили обоснование в публикации М. Дженсена и У. Меклинга. Влияние институциональных факторов на корпоративное управление получило раскрытие в работах Р. Коуза, О. Уильямсона, Д. Норта. Среди российских исследователей эта проблематика изучается в работах Р.И. Капелюшниковой, Н.С. Лярской, И.В. Розмаинского, О.С. Сухарева, А.Е. Шаститко. Начиная с работ Э. Фримена, Дж. Поста, Л. Престона, С. Сакс, корпоративное управление рассматривается как социальное взаимодействие по согласованию интересов всех заинтересованных сторон. Механизмы установления баланса интересов между участниками корпоративного управления раскрываются в работах К. Годпастера по этике корпоративных отношений; С. Долана, С. Гарсиа – по управлению на основе ценностей; Г. Боуэна, Л.Б. Бадмаевой, Ю.Е. Благова, Дж. Соломон – по социальной ответственности бизнеса; Э. Фримена, С. Веламури – по внедрению механизмов согласования интересов участников корпоративных отношений.

Исследования корпоративного управления в социологии управления связаны с изучением социальных взаимодействий. Теоретико-методологическое обоснование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий раскрывается на основе работ М. Вебера, Э. Гидденса, И. Гоффмана, Г. Зиммеля, Т. Парсонса, П.А. Сорокина, Ю. Хабермаса, Дж. Хоманса. Основные вопросы теории и практики системы социальных взаимодействий получили освещение в работах В.Э. Бойкова, А.Ф. Борисова, А.И. Кравченко, В.Н. Мининой, М.Д. Осиповой, Н.А. Пруеля, М.В. Самосудова, И.О. Тюриной, Ж.Т. Тощенко, В.И. Чупрова; в публикациях по корпоративному управлению Л.Т. Волчковой, С.В. Рассказова, Р.А. Чаленко, Д.В. Ушакова.

Внутренние и внешние механизмы корпоративного управления исследованы в коллективных работах под руководством К.А. Кравченко, А.Д. Радыгина, А.А. Филатова; в работах И.М. Брячак, А.Ю. Бушуева, Ю.А. Данилова, Д.М. Михайлова, В.Ф. Попондопуло, Ю.С. Симачева, А.А. Яковлева. Механизмы регулирования и согласования корпоративных отношений встроены в общенациональную модель корпоративного управления. Этим вопросам посвящены коллективные исследования с участием С. Бородиной, Я.И. Кузьминова, И.В. Межеряупса, В.В. Радаева, О. Швыркова, Р.М. Энтова, А.А. Яковлева, Е.Г. Ясина, работы А.Б. Агеева, И.В. Беликова, Т.Г. Долгопятовой, Е.А. Ивановой, И.В. Костикова, С.Д. Мельникова. Противоречия российской модели корпоративного управления получили

освещение в работах Ю.И. Александрова, А.В. Верникова, С.Г. Евсюкова, А.А. Калина, С.Г. Кирдиной, А.Г. Петрова, В.М. Полтеровича, Е.В. Устюжаниной.

Проблема субъектов корпоративного управления рассматривается в работах А. Пятигорского, М.В. Рубцовой, А.В. Тихонова. Интересам основных групп участников корпоративных отношений посвящены работы А.Г. Дементьевой, Л.Н. Тэпмана, коллективные исследования с участием И. Березинец, И. Бунина, М. Елфимова, И. Зотова, Ю. Ильина, В.В. Радаева. Практика согласования интересов участников корпоративных отношений рассматривается в работах Г.Б. Клейнера, Т. Крика, М. Форстейтер и Ф. Монагана, Р. Митчелла, Б. Эгла и Д. Вуд, И.В. Прочанкиной, В.В. Тихоновой.

Вместе с тем научная разработанность механизмов регулирования и согласования интересов участников корпоративных отношений в социологии управления является еще недостаточной, что и определило выбор темы данного исследования.

Объект диссертационного исследования – корпоративное управление как система социальных взаимодействий.

Предмет диссертационного исследования – механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Основная гипотеза исследования

Если механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления эффективны, то они обеспечивают высокий уровень удовлетворенности корпоративным управлением как системой социальных взаимодействий.

Дополнительные гипотезы исследования

1. Если внутренние и внешние механизмы взаимодействий обеспечивают согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления, то их социальные взаимодействия характеризуются доверием, ответственностью, справедливостью.

2. Если взаимодействия между субъектами и участниками корпоративных отношений происходят в условиях институциональной недостаточности корпоративного управления, то удовлетворение интересов одних осуществляется с ущемлением интересов других.

Целью диссертационной работы является исследование механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления и определение комплекса мер по их совершенствованию.

Достижение данной цели предполагает решение следующих **задач**:

1. Раскрыть содержание основных понятий «корпорация», «корпоративное управление» с позиции междисциплинарного подхода.

2. Проанализировать концепцию корпоративного управления в современном социогуманитарном знании.

3. Исследовать корпоративное управление как систему социальных взаимодействий на основе концептуальных идей М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса.

4. Изучить систему социальных взаимодействий на основе согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.

5. Провести эмпирическое исследование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий в средних промышленных корпорациях Тамбовской области.

6. На основе проведенного эмпирического исследования дать оценку состояния существующих механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления в промышленных корпорациях Тамбовской области.

7. Разработать комплекс мер по совершенствованию механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления в средних промышленных корпорациях Тамбовской области.

Теоретико-методологические основы исследования составляют:

- агентская теория М. Дженсена и У. Меклинга, теория заинтересованных сторон Э. Фримэна; новая институциональная экономическая теория Р. Коуза, Д. Норта, О. Уильямсона; теория корпоративной совести К. Годпастера, теория корпоративной социальной ответственности Г. Боуэна;

- теория социального действия М. Вебера, теория драматургического взаимодействия И. Гоффмана, теория системы социального действия Т. Парсонса, теория интегральной социологии П. Сорокина, теория коммуникативного действия Ю. Хабермаса;

- теории, характеризующие особенности развития российской модели корпоративного управления: теория институциональной матрицы С.Г. Кирдиной, теория институциональных ловушек В.М. Полтеровича.

В работе использован комплекс научно-исследовательских методов:

- общенаучные методы: методы системного, структурно-функционального анализа, методы сравнения, обобщения, структурирования, аналогии;

- методы конкретно-социологических исследований: анализ документов, вторичный анализ данных конкретно-социологических исследований, контент-анализ, анкетный опрос;

- методы оценки эффективности корпоративного управления: ранжирование, оценки в баллах, индексация.

Эмпирическая база диссертационного исследования включает законодательные и нормативные документы, регламентирующие деятельность корпораций; отчеты администрации Тамбовской области об основных итогах социально-экономического развития области за 2012, 2013 годы; результаты контент-анализа годовых отчетов ОАО «Пигмент», ОАО «Электроприбор», ОАО «МЛРЗ «Милорем», ОАО «Тамбовмаш» за 2012 год; анкетный опрос участников корпоративных отношений средних промышленных корпораций Тамбовской области на тему: «Корпоративное управление как система социальных взаимодействий».

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. На основе междисциплинарного подхода *проанализирована* сущность ключевых понятий: «корпорация» и «корпоративное управление».

2. *Исследована* концепция корпоративного управления как системы социальных взаимодействий на основе концептуальных идей М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса.

3. *Предложено* авторское определение понятия «институциональная недостаточность корпоративного управления» как противоречие между потребностью в норме и возможностями её реализации в практике корпоративного управления. Установлено, что институциональная недостаточность корпоративного управления возникает в условиях нестабильных социальных взаимодействий между субъектами и участниками корпоративного управления на основе компромиссных норм, обеспечивающих интересы одних в ущерб интересам других.

4. *Проведено* социологическое исследование системы социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления в промышленных корпорациях Тамбовской области.

5. *Проанализированы* основные механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления в средних промышленных корпорациях Тамбовской области.

6. *Разработан* комплекс мер по совершенствованию механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Развитие концепции корпоративного управления осуществляется на основе междисциплинарного подхода путём уточнения и введения новых понятий, раскрытия теоретических концептов и разнообразных исследовательских позиций. В социологии управления корпоративное управление характеризуется как система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления.

2. В качестве методологической основы исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий были положены теории М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса. Веберовская характеристика социального действия является базой для последующего анализа корпоративного взаимодействия. Идеи И. Гоффмана обусловили необходимость различных интерпретаций смыслов и значений с целью их согласования и достижения консенсуса в корпоративных отношениях. На основе теории Т. Парсонса система социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления анализируется в соответствии с их социальной позицией. Идеи П. Сорокина о типах и регуляторах социального взаимодействия, значении нормативных ценностей права, культуры, морали для регулирования взаимодействий входят в методологию современного исследования корпоративного управления. Программа коммуникативной рациональности Ю. Хабермаса имеет практическое значение для современного корпоративного управления при формировании организационной культуры, этических норм и ценностей. Методологический анализ социологических теорий

показал, что система социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративных отношений регулируется на основе ценностей права, этики, культуры, знания, использования методов контроля и стимулирования.

3. Корпоративное управление характеризуется множественностью субъектов управления, в качестве которых выступают те, которые определяют направление и характер развития корпорации, влияют на действия связанных с ним участников корпоративного управления. Основные группы участников корпоративного управления имеют разнонаправленные интересы, ответственность и права, что является причиной конфликтов. Согласование интересов осуществляется на основе методик зарубежных и российских исследователей.

Рынок, корпоративное законодательство, внутренние формальные и неформальные корпоративные нормы, договоры являются внутренними и внешними механизмами регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления. Ведущую роль в организации внутреннего контроля деятельности менеджмента, защиты интересов акционеров выполняют органы корпоративного управления. Согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления осуществляется на основе удовлетворения их ожиданий результатами деятельности корпорации, состоянием корпоративного управления, учёта приоритета в удовлетворении интересов акционеров и топ-менеджеров.

Механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления действуют в рамках неустойчивой российской модели корпоративного управления. Опираясь на теории исторической матрицы С.Г. Кирдиной и институциональных ловушек В.М. Полтеровича, в работе раскрывается противоречивость корпоративного управления, которая проявляется в его институциональной недостаточности. По нашему определению, институциональная недостаточность корпоративного управления является острым противоречием между потребностью в норме и возможностями её внедрения в практику корпоративного управления.

4. Эмпирическое исследование показало, что корпоративное управление в средних промышленных корпорациях Тамбовской области оценивается удовлетворительно. Оно находится на среднем уровне своего развития, который отличается формализацией деятельности органов корпоративного управления, направленной в основном на обеспечение соблюдения законодательных норм при проведении корпоративных процедур; институциональной недостаточностью корпоративного управления, в условиях которой удовлетворение интересов одних участников корпоративных отношений осуществляется с ущемлением интересов других. Система социальных взаимодействий обеспечивает удовлетворительный уровень сбалансированности корпоративных интересов основных участников корпоративных отношений. Конфликты интересов в корпорации преодолеваются на основе приоритетного удовлетворения интересов, в первую очередь – крупных акционеров, во вторую – топ-менеджеров и т.д. Слабо учитываются интересы поставщиков, местных органов власти, персонала, миноритарных акционеров. Корпоративные

конфликты разрешаются на основе норм федерального законодательства, которые, как показало исследование, соответствуют интересам более половины участников корпоративных отношений.

5. Вопросы совершенствования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий являются управленческой задачей. Её решение связано с разработкой и внедрением комплекса рекомендаций, программ, методик. Среди мер, направленных на повышение уровня корпоративного управления, предлагаются: совершенствование законодательных и внутрикорпоративных норм, договорных отношений; внедрение этических и культурных норм; внедрение методик, обеспечивающих согласование интересов участников корпоративных отношений и предупреждающих оппортунизм в их поведении; организация обучения, обеспечивающего эффективность корпоративного управления в корпорации.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в обосновании социологического подхода к корпоративному управлению как системе социальных взаимодействий, в исследовании механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления, в раскрытии содержания нового понятия «институциональная недостаточность корпоративного управления».

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования в практике управления современными корпорациями механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в системе высшего профессионального образования в преподавании учебных курсов «Социология управления», «Корпоративное управление», а также в преподавании спецкурсов в системе дополнительного образования для профессиональных менеджеров, а именно: «Корпоративное управление как система социальных взаимодействий», «Механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления».

Апробация работы

Основные положения диссертационного исследования обсуждались в ходе научных дискуссий на IV (СПб, 2009), V (СПб, 2010), VI (СПб, 2011), VII (СПб, 2012), VIII (СПб, 2013) Ковалевских чтениях (СПбГУ); на II (СПб, 2010) и III (СПб, 2011) Санкт-Петербургских социологических чтениях; на IV очередном Всероссийском социологическом конгрессе (Уфа, 2012); на международной конференции «Теория и практика актуальных исследований» (Краснодар, 2012); на II Международной научно-практической конференции «Современная наука: тенденции развития» (Краснодар, 2012).

Публикации по теме диссертации

Автором опубликованы двадцать статей общим объемом 4,7 п.л., из них семь работ в журналах перечня ВАК.

Структура работы

Диссертационная работа состоит из введения, двух глав (6 параграфов), заключения, списка литературы, шести приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрываются актуальность поставленной проблемы исследования, степень её разработанности; определяются объект, предмет, цели и задачи, теоретико-методологическая и эмпирическая база исследования; раскрываются научная новизна полученных результатов, положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий» рассматриваются теоретические основы исследования корпоративного управления в социогуманитарном дискурсе, анализируется методология исследования системы социальных взаимодействий в классических социологических теориях.

В первом параграфе «Концепция корпоративного управления в современном социогуманитарном дискурсе» на основе междисциплинарного подхода анализируются понятия: «компания», «предприятие», «фирма», «организация», «акционер», «собственник», «стейкхолдер»; раскрывается сущность ключевых понятий «корпорация», «корпоративное управление».

С точки зрения права, корпорация характеризуется как юридическое лицо, субъект прав и обязанностей. В экономической науке корпорация рассматривается как главный хозяйствующий субъект; объединение капитала собственников на основе акционирования с целью получения прибыли. В менеджменте корпорация – это сложно структурированная, многофункциональная организация с многоуровневой системой управления. Она анализируется исследователями в соответствии с различными критериями и базовыми характеристиками организаций. В социологии корпорация изучается как социальный институт; определённым образом функционирующая социальная организация. С позиции социологии управления корпорация – это социальная организация как система социальных взаимодействий участников корпоративных отношений на основе их общих интересов и целей.

Корпоративное управление в юридической науке рассматривается как проведение юридических процедур с целью совершенствования правовых основ управления в корпорации. Корпоративное управление можно охарактеризовать как урегулирование нормами права системы организационных и имущественных отношений в корпорациях с учётом интересов акционеров и других участников корпоративных отношений. В экономической науке корпоративное управление призвано обеспечивать повышение стоимостных показателей развития корпорации. Как экономический институт корпоративное управление должно влиять на распределение корпорацией её ресурсов и прибыли и снижать агентские/транзакционные издержки, возникающие из-за ограниченной рациональности агентов. В менеджменте изучается эффективность деятельности менеджеров в системе корпоративного управления; механизмы адаптации корпораций к воздействию внешней среды; использование интеллектуального капитала; возможность изменять и формировать организационную культуру. В социологии управления корпоративное

управление характеризуется как система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Теоретические идеи корпоративного управления формируются в процессе развития корпораций и передачи управления собственностью менеджменту в первой половине XX века и закрепляются к 90-м годам в научных исследованиях, практике управления компаниями, законодательных документах, национальных кодексах корпоративного управления и этики делового поведения, концепции корпоративного управления.

Концепция корпоративного управления развивается на основе двух основных теоретических направлений. Первое направление – агентская теория (А. Берли и Г. Минз, М. Дженсен и У. Меклинг), неоинституциональная теория транзакционных издержек (Р. Коуз, Д. Норт, О. Уильямсон). В них анализируется проблема несовпадения противоположных экономических интересов собственников и менеджеров, перед корпоративным управлением ставится задача согласовывать их противоречивые роли за счёт определённых агентских издержек, которые минимизируются методами контроля за действиями менеджмента; формулируется проблема, что в условиях ограниченных ресурсов часть агентов не в полной мере может удовлетворить свои интересы и несёт транзакционные издержки разного характера. Задачей корпоративного управления является снижение издержек, предупреждение и ограничение оппортунистического поведения на основе действий внутренних и внешних механизмов контроля. Второе направление – теории заинтересованных сторон (Э. Фримен), корпоративной совести (К. Годпастер), корпоративной социальной ответственности (Г. Боуэн). Эти теории включают требования к собственникам и менеджерам управлять деятельностью корпорации таким образом, чтобы интересы стейкхолдеров не ущемлялись, сохранялся баланс интересов; формирование этических обязательств менеджмента по отношению ко всем участникам корпоративных отношений на основе таких важных ценностей, как организационная рациональность, уважение к заинтересованным сторонам; обязанность субъектов корпоративного управления проводить социально ответственную корпоративную политику с точки зрения целей и ценностей общества, заключая своеобразный общественный договор между предпринимателями, населением и государством.

В настоящее время концепция корпоративного управления является системой идей, понятий, характеризующих взаимодействия и взаимоотношения участников корпоративных отношений на основе механизмов регулирования и согласования их разнородных интересов. Отмечается потребность в социологических исследованиях системы социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления.

Во втором параграфе «Социологический анализ корпоративного управления как системы социальных взаимодействий» исследуется концепция корпоративного управления с позиции социологии управления, центральной категорией которой является социальное взаимодействие.

Социальное взаимодействие рассматривается как система взаимообусловленных социальных действий, когда социальные действия одного

субъекта являются одновременно причиной и следствием ответных социальных действий других субъектов. В качестве методологической основы для исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий используются теории М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса.

Концептуальное значение для анализа системы социальных взаимодействий имеет теория социального действия М. Вебера и выделенные им четыре типа социальных действий индивида. Их классификация составляет основу для последующего анализа социальных взаимодействий в корпоративном управлении. Драматургический подход И. Гоффмана раскрывает зависимость результатов взаимодействия от умения субъектов управлять впечатлениями других субъектов на производимые ими действия. В соответствии с теорией Т. Парсонса социальные взаимодействия субъектов и участников корпоративного управления анализируются в соответствии с занимаемыми ими определёнными социальными позициями и социальными ожиданиями, которым следуют носители данных позиций. Предложенная П. Сорокиным типология многообразия социальных взаимодействий субъектов, его обоснование важности таких регуляторов социального взаимодействия, как нормативные ценности права, культуры, морали, входят в методологию современных исследований корпоративного управления как системы социальных взаимодействий. Программа коммуникативной рациональности Ю. Хабермаса имеет практическое значение для развития корпоративного управления и включает формирование организационной культуры на основе анализа существующих норм и ценностей, использования метода аргументации как условия достижения сбалансированности системы социальных взаимодействий в корпоративном управлении.

В третьем параграфе «Современные исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий» анализируется накопленный познавательный потенциал теоретических и эмпирических исследований корпоративного управления как системы социальных взаимодействий, рассматриваются научные задачи, которые они решают, обосновывается их значимость для нашего исследования.

Ведущей проблемой в социологии управления является изучение субъектов корпоративного управления. Этому посвящены исследования последних лет, где раскрывается субъект-субъектный подход к управлению и делается акцент на взаимодействиях субъектов (С.В. Рассказов, М.В. Рубцова); отмечается множественность субъектов корпоративного управления в соответствии с их отношением к собственности, разделению труда, субъективной зависимостью при принятии тех или иных обязательств (А.В. Тихонов).

В системе социальных взаимодействий каждый участник корпоративных отношений может выступить субъектом и объектом управления, пытаться контролировать распределение ресурсов, предпринимать меры для получения ожидаемых им выгод от корпоративного управления. В работах российских и зарубежных исследователей наряду с понятием «субъекта корпоративного управления» применяются понятия «участники корпоративного управления»

или «стейкхолдеры». Нами уточнены эти понятия. *Субъектом корпоративного управления* является тот, кто определяет направление и характер развития корпорации, влияет на действия связанных с ним участников корпоративного управления. Среди них выделяют: контролирующего акционера, стратегических и портфельных инвесторов, аутсайдеров и инсайдеров; топ-менеджеров, менеджера-собственника; корпорацию как субъекта управления; специалиста или группу специалистов, чья уникальность интеллектуального капитала становится залогом стабильного функционирования компании (В.Р. Веснин, В.В. Кафидов). *Участником корпоративного управления* является тот, кто влияет на деятельность корпорации, заинтересован в результатах её деятельности или испытывает на себе её воздействие, идентифицирует себя с её деятельностью. К ним относятся: 1) контрагенты корпорации (кредиторы, поставщики, потребители, клиенты); 2) государство, его федеральные и региональные органы; 3) муниципальные органы власти; 4) общественные и профсоюзные организации.

Субъекты и участники корпоративного управления рассматриваются как носители социальных характеристик, для согласования которых требуется понимание смыслов, интересов, мотивов действий, опосредованных внешними механизмами в виде правовых, культурных, нравственных норм. Нашей задачей является исследование интересов участников корпоративных отношений, изучение согласования этих интересов на основе использования внутренних и внешних механизмов регулирования.

К настоящему времени в исследованиях по корпоративному управлению сложилось общепринятое понимание наиболее существенных различий в интересах основных групп субъектов и участников корпоративного управления (А.Г. Дементьева, Л.Н. Тэпман). Сложной исследовательской задачей является урегулирование корпоративных отношений между основными субъектами и участниками корпоративного управления, так как её решение затруднено разнонаправленностью механизмов взаимодействий интересов, прав и ответственности участников.

В теоретических и прикладных исследованиях много внимания уделяется *внутренним механизмам* регулирования корпоративных отношений: деятельности органов корпоративного управления по обеспечению соблюдения прав акционеров, контролю за менеджментом, взаимодействию участников корпоративного управления, зависимости функционирования органов корпоративного управления от полноты и гибкости внутренних корпоративных документов (доклады Национального совета по корпоративному управлению, прикладные исследования). *Внешние механизмы* регулирования взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления связаны с изучением исследователями опыта слияний, поглощений и разделений в российской промышленности, влиянием корпоративного законодательства на формирование корпоративного управления (И.М. Брячак, А.А. Яковлев, Ю.С. Симачев, Ю.А. Данилов). В работах отмечается, что внутренние и внешние механизмы не обеспечивают сбалансированности социальных взаимодействий участников корпоративных отношений. Среди причин выделяют: формализованный

характер деятельности органов корпоративного управления; недостаточную востребованность внутренних документов, в частности, кодекса корпоративного управления; оппортунизм и просчеты менеджеров, приводящие к неэффективности сделок; противоречивость законодательных норм и слабость судебной защиты.

Значимость исследований по корпоративному управлению состоит в методологической обоснованности предлагаемых мер по согласованию интересов участников корпоративных отношений. В качестве важнейших факторов, скрепляющих интересы субъектов и участников корпоративного управления, исследователи предлагают: установить доверительные отношения в корпоративном управлении (Л.Т. Волчкова, С.В. Рассказов); законодательно закрепить перманентную расстановку приоритетных интересов среди субъектов и участников корпоративного управления (А.Ю. Бушуев, В.Ф. Попондопуло); осуществить кардинальную перестройку структуры и механизмов управления в корпорациях (Г.Б. Клейнер). В конкретно – социологических исследованиях российскими учеными (В.В. Тихонова, И.В. Прочанкина) адаптирована модель исследования заинтересованных сторон – MAW (Mitchell-Agle-Wood), в соответствии с которой рекомендуется обеспечивать удовлетворение ожиданий определённых заинтересованных сторон по степени их важности в корпоративном управлении. Данный подход используется в нашем эмпирическом исследовании.

Важное значение для оценки теории и практики корпоративного управления имеют работы, в которых анализируется зависимость социальных взаимодействий участников корпоративных отношений от влияния национальной модели корпоративного управления. Формированию российской модели корпоративного управления посвящены аналитические исследования И.В. Беликова, Ю.А. Данилова, Е.А. Ивановой, Я. Кузьмина, С.Д. Мельникова, В.В. Радаева, Ю.С. Симачева, А.А. Яковлева, Е.Г. Ясина, а также обобщенный опыт практики топ-менеджмента и научных консультантов. В них раскрывается специфика российской модели, которая создавалась путём соединения англосаксонской и континентальной моделей, приведшей к противоречивости, взаимной нейтрализации многих норм корпоративного управления. Начиная с конца 80-х годов, российская модель корпоративного управления несколько раз подвергалась существенной коррекции путём принятия законов и нормативных актов, отвечавших на вызовы неустойчивой внешней и внутренней ситуации в обществе (Е.В. Устюжанина, С.Г. Евсюков, А.Г. Петров). В таких условиях внедряемые нормы и ценности корпоративного управления зачастую становятся препятствием для одних субъектов и стимулом для других, приводят к острым социальным конфликтам, дестабилизации, неустойчивости социальных отношений.

В соответствии с теорией институциональной матрицы С.Г. Кирдиной для избегания противоречий развития российской модели корпоративного управления необходимо выстраивать социальное взаимодействие субъектов и участников корпоративного управления на основе культивирования ценностей и норм, в которых бы учитывались исторически устойчивые, постоянно

воспроизводящиеся социальные отношения X-матрицы. Если это не происходит, то в условиях социальной нестабильности, быстрой смены норм, неустойчивости ценностей взаимодействие между субъектами и участниками корпоративного управления начинает осуществляться на основе механизма малоэффективных, компромиссных норм, названных В.М. Полтеровичем институциональными ловушками. Компромиссные нормы включаются в поведение, создавая виртуальность взаимодействий, далеких от желаемых.

На основе проведенного анализа исследований нами сделан вывод *об институциональной недостаточности корпоративного управления как о возникшем противоречии между потребностью в норме, отвечающей интересам участников корпоративных отношений, и возможностями её внедрения в практику корпоративного управления.* Противоречия возникают по разным основаниям, но *каждое из противоречий или их комплекс формируют,* по нашему определению, *институциональную недостаточность корпоративного управления* и определяют потребность в управленческой рефлексии и необходимость постоянного совершенствования модели корпоративного управления с учётом базовых институтов X-матрицы.

Во второй главе «Исследование механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления (на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области)» раскрывается актуальность проведения эмпирических исследований, направленных на изучение механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления в средних промышленных корпорациях. Средние корпорации составляют основу промышленного развития региона. Они проявляют адаптивность к условиям неустойчивой внутренней и внешней среды, демонстрируют устойчивые темпы своего роста. Эмпирическое исследование проведено в 2013 году на базе средних промышленных корпораций Тамбовской области: ОАО «Пигмент», ОАО «Электроприбор», ОАО «Тамбовмаш», ОАО «МЛРЗ «Милорем».

В первом параграфе «Анализ механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления» анализируются механизмы регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления на основе результатов контент-анализа годовых отчетов промышленных корпораций области.

Внутренние механизмы регулирования социальных взаимодействий между акционерами, менеджерами и другими участниками корпоративного управления анализируются на основе *деятельности совета директоров* и оценки его возможностей в урегулировании корпоративных отношений. Были получены показатели, сигнализирующие о проблемах в деятельности советов директоров корпораций: высокая частота заседаний совета директоров ряда корпораций является проявлением доминирования исполнительских функций; отсутствие комитетов при совете директоров может являться показателем выполнения советом директоров консультационной или декоративной роли; формальная роль совета директоров проявляется как в чрезмерной многочисленности состава совета

директоров, так и в наличии в его составе неспециалистов, молодых людей без жизненного и профессионального опыта и др.

В работе советов директоров прослеживается ряд положительных тенденций: 1) ориентация на строгое соблюдение законодательных норм при проведении корпоративных процедур; 2) стремление советов директоров формировать стратегию развития корпорации, включая в неё вопросы финансово-хозяйственной, маркетинговой, кадровой и социальной политики. Смысловые характеристики стратегических целей развития корпорации включают развитие корпоративного управления. Оно ассоциируется с увеличением стоимости компании, укреплением команды единомышленников, достижением лидерских позиций на рынке, качественным менеджментом; 3) введение должности корпоративного секретаря, берущего на себя часть организационной работы по корпоративному управлению.

Регулирование советом директоров корпоративных отношений и контроль принимаемых решений носят в целом формализованный характер. Тем не менее освоение стандартов корпоративного управления, уровень их внедрения в практику корпоративных отношений отвечает целерациональным потребностям и интересам собственников и соответственно оценивается ими положительно – 66,2%.

Получены результаты о *внутренних и внешних правовых механизмах*, регулирующих взаимодействия субъектов и участников корпоративного управления. Регулирование внутрикорпоративной деятельности базируется на ограниченном перечне корпоративных документов: уставе и положении о совете директоров. В корпорациях отсутствуют собственные кодексы корпоративного управления и корпоративной этики, что в соответствии с международными нормами характеризует корпоративное управление в средних корпорациях области как недостаточное. Среди внешних механизмов, регулирующих общие правила корпоративных взаимодействий, чаще всего применяется Федеральный закон «Об акционерных обществах» (31,3%), Федеральный закон «О рынке ценных бумаг» (26,2%). Намного реже используются Налоговый и Гражданский кодексы (5,3%). В ходе контент-анализа был получен высокий процент (77,3%) негативных оценок правового обеспечения корпоративной деятельности. Отмечается, что трудности в корпоративном управлении возникают из-за несовершенства законодательства, имеющихся в нем пробелов, противоречивости правовых норм, усложнения нормативной базы, противоречий ведомственных документов нормам федерального законодательства.

Регулирование системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления происходит на основе *неформальных норм* (ответственности, долга, честности, справедливости и др.). Важную роль играет принцип социальной ответственности, так как на его базе формируется социальная политика, проводимая в корпорациях по отношению к трудовому коллективу, общественным организациям, обществу в целом. Контент-анализ содержит сведения о корпоративной *социальной ответственности бизнеса*, которая ограничивается соблюдением базовых социальных гарантий для персонала. В корпоративном управлении формируется понимание того, что

культура дает компаниям определённые преимущества. Это отразилось в определении смыслов культуры, которые встречаются в тексте годовых отчетов промышленных корпораций: значимое конкурентное преимущество, инструмент повышения производительности труда, вовлечённость в деятельность компании, чувство членства единого коллектива, повышение лояльности сотрудников, улучшение их информированности. *Деловая этика* входит в норму и практику корпоративной жизни промышленных корпораций региона. Данные контент-анализа свидетельствуют о рационализации отношений в среднем бизнесе, подчинённости этических норм производственной целесообразности. Среди них выделено: следовать этическим нормам бизнеса, соблюдать условия договоров с контрагентами, защищать права акционеров, выплачивать дивиденды акционерам, обеспечивать прозрачность информации для акционеров, осуществлять без задержек выплаты заработной платы, участвовать в благотворительных акциях. Внимание к *экологическим проблемам* проявляется в стремлении корпораций не только выполнять природоохранное законодательство, но и осуществлять мониторинг окружающей среды.

Во втором параграфе «Анализ механизмов согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления» анализируются механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления на основе результатов анкетного опроса участников корпоративных отношений.

В ходе анкетного опроса была получена оценка деятельности органов корпоративного управления, характеризующая действующие механизмы согласования социальных взаимодействий в средних промышленных корпорациях Тамбовской области. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Оценка респондентами деятельности органов корпоративного управления
КОМПАНИИ

	5		4		3		2		1		балл
	*	%	*	%	*	%	*	%	*	%	
1. Общее собрание акционеров	25	10%	86	34%	104	41%	36	14%			3,2
2. Совет директоров	18	7%	140	55%	78	31%	18	7%			3,6
3. Комитеты совета директоров			66	26%	112	44%	66	26%	10	4%	2,7
4. Исполнительный орган	8	3%	104	41%	114	45%	25	10%			3,4
5. Корпоративный секретарь	18	7%	74	29%	98	39%	46	18%	18	7%	3,0
Средняя оценка											3,2

*количество ответивших респондентов

Наиболее высокая оценка (3,6) была получена советом директоров, систематически участвующим в подготовке и принятии важных корпоративных решений. Оценка исполнительного органа (3,4) отражает сложившийся уровень практической деятельности менеджмента. Оценка общего собрания акционеров (3,2) фиксирует формализованный характер деятельности этого органа. Более низкие оценки у корпоративного секретаря (3,0), комитетов совета директоров (2,7) вызваны не только недостатками в их работе, но и отсутствием у респондентов информации об их функционировании. В целом деятельность органов корпоративного управления оценивается в 3,2 балла, что соответствует среднему уровню корпоративного управления в компаниях. Он обеспечивает, по мнению 59,0% респондентов, удовлетворительный уровень сбалансированности взаимодействий участников корпоративных отношений. Это находит проявление в стабильном уровне защиты прав собственности акционеров; удовлетворительном уровне защиты прав миноритарных акционеров; оценке контроля совета директоров за деятельностью топ-менеджмента выше среднего уровня.

В исследовании уровень согласованности интересов субъектов и участников корпоративных отношений раскрывается на основе анализа понятия «удовлетворённость», фиксирующего сбалансированность ожиданий участников корпоративных отношений и оценку их реального осуществления. Результаты опроса респондентов были сгруппированы и ранжированы на основе расчёта частных и интегральных индексов удовлетворённости ожиданий уровнем корпоративного управления (от 0 до 200) по восьми группам: акционеры, персонал, профсоюз, потребители/заказчики, партнёры, государственные служащие, представители общественных организаций, научно-технические специалисты. Для расчёта индекса уровня корпоративного управления была использована методика расчёта ожиданий, применяемая в Левада-Центре. Исследование показало, что участники корпоративных отношений имеют разный уровень удовлетворённости своих ожиданий состоянием корпоративного управления: от наиболее высокого – у потребителей (147), государственных служащих (140), акционеров (125), партнёров (123) до более низкого – у персонала (102), профсоюзов (95), общественных организаций (94), научно-технических специалистов (79). Например, если акционеры удовлетворены выплатой дивидендов (156), партнёры по бизнесу – укреплением совместных позиций на рынке (148), то общественные организации менее всего удовлетворены соответствием социальной, экологической политики компаний действующим законодательным нормам (88), научно-технические специалисты не удовлетворены качеством своей жизни (60). В целом интегральный показатель корпоративного управления в промышленных компаниях области соответствует среднему уровню – 113.

Для средних промышленных корпораций актуальной остается проблема конфликтов участников корпоративных отношений. Конфликты интересов, по мнению респондентов, чаще всего происходят между тремя группами участников: акционерами и топ-менеджерами (59,0%), менеджментом и персоналом (55,0%), с конкурентами (41,0%). Конфликты интересов

разрешаются на основе применения норм федерального законодательства, которые оцениваются 52,0% респондентов как удовлетворительные; внутренних корпоративных документов, которые, по мнению 83,0% респондентов, могут повлиять на систему корпоративного управления в конкретной компании; на основе заключенных договоров с постоянными партнёрами – считают 76,0% респондентов.

Одним из наиболее методологически и методически разработанных и применяемых на практике способов преодоления корпоративных конфликтов является определение приоритетов в удовлетворении интересов участников корпоративных отношений.

В исследовании важно было получить ответы респондентов на вопрос «Чьи интересы реализуются в корпорации в первую очередь, во вторую очередь, в последнюю очередь?» и определить последовательность выборов. Данная последовательность сформирована на основе группировки разности всех положительных выборов (первый и второй выбор) и отрицательного выбора (в последнюю очередь). Полученные результаты раскрывают социальное поле интересов участников корпоративных отношений, которые удовлетворяются по мере их значимости (рисунок 1).

27,8%	крупные акционеры	← выборы в первую очередь
18,6%	топ-менеджеры	
9,4%	инвесторы	
5,2%	заказчики /	
2,1%	банки	
0,1%	государство	
поставщики	3,0%	← выборы в последнюю очередь
местные органы	10,2%	
персонал	10,7%	
мелкие акционеры	18,6%	

Рисунок 1. Приоритеты в реализации интересов групп участников корпоративного управления (%)

Опрос респондентов подтвердил, что удовлетворение интересов крупных акционеров (27,8%) и топ-менеджеров (18,6%) в средних компаниях стоит на первом месте. Выбор респондентов в пользу инвесторов (9,4%), заказчиков/потребителей (5,2%), банков (2,1%) и государства (0,1%) подтверждает зависимость корпорации от позиции и политики этих участников корпоративных отношений на рынке. Выбор «в последнюю очередь» респонденты делают по отношению к зависимым от компании (властно, материально, социально) таким социальным группам, как поставщики, местные органы власти, персонал. То есть можно поменять поставщика (3,0%), отказать в

просьбе местной власти (10,2%), задобрить персонал (10,7%), игнорировать мелких акционеров (18,6%), но все эти действия существенно не отражаются на положении корпорации в целом.

Исследование подтвердило, что поведение субъектов и участников корпоративного управления определяется в целом целерациональными мотивами. Среди них: прибыль (93,0%), контроль (69,0%), выгода (66,0%). Поведение зачастую диктуется такими мотивами, как готовность к риску (45%), стремление к порядку (45%), преданность делу (38%). В корпоративных отношениях присутствуют оппортунистические мотивы: корысть, обман, беспринципность (24,0%). Моральные мотивы редко определяют поведение участников корпоративных отношений. Среди них: справедливость (14,0%), честность (7,0%), равноправие (3,0%).

В ходе эмпирического исследования подтверждена выдвинутая гипотеза. Механизм регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления сложился как удовлетворительный, что обеспечивает средний уровень удовлетворенности корпоративным управлением как системой социальных взаимодействий. В условиях институциональной недостаточности корпоративного управления удовлетворение интересов одних участников корпоративных отношений осуществляется с нарушением интересов других.

В третьем параграфе «Совершенствование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий» рассматриваются комплекс правовых, этических, культурных норм и конкретные меры, обеспечивающие совершенствование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.

Основным направлением корпоративного управления является совершенствование законодательных норм и правил. В ходе исследования выявлены факторы, которые негативно влияют на разработку, принятие и применение законодательных норм и правил. К ним относятся: 1) особенности принятия и внедрения законодательных норм (различное толкование норм, лоббирование законов, противоречие новых норм действующим, судебные ошибки в практике применения норм); 2) ослабление контроля соблюдения законодательства (использование коррупционных схем, безнаказанность за невыполнение требований законодательства, нарушение контроля внутреннего документооборота); 3) субъективные факторы (недостаток квалификации, отсутствие волевых качеств у руководителя, установки и сложившиеся стереотипы сознания и поведения, игнорирование мотивации участников корпоративных отношений); 4) системные недостатки (вводимые нормы противоречат исторически сложившимся правилам поведения, отсутствуют интегрирующие документы корпоративного управления).

Компенсационные возможности в разрешении правовых проблем заложены во внутренних документах, которые на сегодня недооценены как регуляторы внутрикорпоративных отношений. Для решения этой задачи: 1) создается комплекс внутренних документов (положения об общем собрании акционеров, совете директоров, комитетах совета директоров, исполнительном

органе, корпоративном секретаре, ревизионной комиссии, процедурах внутреннего контроля и др.), содержащих описание основных принципов и процедур корпоративного управления; 2) систематизируются корпоративные документы на основе метода инкорпорации; 3) внедряется комплекс информационно-технических средств, направленных на сбор, хранение, аналитическую обработку и предоставление информации; 4) принимается кодекс корпоративного управления, обеспечивающий возможность предупреждения рассогласованности в нормах, повышение эффективности социальных взаимодействий.

Коллективные трудовые соглашения с персоналом, договоры с заказчиками, поставщиками, контракты с менеджерами и другими лицами являются эффективными регулирующими средствами социальных взаимодействий участников корпоративных отношений. Накопленный опыт договорных отношений включает ряд важных правил: договоры заключаются на длительный срок, с полным обоснованием прав и условий взаимоотношений сторон; в условиях нестабильности общественной жизни применяется «отношенческий» подход к контрактам, включающий результирующий опыт взаимодействия сторон; в контракт с топ-менеджерами встраивается система материального стимулирования и процедура увольнения, что позволяет избегать судебных разбирательств; разрабатывается программа по предотвращению оппортунистического поведения менеджмента во избежание присвоения средств собственников через создание финансовых пирамид, использования трансфертных цен через подставные фирмы.

Социальные взаимодействия участников корпоративного управления осуществляются на основе действующих неформальных этических и культурных норм и правил. Наше исследование показало, что респонденты оценивают соблюдение моральных обязательств между деловыми партнерами в среднем «удовлетворительно»: из них «хорошо» оценили 24%, «удовлетворительно» – 59%, «неудовлетворительно» – 17%. Деловая этика формируется на основе уважения интересов партнёров, клиентов, общества в целом и непричинения им вреда. Для закрепления подобных взаимодействий компании принимают на себя моральные обязательства по отношению к другим участникам корпоративного управления, что представляет собой неформальное соглашение корпорации с её стейкхолдерами о единых нормах поведения и тем самым подкрепляет комплекс сложившихся формализованных договорных отношений с ними. Внедрение этических норм в практику корпоративных отношений является сложной управленческой задачей.

Формирование культурных норм составляет основу совершенствования социальных взаимодействий участников корпоративных отношений. Алгоритм формирования культурных норм включает их анализ, определение целей, набор корпоративных ценностей. В зависимости от типа культуры ими могут быть: «ощущение стабильности и порядка», «победа в конкурентной борьбе», «преданное отношение к делу и корпорации», «инновации и готовность идти на риск» и т.п. Для каждой компании индивидуально определяют факторы, влияющие на корпоративную культуру. Самым сильным из факторов считается

поведение сотрудников и руководителей. Они являются природными мультипликаторами изменений. Используются комплекс средств и социальные технологии: отбор на работу в компании сотрудников с мотивацией, желаемой для компании; регулярное информирование сотрудников о том, что является ценным для компании; применение программы адаптации новых сотрудников, которая включает тренинги, обучение, наставничество; стимулирование и поддержка образцов для подражания.

Необходимым условием эффективного формирования корпоративного управления служит: 1) социологический мониторинг, обеспечивающий постоянное получение достоверной и релевантной информации о состоянии социокультурной стороны организационно-управленческой сферы компании для принятия решений по уточнению миссии, формированию командного духа, коррекции стиля руководства и лидерства, изменению делового этикета и этики делового общения; 2) инициатива и лидерство руководства компаний по изменению корпоративной культуры. Внедрение этических и культурных норм в практику корпоративных отношений зависит от научных подходов к проблеме их формирования, уровня организационного развития корпорации и конкретных решаемых ею задач, которые для каждой компании являются уникальными.

Исследование подтвердило необходимость осуществления конкретных мер, направленных на повышение эффективности корпоративного управления средних промышленных корпораций Тамбовской области. Речь идет о таких мерах, как обеспечение равных прав мажоритарных и миноритарных акционеров; улучшение социального положения в промышленной корпорации научно-технических специалистов; повышение ответственности членов органов корпоративного управления; разработка и применение различных методик, направленных на улучшение согласования интересов субъектов управления и участников корпоративных отношений; создание на областном уровне системы обучения в сфере корпоративного управления председателей, членов советов директоров, топ-менеджеров, а также корпоративных секретарей средних корпораций.

В заключении диссертации подводятся итоги теоретического и эмпирического исследования и предложен комплекс мер по совершенствованию корпоративного управления для средних промышленных корпораций Тамбовской области.

В приложениях приведены программа эмпирического исследования, результаты контент-анализа и бланк анкеты для опроса участников корпоративных отношений.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

В изданиях из списка ВАК:

1. Челенкова, И.Ю. К понятию «корпорация» в междисциплинарных исследованиях [Текст] / И.Ю. Челенкова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – Тамбов, 2013. – Вып. 1 (117). – С. 233-238.
2. Челенкова, И.Ю. Об институциональных основах формирования корпоративного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – Орёл, 2013. – № 2 (31). – С. 340-343.
3. Челенкова, И.Ю. Исследование оценки качества корпоративного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – Краснодар, 2013. – № 4. – С. 92- 94.
4. Челенкова, И.Ю. Институциональные барьеры: формирование качества корпоративного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова // Гуманитарные и социально-экономические науки. – Ростов/Дону, 2013. – № 4 (71). – С. 112-115.
5. Челенкова, И.Ю. Теоретико-методологические аспекты исследования качества корпоративного управления: социологический анализ [Текст] / И.Ю. Челенкова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: 12. Психология. Социология. Педагогика. – СПб., 2013. – Вып. 2. – С. 122-128.
6. Челенкова, И.Ю. Корпоративное управление как особый тип социального взаимодействия [Текст] / И.Ю. Челенкова // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. – Мичуринск, 2014. – № 2. – С.119-122.
7. Челенкова, И.Ю. Средние корпорации: социологические аспекты корпоративного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова // Социально-экономические явления и процессы. – Тамбов, 2014. – № 3. – С. 167-171.

В других изданиях:

1. Челенкова, И.Ю. О некоторых проблемах диагностики в исследовании систем управления [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Четвертые Ковалевские чтения / Материалы научно-практической конференции 12-13 ноября 2009 года / Отв. редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб., 2009. – Ч.1 – С. 478-481.
2. Челенкова, И.Ю. О методах диагностирования социальных объектов [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Четвертые Ковалевские чтения / Материалы научно-практической конференции 12-13 ноября 2009 года / Отв. редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб., 2009. – Ч. II. – С. 378-380.
3. Челенкова, И.Ю. Качество управления организацией: тенденция возможного [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Пятые Ковалевские чтения / Материалы научно-практической конференции 12-13 ноября 2010 года / Отв. редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб., 2010. – С. 1151-1154.
4. Челенкова, И.Ю. К вопросу о социальной эффективности государственного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Общество

потребления и современные проблемы сферы услуг / Материалы Международной научной конференции – Вторых Санкт-Петербургских социологических чтений 15-16 апреля 2010 года / Отв. редакторы: А.О. Бороноев, Р.А. Костин. – СПб.: РИО СПбГУСЭ, 2010. – С. 337-338.

5. Челенкова, И.Ю. Проблемы неравенства доступа к образованию в современной России [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Социальная стратегия российской системы образования / Материалы международной научной конференции – Третьих Санкт-Петербургских социологических чтений, 14-15 апреля 2011 года / Отв. ред. А.В.Воронцов. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2011. – С. 131-132.

6. Ляшев, С.Г., Челенкова, И.Ю. Формирование и становление прогностики в деятельности Римского клуба как основы управления развитием общества [Текст] / С.Г. Ляшев, И.Ю. Челенкова. – Сборник научных трудов кафедры управления и предпринимательства. Вып. 1. / Отв. за вып. В.П.Семьянинов, А.И.Прокудин; М-во обр. и науки РФ, ГОУВПО «Тамб. гос. ун-т им. Г.Р.Державина». – Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2011. – С. 56-73.

7. Челенкова, И.Ю. Качество управления социальным развитием организации: проблемы практического решения [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Шестые Ковалевские чтения / Материалы научно-практической конференции 11-12 ноября 2011 года / Отв. редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб, 2011. – С. 1209-1211.

8. Челенкова, И.Ю. Проблемы социологического анализа корпоративного управления и его качества [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Теория и практика актуальных исследований / Материалы Международной научно-практической конференции 17 апреля 2012 года: Сборник научных статей. – Краснодар, 2012. – Т.1. – С. 114-117.

9. Меньшикова, Л.А., Челенкова, И.Ю. Новая институциональная экономическая теория и вопросы корпоративного управления (социологическая рефлексия) [Текст] / Л.А. Меньшикова, И.Ю. Челенкова. – Современная наука: тенденции развития / Материалы II Международной научно-практической конференции 30 июля 2012 года.: Сборник научных трудов. – Краснодар, 2012. – В 3-х томах. Т.1. – С. 89-97.

10. Челенкова, И.Ю. Качество корпоративного управления в контексте теории коммуникативного действия Ю.Хабермаса [Текст] / И.Ю. Челенкова. - Современная наука: тенденции развития / Материалы II Международной научно-практической конференции 30 июля 2012 года: Сборник научных трудов. – Краснодар, 2012. – В 3-х томах. Т.II. – С. 211-215.

11. Челенкова, И.Ю. Качество корпоративного управления (методологическая рефлексия) [Электронный ресурс] / И.Ю. Челенкова. – Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. Сборник научных статей. Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. – М.: РОС, 2012. – 1 CD ROM. – С. 6881-6885.

12. Челенкова, И.Ю. Институциональные проблемы российской модели корпоративного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова. – Седьмые Ковалевские чтения / Материалы научно-практической конференции 15-16 ноября 2012 года / Отв. редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб., 2012. – С. 1071-1075.

13. Челенкова, И.Ю. Развитие промышленных корпораций в регионе: контент-анализ качества корпоративного управления [Текст] / И.Ю. Челенкова. - Восьмые Ковалевские чтения. / Материалы научно-практической конференции 15-16 ноября 2013 года / Отв. редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб., 2013. – С. 880-882.

Отпечатано с готового оригинал-макета в ЦНИТ «АСТЕРИОН»
Заказ № 202. Подписано в печать 04.12.2014 г. Бумага офсетная
Формат 60x84¹/₁₆. Объем 1,75 п.л. Тираж 100 экз.
Санкт-Петербург, 191015, а/я 83,
тел. /факс (812) 685-73-00, 663-53-92, 970-35-70
asterion@asterion.ru