

Санкт – Петербургский государственный университет

на правах рукописи

ЧЕЛЕНКОВА ИНЕССА ЮРЬЕВНА

**КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Диссертация

на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Научный руководитель:

доктор социологических наук, профессор

Борисов Александр Федосеевич

Санкт – Петербург

2014

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.....	19
1.1. Концепция корпоративного управления в современном социогуманитарном дискурсе.....	19
1.2. Социологический анализ корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.....	44
1.3. Современные исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.....	58
Глава 2. Исследование механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления (на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области).....	91
2.1. Анализ механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления.....	92
2.2. Анализ механизмов согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.....	112
2.3. Совершенствование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.....	130
Заключение.....	147
Список литературы.....	152
Приложения.....	173
Приложение 1. Программа «Исследование механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления» (на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области).....	173
Приложение 2. Основные сводные категории контент-анализа.....	181
Приложение 3. Частота проявлений признаков по категориям.....	182
Приложение 4. Оценки отношений к смысловому содержанию признаков.....	185
Приложение 5. Фрагменты сводного бланка контент-анализа.....	191
Приложение 6. Анкета «Корпоративное управление как система социальных взаимодействий».....	201

Введение

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 устойчивого, долговременного и успешного развития корпорации.

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 и др.

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 изучаются В.А. Беловым, В.В. Гущиным, 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.¹ 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. Фурса² 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. Тонких³ предложены математические модели, обеспечивающие эффективность влияния корпоративного управления на повышение стоимости компании. Особенности корпоративного управления в

1 См.: Белов В.А. Корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики. М.: Юрайт, 2009; Гуцин В.В., Порошкина Ю.О., Сердюк Е.Б. Корпоративное право: учебник для юрид.вузов. М.: ЭКСМО, 2006; Долинская В.В. Акционерное право. Основные положения и тенденции: монография. М.: Волтерс Клувер, 2006; Кашанина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное) право: краткий учебный курс. М.: НОРМА, 2009; Корпоративное право: учебное пособие; под ред. И.А.Еремичева, Е.А.Павлова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010; Корпоративное право; под ред. И.С.Шиткиной М.: Волтерс Клувер, 2008; Ломакин Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах. М.: Статут, 2008; Макарова О.А. Корпоративное право: учебник. М.: Волтерс Клувер, 2005; Могилевский С.Д., Самойлов И.А. Корпорации в России. Правовой статус и основы деятельности. М.: Дело, 2007.

2 См.: Долгопятова Т.Г. Модели и механизмы корпоративного контроля в российской промышленности (опыт эмпирического исследования) // Вопросы экономики. 2001. № 5; Долгопятова Т.Г. Собственность и корпоративный контроль в российских компаниях в условиях активизации интеграционных процессов // Российский журнал менеджмента. 2004. № 2; Долгопятова Т.Г. Корпоративное управление в России: акционерная собственность и корпоративный контроль в компаниях // Российская экономика на новых путях; под ред. Э.И.Гойзмана и Р.Н. Евстигнеева. М.: Институт бизнеса и экономики, 2004; Долгопятова Т.Г. Произойдет ли «революция менеджеров» в российских компаниях [Электронный ресурс] // Промышленник России. 2012. ноябрь. Режим доступа: URL:<http://www.promros.ru/magazine/2012/nov/proizojdyot-li-revoluciya-menedzherov-v-rossijskih-kompaniyah.phtml> (дата обращения: 12.11.2013); Капелюшников Р.И. Концентрация собственности в системе корпоративного управления: эволюция представлений // Российский журнал менеджмента. 2006. №1; Львов Д.С. Институциональный анализ корпоративной формы предприятия / Д.С.Львов, В.Г.Гребенников, Б.А.Ерзнкян // Экономическая наука современной России. 2000. № 3-4; Пенс И.Ш., Фурс С.А. Корпоративное управление в современной промышленности России: состояние и факторы совершенствования. М.: Недра коммюникейшнс ЛТД, 2008.

3 См.: Ахмедова Е.А. Корпоративное управление. Фактор конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности акционерного общества (на примере Южного федерального округа). LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011; Рачинский А. Корпоративное управление и рыночная стоимость российских компаний. М.: ЦЭФИР, 2003; Ружанская Л.С. Модель российской корпорации в условиях институциональных трансформаций: автореф. дис. ... докт. эконом. наук: 08.00.05. СПб, 2010; Тонких А.С. Моделирование результативного управления финансами: монография. Екатеринбург - Ижевск: ИЭ УрО РАН, 2006.

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 и др.⁴ 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. Фернстрем⁵; управлению знаниями - Х. Гайсельхарта, П. Сенге⁶; управлению корпоративной культурой - Р.Блейка, К.Камерона, Р. Куинна, Дж. Моутона, С. Ханди, Г. Хофстеда, российских исследователей - А.Н. Асаула, Б. Жалило, В.В. Разманова, М.В. Шумейко⁷. 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 и др.⁸

4 См.: Веснин В.Р., Кафидов В.В. Корпоративное управление: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2013; Димов О.Д. Формирование механизма адаптации промышленных корпораций к воздействию внешней среды: автореф. дис.... канд. эконом. наук: 08.00.05. Оренбург, 2012; Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010; Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру. М.: Эксмо, 2009; Омае К. Мышление стратега: Искусство бизнеса по-японски. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007; Разумная А.М. Теоретические основы формирования сетевого подхода к изучению межфирменных отношений // Социология и социальная антропология. 2008. Т.11. № 4.

5 См.: Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2004; Борисов А.Ф. Управление интеллектуальным капиталом как социальная технология // Вестник СПбГУ. Сер. 12. Вып.3. 2012; Добреньков В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учебное пособие. М.: КДУ, 2009; Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 4. С.18-30; Пенроуз Э. Теория роста фирмы. СПб.: Издательство «Лань», 1999; Руус И., Пайс С., Фернстрем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008; Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации. М.: Поколение, 2007.

6 См.: Гайсельхарт, Х. Обучающееся предприятие в XXI веке. Калуга: Духовное познание, 2004; Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2003.

7 См.: Асаул А.Н. Культура организации: проблема формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю.Ерофеев. СПб.: Гуманистика, 2006; Жалило, Б. «Операция на душе» – изменение корпоративной культуры компании [Электронный ресурс] // E-xecutive. Режим доступа: URL: <http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/736387/>. (дата обращения: 08.12.2013); Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001; Разманов В.В. Корпоративная культура постиндустриального типа: социально-философский анализ: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.01. Томск, 2009; Шумейко М.В. Влияние социокультурных факторов на формирование российского корпоративного управления: авторефер. дис. ... докт. социол. наук: 22.00.08. М., 2011; Blake R., Mouton J. Managerial Grid: Key Orientations for Achieving production through people. Houston, Texas: Gulf. 1964; Handy C. The Gods of Management. New York: Penguin Book. 1978; Hofstede G. Cultural Constraints in Managerial Theories // Academy of Management Executive. 1993.

8 См.: Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995; Гавра Д.П. Категория социального института в социологии // Регион. Политика, Экономика, Социология. 1999. № 1-2; Глов М.Б. Социальный институт: определение, структура, классификация // Социологические исследования. 2003. № 10; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии. М.: Наука, 1991; Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000; Социология: Учебник для высших учебных заведений / [Г.В.Осипов, А.В.Кабыша, М.Р.Тулчинский и др]; под ред. Г.В.Осипова. М.: Наука, 1995;

Взаимодействию крупной корпорации как субъекта корпоративного управления с институтами власти современной России посвящены работы С.П. Перегудова⁹. В работах Е.В. Бесликоевой, В.А. Гуринова, С.М. Рукавишникова, Д.А. Шнайдера и др.¹⁰ 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. Меклинга¹¹. 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 и др.¹² Начиная с работ Э. Фримена, Дж. Поста, Л. Престона, С. Сакс,¹³ корпоративное управление рассматривается как

Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследований российских трансформаций: Курс лекций. СПб.: Интерсоцис, 2006.

9 См.: Перегудов С.П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. М.: Наука, 2003; Перегудов С.П. Крупная корпорация как субъект публичной политики: учебное пособие для вузов. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

10 См.: Бесликоева Е.В. Современная корпорация: социологический анализ собственности, власти и управления. автореф. дис. ... канд. социолог. наук. 20.00.08. СПб., 2004; Гуринов В.А. Реализация социальной ответственности в управлении организациями крупного бизнеса (на примере нефтехимического холдинга «СИБУР–Русские шины»): автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2010; Рукавишников С.М. Корпорация как правовой и социальный институт: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. М., 2005; Шнайдер Д.А. Институционализация корпоративного управления в Российской Федерации (социологический анализ): автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2006.

11 См.: Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. Terra Fantastica, АСТ, М.: АСТ, Астрель, Транзиткнига, 2004; Дженсен М., Меклинг У.Х. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура // Вестник СПбГУ. Сер. Менеджмент. 2004. Вып. 4.; Норман, У., Хит, Дж. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент. Чему может научить в пост-энтонговскую эпоху история государственных предприятий? // Экономическая политика. 2006. № 4. С. 73-97; Berle A., Means G. The Modern Corporation and Private Property. NY: The MacMillan Company. 1932.

12 См.: Капелюшников Р.И. Концентрация собственности в системе корпоративного управления: эволюция представлений // Российский журнал менеджмента. 2006. Т.4. № 1; Коуз Р. Г. Природа фирмы / Теория фирмы; сост. В.М. Гальперин. СПб.: Экономическая школа, 1995; Коуз, Р. Фирма, рынок и право: сборник статей; [пер. с англ. Б.Пинскера]; науч. ред. Р. Капелюшников. М.: Дело ЛТД, 1993; Лярская Н.С. Влияние институциональной среды на формирование национальной модели корпоративного управления // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2006. Т.4. № 2. С.70-87; Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала, 1997; Розмаинский И.В. Институционализм: глава из учебника «История экономического анализа» // JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований). Т.2. №4. 2010; Сухарев О.С. Вопросы методологии институционального анализа: нормативные оценки и теория // JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований). 2010. Т.2. №3; Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996; Шаститко А.Е. Неинституциональная экономическая теория. М.: Теис, 2002.

13 См.: Freeman R.E. Strategic management: a stakeholder approach. Pitman Publishing: Marshfield (MA). 1984; Post J. E., Preston L. E., Sachs S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth. Stanford: Stanford University Press. 2002.

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. Гарсия - 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 отношений¹⁴.

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. Хоманса¹⁵. 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. Чупрова¹⁶; в публикациях по корпоративному управлению Л.Т. Волчковой, С.В. Рассказова, Р.А. Чаленко, Д.В. Ушакова и др.¹⁷

14 См.: Бадмаева Л.Б. Корпоративная социальная ответственность в концепции устойчивого развития региона: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.01. СПб., 2012; Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011; Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. М.: Претекст, 2008; Bowen H. 1953. Social Responsibilities of the Businessman. Harper & Row: N.Y.; Goodpaster K.E. Conscience and corporate culture. Blackwell Publishing: Malden (MA). 2007; Freeman R.E., Velamuri S.R. A new approach to CSR: company stakeholder responsibility // In A. Kakabadse and M.Morsing (Eds.), Corporate social responsibility. N.Y.: Palgrave Macmillan. 2006. P. 9-23; Solomon J. Corporate Governance and Accountability. UK: John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, 2010.

15 См.: Вебер М. Основные социологические понятия. М.: Прогресс, 1990; Гидденс, Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации. 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005; Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни. М.: Канон-пресс-ц, 2000; Зиммель Г. Проблема социологии // Западно-европейская социология XIX - начала XX веков. Тексты; под ред. В.И.Добренкова. М.: Издание Международ. Университета Бизнеса и Управления, 1996. С. 415-435; Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем. М.: МГУ, 1994; Сорокин П.А. Система социологии: в 2 т. М.: Наука, 1993; Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992; Сорокин П.А. Социальная мобильность. М.: Academia: LVS, 2005; Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия // Вестник МГУ. Серия 7: Философия. 1993. № 4; Хабермас Ю. Отношения к миру и рациональные аспекты действия в четырех социологических понятиях действия // Социологическое обозрение. 2008. Т. 7. №1; Homans G. Social behavior as exchange // In: W. G. Bennis, E. H. Schein et. al. (eds.) Interpersonal Dynamics. Illinois. 1964.

16 См.: Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Академический Проект; Деловая книга, 2008; Осипова М.Д., Чупров В.И. Социология управления. Теоретические основы. М.: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2011; Самосудов М.В. Теория корпоративного взаимодействия: учебное пособие по курсу «Корпоративное управление». М., 2007; Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования; [А.Ф.Борисов, Н.А.Пруель, В.Н.Минина и др.]; под ред. А.Ф.Борисова. М.: Издательский центр

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 и др.¹⁸ 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. Межераупса, 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. Костинова, С.Д. Мельникова и др.¹⁹ Противоречия российской модели корпоративного управления получили освещение в работах Ю.И.

«Академия», 2014; Социология управления: учебник; под общ. ред. В.Э. Бойкова. М.: РАГС, 2006; Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011.

17 См.: Волчкова Л.Т. Качество социального управления: междисциплинарный подход к исследованию / Качество управления: междисциплинарный анализ: Материалы междисциплинарного методологического семинара по управлению; под ред. Л.Т.Волчковой, О.Я.Гелиха. СПб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 2008. Вып. 9; Волчкова Л.Т., Рассказов С.В. «Народные» инвестиции в общественное производство // Социологические исследования. 2009. №2.; Ушаков Д.В. Концепции социального взаимодействия в теоретической социологии: теоретико-методологический анализ: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Новосибирск, 1999; Чаленко Р.А. Системообразующие межличностные взаимодействия в управлении корпорациями: автореф. дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.08. М., 2009.

18 См.: Брячак И.М. Интегрированные корпоративные структуры в российской промышленности // Экономические науки. 2010. № 12 (73); Бушуев А.Ю., Попондопуло В.Ф. Корпоративное право: проблемы науки и практики // Арбитражные споры. 2005. № 3 (31); Внешние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы; под ред. Радыгина А.Д. М.: ИЭПП, 2007; Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы; под ред. А.Д. Радыгина. М.: Изд. ДЕЛЮ, 2009; Михайлов Д.М. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие. М.: КНОРУС, 2010; Собственник и менеджер: строим эффективный бизнес; под ред. А.А.Филатова и К.А.Кравченко. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008; Яковлев А.А., Симачев Ю.С., Данилов Ю.А. Корпоративное управление в российских компаниях: до и после кризиса // Препринт WPI/2010/02. серия WPI Институциональные проблемы российской экономики. М.: Высшая школа экономики, 2010.

19 См.: Агеев А.Б. Создание современной системы корпоративного управления в акционерных обществах: вопросы теории и практики. М.: Волтерс Клувер, 2010; Беликов И.В. Основы корпоративного управления // Совет директоров в системе корпоративного управления компании. М.: Наука, 2002; Иванова Е.А. Развитие корпоративного управления в промышленности России: теория, методология, практика: автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05. Ростов-на-Дону, 2012; Инвестиции в странах БРИК: Оценка риска и корпоративного управления в Бразилии, России, Индии и Китае; под ред. С.Бородиной и О.Швыркова при участии Ж.-К.Буи. М.: Альпина Паблишерз, 2010; Кузьминов Я.И., Радаев В.В., Яковлев А.А., Ясин Е.Г. Институты: от заимствования к выращиванию. Опыт российских реформ и возможное культивирование институциональных изменений. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005; Мельников С.Д. Проблемы развития корпоративного сектора в условиях трансформационной экономики: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2008; Радыгин А.Д., Энтов Р.М., Межераупс И.В. Особенности формирования национальной модели корпоративного управления. М.: ИЭПП, 2003; Российская промышленность: институциональное развитие; под ред. Т.Г.Долгопятовой. М.: Высшая школа экономики, 2002; Совет директоров в системе корпоративного управления компании; под ред. Костинова И.В. М.: Флинта: Наука, 2002.

Александрова, А.В. Верникова, С.Г. Евсюкова, А.А. Калина, С.Г. Кирдиной, А.Г. Петрова, В.М. Полтеровича, Е.В. Устюжаниной и др.²⁰

Проблема субъектов корпоративного управления рассматривается в работах А. Пятигорского, М.В. Рубцовой, А.В. Тихонова²¹. 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 и др.²² 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 и др.²³

20 См.: Александров Ю.И., Кирдина С.Г. Типы ментальности и институциональные матрицы: мультидисциплинарный подход // Социологические исследования. 2012. № 8; Верников А.В. Импорт в Россию институтов корпоративного управления и их мутация [Электронный ресурс] // Institute of Economics RAS. 2009. Режим доступа: URL: <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/15379#> MPRA Paper No/ 15379 (дата обращения: 10.03.2013); Калинин А.А. Корпоративное управление: реалии и перспективы формирования российской модели [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.nccg.ru/site/xp/049054048050124.html> (дата обращения: 12.12.2013); Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001; Полтерович В.М. Проблема формирования национальной инновационной системы // Экономика и математические методы. 2009. № 2; Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Петров А.Г. Состояние и перспективы развития корпоративного сектора российской экономики // Препринт #WP/2010//276 / М.: ЦЭМИ РАН, 2010.

21 См.: Пятигорский А. Теоретические проблемы корпоративного управления // К философии корпоративного развития: сборник; сост.: О.Алексеев, О.Генисаретский. М.: Европа, 2006; Рубцова М.В. Социологическая теория управления: монография. СПб.: Книжный дом, 2010; Тихонов А.В. Социология управления. М.: Канон+, 2007.

22 См.: Дементьева А.Г. Модели корпоративного управления в условиях глобализации: монография. М.: МГИМО, 2011; Корпоративное управление в современной России: опыт и перспективы. М.: Национальный совет по корпоративному управлению, 2007; Практика корпоративного управления в регионах России (исследование проведено компанией Interactive Research Group в сотрудничестве с Ассоциацией независимых директоров) [Электронный ресурс] / Корпоративный менеджмент. Режим доступа: URL: http://www.cfin.ru/investor/ao/corporate_management.shtml (дата обращения: 20.04.2014); Практики корпоративного управления в России: определение границ национальной модели. Экспертно-аналитический доклад [Электронный ресурс] / KPMG. Режим доступа: URL: http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents_Корпоративное_управление_в_России_2011.pdf (дата обращения: 20.04.2014); Тэпман Л.Н. Корпоративное управление: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

23 См.: Клейнер Г.Б. Менеджеральная революция и институты. [Электронный ресурс] // сборник: Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения. Материалы Международной конференции. ГУУ, 2011. Режим доступа: URL: http://www.kleiner.ru/arpab/mened_2011.html 7.01.2014г. (дата обращения: 19.04.2014); Международный стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами (Стандарт AA1000 Stakeholders Engagement Standard разработан The Institute of Social and Ethical AccountAbility, Великобритания). Предварительный проект стандарта AA1000SES [Электронный ресурс] / Институт экономики города. Режим доступа: URL: http://www.urbaneeconomics.ru/texts.php?folder_id=202&mat_id=104&page_id=8555 (дата обращения: 05.02.2014); От слов к делу. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Практическое руководство по организации взаимодействия со стейкхолдерами [Электронный ресурс] / Т.Крик, М.Форстейтер, Ф.Монаган и др. Режим доступа: URL: <http://www.StakeholderResearch.com>. (дата обращения: 21.04.2014); Прочанкина И.В. Согласование интересов участников корпоративных отношений как фактор повышения эффективности управления корпорацией: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2009; Тихонова В.В. Совершенствование принципов корпоративного управления в области взаимодействия групп стейкхолдеров // Вопросы экономики и права. 2011. № 6; Mitchell R.K., Agle B.R., Wood D.J. Towards the theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts. Academy of Management review. 1997. 22 (4). P.853-886.

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 концепции 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 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 очередь – 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 научно-практической 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.

Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий

1.1. Концепция корпоративного управления в современном социогуманитарном дискурсе

Начало формированию теоретических идей корпоративного управления положил процесс развития корпораций и передачи управления собственностью менеджменту, принявший массовый характер в первой половине XX века и вошедший в историю индустриального общества как «менеджеральная революция». Термин «корпоративное управление» начал использоваться с 70-х годов и получил закрепление к 90-м годам в научных исследованиях, практике управления компаниями, законодательных документах, национальных Кодексах корпоративного управления и этики делового поведения, теории корпоративного управления. В одном из первых определений корпоративного управления («Доклад Кэдбери», 1992 г.) оно характеризуется как «система, посредством которой осуществляется управление компаниями и контроль их деятельности»²⁴. Широкое распространение и признание, в том числе и среди российских исследователей, получило уточненное определение корпоративного управления, сформулированное в Принципах корпоративного управления (OECD Principles of Corporate Governance, 1999-2004гг.). В нем корпоративное управление определяется как система, в соответствии с которой осуществляются управление и контроль в компаниях. Эта система подразумевает наличие «определенных отношений между менеджментом (правлением) компании, её советом директоров (наблюдательным советом), акционерами и другими заинтересованными лицами. Корпоративное управление создает структуру для определения целей компании, средств их достижения и контроля её деятельности»²⁵.

24 Report of Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance (Cadbury Reports). 1992. URL: <<http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury>> .

25 OECD Principles of Corporate Governance. OECD. 2004. URL: <<http://www.oecd.org/corporate/oecdprinciplesofcorporategovernance.htm>> .

Теория корпоративного управления развивается на основе общей теории управления в процессе отбора значимых постулатов, экспериментальных проверок, дискуссий, обращения к новым теоретическим идеям из смежных областей знаний, накопления знания о закономерностях, формах, методах и средствах корпоративного управления. Важной составной частью в теоретической идентификации корпоративного управления является анализ лингвистических структур, терминологии исходных категорий. Выделим наиболее значимые, на наш взгляд, концепты корпоративного управления.

Современное понимание корпоративного управления отличается вариативностью суждений, что во многом связано с многозначностью смысла исходного понятия «корпорация». В словарях дается наиболее общая этимология слова «корпорация» (от лат. *corporatio*): «1) объединение, союз, общество; 2) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; 3) юридическое лицо»²⁶. В современном корпоративном праве корпорация рассматривается как «собирательное понятие, под которым понимаются предпринимательские объединения капитала, имеющие различные организационно-правовые формы. В узком смысле под корпорацией понимаются такие формы предпринимательского объединения капитала, как акционерное общество и его модификации»²⁷. В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (статья 65.1.) корпорация – это организация, участники которой обладают правом участия в ней и формируют её высший орган²⁸.

Для обозначения коммерческих организаций в научной и повседневной практике наряду с понятием «корпорация» используются термины: «компания», «акционерное общество», «фирма», «предприятие», «организация». В российском информационном пространстве и деловом общении смысл всех этих понятий размыт, их употребление не является строгим. Уточним содержание применяемой терминологии. Анализ терминологического дискурса «корпорация» наиболее

26 Новейший словарь иностранных слов и выражений. Мн.: Современный литератор, 2006. С. 437.

27 Макарова О.А. Корпоративное право. С. 5.

28 Гражданский кодекс Российской Федерации: [федеральный закон от 30.11.1994г. № 51-ФЗ: в редакции федерального закона от 05.05.2014г. № 99-ФЗ] / [Электронный ресурс] / Консультант Плюс. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156036/ (дата обращения: 01.06.2014).

полно был проведен Д.А.Плетнёвым, в ходе которого автор пришел к заключению, что каждое из понятий едино по своему объекту, но автономно, так как отличается контекстом (Рисунок 1).

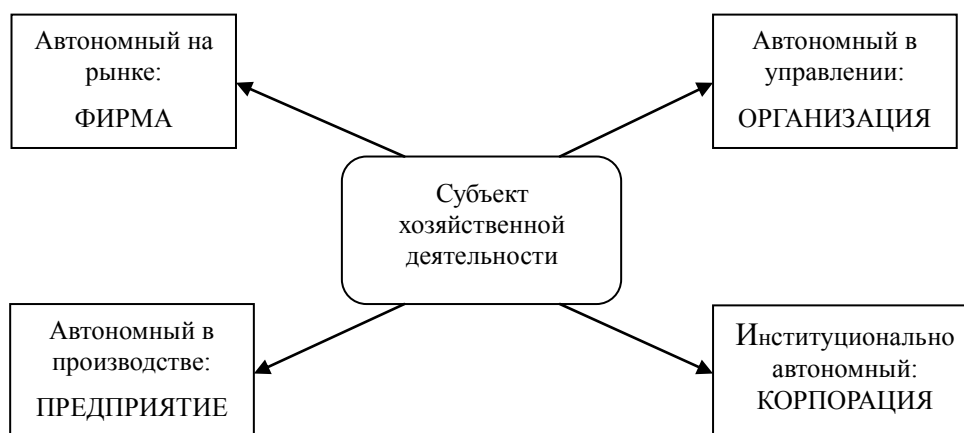


Рисунок 1. Разграничение понятий «фирма», «организация», «предприятие», «корпорация»²⁹

Там, где речь идет о субъекте рынка, принятии решений о ценах, объемах продаж и пр., уместно использовать термин «фирма». К субъекту хозяйственной деятельности, производящему товары и услуги, более приемлем термин «предприятие». Термин «организация» наиболее точно описывает иерархически управляемую систему взаимодействий индивидов. Если исследуется институционально самостоятельный субъект хозяйственной деятельности, состоящий из множества взаимодействующих участников бизнес-процесса и способный к развитию, то правильнее использовать термин «корпорация».

Ю.В.Литвиновым было проанализировано различие между понятиями «корпорация» и «компания» на основе лингвистических особенностей их применения в Великобритании и США. «В Великобритании, где словосочетание «предпринимательская корпорация» (body corporate) используется в Companies Acts (законах о компаниях), на все коммерческие корпорации распространяется наименование «компания». В США коммерческую, предпринимательскую

29 Плетнёв Д.А. Определение понятия «корпорация»: терминологический дискурс в контексте // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 2 (140). Сер. Экономика. Вып. 18. С.100.

организацию (business corporation) именуют «корпорацией»³⁰. Данные понятия «корпорация» и «компания» в содержательном плане являются равнозначными и вошли как взаимозаменяемые в российские исследования и практику корпоративного управления.

В области корпоративного управления сложилось многообразие авторских позиций, дефиниций, дисциплинарных подходов. Представлен спектр проблем, исследуемых с позиций философии, истории, лингвистики, психологии и других наук. Наиболее важными и востребованными в теории корпоративного управления являются подходы, сложившиеся в области теории права, экономики, менеджмента, социологии. Обратимся к их характеристикам.

Корпоративное управление с точки зрения *корпоративного права* освещается в работах В.А. Белова, В.В. Долинской, В.В. Гущина, И.А. Еремичева, Т.В. Кашаниной, Д.В. Ломакина, О.А. Макаровой, С.Д. Могилевского, Е.А. Павлова, Ю.О. Порошкиной, И.А. Самойлова, Е.Б. Сердюка, И.С. Шиткиной и др. История возникновения и развития правовых основ корпораций рассматривается авторами как объективная потребность «групп интересов» в регулировании значимых для них социальных отношений в ходе определенной социальной деятельности. Отличительной особенностью корпораций стало признание за ними права юридического лица (*corpus habere*), то есть субъекта прав и обязанностей. В исследованиях раскрываются основные критериальные черты корпорации. Среди них отметим ограниченную ответственность участников по обязательствам корпорации; централизованное управление, осуществляемое лицами, отличными от участников корпорации; передачу участия в корпорации в результате купли-продажи и по наследству; осуществление волеизъявления большинством голосов; «вечное существование» корпорации, что означает ее независимость от состава участников.

Исследование истории развития корпоративных структур является одновременно историей развития права, социально-экономических отношений и

30 Литвинов Ю.В. Сходства и различия между некоторыми терминами права компаний Англии и корпоративного права США // Мосты. Журнал переводчиков. 2008. № 4 (20). С. 80.

государственности. В работах исследователей раскрывается процесс формирования правил и обычаев совместной деятельности, организации защиты и солидарной ответственности участников, деятельности органов управления, эволюции национальных правовых систем как регуляторов корпоративной деятельности; предлагается классификация развития корпоративных организационно-правовых форм и их содержательная характеристика и др. В Таблице 1 представлена часто используемая в исследованиях классификация этапов развития организационно-правовых корпоративных структур.

Таблица 1.

Эволюция организационно-правовых корпоративных структур³¹

	Наименование	Время	Место
1	Деятельность древнегреческих и древнеримских товариществ	8-6 в.в. до н.э.	Др.Греция, Др.Рим
2	Формирование корпоративных отношений на основе права (римская коллегия)	1в. до н.э.	Др.Рим
3	Создание и развитие товариществ (горных, мукомольных, морских), торговых гильдий и ремесленных корпораций (цехов)	Сред. века	Европа
4	Обособление семейного и делового бюджетов собственников	Сред. века	Европа
5	Генуэзский банк Св.Георгия	Нач. 15в.	Италия
6	Создание и развитие мануфактур	16-18в.в.	Европа
7	Появление прообразов акционерных компаний (религиозные цели, благотворительность, услуги, торговля, пиратство и колонизация)	Крестовые походы	Европа
8	Появление фабрик	16-17в.в.	Европа
9	Появление акционерных промышленных компаний	18в.	Франция
10	Торговый кодекс и введение понятия «акционерное общество»	1808г.	Франция
11	Положения о компаниях на акциях	Нач. 18в.	Россия
12	Учреждение первой акционерной компании «Российская в Константинополе торгующая компания»	1836г.	Россия
13	Принятие основных законов об акционерном обществе	1757г.	Англия, Германия
14	Появление холдингов	1820г.	Европа, Бельгия
15	Создание и развитие линейно-штабных структур управления компаний	Серед. 19в.	США
16	Появление промышленных ТНК	Серед. 19в.	Европа, США
17	Появление публичных компаний	1860г.	США
18	Учреждение 60-ти акционерных банков	1864-1874г.	Европа,

31 См.: Калинин А.А. Корпоративное управление: реалии и перспективы формирования российской модели. Режим доступа: URL: <http://www.nccg.ru/site.xpr/049054048050124.html>; Магданов П.В. История возникновения корпораций до начала XX в. [Электронный ресурс] / Ars Administrandi. Вып. 4. 2012. Режим доступа: URL: http://ars-administrandi.com/article/Magdanov_2012_4.pdf (дата обращения: 26.01.2014).

			США
19	Начало массового превращения акционерных компаний в публичные корпорации	Ок. 1880г.	Европа, США
20	Организация биржевой торговли акциями промышленных компаний	1890г.	Европа, США
21	Начало развития дистанционных межкорпоративных трансакций в реальном масштабе времени (телеграфия)	После 1850-х г.	Европа, США
22	Монополистический рост и полиморфизм объединений (тресты, картели, концерны) и корпораций на национальных рынках	Кон. 19в. – нач. 20в.	Европа, США
23	2850 торгово-промышленных компаний	1917г.	Россия
24	Возникновение мультидивизиональных структур в крупных корпорациях	20-е годы 20в.	США
25	Разделение собственности и контроля (революция менеджеров) в компаниях	После 1929г.	США
26	Масштабное развитие ТНК	После 1945г.	Европа, США
27	Начало торгов ценными бумагами в автоматизированной системе NASDAQ	1971г.	США
28	Развитие институциональных фондов, обособление корпоративного управления	70-80г.	США
29	Развитие сетевых корпоративных структур	80-е годы 20в.	Европа, США
30	Слияния ТНК и становление глобальных компаний (ГК)	90-е годы 20в.	Европа, США
31	Начало использования Интернета для межкорпоративных трансакций в интерактивном режиме	1995г.	США
32	Развитие «оболочечных» и «виртуальных» корпоративных структур	90-е годы 20 в.	Европа
33	Создание международных стандартов финансовой отчетности	1973г. - 1995г.	ОЭСР
34	Появление международных принципов корпоративного управления	1999г.	ОСЭР

Анализ работ по корпоративному праву показывает, что, с юридической точки зрения, корпоративное управление - это правовые процедуры по созданию и управлению корпорацией. В этой связи корпоративное управление, с нашей точки зрения, можно охарактеризовать как урегулирование нормами права системы организационных и имущественных отношений в корпорациях с учетом интересов акционеров и других участников корпоративных отношений. Исследования Р. Ла Порты, Ф. Лопес-де-Силанеса, А. Шлейфера³² подтверждают различную степень эффективности защиты интересов акционеров в зависимости от действующих моделей корпоративного управления. Считается, что

32 См.: Ла Порты Р., Лопес-де-Силанес., Шлейфер А. Корпоративная собственность в различных странах мира // Российский журнал менеджмента. 2005. № 3 (3). С. 97-148.

англосаксонская модель корпоративного управления, сформированная на основе правовых прецедентов и доверительных обязательств, обеспечивает лучшие условия для функционирования корпоративных отношений, чем континентальная, которая опирается только на действующее законодательство.

В экономической науке корпорация рассматривается как главный хозяйствующий субъект, обеспечивающий в развитых странах до 90% общего объёма производства. Необходимо отметить, что в экономической теории сложились различные подходы к пониманию корпорации и корпоративного управления. Первый подход (О. Уильямсон) обращается к раскрытию экономической сущности корпорации, как объединению капитала на основе долевого участия (акционирования) собственников для реализации основной цели - получения прибыли. В этом контексте корпоративное управление характеризуется как экономический институт, который влияет на распределение корпорацией своих ресурсов и прибыли. В соответствии с другим подходом (Р. Коуз) границы между хозяйственным субъектом и рынком стерты. Рыночная реальность рассматривается как совокупность автономных агентов (производителей и потребителей), движимых личными интересами, а ценовой механизм торговли и заключения сделок является регулятором рыночных отношений. Фирма - это тот же рынок, где она является «пучком контракций», соглашений, объединяющих агентов на основе их рационализированной выгоды в общую корпоративную деятельность. Управленческая задача сводится к снижению агентских/транзакционных издержек, возникающих из-за ограниченной рациональности агентов. Подобное понимание стало отражением деятельности корпорации на фондовом рынке, где её акции свободно торгуются на бирже и где для инвесторов имеет значение не конкретная корпорация, а уровень котировок её акций.

Структура акционерной собственности является одной из важных характеристик промышленных корпораций. В ходе исследований, проведённых Т.Г. Долгопятовой в 2001 году и 2004 году, на российских промышленных предприятиях были выделены четыре модели корпоративного контроля над

собственностью: «I - «частное предприятие», где функции собственников и управляющих совмещены; II - «коллективная менеджерская собственность», при которой функции собственников и управляющих совмещены, контрольный пакет акций сосредотачивается у группы топ-менеджеров; III - «концентрированное внешнее владение», при котором внешний собственник распоряжается контрольным пакетом акций, а менеджеры являются наёмным персоналом или миноритариями; IV - «распыленное владение», когда крупные акционеры отсутствуют и контроль фактически принадлежит менеджменту»³³. Интенсивные процессы перераспределения акционерной собственности российских промышленных предприятий привели к доминированию первой и третьей моделей, основанных на сильной концентрации собственности. По данным Т.Г. Долгопятовой, в конце 2005 года три четверти компаний имели акционера с пакетом акций выше контрольного, к середине 2009 года доля таких компаний сократилась, но по-прежнему была велика и составляла 64%³⁴.

В соответствии с критерием концентрации собственности в корпоративном управлении также выделяют инсайдерскую и аутсайдерскую модели. Большинство российских корпораций относятся к инсайдерской модели, то есть к корпорациям с концентрированной собственностью или, в иных терминах, с доминирующими собственниками - блокхолдерами - *модель B* (the blockholder model). К аутсайдерской модели относятся корпорации с распыленной собственностью или, в иных терминах, с широким владением акциями - *модель W* (the widely held corporation model). При изменении социально-экономической ситуации в России возможен процесс конвергенции моделей. Поэтому, по мнению Р.И.Капелюшникова, «систему корпоративного управления (corporate governance) можно определить как набор механизмов (средства контроля плюс каналы

33 Долгопятова Т.Г. Собственность и корпоративный контроль в российских компаниях в условиях активизации интеграционных процессов. С.17-18.

34 Долгопятова Т.Г. Произойдет ли «революция менеджеров» в российских компаниях. Режим доступа: URL:<http://www.promros.ru/magazine/2012/nov/proizojdyot-li-revolyuciya-menedzherov-v-rossijskih-kompaniyah.phtml>.

информации), способствующих перетоку сбережений от тех, кто готов их делать, к тем, кто знает, как лучше это сделать»³⁵.

Для экономических исследований характерен поиск грамотной корпоративной стратегии и эффективных решений. Одним из направлений в экономических исследованиях стало изучение зависимости влияния уровня корпоративного управления на повышение стоимости компании. С этой целью создаются авторские формализованные математические модели корпоративного управления, в основу которых положены показатель Q Тобина, данные фондовых бирж, финансовые и стоимостные показатели, индекс потенциала роста рыночной стоимости компании и др. На основе этих показателей задаются условия и просчитываются корреляции между стоимостью компании и уровнем корпоративного управления. Однако выводы, к которым приходят некоторые исследователи, на наш взгляд, могут быть прямолинейны и вызывать сомнения. Например, такой, как «возможно 700-кратное увеличение стоимости компании благодаря повышению уровню корпоративного управления от «худшего к лучшему»³⁶.

В исследовании национального, регионального масштаба и отдельной компании для оценки корпоративного управления широко используются рейтинги. К достоинствам рейтингования относится возможность компании сравнивать себя с другими и совершенствовать существующую практику корпоративного управления. Рейтинг служит индикатором прозрачности компании, её готовности вести диалог с инвесторами, является дополнительным аргументом на переговорах с контрагентами и инструментом обратной связи для акционеров и топ-менеджеров. Тем не менее следует отметить, что результаты рейтингов могут быть искажены из-за целевой ориентации составителей на интересы определенных групп, применяемых методов сбора информации, методик расчета данных и пр.

35 Капелюшников Р.И. Концентрация собственности в системе корпоративного управления: эволюция представлений. С.4.

36 Ахмедова Е.А. Корпоративное управление. С.64.

Исследование проблемы управления корпорацией является одним из ведущих направлений в зарубежном и российском *менеджменте*. Наиболее общее определение корпорации в менеджменте характеризует её «как организацию (союз организаций), созданную для защиты интересов и привилегий участников, и образующую самостоятельное юридическое лицо»³⁷.

Существуют различные критерии, в соответствии с которыми исследователи классифицируют корпорации (В.Р. Веснин и В.В. Кафидов, К. Омае) или в зависимости от сочетания базовых характеристик организаций создают их определенные конфигурации (Г. Минцберг) (Таблица 2). В таблице приведены критерии, на основании которых данные авторы характеризуют корпорации и которые раскрывают сложную организационную структуру корпорации.

Таблица 2.

Критерии классификации корпораций³⁸

Виды корпораций (по В.Р.Веснину, В.В.Кафидову) по:	Конфигурации организаций и механизм их координации (по Г.Минцбергу)	Виды корпораций на основе их стратегии (по К.Омае)
1. роду деятельности 2. масштабу 3. способу организации внутренних отношений между участниками 4. продолжительности существования 5. правовой принадлежности 6. юрисдикции 7. экономической мощи 8. структуре 9. степени официальности 10. характеру деятельности 11. способу образования 12. системе отчетности 13. рыночному положению 14. принципам деятельности 15. типу интеграции 16. уровню рентабельности	1. предпринимательская (прямой надзор) 2. механистическая (стандартизация рабочих процессов) 3. диверсифицированная (стандартизация выхода) 4. профессиональная (стандартизация навыков) 5. новаторская (взаимное регулирование) 6. миссионерская (стандартизация норм) 7. политическая (отсутствует)	1. монопрофильные (стратегия идентична бизнес-единице) 2. конгломерат (стратегия направлена на улучшение благополучия акционеров, максимализацию прибыли на основе использования финансовых мер (инвестирования). 3. многопрофильные (стратегия на максимальное улучшение самой компании, используя синергию: совместную деятельность или «перекрестное опыление» между различными направлениями бизнеса)

37 Мильнер Б.З. Теория организации. С.579-580.

38 См.: Веснин В.Р., Кафидов В.В. Корпоративное управление: учебник. С.11-13; Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру. С.130; Омае К. Мышление стратега: Искусство бизнеса по-японски. С.112-113.

За исследованием корпораций в *менеджменте* закрепилось название корпоративный менеджмент (corporate management). Ему отводится роль организации и контроля бизнес-процессов в компании, координации на всех уровнях управления, стратегического планирования деятельности компании (Рисунок 2).

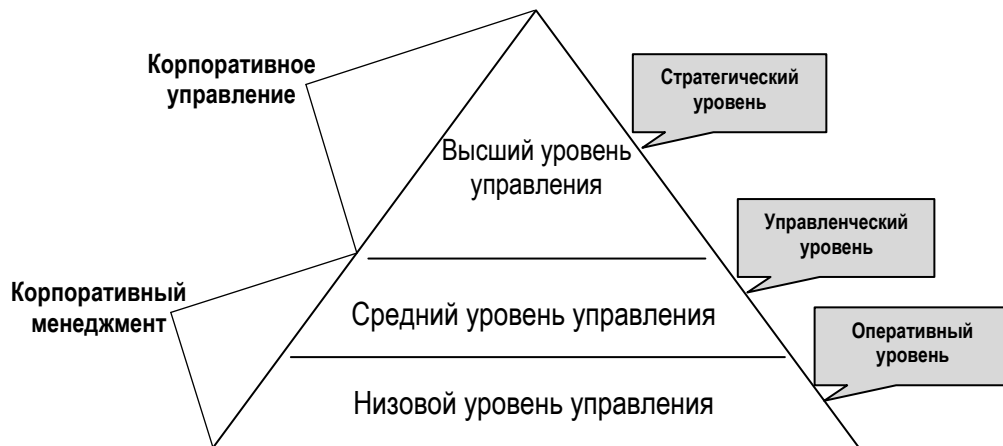


Рисунок 2. Уровни управления в корпорации

В корпоративном менеджменте выделяют средний и низовой / оперативный уровень управления компанией. На среднем уровне осуществляются организация, координация и контроль деятельности подразделений компании, готовится информация для принятия решений. Низовой уровень корпоративного менеджмента обеспечивает условия для производства, контроль за выпускаемой продукцией. *Корпоративное управление* (corporate governance) можно рассматривать, по нашему мнению, как самостоятельный высший уровень управления корпорацией, на котором формулируются цели и стратегия бизнеса, определяется общая политика развития корпорации, регулируются интересы всех заинтересованных сторон. Таким образом, корпорация исследуется как сложно структурированная, многофункциональная организация с многоуровневой системой управления. В работах российских исследователей вопрос о соотношении между corporate governance и corporate management остается на данный момент времени дискуссионным.

В менеджменте в исследованиях корпораций и корпоративного управления выделяется ряд актуальных проблем. В условиях быстро идущих изменений на

финансово-экономическом рынке, нестабильности и рисков внимание исследователей обращается к формированию механизмов адаптации промышленных корпораций к воздействию внешней среды. Отмечается, что преимущества получают те корпорации, которые научились менять свою структуру, методы ведения бизнеса, продукцию и услуги. Например, конкурентоспособными становятся сетевые организации, вовлекающие в свой состав мелкие, средние, крупные компании. Они создают устойчивую сеть независимых взаимодействующих фирм с набором различных ресурсов и видов деятельности, которые необходимы для функционирования центральной компании в определенном сегменте рынка. Успех их выживаемости, по нашему мнению, объясняется установлением отношений стратегического партнёрства, основанных на доверии, самостоятельно принимаемых решениях, сотрудничестве, разделяемых ценностях, командной работе и достижении целей благодаря согласованию общих усилий.

Значительное место в менеджменте занимает исследование факторов, обеспечивающих эффективность деятельности корпорации и корпоративного управления. Работа Э. Пенроуз «Теория роста фирмы» (1959г.) положила начало развитию идей о конкурентоспособности фирмы за счёт накопленных профессиональных знаний, компетенций сотрудников, сложившихся социальных связей, партнёрства на основе сотрудничества и доверия, особых трудовых отношений, разделяемых ценностях, которые в своих комбинациях формируют уникальность фирмы и обеспечивают ей успех. В развитии этих идей можно эффективно использовать интеллектуальные ресурсы компании, реализуя концепцию обучающейся организации (*learning organization*), изложенную в книге П. Сенге «Пятая дисциплина» (1990г.), внедряя наставничество, тренинги, управленческий консалтинг, формируя организационную культуру.

Вопрос об использовании понятия «организационная культура» остается дискуссионным. В работах также применяются понятия «корпоративная культура», «деловая культура», «бизнес - культура». Исследования в области организационной культуры, проведенные К. Камероном и Р. Куинном, Р. Блейком

и Дж. Моутоном, С. Ханди, показали, что она специфична для каждой компании и взаимосвязана с национальной культурой страны. Под влиянием внутренних и внешних обстоятельств (отраслевой и социальной структуры, этапа жизненного цикла организации, потребностей основных участников корпоративных отношений и др.) меняются ценности, формируется определенный тип организационной культуры (клановая, адхократическая, бюрократическая, рыночная). Организационная культура зависит от способа распределения власти, ценностных ориентаций работников, характера отношений в организации и структуры организации. Исследования подтвердили, что возникновение дисбаланса в организационной системе свидетельствует о нарушениях в организационной культуре и требует её коррекции. Возможность изменять и формировать организационную культуру - это управленческая задача, связанная с формированием определённого уровня корпоративного управления. Неслучайно, что корпоративное управление в ряде публикаций характеризуется как «внедрение новых навыков, институтов и элементов бизнес-культуры, зависящих от реально сформировавшегося спроса в бизнес-среде»³⁹.

Социологический подход к корпорации и корпоративному управлению имеет свои особенности в исследованиях конкретных социологических дисциплин: экономической социологии, социологии организации, социологии управления, институциональной социологии и др.

Так, с позиций институциональной социологии главным в социологическом анализе корпораций становится раскрытие факторов устойчивости социальных связей, их воздействие на поведение субъектов, т.е. исследование корпорации как социального института. В социологии раскрытие содержания понятия «социальный институт» опирается на теоретическую традицию социологического мейнстрима, работы Д.П. Гавра, М.Б. Глотова, Г.В. Осипова, В.А. Ядова и др. Социальные институты отличаются многообразием своих характеристик: «фабрики» по воспроизводству социальных взаимосвязей (Э. Дюркгейм); организованная система культурных представлений и норм, общих для

39 Интервью с А.Беловой //Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2013. №11 (114). С.62.

большинства индивидов (Т. Парсонс); лингвистические конструкты, влияющие на развитие экономики и в том числе на корпоративное управление (П. Бергер и Т. Лукман) и др. Социологический подход фиксирует внимание на функциях и нормативной структуре институтов, которые обеспечивают общественную устойчивость и стабильность, так как они закрепляют формальные и неформальные правила социальных взаимоотношений, регламентируют и координируют поведение в соответствии с социальными статусами и ролями, диктуют ценностные образцы и защищают их, создают возможности для удовлетворения потребностей членов общества и их социализации.

Социологическому анализу корпораций современной России посвящено относительно немного работ. Среди них следует отметить исследования С.П. Перегудова, в которых автор анализирует взаимоотношения корпораций с государством. Корпорация рассматривается С.П. Перегудовым «как определённым образом функционирующая социальная организация, как совокупность, имеющая общие интересы, направленные на достижение общих целей»⁴⁰. Корпорация берет на себя представительство перед государственными органами интересов не только акционеров и менеджеров, но и персонала, поэтому «взаимодействуя, корпорации и государство ориентируются на институционализацию отношений, стремятся к согласованию интересов»⁴¹. В корпорациях проявляется устойчивая тенденция: чем лучше складываются внутрикорпоративные отношения, тем устойчивее будут позиции корпорации в её внешнем окружении, весомее её политический, социально-экономический и репутационный капитал.

С позиции социологии управления можно предложить следующее определение корпорации. *Корпорация* - это социальная организация как система социальных взаимодействий участников корпоративных отношений на основе их общих интересов и целей. *Корпоративное управление* характеризуется в социологии управления как система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников

40 Перегудов С.П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. С.22.

41 Перегудов С.П. Крупная корпорация как субъект публичной политики: учебное пособие для вузов. С. 144.

корпоративного управления. Норму жизни корпорации составляют постоянные изменения и реагирование на социально-экономические и иные процессы, поэтому перед корпоративным управлением стоят задачи по обеспечению устойчивого развития корпорации на основе достижения сбалансированности интересов взаимодействующих субъектов, преодолению конфликтов интересов собственников, менеджеров, персонала и других участников корпоративных отношений, развитию социальной ответственности бизнеса в современной России. Все эти вопросы только начинают получать оценку и освещение в социологических исследованиях корпораций и корпоративного управления.

Таким образом, исследовательские подходы в социогуманитарных науках демонстрируют многообразие смысловых определений корпорации, однако общим свойством любой корпорации является достигнутый ею уровень корпоративного управления.

Охарактеризуем развитие концептуальных идей корпоративного управления, придерживаясь хронологической последовательности теоретизирования в социогуманитарном знании.

В 1932 году вышла работа А. Берли и Г. Минза «Современная корпорация и частная собственность», в которой авторы уточнили последствия «менеджеральной революции» для акционеров. Согласно проведённому ими исследованию более половины активов компаний контролировалось менеджментом. Принципиальное значение работы А. Берли и Г. Минза состояло в том, что в ней впервые был поставлен вопрос о разделении собственности и управления в связи с несовпадением интересов собственников и менеджеров. Проблема несовпадения противоположных экономических интересов различных, но зависимых друг от друга участников корпорации - собственников и менеджеров - составляет суть корпоративных противоречий. По мнению Д.С. Львова, «...если в классической капиталистической фирме основная коллизия разворачивается между трудом (наёмными работниками) и капиталом (владельцами капитала), то в корпорации на первый план выходит противоречие между менеджментом (менеджерами - специфическим слоем наёмных

работников) и капиталом (акционерами - поставщиками капитала для фирмы)»⁴². Несомненно, что противоречия между субъектами корпоративных отношений могут быть обусловлены и другими причинами. Среди них следует отметить стремление собственников получить максимальную долю прибыли корпорации в ущерб другим участникам; неравномерность распределения между отдельными участниками доступа к ресурсам корпорации; несоблюдение правил и норм корпоративного поведения и пр. Последствия отсутствия полноценного контроля над менеджментом составили основу многих последующих исследований в области корпоративного управления. Например, Дж. Гэлбрейт в книге «Новое индустриальное общество» (1967г.), оценивая роль знаний в условиях разворачивающейся научно-технической революции, расширил узкий круг специалистов и менеджеров до техноструктуры как новой управленческой элиты, получающей не только контроль над принятием решений в крупнейших корпорациях, но постепенно и политическую власть, становясь правящим классом современного общества.

На фоне глобальных процессов и изменений в корпоративном секторе, связанных с массовыми слияниями, поглощениями, обострением корпоративных конфликтов, в 1976 году выходит статья М. Дженсена и У. Меклинга «Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности». В ней были сформулированы теоретические проблемы корпоративного управления по согласованию противоречивых ролей менеджеров (агентов) и акционеров (принципалов), составивших основу агентской теории. Исследователи предположили, что согласования («конгруэнтности») их интересов можно достичь за счёт определённых агентских издержек. Под агентскими издержками понимаются потери собственников вследствие недобросовестных действий менеджеров, которые можно минимизировать с помощью методов корпоративного управления. К последним относятся: усиление контроля финансовой отчетности компании, проведение внешнего аудита финансового состояния компании, мониторинг поведения менеджеров и принимаемых ими решений; внедрение схем

42 Львов Д.С. Институциональный анализ корпоративной формы предприятия. С.8.

выплаты менеджерам вознаграждений, размер которых основывается на достигнутых результатах; продажа менеджерам акций компании, в результате чего они становятся её совладельцами, и др. Таким образом, в контексте взаимодействий менеджеров с акционерами корпоративное управление стало рассматриваться как совокупность правил и норм (механизмов), которые защищают владельцев акций от оппортунистического поведения менеджеров.

Дальнейшее развитие агентская теория получила в работах представителей новой институциональной экономической теории: Р. Коуза «Природа фирмы» (1936г.), О. Уильямсона «Экономические институты капитализма. Фирма, рынки, «отношенческая контрактация»» (1985г.), Д. Норта «Институты, институциональные изменения и функционирование экономики» (1990г.).

Содержание центральной категории неинституционалистского анализа «транзакционные издержки» определяется тем, что при ограниченных ресурсах некоторые агенты удовлетворяют свои потребности и интересы, а иные несут издержки. В частности, принцип доступа к информации о деятельности компании работает в наибольшей степени для крупных акционеров и топ-менеджеров и ограничен для других участников, которые несут издержки, так как основываются при принятии решений на неполном понимании идущих процессов. Издержки возникают также при заключении сделок вследствие их слабой защищенности. Для снижения издержек рекомендуют использовать медиации.

Для объяснения скрытых механизмов корпоративных конфликтов О. Уильямсон в своей работе «Поведенческие предпосылки современного экономического анализа» (1985г.) обратился к анализу трёх форм мотивации. «Слабая форма мотивации, или послушание, исключает проявление собственного интереса и не ведёт к конфликту. Полусильная форма мотивации - простое следование своим интересам - вполне приемлема в корпоративном управлении. Стороны вступают во взаимодействие, заранее зная исходные положения противоположной стороны. Договорённости выполняются, так как стороны следуют своим обязательствам и правилам, а отклонение от общепринятых правил

исключается»⁴³. Сильная форма мотивации - оппортунизм. О.Уильямсон определяет оппортунизм как «стремление человека реализовать свои интересы, не утруждая себя соображением морали, используя ложь, воровство, мошенничество, прибегая к коварству (сокрытию информации), отлыниванию, вымогательству (шантажу), гринмейлу (greenmail)»⁴⁴. Оппортунистическое поведение имеет точки соприкосновения с социологическими понятиями: социальный конфликт, девиантное поведение, дисфункция и деструкция в социальном поведении.

Представителями неоинституционализма предложены меры по преодолению оппортунистического поведения. Среди них - внесение в договоры мер, предусматривающих возложение издержек на ту сторону, которая допустила оппортунизм. Это так называемые меры взаимного или упреждающего оппортунизма, которые исходят из знания того, что людям не всегда следует полностью доверять. Однако, с точки зрения исследователей, более застрахованы от оппортунизма те компании, где разработаны комплексные меры по его предупреждению. При приеме на работу используют метод «сигналирования» (оценка уровня образования, рейтинг вуза), «просвечивания» (стаж работы на одном месте, вредные привычки, рекомендательное письмо с прежнего места работы и т.п.). При заключении контрактов с контрагентом тщательно изучается история компании, отзывы других фирм, имеющих опыт работы с ней. Используются разнообразные и постоянно совершенствующиеся методы социальной оценки надежности корпораций: рейтинги, характеристики имиджа, доля благотворительных акций и т.д.

Исследования в области корпоративного управления показали, что возможности управленческого оппортунизма ограничены. В корпорациях действует целый набор внутренних механизмов контроля, дисциплинирующих поведение менеджеров. Среди них контроль со стороны совета директоров, концентрация акций в руках компактной группы акционеров, независимый аудит и др. Особое место принадлежит контролю путем мониторинга курса акций

43 Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. Т.1. Вып.3. 1993. С. 40.

44 Там же. С. 43.

компании, снижение которого может свидетельствовать о некомпетентности топ-менеджмента. Также важно для организации контроля в корпорации наличие кодекса корпоративного управления, содержащего общие правила корпоративного поведения. Таким образом, действие внутренних и внешних механизмов ограничивает оппортунизм в поведении и снижает остроту агентской проблемы, обеспечивает готовность корпорации к самым неожиданным изменениям и форс-мажорным обстоятельствам в управлении.

В 90-х годах в условиях нарастания глобальной нестабильности интерес к корпоративному управлению стимулировался качественными изменениями социально-экономических отношений во многих странах, в том числе и в России. В этот период времени складывается концепция заинтересованных сторон (stakeholder concept). В ней корпорация начинает рассматриваться как коалиция заинтересованных групп, каждая из которых стремится реализовать свои экономические и социальные интересы в рамках корпорации. Пионерской в этой области стала работа Э. Фримена «Стратегическое управление: роль заинтересованных сторон» (1984г.), где было дано классическое определение заинтересованных сторон. К ним, по мнению ученого, относятся «любые индивидуумы, группы или организации, оказывающие существенное влияние на принимаемые фирмой решения и/или оказывающиеся под воздействием этих решений»⁴⁵. Исходная идея концепции состояла в необходимости комплексного подхода менеджеров к анализу внутренней и внешней среды бизнеса, становящейся все более сложной и агрессивной по отношению к корпоративному управлению.

Откликом на новые явления в развитии корпорации и корпоративного управления стала книга Дж. Поста, Л. Престона и С. Сакс «Переосмысливание корпорации: менеджмент заинтересованных сторон и организационное богатство» (2002г). В ней отмечалось, что современная корпорация выступает основой взаимосвязанных элементов, которые вносят свой вклад в ее функционирование, обеспечивают корпорации устойчивую конкурентоспособность и потенциал для

45 Freeman R.E. Strategic management: a stakeholder approach. P.25.

создания общего для всех богатства. Основная теоретическая конструкция авторов - это богатство организации, которое рассматривается как особый интегральный показатель способности компании производить различные блага для всех её стейкхолдеров в течение длительного времени. Социальное взаимодействие участников корпоративных отношений определяется как обмен принадлежащими им ресурсами.

Согласно концепции, предложенной Дж. Постом, Л. Престоном и С. Сакс, заинтересованные стороны корпорации составляют группы, соответствующие ресурсной базе, отраслевой структуре и социально-политической сфере корпорации (Рисунок 3).



Рисунок 3. Концепция заинтересованных сторон корпорации ⁴⁶

На рисунке показано, что внутреннюю среду составляет ресурсная база корпорации, состоящая из акционеров, персонала, инвесторов, кредиторов. Внешняя среда корпорации представлена структурой, отражающей её отраслевой характер (потребители продукции, партнёры). Внешняя среда включает социально-политическую сферу, куда входят местные сообщества, регулирующие

46 Post J.E., Preston L.E., Sachs S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth. P. 55.

органы, правительство, профсоюзы и иные организации, заинтересованные в деятельности корпорации. Одно из основных положений теории сводится к тому, что собственники и менеджеры должны так управлять деятельностью компании, чтобы интересы перечисленных стейкхолдеров (stakeholder)⁴⁷ не ущемлялись, чтобы между ними сохранялся соответствующий этический баланс.

Таким образом, в соответствии с концепцией заинтересованных сторон корпорация рассматривается как объединение её участников. Поэтому актуальной проблемой в теории и практике корпоративного управления становится создание механизма установления баланса интересов между всеми заинтересованными участниками корпоративных отношений.

Одним из направлений в этой области является исследование механизмов удовлетворения интересов участников корпоративных отношений на основе умения выстраивать между ними не только рациональные, но и этические отношения. Один из ведущих теоретиков современной этики бизнеса К. Годпастер в классической статье «Этика бизнеса и анализ заинтересованных сторон» (1991г.) сформулировал «парадокс заинтересованных лиц». Он сводится к тому, что менеджмент несёт ответственность за удовлетворение ожиданий собственника в получении прибыли, но чтобы удовлетворить ожидания заинтересованных сторон, менеджер должен злоупотребить доверием одной из сторон. Выход из данной ситуации, по мнению ученого, состоит в признании разного типа ответственности менеджмента перед заинтересованными лицами. К. Годпастер заключает: «Менеджмент никогда не может обещать потребителям, работникам, поставщикам и т.д. «возврат инвестиций». Тем не менее менеджмент обязан брать на себя некие этические обязательства - не причинять вреда, не обманывать, не мошенничать по отношению к этим заинтересованным сторонам, независимо от того, удовлетворяет ли это интересы акционеров»⁴⁸. Позднее в своем выступлении на научной конференции Европейской ассоциации этики бизнеса на факультете менеджмента СПбГУ (15-17 июня 2006г.), в монографии «Совесть и

47 Перевод – организаторы совместного дела; заинтересованные стороны; заинтересованные круги.

48 Goodpaster K.E. 1991. Business ethics and stakeholder analysis // Business Ethics Quarterly. 1991. 1(1). P. 63.

корпоративная культура» (2007г.) К. Годпастер обосновывает необходимость удовлетворения ожиданий *всех* заинтересованных сторон. Свой подход ученый назвал концепцией корпоративной совести. В соответствии с данной концепцией корпорация трактуется им как субъект морали и подразумевает наличие у менеджеров равных этических обязательств по отношению ко всем заинтересованным сторонам. Важнейшим фактором формирования корпоративной совести является следование системе ценностей. Среди основных ценностей К. Годпастер выделяет «организационную рациональность и уважение к заинтересованным сторонам»⁴⁹.

Работ по исследованию управления на основе ценностей недостаточно. К ним можно отнести книгу С. Долана и С. Гарсия «Управление на основе ценностей». Авторы отмечают, что менеджмент компаний в современных условиях вынужден балансировать «между культурой, ориентированной на контроль, и культурой, нацеленной на развитие»⁵⁰. В корпоративном управлении сегодня необходимо осуществление изменений действующих корпоративных ценностей прибыли и контроля на ценности справедливости, уважения, доверия, творчества и др.

Развитие этических и ценностных механизмов в корпоративном управлении связано с повышением уровня социальной ответственности бизнеса. Идея концепции социальной ответственности была впервые озвучена в работе Г. Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена» (1958г.). Автор сформулировал доктрину социальной ответственности как обязанность бизнесменов проводить политику, которая желательна с точки зрения целей и ценностей общества. В 70-х годах в США и Европе появился термин «корпоративная социальная ответственность» (CSR - corporate social responsibility). Всесторонний анализ эволюции концепции корпоративной социальной ответственности дан в работе Ю.Е. Благова «Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции» (2011г.). Концепция получает развитие в многочисленных исследованиях, среди

49 Goodpaster K.E. Conscience and corporate culture. P. 104.

50 Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. С.144.

которых выделим работу Дж. Соломон «Корпоративное управление и социальная ответственность» (2010г.). В ней отмечается, что компания с большей долей вероятности обеспечит свое преуспевание, если её руководство будет понимать, предвосхищать и учитывать в своей деятельности потребности и ожидания тех групп, во взаимодействии с которыми она ведет свой бизнес. Иными словами, это своеобразный общественный договор между предпринимателями, населением и государством, цель которого - способствовать благу всего общества. Дискуссионным остается вопрос, как соотносятся между собой экономические и социальные задачи, каковы должны быть степень и формы участия бизнеса в решении социальных проблем. Социальная ответственность представляет собой такое социальное явление, которое включает в себе постоянное противоречие: делать добро и нести дополнительные затраты; заниматься благотворительностью по собственной воле или под внешним давлением; выбор направления деятельности диктуется целями рекламы или личными предпочтениями; ситуация морального выбора между интересами различных субъектов корпоративных отношений, поиск компромисса и пр.

Э. Фримен и С. Веламури в своей работе «Новый подход к CSR: ответственность заинтересованных сторон компании» (2002г.) с целью усиления ответственности компании перед заинтересованными сторонами предложили перейти к последовательной реализации ответственности на четырёх уровнях. «Первый уровень подразумевает выработку компанией ценностной установки на повышение благосостояния заинтересованных сторон. Компания формирует модель удовлетворения ожиданий важнейших заинтересованных сторон как пререквизит успешного ведения бизнеса. Второй уровень предполагает обеспечение устойчивости и сбалансированности отношений с заинтересованными сторонами в условиях изменчивой среды ведения бизнеса. Третий уровень требует от менеджеров или предпринимателей активной позиции по отношению ко всем заинтересованным сторонам. Четвертый уровень подразумевает активную лидерскую позицию компании при «генерировании

морали» в отношениях с заинтересованными сторонами, способную породить соответствующие «преимущества первопроходца»⁵¹.

Откликом на подобные идеи стало внедрение в практику корпоративного управления стандартов и правил поведения для участников корпоративных отношений в виде кодексов, содержащих пакет этических принципов: Принципы международного бизнеса (1994г.)⁵², Принципы Кларксона (1999г.)⁵³. Национальный фонд «Российская деловая культура» разработал документ «Двенадцать принципов ведения дела в России», призывающий предпринимателей соблюдать принципы деловой этики (1997г.)⁵⁴.

Таким образом, развитие концепции корпоративного управления осуществляется на основе междисциплинарного подхода в социогуманитарном знании. В области права, экономики, менеджмента, социологии проанализирована сущность корпорации и корпоративного управления. Рассмотрены понятия: «компания», «предприятие», «фирма», «акционер», «собственник», «стейкхолдер». Уточнены концептуальные смыслы ключевых понятий «корпорация» и «корпоративное управление».

Корпорация характеризуется как юридическое лицо; хозяйственная единица; объединение капитала собственников на основе акционирования с целью получения прибыли; сложно структурированная, многофункциональная организация с многоуровневой системой управления. Предложено определение корпорации с позиции социологии управления. Корпорация - это социальная организация как система социальных взаимодействий участников корпоративных отношений на основе их общих интересов и целей.

Сложилось многообразие подходов в раскрытии сущности корпоративного управления. В теории права оно рассматривается как проведение

51 См.: Freeman, R.E., Velamuri, S.R. A new approach to CSR: Company stakeholder responsibility. P.13.

52 См.: Принципы международного бизнеса (Декларация Ко) [Электронный ресурс] / Центр социологических и маркетинговых исследований «Аналитик». Режим доступа: URL: http://www.socio-research.ru/svd/cnt/ru/fldr_mainmenu/fldr_publications/fldr_textbooks/cnv_businessculture/fldr_chap_04 (дата обращения: 08.09.2013).

53 См.: Clarkson M. Principles of stakeholder management // Business Ethics Quarterly. 12(2). 2002.

54 См.: Двенадцать принципов ведения дела в России. [Электронный ресурс] / Центр социологических и маркетинговых исследований «Аналитик». Режим доступа: URL: http://www.socio-research.ru/svd/cnt/ru/fldr_mainmenu/fldr_publications/fldr_textbooks/cnv_businessculture/cnt_chap_03 (дата обращения: 01.06.2013).

юридических процедур с целью совершенствования правовых основ управления в корпорации; в экономической науке корпоративное управление обеспечивает повышение стоимостных показателей развития корпорации и влияет на распределение её ресурсов и прибыли; в менеджменте изучается эффективность управленческой деятельности менеджмента в системе корпоративного управления. В социологии управления корпоративное управление характеризуется как система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Теория корпоративного управления сложилась и развивается на основе двух основных теоретических направлений. Первое - это агентская теория и теория трансакционных издержек, направленные на защиту прав собственности акционеров и контроль действий менеджмента. Второе направление определяют теории заинтересованных сторон, корпоративной совести, корпоративной социальной ответственности. Они направлены на создание механизмов установления баланса интересов всех заинтересованных сторон корпорации, формирование этических обязательств менеджмента по отношению ко всем участникам корпоративных отношений, обязанность субъектов корпоративного управления проводить социально ответственную корпоративную политику с точки зрения целей и ценностей общества.

Таким образом, концепция корпоративного управления на сегодня представляет собой систему идей, понятий, характеризующих взаимодействия и взаимоотношения между участниками корпоративных отношений. В ней показан механизм регулирования их поведения на основе согласования разнородных интересов. В концепции получили теоретическое обоснование решение практических вопросов корпоративного управления: методы контроля, институциональные нормы и соглашения, этические императивы и социальная ответственность бизнеса, развитие знания и корпоративной культуры.

Теория и практика решения проблем взаимодействия участников корпоративных отношений определяют предмет анализа корпоративного управления как системы социальных взаимодействий в социологии управления.

1.2. Социологический анализ корпоративного управления как системы социальных взаимодействий

Предметная область социологического исследования корпоративного управления связана с категорией «*социальное взаимодействие*». Понятие социального взаимодействия - одно из сложных и объемных в социологии. Оно рассматривается Г. Зиммелем как элементарное социальное явление, «клеточка общества»⁵⁵, которая служит для обмена деятельностью между двумя и более субъектами. Социальное взаимодействие можно определить как систему взаимообусловленных социальных действий, когда социальные действия одного субъекта являются одновременно причиной и следствием ответных социальных действий других субъектов.

Проблемы социального взаимодействия занимают центральное место в теоретическом наследии И. Гоффмана, Э. Гидденса, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса, Дж. Хоманса и др. Однако теоретико-методологический потенциал социального взаимодействия остается недостаточно востребован в исследовании корпоративного управления. В настоящее время тема социального взаимодействия освещается в учебной и научной литературе по социологии управления, в публикациях по корпоративному управлению российскими авторами В.Э. Бойковым, А.Ф. Борисовым, А.И. Кравченко, В.Н. Мининой, М.Д. Осиповой, Н.А. Прулем, М.В. Самосудовым, И.О. Тюриной, Ж.Т. Тощенко, Д.В. Ушаковым, Р.А. Чаленко, В.И. Чупровым и др.

⁵⁵ Зиммель Г. Общение: пример чистой или формальной социологии // Социологические исследования. 1984. № 2. С. 170.

В теоретической социологии сложилось несколько основных направлений исследования социального взаимодействия, в границах которых социологи формируют свое видение процессов корпоративного управления. Обратимся к методологическому обоснованию социального взаимодействия, взяв за основу теоретические положения М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса, раскрыв их роль в социологическом анализе корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.

Анализ корпоративного взаимодействия необходимо начать с веберовского исходного понятия «социального действия». М. Вебер отмечал, что действие индивида осмысленно, но приобретает социальный смысл, становится социальным действием при определённых условиях: « «социальным» мы называем такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом... смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него»⁵⁶. В отличие от социального действия социальное взаимодействие - это обмен социальными действиями, который предполагает координацию действий на основе смысла, вкладываемого в них участниками взаимодействия, которые сознательно стремятся совершать действия, соответствующие действиям друг друга.

Базовым для социологического анализа социальных взаимодействий являются выделенные М. Вебером четыре типа социальных действий индивидов, различающиеся по смыслу: 1) целерациональным является действие, если в основе его лежит ожидание определённого поведения людей для использования этого как условия для достижения своей цели; 2) ценностно-рациональное действие основывается на безусловной вере в ценность (этическую, религиозную, эстетическую и т.п.) определённого поведения, вне зависимости от того, к каким последствиям оно может привести; 3) аффективное действие обусловлено эмоциональным состоянием индивида, его сильными переживаниями (эмоции страха, гнева, любви, ненависти и т.п.); 4) традиционное действие основано на

⁵⁶ Вебер М. Основные социологические понятия. С. 603.

длительной привычке совершать определённые социальные действия⁵⁷. Классификация типов социального действия составляет основу последующего анализа корпоративного взаимодействия, раскрытия мотивов корпоративного поведения (Рисунок 4).

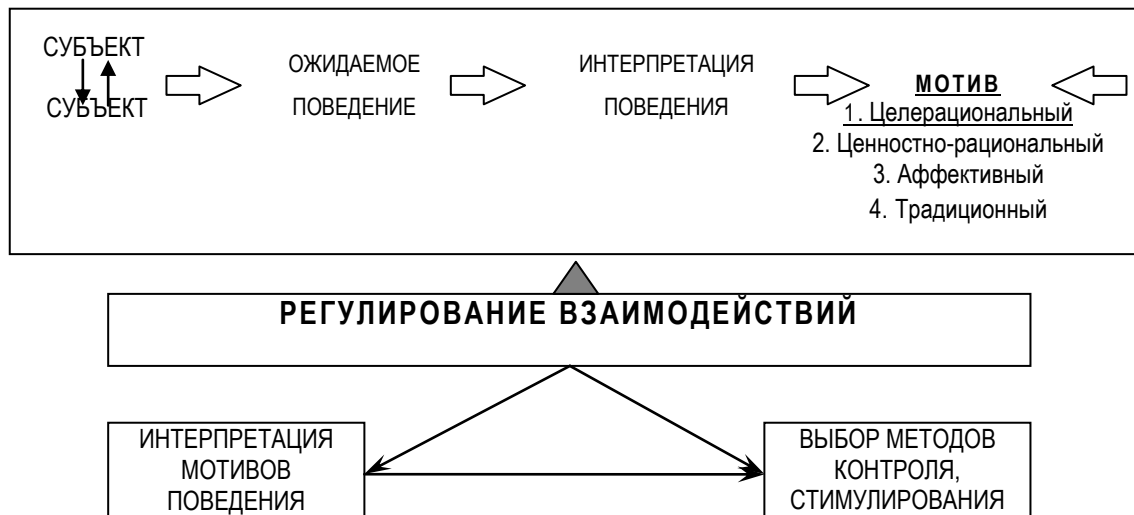


Рисунок 4. Регулирование взаимодействий субъектов корпоративного управления (по М. Веберу)

На рисунке показано, что взаимодействие субъектов основывается на совпадении взаимных ожиданий, которые связаны с пониманием и интерпретацией мотивов социального действия и выбора на этой основе соответствующих методов контроля и стимулирования как регуляторов взаимодействия субъектов.

Типология социального действия М. Вебера предвосхитила появление таких моделей социального взаимодействия, как социальный обмен и рациональный выбор, символический интеракционизм, феноменологическая модель. Каждая из них является средством описания и объяснения применительно к частным случаям взаимодействия.

В качестве примера обратимся к идеям И. Гоффмана, как одного из представителей символического интеракционизма. В работе «Представление себя другим в повседневной жизни» (1959г.) И. Гоффман анализирует те социальные

⁵⁷ См.: Вебер М. Основные социологические понятия. С. 628.

ситуации, где участники взаимодействия имеют возможность непосредственно реагировать на действия других. Опорными точками анализа социального взаимодействия являются место действия, знаковые атрибуты, ролевые функции участников, характер поведенческой стратегии, реакция окружения и пр. Назвав свой подход драматургическим, И. Гоффман описывает «способы, какими индивид... представляет себя и свою деятельность другим людям, ... направляет и контролирует формирование у них впечатлений о себе»⁵⁸. В процессе интеракции индивиды постоянно определяют значение действий друг друга в зависимости от ситуации и проектируют свои последующие действия. Интерпретация поступков осуществляется на основе понимания тех смыслов и значений, которые придают им индивиды в процессе коммуникации.

Во взаимодействии основную нагрузку несёт язык на основе понимания и обмена смысловых значений. Если не происходит правильной интерпретации значений, терминов, то возникает непонимание, разрушающее контакт. Данные ситуации актуальны также для корпоративного управления. Например, в корпоративном управлении одни и те же понятия имеют различную интерпретацию. В ходе нашего исследования были получены данные, раскрывающие различные смыслы при интерпретации респондентами понятия корпоративного управления (Рисунок 5).

58 Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни. С.29-30.

I	Корпоративное управление как менеджмент	→	необходимое условие обеспечения устойчивости развития бизнеса	41%
			эффективное использование материально-технических, финансовых, человеческих ресурсов в корпоративной деятельности	41%
II	Корпоративное управление как взаимодействие	→	удовлетворение интересов и потребностей участников корпоративных отношений (акционеров, персонала, менеджеров, потребителей, заказчиков и пр.)	31%
III	Система корпоративного управления	→	соответствие деятельности органов корпоративного управления законодательству	24%
IV	Корпоративное управление как показатель...	→	показатель, на основе которого акционер делает выбор для инвестирования капитала	31%
		→	показатель, на основе которого судят о конкурентоспособности компании	17%

Рисунок 5. Основные интерпретации понятия «корпоративное управление»

Участники корпоративного управления характеризуют его как корпоративный менеджмент, создающий необходимые условия для устойчивого развития бизнеса и эффективного использования материально-технических, финансовых, человеческих ресурсов в корпоративной деятельности (41%). Систему корпоративного управления соотносят с удовлетворением интересов и потребностей основных участников корпоративных отношений (31%). Выделяется необходимость правовой основы для функционирования корпоративного управления (24%). Сущность корпоративного управления отождествляется с показателем, на основе которого акционер делает выбор для инвестирования капитала (31%), судит о конкурентоспособности компании (17%). Таким образом, понятие «корпоративное управление» употребляется участниками корпоративных отношений в различных смысловых значениях, что требует от них согласования единого подхода или принятия компромиссных решений.

Наиболее востребованным инструментом теоретического анализа корпоративного управления как системы социального взаимодействия стала

теория системы социального действия Т. Парсонса, изложенная в работе «Структура социального действия» (1937г.). Социальное действие рассматривалось ученым как система из четырех компонентов (актор, цель, ситуация, нормативная ориентация).

В соответствии с теорией Т. Парсонса актер/субъект социального действия обладает социальной природой, что проявляется в его статусах, позициях по отношению к другим и соответственно адекватным ему ролям, т.е. ожидаемых от него действиях в соответствии с занимаемым социальным положением. Поэтому социальное взаимодействие происходит не просто между индивидами, а носителями определенного статуса, от которых ожидают действий определенного характера. Поскольку участники социальных взаимодействий исходят из соотношения статусов друг друга и стараются привести свои действия в соответствии с этими позициями, то социальное взаимодействие приобретает характер устойчивых связей - социальных отношений сотрудничества, доверия, конкуренции, власти, подчинения и т.п. В этом контексте социальное взаимодействие участников корпоративных отношений рассматривается в соответствии с их определенной социальной позицией и социальными ожиданиями. Например,

- акционеры обладают акционерным капиталом, и их социальные ожидания связаны с ростом стоимости компании, получением прибыли;
- работники обладают трудовым капиталом, и их социальные ожидания связаны с обеспечением заработной платы, признанием профессиональных результатов, карьеры;
- потребители обладают потребительским капиталом, способностью к повторяющимся/связанным покупкам, лояльностью к компании и ожиданием высокого качества продукции, адекватной ценовой политике компании;
- партнёры обладают стратегическими ресурсами, и их социальные роли связаны с ожиданием укрепления собственных позиций за счёт партнёрства;

- профсоюзы обеспечивают стабильность трудовых отношений и разрешение конфликтов, поэтому их ожидания связаны с соблюдением прав работников и условий трудовых договоров;

- государственные учреждения осуществляют регулирование на основе макроэкономической и социальной политики, и их социальные ожидания связаны с соответствием деятельности корпорации экономическим, правовым нормам; добросовестной уплатой налогов, созданием дополнительных рабочих мест.

Т. Парсонс раскрывает механизм взаимодействия между субъектами, который осуществляется под влиянием усвоенных ими ценностей и норм своей социокультурной среды. Нормативная ориентация субъекта влияет на выбор целей и средств желаемого действия. Однако действия субъекта не жёстко детерминированы, они зависят от соотношения разновидностей мотивации и ценностных ориентаций, ведущих к образованию четырех типов социальных действий, характеристика которых дается в Таблице 3.

Таблица 3.

Типы социального действия⁵⁹

Тип социального действия	Мотивация	Ценности
интеллектуальное действие	когнитивная мотивация, учитывающая специфику социальных и физических объектов, особенности их функционирования	когнитивные ценности, опирающиеся на усвоенные индивидом в процессе социализации нормы
экспрессивное действие	катектическая мотивация, проявляющаяся в положительной или отрицательной установке по отношению к определённому объекту, в эмоциональной тяге к удовлетворению конкретных потребностей	эмоциональная оценка значимости определённого объекта для удовлетворения потребности на основе оценочных стандартов
моральное действие	оценочная ориентация, предполагающая выбор из множества альтернатив для оптимизации усилий по удовлетворению потребностей	ориентация на моральные стандарты, обеспечивающая синтез ранее вынесенных суждений о способе действий

⁵⁹ Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем. С. 65.

инструментальное действие	катектическая мотивация, проявляющаяся в положительной или отрицательной установке по отношению к конкретному объекту	когнитивные стандарты, способствующие достижению поставленных целей
---------------------------	---	---

Ученый сформулировал четыре требования к системе действия (АСИЛ), которые обеспечивают ее эффективное функционирование и распространяются на корпоративное управление как систему социальных взаимодействий: 1) адаптация (приспособление системы к ее внешней среде); 2) целедостижение (система должна выражать цели и достигать их); 3) интеграция (способность системы осуществлять внутреннюю регуляцию и координацию элементов системы); 4) латентность (обеспечение поддержания культурного образца, кода). В обобщенном виде основные положения теории системы социального действия представлены на Рисунке 6.



Рисунок 6. Система социального взаимодействия (по Т. Парсонсу)

П. Сорокин, поставив в центр социологического анализа взаимодействие людей, рассматривает его как на уровне их психических переживаний, так и на уровне внешних актов поведения. В работе «Система социологии» (1921г.) ученый пишет, что «...когда изменение психических переживаний или внешних актов одного индивида вызывается переживаниями и внешними актами другого (других), когда между теми и другими существует функциональная связь, тогда мы говорим, что эти индивиды взаимодействуют»⁶⁰. Социальное взаимодействие индивидов рассматривается П. Сорокиным в качестве родовой модели социальной группы и общества в целом.

В механизм социального взаимодействия П. Сорокин включал три основных элемента: 1 - субъекты взаимодействия, основным источником социального поведения которых является удовлетворение разнообразных потребностей; 2 - акты (действия), которые являются внутренними переживаниями одних индивидов и одновременно стимулом, раздражителем у других; 3 - проводники/средства, обеспечивающие коммуникативный обмен. На их основе П. Сорокин предложил три типологии всего многообразия социальных взаимодействий субъектов. *Первая* типология формируется в зависимости от количества и качества субъектов, участвующих в процессе взаимодействия. *Вторая* типология дает характеристику актов (действий), совершаемых субъектами. *Третья* типология характеризует коммуникации как непосредственное и опосредованное взаимодействие субъектов.

Предложенная П. Сорокиным классификация социального взаимодействия предполагает широкий выбор исследовательских подходов в изучении корпоративного управления. Субъекты корпоративного управления характеризуются своим количественным множеством и качественными различиями. На этой основе в корпоративном управлении рассматриваются типологические особенности групп участников корпоративных взаимодействий: акционеры (мажоритарные и миноритарные, институциональные и портфельные инвесторы, государство, банки), менеджеры (топ-менеджеры, менеджеры среднего

60 Сорокин П.А. Система социологии Т.1. С.43-44.

и низового уровня) и др. Субъекты корпоративного управления отличаются многообразием совершаемых ими действий. Исследуются конфликты между участниками корпоративных отношений, их индивидуальное и коллективное поведение, их целерациональные, эмоциональные, ценностно-рациональные и другие действия. В корпоративном управлении рассматриваются особенности влияния коммуникационных процессов на характер взаимодействий участников корпоративных отношений, уровень согласованности их действий, сходное восприятие норм и правил, которыми руководствуются партнеры по взаимодействию.

В книге «Социальная мобильность» (1927г.) П. Сорокин раскрыл многообразие социальных позиций, связанных с отношением к собственности, власти, разделению труда, профессиональной принадлежности, правам, привилегиям, ответственности, обязанностям и др. Разные позиции субъектов в корпоративных отношениях связаны с комплексом специфических потребностей, ожиданий в их удовлетворении. Они формируют интерес субъектов к определенным взаимодействиям в пространственных и временных рамках внутренней и внешней корпоративной среды. Решая общие задачи в рамках корпорации, каждый из субъектов имеет свои особенные интересы и различную степень влияния на принятие решений.

Одними из регуляторов социального взаимодействия, по мнению П. Сорокина, являются ценности: познавательные (истина), эстетические (красота), мораль (доброта), всеобщая ценность (польза). Ценность составляют нормы - правовые, культурные, моральные. В процессе согласования интересов важную роль играет правовое регулирование на основе определенных стандартов поведения. Необходимыми средствами являются «кара» и «награда», воздействующие на поведение участников социальных отношений, в том числе и корпоративных. Способ взаимодействия субъектов в целом определяет «преломление» социальных норм и ценностей в сознании индивида и также определяет его реальные действия на основе осмысления этих норм и ценностей.

Таким образом, концептуальные идеи П. Сорокина о типах и регуляторах социального взаимодействия, значении нормативных ценностей права, культуры, морали для регулирования взаимодействия входят в методологию современного исследования корпоративного управления (Рисунок 7).



Рисунок 7. Регулирование взаимодействий субъектов корпоративного управления (по П. Сорокину)

Интегральный подход к социальному взаимодействию обоснован в теории коммуникативного действия Ю. Хабермаса. Для раскрытия социального взаимодействия Ю. Хабермас в работе «Теория коммуникативного действия» (1981г.) использовал категории «социальное действие», «жизненный мир», «коммуникативная рациональность», «дискурс». Они представляют основу исследовательского подхода к корпоративному управлению как к системе, в границах которой осуществляется социальное взаимодействие субъектов управления. Рассмотрим содержание указанных понятий.

Социальное действие - одна из центральных категорий Ю. Хабермаса. Следуя веберовской традиции, он показал, что социальные действия могут носить различный характер: формальный - ориентированный на результат, коммуникативный - направленный на взаимопонимание между их субъектами. Ю. Хабермас выделяет четыре идеальных типа социального действия, взяв за основу степень проявления их рациональности. 1. *Телеологическое действие* направлено

на выбор субъектом поведения, которое наиболее эффективным способом обеспечивает достижение желаемой цели. Чаще всего действия субъектов целерациональны и объяснимы экономическими причинами. Поэтому согласование интересов и потребностей взаимодействующих субъектов осуществляется на основе обмена ресурсными благами или на основе принуждения, приказа, подчинения. В этом контексте корпоративное управление направлено на регулирование взаимодействия, основываясь на экономической выгоде, иерархической соподчиненности, законе. 2. *Нормативное действие*. Ю. Хабермас отмечал, что одним из определяющих условий взаимодействия участников является их подчинение принятым и разделяемым культурным нормам и ценностям. Их нарушение приводит к сбою или даже прекращению деятельности корпорации. Сильнейший диссонанс в корпоративных отношениях возникает при расхождении между декларируемыми принципами и взятыми обязательствами («словом» и «делом»). 3. Отношения между субъектами насыщены *драматургическими действиями* (конфликты, предательство, сотрудничество, дружба...), которые влияют на формирование позитивных или негативных социальных феноменов (общественное мнение, репутацию), на устойчивость системы корпоративного управления в целом. 4. *Коммуникативное действие*, целью которого является свободное соглашение между участниками для достижения совместных результатов в определенной ситуации. По определению Ю. Хабермаса, «...это взаимодействие как минимум двух способных говорить и действовать субъектов, вступающих в межличностные отношения; они ищут взаимопонимания относительно ситуации действия с целью координирования своих планов действия..., следовательно, и своих действий. При этом в процессе (взаимной) интерпретации должна происходить выработка таких определений ситуации, которые могли бы привести к согласию (consensus)»⁶¹. Таким образом, социальное действие становится у Ю. Хабермаса социальным взаимодействием. Достижение соглашения, его подготовка, переговорный процесс, заключение,

61 Хабермас Ю. Отношения к миру и рациональные аспекты действия в четырех социологических понятиях действия. С.11.

ответственность за исполнение обязательств составляют практическую направленность корпоративного управления. В процессе коммуникативного взаимодействия формируется социальный капитал, главную ценность которого определяют доверительные отношения между субъектами корпоративного управления.

В процессе коммуникативных действий корпоративное управление воспроизводится как «жизненный мир» («Lebenswelt»), что является процессом интерпретаций ситуаций, в которых оказываются участники корпоративных отношений. Эффективная система корпоративного управления характеризуется тем, что обеспечивает равновесие двух систем (взаимодействующие субъекты и их субъективная интерпретация этого взаимодействия). Ю. Хабермас отмечает, что в реальной жизни равновесие между системами нарушено. Бюрократия, коррупция, коммерция проникают в «жизненный мир», ведут к мотивационному кризису, являются причинами конфликтов интересов. В этих условиях начинается борьба за приоритет частных интересов участников групп корпоративных отношений, возникает дисбаланс системы корпоративного управления.

Ю. Хабермас предложил программу (обозначив её понятием «коммуникативная рациональность»), содержащую практические средства восстановления и профилактики равновесия в системе социального взаимодействия субъектов. Она включает формирование корпоративной культуры на основе анализа существующих норм и ценностей; выработку новых, сориентированных на гуманные моральные цели, которые были бы признаваемы всеми участниками корпоративных отношений. Программа основывается на дискурсивном методе - аргументации, который следует направлять на регулирование межсубъектных отношений. Люди действуют согласованно, если один аргументирует необходимость или полезность действий, а другие принимают эти аргументы как убедительные.

Следуя теоретическим положениям Ю. Хабермаса, напрашивается вывод, что корпоративные отношения должны регулироваться на основе соответствия действующих корпоративных норм (права, культуры) мотивированным

целерациональным действиям. В противном случае это приводит к противоречиям в системе корпоративного управления. Фактором совершенствования корпоративного управления становится всесторонняя теоретическая и практическая работа по развитию концепции корпоративного управления, распространению знаний, культуры в этой области, улучшению системы корпоративного права, использование диалогических методов в обучении и др. На Рисунке 8 представлена предметная сторона исследования корпоративного управления в соответствии с концептуальными идеями Ю. Хабермаса.

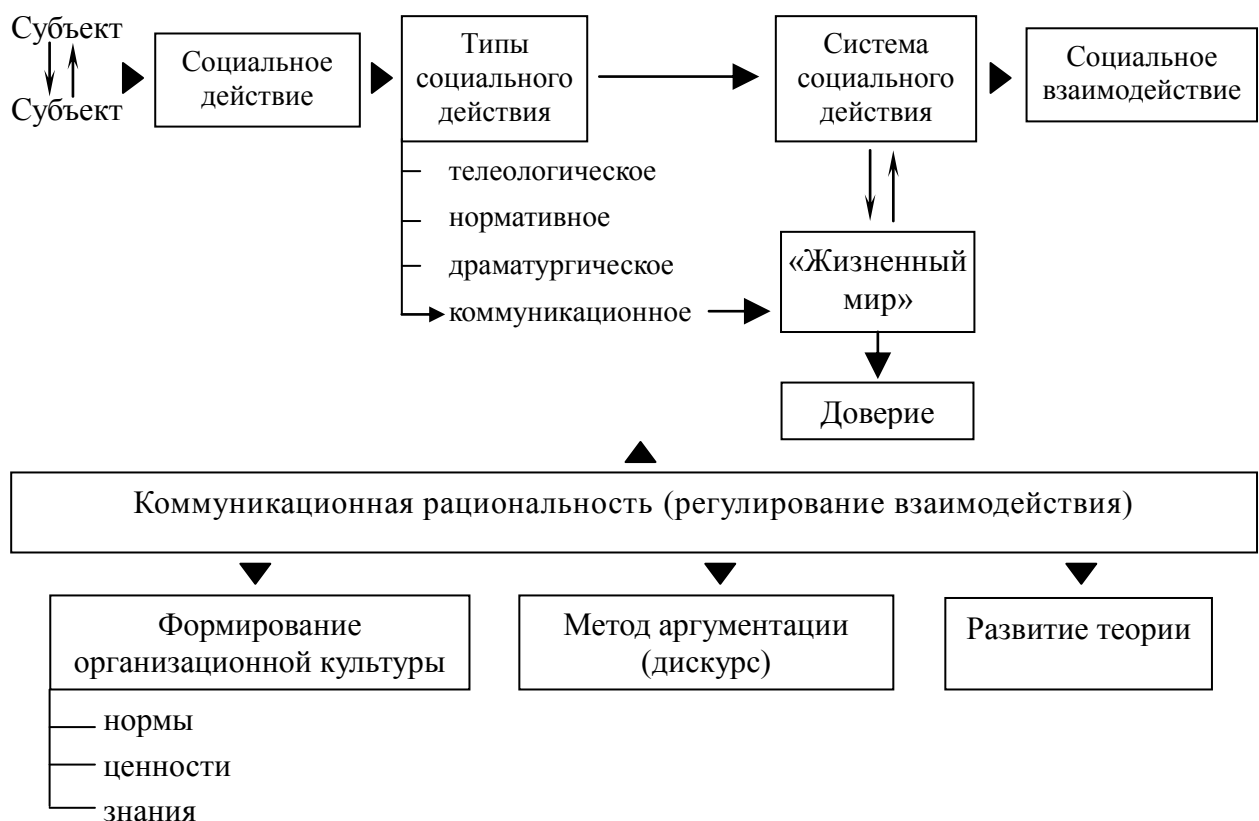


Рисунок 8. Социальное взаимодействие (по Ю. Хабермасу)

Таким образом, концепция корпоративного управления как система социальных взаимодействий развивается на методологической основе социологических теорий М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса и др.

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 определяет 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 рассматриваются в связи с их определенной социальной позицией и социальными ожиданиями, которым следуют носители данного статуса. Идеи П. Сорокина о типах и значении таких регуляторов социального взаимодействия, как нормативные ценности права, культуры, морали, вошли в методологию современных исследований корпоративного управления и важны для изучения системы социальных взаимодействий в корпоративном управлении. 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.

Комплекс теоретических идей в социологии управления является базой для современных исследований системы социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления и составляет основу анализа корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.

1.3. Современные исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий

В социологии управления накоплен познавательный потенциал в исследовании корпоративного управления как системы социальных взаимодействий. Одной из ведущих проблем в социологии управления является изучение субъектов корпоративного управления. Они выступают носителями

социальных характеристик, для согласования которых требуется понимание смыслов, интересов, мотивов действий, опосредованных внешними механизмами в виде правовых, культурных, нравственных норм. В этой связи сложной гносеологической задачей для исследователей является изучение механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления. Важное значение имеют работы, раскрывающие зависимость социальных взаимодействий участников корпоративных отношений от влияния национальной модели корпоративного управления. Основываясь на сложившемся теоретико-методологическом уровне исследования названных проблем, обратимся к их характеристике.

В социологии управления система взаимодействий рассматривается «на основе субъект-субъектного подхода к управлению, где акцент делается на взаимодействии субъектов друг с другом»⁶². Исследователи, подчеркивая специфику корпоративного управления, отмечают, что субъект корпоративного управления множественен, так как влияние и власть не имеют здесь единого источника. Каждый участник корпоративных отношений может выступить субъектом и объектом управления, пытаться контролировать распределение ресурсов, предпринимать меры для получения ожидаемых им выгод от взаимодействия с корпорацией. А.В. Тихонов считает, что ведущую роль в отношениях субъектов и других участников корпоративных отношений «играет собственность и разделение труда, субъективная зависимость, когда все участники строят отношения сознательно, принимая на себя добровольно (формально или неформально) те или иные обязательства»⁶³. Принимая во внимание точку зрения ученого, предлагаем рассматривать в качестве *субъекта корпоративного управления* того, кто определяет направление и характер развития корпорации, влияет на действия связанных с ним участников корпоративного управления.

К субъектам управления относится влиятельная группа участников корпоративного взаимодействия, за которой закрепился термин «контролёр»,

62 Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. С.28

63 Тихонов А.В. Социология управления. С. 328.

который имеет исключительное право на управление корпорацией, так как владеет контрольным пакетом акций (50% + 1 акция). Поэтому также употребляются термины «доминирующий собственник», «контролирующий акционер». Их роль связана с контролем над собственностью, принятием решений о существенных событиях в деятельности компании: крупных сделках и сделках с заинтересованностью, увеличении и уменьшении уставного капитала, реорганизации и ликвидации компании. Контролёры, с одной стороны, заинтересованы в увеличении масштабов деятельности компании, её росте, но, с другой стороны, стремятся сохранить возможности непосредственного контроля над принятием ключевых решений. Они могут использовать возможности своего влияния для изменения конфигурации прав собственности, перераспределения в свою пользу прав участия, а также осуществления теневой приватизации имущества и доходов корпорации. Субъектом, чья роль в корпорации тоже значима, является консолидированное меньшинство, владеющее 25% акций и блокирующее принятие некоторых важных решений.

В практике корпоративного управления вносятся уточнения в традиционное понимание акционера как владельца акций, получающего прибыль по акциям в виде дивидендов, и в понимание собственника как владельца имущества. *Собственника* в корпорации характеризуют как владельца контрольного пакета акций. *Акционер* - это совладелец, участие которого важно в бизнесе не только как конкретного лица, но и как поставщика капитала, инвестирующего его в корпорацию⁶⁴.

В правовых нормах, в работах исследователей по корпоративному управлению выделяются отдельные группы акционеров по различным основаниям с целью регулирования правоотношений, соблюдения и защиты их интересов. Показательно выделение В.Р. Весниным и В.В. Кафидовым среди акционеров *стратегических и портфельных инвесторов*. Если первые стремятся к участию в формировании политики и судьбы корпорации, заинтересованы в

64 Краткий экономический словарь; под ред. А.Н.Азриляна. 3-е изд. М.: Институт новой экономики, 2005. С.26-27, 814.

долгосрочных вложениях, а не краткосрочных выгодах, то целью вторых является получение стабильного дохода. Среди них могут быть рантье, стремящиеся к сбережению своих средств через долговременные вложения, или спекулянты, получающие доход при игре на разнице цен акций. Авторы обращают внимание на группу акционеров, которые в зависимости от доли их участия в управлении компанией подразделяются на *аутсайдеров* - внешних инвесторов, не участвующих в деятельности компании и плохо осведомленных о том, что в ней происходит, и *инсайдеров* - лиц, имеющих доступ к внутренней конфиденциальной корпоративной информации в силу своего служебного положения, права собственности на акции и использующих ее в своих интересах⁶⁵. В российском законодательстве дается перечень инсайдеров и прописана норма, запрещающая разглашение служебной информации или использование ее для заключения сделок⁶⁶. Для обеспечения сбалансированности интересов и возможностей аутсайдеров используются такие инструменты, как общее собрание акционеров и раскрытие информации о деятельности компании. На их основе аутсайдеры могут непосредственно осуществлять мониторинг деятельности корпорации и участвовать в принятии управленческих решений.

Субъектом корпоративного управления рассматривается корпорация в целом, обладающая собственными интересами: стремлением к сохранению своей самостоятельности как субъекта, продлению деятельности во времени, сохранению и расширению сферы деятельности в экономическом и политическом пространстве. Как было уже отмечено, обоснованию этой роли корпорации посвящены работы С.П. Перегудова, Г.Б. Клейнера. Однако вопрос о корпорации как субъекте корпоративного управления остается дискуссионным.

Во внутренней среде корпорации социальное взаимодействие осуществляется в повседневных трудовых отношениях в процессе производства,

65 Веснин В.Р., Кафидов В.В. Корпоративное управление. С.44-45.

66 Федеральный закон «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [федеральный закон от 27.07.2010г. № 224-ФЗ] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. Режим доступа: URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=law;n=148961> (дата обращения: 30.09.2013)

реализации продукции и воспроизводства ресурсов. От акционеров, менеджеров зависит функционирование корпорации как управляемой, так и управляющей системы. Менеджеры могут иметь крупные пакеты акций, то есть быть мажоритариями, оказывающими влияние на корпорацию благодаря не только занимаемой должности, но и обладанию значительной собственностью. Поэтому существует такой субъект корпоративного управления, как *менеджер - собственник*.

Корпоративная практика демонстрирует факты, когда субъектом управления может стать работник, специалист или небольшая группа специалистов, чей высокий уровень профессиональной компетенции, уникальность интеллектуального капитала становятся залогом стабильности функционирования компании. Кроме того, рядовые работники, как правило, являются миноритариями, не оказывающими поодиночке существенного влияния на корпоративные отношения, однако их организованные требования могут повлиять на корпоративные отношения.

Внешняя среда корпорации определяется экономической и политической позицией корпорации в данное время и на данной территории. В ней взаимодействуют многочисленные участники корпоративного управления/стейкхолдеры. К *участникам корпоративного управления/стейкхолдерам* относятся те, кто влияет на деятельность корпорации, заинтересован в результатах ее деятельности или испытывает на себе её воздействие, идентифицирует себя с её деятельностью. К ним мы относим: 1 - контрагентов корпорации: кредиторов, поставщиков, потребителей, клиентов; 2 - государство, его федеральные и региональные органы; 3 – муниципальные органы власти, 4 – общественные и профсоюзные организации. Наше понимание стейкхолдеров имеет более узкое значение, чем данное Э. Фримэном, в соответствии с которым в качестве стейкхолдеров рассматривались любые индивиды и группы участников корпоративных отношений. Расширительное толкование понятия стейкхолдеров привело к тому, что в научных и практических работах существует многообразие подходов к их характеристике. Стейкхолдеров

классифицируют по различным основаниям⁶⁷. Их могут подразделять на группы (акционеры, инвесторы; менеджеры, специалисты; партнеры, покупатели, поставщики и др.) или подразделять на внутренние группы (менеджеры, персонал), связанные группы (акционеры компании, инвесторы, кредиторы, клиенты и поставщики), внешние группы (центральные и местные органы власти, общество в целом). Признаки, по которым характеризуются стейкхолдеры, различны: ответственность, влияние, близость, зависимость, статус и др. Несомненно, что перечень стейкхолдеров для всех компаний или даже для одной компании составить практически невозможно, так как он изменяется во времени. Состав стейкхолдеров зависит от отрасли, компании, её места нахождения, рассматриваемой проблемы и изменчивости социальной среды. Следует уточнить, что если стейкхолдеры заинтересованы в деятельности корпорации, могут влиять на неё или испытывать на себе её воздействие, то субъекты корпоративного управления определяют характер и направления деятельности корпораций.

К настоящему времени в исследованиях по социологии управления сложилось общепринятое понимание наиболее *существенных различий в интересах основных групп субъектов и участников* корпоративного управления. Их группировка приводится в Таблице 4.

Таблица 4.

Основные группы субъектов и участников корпоративного управления и их интересы⁶⁸

Акционеры (владельцы акционерной собственности):

- Получают доход от компании в форме дивидендов, а также за счет продажи акций;
- Заинтересованы в высоком курсе акций и высокой прибыли;
- Несут самые высокие риски: неполучение дохода, в случае банкротства компании получают компенсацию лишь после того, как будут удовлетворены требования всех других групп участников;
- Склонны поддерживать решения, которые ведут к получению компанией высоких прибылей, но могут быть сопряжены с высоким риском;
- Как правило, диверсифицируют свои инвестиции среди нескольких компаний, поэтому

67 См.: От слов к делу. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Режим доступа: URL: www.StakeholderResearch.com; Международный стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами. Режим доступа: URL: http://www.urbanecconomics.ru/texts.php?folder_id=202&mat_id=104&page_id=8555.

68 Дементьева А.Г. Модели корпоративного управления в условиях глобализации. С.172-173; Тэпман Л.Н. Корпоративное управление. С. 8-11.

<p>инвестиции в одну конкретную компанию не являются единственным источником дохода;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Имеют возможность воздействовать на менеджмент компании двумя способами. Первый - при проведении собраний акционеров - избрание совета директоров и одобрение действий менеджеров, второй - путем продажи принадлежащих им акций, воздействуя на курс и создавая возможности поглощения компании.
<p>Менеджеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Получают основную часть вознаграждения в виде гарантированной заработной платы. Многочисленные попытки привязать вознаграждение менеджеров к дивидендам на акции компании или курсу акций не изменили данной пропорции; • Заинтересованы прежде всего, в прочности своего положения, устойчивости компании и снижении опасности воздействия непредвиденных обстоятельств. В процессе выработки и реализации стратегии склонны к установлению прочного долгосрочного баланса между риском и прибылью; • Зависят от акционеров, представленных советом директоров, заинтересованы в продлении своих контрактов на работу в компании; • Непосредственно взаимодействуют с большим количеством участников корпоративных отношений (персонал, кредиторы, клиенты, поставщики, местные власти и пр.) и вынуждены принимать во внимание их интересы.
<p>Кредиторы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Получают доход, уровень которого зафиксирован в договоре между ними и корпорацией, заинтересованы в устойчивости компании и гарантиях возврата предоставленных средств; • Не склонны поддерживать решения, связанные с высокими рисками; диверсифицируют свои вложения.
<p>Персонал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заинтересованы в устойчивости компании и сохранении рабочих мест; • Непосредственно взаимодействуют с менеджментом, зависят от него и, как правило, имеют очень ограниченные возможности влиять на него.
<p>Партнеры (клиенты, поставщики)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заинтересованы в устойчивости компании, ее платежеспособности; • Непосредственно взаимодействуют с менеджментом
<p>Региональные и местные органы власти</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заинтересованы в устойчивости компании и ее способности выплачивать налоги, создавать рабочие места, реализовывать социальные программы; • Непосредственно взаимодействуют с менеджментом; • Имеют возможность влиять на деятельность компании в основном через местные налоги.
<p>Органы государственной власти</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заинтересованы в стабильности компании; • Осуществляют контроль своевременной уплаты налогов и деятельности в рамках существующего законодательства.
<p>Гражданское общество</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заинтересовано в стабильности компании; • Контролирует соблюдение экологических и социальных норм, прав потребителей.

Основываясь на вторичном анализе теоретических и эмпирических исследований, проведенных в России по проблемам корпоративного управления в

2002г.,⁶⁹ 2007г.,⁷⁰ 2011г.,⁷¹ рассмотрим основные механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративных отношений.

Отношения между акционерами определяются статусом владельца. Статус владельца капитала в корпорации зависит от величины владения акционерной собственностью в уставном капитале. Чем она больше, тем шире полномочия акционера в принятии решения и степень его влияния в корпоративных отношениях. Данная зависимость регулируется нормами законодательства и показана в Таблице 5.

Таблица 5.

Возможности для участия в корпоративном управлении в зависимости от владения акционерным капиталом, %⁷²

Величина владения капиталом в %	Возможности для участия в корпоративном управлении в зависимости от владения акционерным капиталом, %
1>	Право требовать получение из реестра акционеров информации об именах (наименованиях) зарегистрированных в реестре лиц с указанием количества, категории и номинальной стоимости принадлежащих им ценных бумаг
2>	Право предложить кандидатуру в совет директоров и ревизионную комиссию компании, а также внести мотивированные предложения в повестку дня общего собрания акционеров
10>	Право требовать проведения внеочередного собрания акционеров
30>	Право обеспечить кворум для проведения общего собрания повторного созыва
50>	Право обеспечить кворум для проведения общего собрания, утвердить путем голосования на общем собрании годовой финансовый отчет компании и размер дивидендов (не выше предложенного советом директоров); избрать большинство совета директоров (следовательно - провести свою кандидатуру на должность председателя совета директоров), утвердить решение совета директоров о проведении эмиссии дополнительных эмиссий, в том числе с целью консолидации или дробления акций, одобрение крупных сделок и иные решения
75>	Право утвердить путем голосования на общем собрании внесение изменений в устав акционерного общества; провести решения по изменению структуры,

69 См.: Практика корпоративного управления в регионах России. Режим доступа: URL: http://www.cfin.ru/investor/ao/corporate_management.shtml.

70 См.: Корпоративное управление в современной России: опыт и перспективы. М.: Национальный совет по корпоративному управлению, 2007.

71 См.: Практики корпоративного управления в России: определение границ национальной модели. Режим доступа: URL: http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents_Корпоративное_управление_в_России_2011.pdf.

72 См.: Федеральный закон «Об акционерных обществах» [федеральный закон от 26.12.1995г. N 208-ФЗ: в редакции 28.12.2013] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156036/ (дата обращения: 29.01.2014).

полномочий и сроков переизбрания органов управления; утвердить решение совета директоров об изменении размера уставного капитала; принять решение о реорганизации или ликвидации акционерного общества
--

Актуальной проблемой является урегулирование отношений между мажоритарными и миноритарными акционерами, чьи интересы имеют разную направленность. Конфликт интересов остро проявляется при процедуре «вытеснения», когда миноритарии принуждаются к продаже своих акций. Голос мелкого акционера может быть учтен через механизмы прямого участия в собрании акционеров и косвенного участия через независимых директоров в советах директоров; обращение в суд, государственный регулирующий и надзорный орган (Банк России), прокуратуру, деловые ассоциации, СМИ. В реальности взаимодействие с миноритариями сводится к формальному обмену документами, за исключением тех случаев, когда они являются не единичными держателями акций, а массовой группой и/или непосредственными клиентами компании, с которыми нужно и важно считаться.

Основное ядро корпоративных противоречий составляет несовпадение экономических интересов различных, но зависимых друг от друга субъектов корпорации - собственников и менеджеров. Конфликт их интересов обусловлен и другими причинами, среди которых следует отметить стремление собственника в ущерб другим участникам корпоративных отношений получить максимальную прибыль; недостаточную компетентность менеджмента, приводящую к управленческим ошибкам; нежелание менеджеров брать на себя ответственность за риски; участие менеджеров в финансовых операциях через посреднические фирмы, ведущее к присвоению части прибыли корпорации; несоблюдение норм корпоративной этики и др.

«Размывание» прав собственности ослабляет возможности контроля акционеров над деятельностью менеджмента и усиливает контроль топ-менеджмента над собственностью компании. Объектом контроля менеджеров являются принадлежащие им пакеты акций в уставном капитале корпорации; производственно-хозяйственная деятельность (инвестиционная, технологическая,

сбытовая, кадровая и др.); финансовые потоки компании. Менеджеры обычно активны, владеют корпоративной информацией и обладают профессионализмом, что обеспечивает им реальное исполнение предпринимательских функций. К набору частных выгод менеджера относятся: успех, личная репутация, перспективы карьеры, возможность вывода активов из корпорации. Тем не менее позиции собственника и менеджера имеют варианты, приводящие к особым корпоративным взаимоотношениям, например: менеджер без акций или с небольшим их пакетом и распыленные акционеры; несколько крупных мажоритарных акционеров и не связанный с ними менеджер; контролирующий собственник-менеджер и миноритарии - аутсайдеры.

Главным в отношениях собственника и менеджеров остается дефицит доверия. Индикатором сложившихся взаимоотношений между ними является частота проявлений конфликтов. Исследования корпоративных конфликтов показали, что в каждом четвертом акционерном обществе происходили конфликты между акционерами и менеджерами⁷³. Собственники стремятся сохранить контроль над менеджерами, используя механизм внутреннего контроля, подбор профессиональных кадров менеджеров, повышение оплаты менеджерам (бонусы, опционы), увязывание оплаты с конечными результатами работы компании. Практика показала, что менеджер чувствителен к сохранению своей репутации, обеспечивающей возможность получения хорошей должности в другой компании. Однако все эти меры не решают до конца основной проблемы - формирования сбалансированной системы интересов между акционерами и менеджментом.

Полагаем, что одной из причин возникающих сложностей в корпоративных отношениях является разнонаправленность механизмов взаимодействия интересов, прав и ответственности их участников. Так, акционеры заинтересованы в дивидендах по акциям и росте их стоимости, а, значит, и в увеличении прибыли компании. Интересы же персонала, топ-менеджмента и научно-технических специалистов связаны с уровнем заработной платы. И чем выше зарплата работников, тем (при прочих равных условиях) ниже прибыль

73 См.: Корпоративное управление в современной России: опыт и перспективы. С.48.

предприятия и дивиденды. Интересы специалистов связаны с техническим уровнем развития производства, влияющего на профессиональный престиж работающего на нем специалиста. Собственник не всегда согласен на масштабные инвестиции в новые технологии и оборудование, эффект от которых не обязательно близок и однозначен.

Участники корпоративных отношений имеют различные возможности при реализации своих прав. Права акционеров ограничены общими рамками закона, а их реализация требует участия менеджмента. Менеджмент имеет широкие полномочия, зафиксированные в уставе, положении об исполнительном органе. На вставке мы приводим перечень профессиональных полномочий генерального директора компании. По сравнению с ними формальные права специалистов невелики, если они не подкреплены управленческими полномочиями. Полномочия рядовых работников еще меньше.

<p>В обязанности генерального директора компании входит: обеспечение решений общего собрания акционеров и совета директоров; осуществление оперативного руководства деятельностью компании и текущего планирования; составление и утверждение штатного расписания; принятие на работу и увольнение сотрудников; издание приказов и различных распоряжений; заключение договоров, соглашений, контрактов, открытие счетов, выдача доверенностей, осуществление материально-финансовых операций; предъявление претензий и исков от имени компании и пр.</p>

Обратная зависимость складывается в отношении ответственности субъектов и участников корпоративного управления. Рядовой работник, менеджер или специалист отвечают, как правило, своей заработной платой, премиальными выплатами и рабочим местом. Собственник несёт ответственность за свои решения обычно в размере ранее вложенных им в компанию средств. Влияние на него общественного мнения, оценивающего его репутацию, собственной этической ориентации пока еще недостаточно.

Таким образом, интересы участников корпоративных отношений имеют разную направленность, а их ответственность и права не пропорциональны друг другу. Помимо этого противоречивость целей, интересов, мировоззренческих установок, ценностей субъектов управления создают многообразие коллизий корпоративного поведения, которые следует расценивать не только как

разногласие, оппонирование, проявление оппортунизма в поведении, но и как антагонизм враждующих «жизненных миров» участников. Например, типичные факты: использование административного ресурса со стороны местных органов власти с целью вынудить собственников компаний к принятию решений, необходимых чиновникам; противостояние общественным организациям, пропагандирующим социально значимые цели, которые компания не признает и которым противодействует; проекты, преследующие цель устранения конкурента компании и др. Подсчитать количество корпоративных конфликтов интересов довольно трудно, поскольку большая их часть не выходит в публичное пространство. Тем не менее получить представление об их масштабах можно. Так, в российских судах первой инстанции в 2013 году было рассмотрено 728 тыс. корпоративных конфликтов, при этом специалисты Агентства «Слияния и поглощения» отмечают, что стоимость активов, вовлеченных в известные незавершенные конфликты, составляет около 7 млрд. долларов⁷⁴.

В работах российских авторов предлагаются проекты, собственные или адаптированные зарубежные разработки, по предупреждению и снижению корпоративных конфликтов, достижению баланса интересов между субъектами и участниками корпоративного управления.

Р. Митчеллом, Б. Эглом и Д. Вуд была разработана наиболее популярная модель по исследованию заинтересованных сторон - MAW (Mitchell-Agle-Wood). Исследователи выделили три критерия: легитимность, сила (способность субъекта **A** заставить субъекта **B** делать то, чего бы тот в ином случае не сделал), срочность (степень, в которой требования заинтересованных сторон подразумевали немедленную реакцию). В соответствии с данными критериями наибольшую важность для управления компанией приобретает удовлетворение ожиданий «определенных» заинтересованных сторон, отвечающих по совокупности всем трем критериям. Промежуточное положение занимают «умеренные», соответствующие двум критериям, и наименьшее значение для корпоративного

74 См.: Симонова М. «Белые «рыцари» у ворот». [Электронный ресурс] / РБК. Деловой журнал. 2014. февраль. Режим доступа: URL: <http://rbcdaily.ru/magazine/business/562949990665143> (дата обращения: 10.02.2014).

управления имеют «латентные» заинтересованные стороны, обладающие всего одним критерием. Среди российских исследований эта методика была применена В.В. Тихоновой. Результаты показали, что «перечень субъектов и участников корпоративного управления по степени значимости их интересов располагается в порядке убывания: от государственных регулирующих органов, крупных акционеров, стратегических инвесторов, муниципальных органов до поставщиков, подрядных и общественных организаций, миноритарных акционеров, персонала»⁷⁵. Очевидно, что идентификация значимости субъектов и участников корпоративного управления должна проводиться специально для каждой конкретной компании. Регулярный их мониторинг является одним из необходимых шагов, ведущих к консенсусу.

Похожая модель согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления предложена И.В. Прочанкиной. В нее вошло тринадцать показателей с множеством параметров и весовыми коэффициентами, на основании которых высчитывается коэффициент удовлетворенности. Трудность практической реализации модели состоит не столько в верификации социальных показателей и их количественном расчете, сколько в необходимости создания громоздкой инфраструктуры, обеспечивающей проведение исследования и его внедрения. Тем более что периодичность расчета коэффициента удовлетворенности всех групп участников автором рекомендуется осуществлять ежемесячно.

Одной из работ, где научный потенциал социального управления востребован в практике корпоративного управления, стала совместная публикация Л.Т. Волчковой и С.В. Рассказова. Основное внимание авторы сосредоточили на исследовании поведения миноритариев на фондовом рынке, связанного с размещением IPO⁷⁶, взаимодействием с крупными акционерами, государством, населением, социальными институтами. В работе отмечается, что существенным

75 Тихонова В.В. Совершенствование принципов корпоративного управления в области взаимодействия групп стейкхолдеров. С. 96.

76 IPO (Initial Public Offering) – первая публичная продажа акций компании-эмитента, первое публичное обращение к инвесторам с призывом стать акционерами компании.

фактором, скрепляющим интересы субъектов управления, является доверие. Условиями сохранения благосостояния мелких акционеров становится формирование массовой инвестиционной культуры, повышение финансовой грамотности, активное формирование мотивационного механизма (реклама, пропаганда и т.п.), активная позиция государства.

Г.Б. Клейнером была предложена широкомасштабная модель системного баланса прав и ответственности всех участников промышленного производства. Ученый отмечает, что для этого требуется кардинальная перестройка структуры и механизма управления предприятиями всех форм собственности и размеров на основе разработанной стратегии предприятия. Достижение сбалансированной системы, по мнению ученого, должно основываться на соблюдении определенных условий. Их перечень дается на вставке. Концептуальные идеи ученого являются одним из вариантов возможного решения проблемы достижения сбалансированной системы интересов, хотя они больше ориентированы на перспективу, чем на сегодняшнюю российскую реальность.

Условия достижения сбалансированной системы корпоративного управления по Г.Б. Клейнеру⁷⁷

1. Собственника, менеджера, работника, специалиста, предприятие в целом необходимо рассматривать как социально-экономические системы.
2. Такие системы обладают общей универсальной структурой, включающей определенным образом соотносимые подсистемы: ментальную, культурную, институциональную, когнитивную, имущественно-технологическую, имитационную и историческую.
3. Устойчивое и согласованное взаимодействие участников возможно в случае, когда в этом взаимодействии участвуют не только все системы в целом, но и указанные подсистемы.
4. Платформой для такого взаимодействия должна стать реализация стратегии развития предприятия.
5. Баланс сил участников должен поддерживаться системой общенационального стратегического планирования, которая охватила бы основную массу предприятий.
6. Должен быть разработан и принят федеральный закон о предприятии как самостоятельный нормативный акт, определяющий права, ответственность и лояльность каждого из участников производственно-финансовых и плановых процессов на предприятии.

Обеспечение взаимодействия субъектов и участников корпоративных отношений осуществляется на основе *внутренних и внешних регуляторов*

⁷⁷ Клейнер Г.Б. Менеджеральная революция и институты. Режим доступа: URL: http://www.kleiner.ru/arpab/mened_2011.html 7.01.2014г.

корпоративного управления. Этой проблематике посвящены одни из первых фундаментальных работ российских ученых⁷⁸.

Механизм внутреннего регулирования корпоративного управления осуществляют органы управления корпорации, которые могут иметь различную структуру в зависимости от модели корпоративного управления. Исходя из действующего корпоративного законодательства, в России действуют четыре модели корпоративного управления, имеющие соответствующую специфику компетенций (Таблица 6).

Таблица 6.

Модели структуры органов корпоративного управления в России⁷⁹

Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4
Общее собрание акционеров	Общее собрание акционеров	Общее собрание акционеров	Общее собрание акционеров
Единоличный исполнительный орган	Единоличный исполнительный орган	Единоличный исполнительный орган	Единоличный исполнительный орган
	Коллегиальный исполнительный орган		Коллегиальный исполнительный орган
		Совет директоров	Совет директоров
Ревизионная комиссия	Ревизионная комиссия	Ревизионная комиссия	Ревизионная комиссия

Принципы и механизмы деятельности органов корпоративного управления проанализированы во многих научных и практических работах. Обратим внимание на некоторые особенности функционирования органов корпоративного управления.

Общее собрание акционеров принимает решения большинством голосов (50% + 1 голос), квалифицированным большинством (75% + 1 голос) решения принимаются по исключительно важным для корпорации вопросам, например:

78 См.: Внешние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. М. 2007.; Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. М. 2009.

79 Михайлов Д. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ). С.40.

внесение изменений и дополнений в устав, увеличение уставного капитала, реорганизация или ликвидация компании. Большинство достигается с помощью голосующих блоков, доверенностей, получаемых от миноритариев или сосредоточением в одних руках соответствующего пакета акций. *Совет директоров* корпорации осуществляет в пределах своих компетенций общее руководство ее деятельностью и является основным инструментом в достижении баланса между интересами собственников и менеджеров. Для этого совет директоров располагает достаточными полномочиями. Однако на практике его деятельность может оцениваться по-разному. Совет директоров может формально одобрять управленческие решения, рекомендуемые менеджментом; быть партнёром собственника компании по управлению компанией, оценивать работу, давать рекомендации; вмешиваться в процесс принятия решений в кризисной ситуации; оперативно управлять компанией совместно с менеджментом; защищать права акционеров с помощью независимых членов совета директоров. Статус независимого директора, его профессионализм обеспечивает возможность лучшей защиты интересов акционеров, прежде всего миноритариев, налаживания широких контактов с партнерами, инвесторами. *Комитеты* совета директоров формируются для предварительного рассмотрения и рекомендаций по решению наиболее сложных проблем деятельности корпорации. Специфика и профиль создания комитетов определяются компаниями самостоятельно. Контрольную функцию выполняют комитеты по внутреннему аудиту, вознаграждению менеджеров и др. Деятельность *ревизионной комиссии* является обязательной для корпораций. Она ежегодно осуществляет проверку финансово-хозяйственной деятельности компании и может стать единственным органом компании, сформированным по воле миноритариев и осуществляющим деятельность в их интересах. По законодательной норме при избрании ревизионной комиссии акции, принадлежащие членам совета директоров или лицам, занимающим высшие управленческие должности, не участвуют в голосовании.

Полнота и гибкость регулирования органов корпоративного управления зависит от *внутренних корпоративных документов*. Особое положение занимает

устав корпорации. Внутренние документы не могут противоречить уставу, и в случае наличия таких коллизий применяются уставные нормы. Ряд вопросов должен быть регламентирован в уставе, а не во внутренних документах. Компетенция совета директоров может быть расширена только уставом общества (п.п.18 п.1 ст.65 Федерального закона «Об акционерных обществах»), а порядок созыва и проведения заседаний совета директоров определяется уставом или внутренним документом компании (п.1 ст.68 Федерального закона «Об акционерных обществах»). Внутренние документы, не противоречащие законодательству, имеют обязательную силу для всех субъектов корпоративного управления и при судебных разбирательствах корпоративных споров. В своей совокупности внутренние документы формируют корпоративные нормы, правила поведения, распространяющиеся только на данную компанию. В целом внутрикорпоративные документы нацелены на обеспечение баланса интересов разных групп участников корпоративных отношений.

Особое место в механизме регулирования корпоративных взаимосвязей и взаимодействий занимает кодекс корпоративного управления. С учётом российского опыта развития корпоративного управления в марте 2014 года Банком России одобрен новый Кодекс корпоративного управления⁸⁰, рекомендованный к применению российскими корпорациями. В нем излагается новый взгляд на приоритеты в работе совета директоров, обновлены критерии, определяющие статус независимого директора, появились рекомендации по выстраиванию системы мотивации для членов совета директоров и менеджмента. Объективная значимость кодекса состоит в формировании устойчивых стереотипов корпоративного поведения. Если корпорация планирует стать привлекательной для инвесторов, минимизировать внутрикорпоративные конфликты, развивать корпоративные связи на долговременной основе, принимать и понимать интересы участников корпоративных отношений, то она должна принять и соблюдать кодекс корпоративного управления. Отсутствие в корпорации кодекса является сигналом

80 См.: Кодекс корпоративного управления. [Электронный ресурс] / Центральный банк Российской Федерации. Режим доступа: URL:http://www.cbr.ru/sbrfr/default.aspx?Prtd=letters_39173&ch=itm_50191#CheckedItem (дата обращения: 10.05.2014).

недостаточности, незрелости корпоративного управления. По данным социологического исследования, собственный кодекс разработан только в половине российских компаний⁸¹.

Внешние механизмы регулирования взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления функционируют на основе таких элементов, как финансовый рынок, контроль которого связан с угрозой постоянных трансформаций корпораций: их слияний, поглощений, банкротств. Изучение опыта слияний, поглощений и разделений в российской промышленности, проведенного И.М. Брячак⁸², свидетельствует, что более половины оказывались неэффективными. Причиной неэффективности сделок слияний и поглощений является оппортунизм менеджеров, которые инициируют сделки исходя из своих интересов (извлечение личных выгод, расширение сфер влияния и объема подконтрольных активов и пр.), а также просчеты, которые допускаются в проведении трансформации компании.

Ведущую роль внешнего регулятора в корпоративном управлении играет корпоративное законодательство. В России оно представлено Гражданским кодексом, Федеральными законами «Об акционерных обществах», «О рынке ценных бумаг», «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг», нормативными актами Банка России (ранее - Федеральной службы по финансовым рынкам), Правительства РФ и пр. Если обратиться к основным законодательным актам, формирующим корпоративное управление, то их целевая направленность зачастую существенно отличается от тех последствий, к которым они приводят. Некоторые нормы законов и слабость судебной защиты могут привести к злоупотреблениям интересами субъектов, их правами собственности, к применению репрессивных методов («передел», «захват», «выбивание долгов» и пр.). Механизм принятия и применения новых законов имеет ограничения и иного характера. Российские исследователи А.А. Яковлев,

81 См.: Практики корпоративного управления в России: определение границ национальной модели. Режим доступа: [URL:http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents_Корпоративное_управление_в_России_2011.pdf](http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents_Корпоративное_управление_в_России_2011.pdf).

82 Брячак И.М. Интегрированные корпоративные структуры в российской промышленности. С. 152.

Ю.С. Симачев, Ю.А. Данилов к ним относят⁸³: 1. Различные возможности для компаний по продвижению своих интересов. 2. Проведение правовых изменений путем лоббирования интересов различных стейкхолдеров. 3. Появление искажений и противоречий в других областях права вследствие проведения новаций в корпоративной сфере. 4. Необходимость сочетания краткосрочных и долгосрочных задач в развитии корпоративного управления, так как воздействие принятых норм в более отдаленной перспективе может быть весьма неоднозначным.

Для недопущения подобного А.Ю. Бушуев и В.Ф. Попондопуло предложили законодательно закрепить перманентную расстановку приоритетных интересов среди субъектов и участников корпоративного управления:

«- интересы участников корпорации приоритетны над интересами его работников при условии соблюдения гарантий, предоставленных работникам трудовым законодательством (гарантии своевременной и справедливой оплаты труда, отдыха и т. д.), такой подход обеспечит развитие компаний и экономики страны в целом;

- интересы кредиторов корпорации (внешних инвесторов) приоритетны над интересами акционеров (внутренних инвесторов);

- интересы акционеров корпорации приоритетны над интересами членов совета директоров и менеджеров (исполнительных органов общества, управляющих) при условии четкого закрепления прав и обязанностей последних;

- интересы крупных (мажоритарных) собственников приоритетны над интересами мелких (миноритарных), при этом миноритарии должны быть наделены средствами защиты их интересов от злоупотреблений большинства, главным образом компенсационного характера;

- интересы потребителей приоритетны над интересами корпорации в целом.

83 См.: Яковлев А.А., Симачев Ю.С., Данилов Ю.А. Корпоративное управление в российских компаниях: до и после кризиса. С.24-25.

Такое влияние необходимо поддерживать, поскольку потребители выступают своего рода дисциплинирующей силой в отношении лиц, концентрирующих управленческую власть.»⁸⁴

Идея авторов не бесспорна. В условиях переходной экономики закрепление ограничительных норм в отношении тех или иных участников корпоративных отношений даже на кратко- и среднесрочный период, как показывает практика, может быть неудачна и вести к провоцированию корпоративных конфликтов.

В последние годы ведется активная правотворческая деятельность, связанная с внедрением механизмов согласования интересов участников корпоративных отношений. К ним относится введение института акционерных (корпоративных) соглашений, направленного на сокращение в корпорациях внутрикорпоративных конфликтов, поддержание разумного баланса интересов в отношениях акционеров. По акционерному (корпоративному) соглашению его стороны могут согласовывать свои решения, воздерживаться от определенных действий, связанных с управлением компанией, её реорганизацией и пр. Другим направлением в развитии механизма формирования корпоративного управления является совершенствование практического правоприменения в этой области. Федеральный закон № 205-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации»⁸⁵ стал первым, направленным на совершенствование процедурных вопросов по корпоративным спорам и конфликтам. Закон закрепляет обеспечение непротиворечивости судебных актов, повышение доступности правосудия по корпоративным спорам и др. Обращено внимание на тот факт, что сразу после вступления в действие новых законодательных норм повышается их спорность и снижается предсказуемость судебного урегулирования конфликтов по причине отсутствия соответствующей судебной практики.

84 Бушуев А.Ю., Попондопуло В.Ф. Корпоративное право: проблемы науки и практики. С.24.

85 Федеральный Закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [федеральный закон от 19.07.2009 г. № 205-ФЗ: в редакции 21.12.2013] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156032/ (дата обращения: 21.02.2014).

Следует отметить, что принятие ограничительных, запретительных, контролирующих норм не исключает оппортунистического поведения участников корпоративных отношений и возможности усиления мотиваций к «теневизации» собственников компаний. В этой связи предпочтительными будут являться нормы, в которых соблюдается одно из условий:

- соответствие норм интересам корпорации в целом;
- равное соблюдение интересов всех субъектов корпоративных правоотношений;
- возможность предоставления дополнительной защиты более слабой стороне в корпоративных отношениях.

Механизмы регулирования и согласования корпоративных отношений встроены в *общенациональную модель корпоративного управления и зависят от ее специфики*. По критериям собственности и контроля национальные модели подразделяют на аутсайдерскую или *shareholder model*, распространенную в странах с англо-саксонской системой права, и инсайдерскую или *stakeholder model*, распространенную в странах Азии, Латинской Америки и значительной части континентальной Европы. К последней тяготеют «японская» и «семейная» модели корпоративного управления. Отличия в моделях лежат в плоскости особенностей национального развития стран (истории, рыночных отношений, политического устройства, правовых систем, культуры), находят отражение в теориях агентских отношений и заинтересованных сторон.

Аутсайдерская модель корпоративного управления характеризуется высокой степенью раздробленности и распыления капитала корпораций. Важными элементами модели являются внимание к защите прав мелких акционеров; прозрачность, практически полное раскрытие информации; сильная защита прав кредиторов; ясные правила передачи владения акциями и процедуры банкротства. В ней отсутствует четкое разделение функций управления и контроля, доминирует менеджер, поэтому корректировка модели осуществляется на основе мер по усилению контроля над менеджментом. С этой целью в совет директоров выбирают независимых членов, задачами которых являются

объективная оценка деятельности менеджеров и контроль за собственностью акционеров; принимаются законы, обязывающие полностью открывать всю финансовую отчетность и информацию о любой операции, проведенной менеджером, осуществляется акционирование менеджеров (опционы на акции, выплата премий в форме ценных бумаг).

В инсайдерской модели корпоративного управления собственность обычно сконцентрирована в руках немногих акционеров, инвесторы ориентируются на долгосрочные цели; четко разграничены функции управления и контроля, которые сопровождаются контролем за менеджментом и инсайдерами; недостаточным вниманием к правам миноритарных акционеров, невысокой степенью информационной прозрачности. Регулирование взаимодействия с крупными собственниками осуществляется на основе выбора в совет директоров от 1/3 до половины представителей рядовых сотрудников, представителей других компаний, профсоюза, банков, консультантов, государственных органов. Совет директоров представляет собой механизм реализации принципа социального взаимодействия в управлении корпорацией. Таким образом, развитие системы внутреннего регулирования корпоративного управления составляет основную линию взаимодействия субъектов управления.

Формированию российской модели корпоративного управления посвящены аналитические исследования И.В. Беликова, Ю.А. Данилова, Е.А. Ивановой, Я.И. Кузьминова, 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 показана специфика российской модели, которая создавалась путем соединения норм из англосаксонской и континентальной моделей, приведшего к противоречивости и взаимной нейтрализации многих норм российской модели корпоративного управления. В таких условиях внедряемые нормы и ценности, регулирующие интересы участников корпоративного управления, становятся препятствием для одних субъектов и стимулом для других, приводят к острым социальным конфликтам, дестабилизации, неустойчивости социальных отношений. В коллективной работе Е.В.

Устюжаниной, С.Г. Евсюкова и А.Г. Петрова были охарактеризованы существенные изменения в российской модели корпоративного управления, которые произошли за короткий отрезок времени, начиная с конца 80-х годов, и которые «связаны с перераспределением прав собственности между различными субъектами корпоративного управления: между государством и предприятием (формально в лице трудового коллектива, реально в лице директора); между государством, трудовым коллективом и собственником (между мажоритарными и миноритарными акционерами); между контролерами компаний (корпоративные войны); между финансовыми и производственными организациями; государства как участника хозяйственных отношений и как регулятора хозяйственной деятельности. Участники корпоративных взаимодействий в своих отношениях вынуждены были ориентироваться на неустойчивые ценности, но имеющие для них ключевой характер: свобода (вседозволенность) и деньги – власть и богатство – власть и влияние - экономическая власть»⁸⁶. Коррекция российской модели корпоративного управления начиналась с принятием законов и нормативных актов, отвечавших на вызовы неустойчивой внешней и внутренней ситуации в обществе.

В теории институциональной матрицы С.Г. Кирдиной и институциональных ловушек В.М. Полтеровича получили объяснение противоречия становления российской модели корпоративного управления и необходимость выстраивать социальное взаимодействие субъектов и участников корпоративного управления на основе культивирования определенных ценностей и норм.

Теория институциональной матрицы разрабатывалась С.Г. Кирдиной в рамках социологического институционализма Новосибирской экономико-социологической школы. Институциональная матрица – это сформировавшаяся естественно - историческим путем модель базовых экономических, политических и идеологических институтов. Как считает С.Г. Кирдина, «любые системные изменения необходимо осуществлять с учетом базовых институтов, исторически

86 Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Петров А.Г. Состояние и перспективы развития корпоративного сектора российской экономики. С.132-133.

устойчивых, постоянно воспроизводящихся социальных отношений, обеспечивающих выживание и целостность общества в данных ему материально-технологических условиях. Все последующие институциональные структуры общества воспроизводят и развивают эту первоначальную модель, сущность которой продолжает сохраняться на протяжении исторического развития страны»⁸⁷. Все многообразие обществ, по мнению С.Г. Кирдиной, развивается на основе двух матриц: **X** и **Y** (Таблица 7).

Таблица 7.

Матричные модели базовых социальных институтов⁸⁸

Х-матрица	Y-матрица
<i>Редистрибутивная экономика</i> Опосредованное центром движение ценностей и услуг, прав на их производство и распределение	<i>Рыночная экономика</i> Не опосредованное центром и не требующее его согласия движение товаров и услуг
<i>Унитарное политическое устройство</i>	<i>Федеративное политическое устройство</i>
<i>Коммунитарная идеология</i> Доминирование «Мы» над «Я»	<i>Субсидиарная идеология</i> Доминирование «Я» над «Мы»

Y - матрица характерна для стран Европы и США. К её базовым институтам относятся: в экономической сфере - рыночные институты; в политической - институты федерации, самоуправления; в идеологии - доминирование индивидуальных ценностей. **X** - матрица доминирует в России, большинстве стран Азии и Латинской Америки. К базовым институтам **X** - матрицы относятся: в экономической сфере – институты редистрибутивной экономики (термин К.Поланьи), т.е. аккумуляции-согласования-распределения, сущностью которых является обязательное опосредование Центром движения ценностей и услуг, а также прав по их производству и использованию; в политической сфере - институты административного деления, иерархической вертикали власти; в идеологической сфере - институты коммунитарной идеологии, т.е. доминирование коллективных, общих ценностей.

87 Кирдина С.Г. Об институциональных матрицах: макросоциологическая объяснительная гипотеза // СОЦИС. 2001. № 2. С.18-19.

88 Кирдина С.Г. Теория институциональных матриц (Пример российского институционализма) // Постсоветский институционализм; под ред. проф. Р.М.Нуриева и В.В.Дементьева. - Донецк: Каштан, 2005. С 93.

В институциональной структуре общества наряду с базовыми существуют комплементарные институты из другой матрицы. Они дополняют функционирование институтов, встраиваясь в матрицу. Поэтому внедряемые нормы из комплементарных институтов Запада трансформируются, встраиваясь в качественно иную для них институциональную среду X-матрицы, или отторгаются ею⁸⁹.

В условиях социальной нестабильности, быстрой смены норм, неустойчивости ценностей взаимодействие между субъектами корпоративного управления начинает осуществляться на основе механизма малоэффективных, но стабильных норм, названных В.М. Полтеровичем институциональными ловушками. Ученый отмечает, что их «появление различно, но чаще всего они возникают из-за перерождения нормы, когда она становится правилом, инструментом теневой экономики (взятка, различные «серые схемы»)».⁹⁰ Нормы могут не приживаться, постоянно нарушаться, не выполняться из-за разночтений, различий в интерпретациях, одна норма заменяться другой, корректироваться. Так формируются компромиссные нормы, обеспечивающие баланс противоречивых интересов субъектов и участников корпоративного управления. Компромиссные нормы включаются в поведение, создавая виртуальность взаимодействий, далеких от желаемых.

Показательным примером является ситуация, связанная с изменением отношения участников корпоративных отношений к корпоративному управлению на двух этапах развития российского общества, рассмотренная А.В. Верниковым⁹¹. Негативное отношение к корпоративному управлению в 90-х годах во многом определялось логикой приватизации, в которой доминировали интересы внешних инвесторов над интересами внутренних. Поэтому с позиции топ-менеджеров («красных директоров») и солидарных с ними в данном вопросе

89 См.: Кирдина, С.Г. Институциональные матрицы и развитие России; Александров Ю.И., Кирдина С.Г. Типы ментальности и институциональные матрицы: мультидисциплинарный подход.

90 См.: Полтерович В.М. Трансплантация экономических институтов // Экономическая наука современной России. 2009. № 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://ts1.cemi.rssi.ru/ecr/2001/3/doc1.htm> (дата обращения: 01.12.2013).

91 См.: Верников А.В. Импорт в Россию институтов корпоративного управления и их мутация. Режим доступа: URL: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/15379>.

работников предприятия все внешние акционеры выглядели как «нахлебники», претендующие на часть прибыли предприятия. Это стимулировало вывод ликвидных активов компании в структуры, подконтрольные топ-менеджерам. Следствием стала практически всеобщая тенденция к «закрытию» таких компаний для внешних инвесторов и к формированию инсайдерской модели корпоративного управления, сосредоточение реального контроля над предприятием в руках топ-менеджмента. Начиная с 2000 года, в результате упорядочения корпоративного управления, совершенствования правоприменительной практики и улучшения перспектив защиты своих интересов крупные акционеры меняют свое отношение к корпоративному управлению с индифферентного на положительное. Усиливается заинтересованность к инвестированию широкого круга участников финансового рынка, связанного с масштабным кредитованием промышленных компаний со стороны государства. Удержание контроля над собственностью смещается у субъектов корпоративного управления к ориентации на обеспечение притока ресурсов для развития компаний.

К настоящему времени исследователи отмечают, что российская модель корпоративного управления продолжает изменяться путем создания компромиссных норм, коррекции действующих и принятия новых. Поэтому зачастую возникает *острое противоречие между потребностью в норме и возможностями её внедрения в практику корпоративного управления*. Противоречия возникают по разным основаниям: из-за возможности двойного толкования нормы, ошибок при её применении, лоббировании нормы при принятии, противоречивости нормы исторически сложившимся базовым институтам, отсутствия интегрирующих документов или по причинам субъективного характера (отсутствия квалификации, установок в сознании и поведении и пр.). Однако *каждое из противоречий или их комплекс формирует институциональную недостаточность корпоративного управления* и определяет потребность в управленческой рефлексии и необходимости постоянного

совершенствования модели корпоративного управления с учетом базовых институтов – X-матрицы.

Таким образом, на основе методологического анализа классических и современных идей в социологии управления формируется концепция исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления, которая характеризуется следующим.

Во-первых, множественностью субъектов корпоративного управления, взаимодействия которых определяются отношениями собственности, разделения труда, субъективной зависимостью в связи с принятием тех или иных обязательств. Уточняются определения субъектов и участников корпоративного управления. *Субъектом корпоративного управления* является тот, кто определяет направление и характер развития корпорации, влияет на действия связанных с ним участников корпоративного управления. *К участникам корпоративного управления/стейкхолдерам* относятся те, кто влияет на деятельность корпорации, заинтересован в результатах её деятельности или испытывает на себе её воздействие, идентифицирует себя с её деятельностью.

Во-вторых, уточняются и анализируются существенные различия в интересах основных групп субъектов и участников корпоративного управления: мажоритарных и миноритарных акционеров, собственников и топ-менеджмента. Разнонаправленность интересов, ответственности и прав участников корпоративных отношений составляет одну из причин конфликтов интересов. Раскрываются механизмы согласования интересов на основе зарубежных и российских методик: составление перечня участников корпоративных отношений по степени значимости их интересов для корпорации; расчет коэффициента удовлетворенности участников состоянием корпоративного управления; установление доверительных отношений в корпоративном управлении; кардинальная перестройка структуры и механизмов управления в корпорациях.

В-третьих, рассматриваются внутренние и внешние механизмы регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного

управления. К внутренним механизмам регулирования относится внутренний контроль со стороны собственников над деятельностью корпораций. Обосновывается ведущая роль органов корпоративного управления в организации внутреннего контроля над деятельностью менеджмента с целью соблюдения интересов акционеров. Определяется значение внутренних корпоративных документов, формирующих внутрикорпоративные нормы и правила поведения и нацеленных на достижение сбалансированности интересов разных групп участников корпоративных отношений. К внешним механизмам регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления относится рынок и связанные с ним риски деятельности корпораций, нормы корпоративного законодательства, сложившиеся этические и культурные нормы и ценности.

*В-четвертых, 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, раскрывается противоречивость корпоративного управления, проявляющаяся в его институциональной недостаточности. Предлагается определение *институциональной недостаточности корпоративного управления, являющейся острым противоречием между потребностью в норме и возможностями её внедрения в практику корпоративного управления.**

Исследование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий представлено на Рисунке 9. На нем обозначены механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления, внутренние и внешние механизмы регулирования корпоративных отношений; уточнены особенности российской национальной модели, влияющие на формирование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.

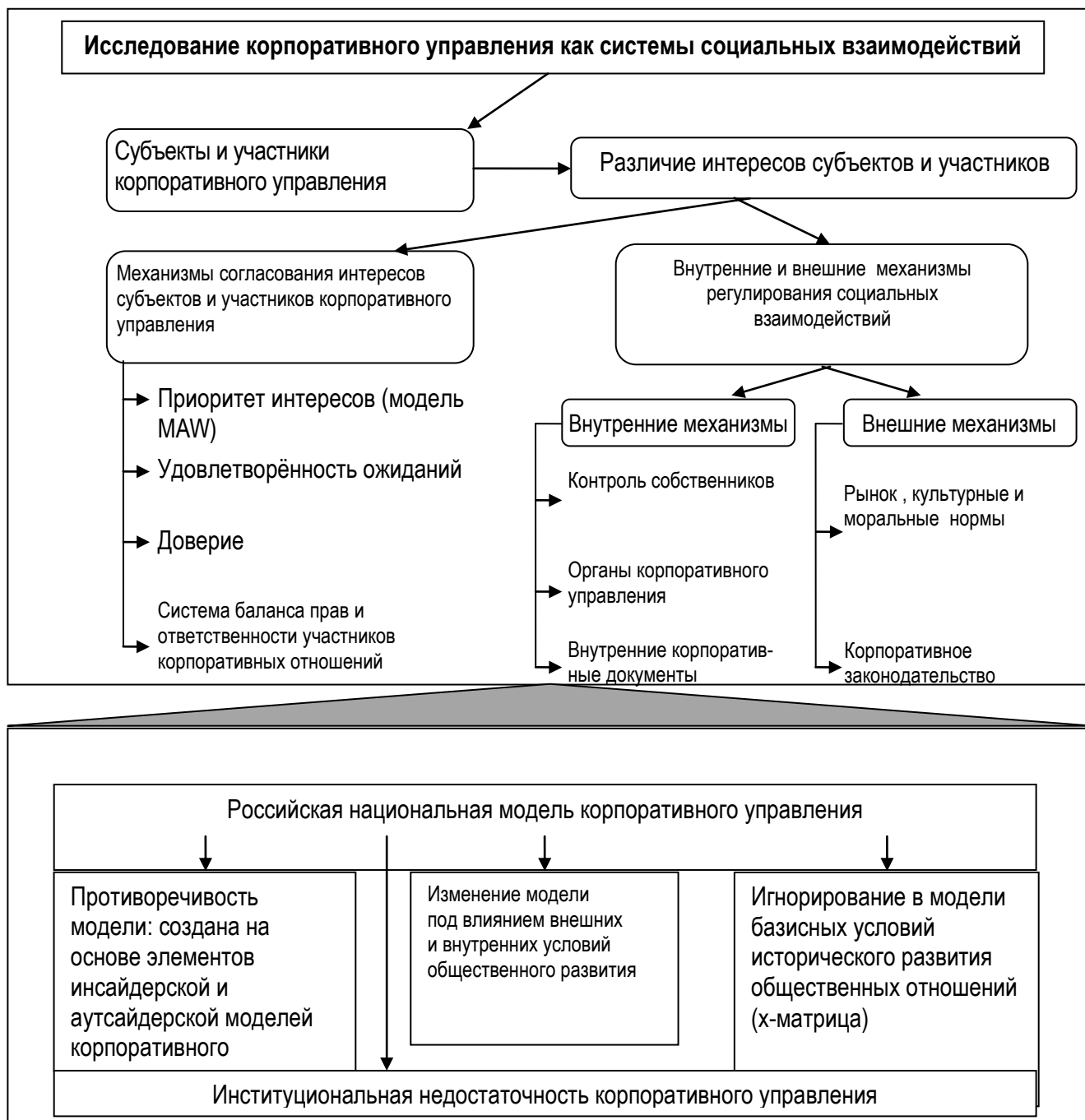


Рисунок 9. Исследование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий

Выводы по 1 главе:

Развитие концепции корпоративного управления осуществляется на основе междисциплинарного подхода в социогуманитарном знании. В области права, экономики, менеджмента, социологии проанализирована сущность корпорации и корпоративного управления. Рассмотрены понятия: «компания», «предприятие», «фирма», «акционер», «собственник», «субъект корпоративного управления», «стейкхолдер». Уточнены концептуальные смыслы ключевых понятий «корпорация» и «корпоративное управление». Корпорация характеризуется как юридическое лицо; хозяйственная единица; объединение капитала собственников на основе акционирования с целью получения прибыли; сложно структурированная, многофункциональная организация с многоуровневой системой управления; социальная организация как система взаимодействий участников корпоративных отношений на основе их общих интересов и целей.

Сложилось многообразие в раскрытии сущности корпоративного управления. В теории права оно рассматривается как проведение юридических процедур с целью совершенствования правовых основ создания и управления в корпорации; в экономической науке корпоративное управление направлено на повышение стоимостных показателей развития корпорации и влияет на распределение её ресурсов и прибыли; в менеджменте изучается эффективность управленческой деятельности менеджмента в системе корпоративного управления; в социологии управления корпоративное управление является системой социальных взаимодействий, обеспечивающей регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Теория корпоративного управления сложилась и развивается на основе двух основных теоретических направлений. Первое - это агентская теория и теория трансакционных издержек, направленные на защиту прав собственности акционеров и контроль действий менеджмента. Второе направление определяют теории заинтересованных сторон, корпоративной совести, корпоративной социальной ответственности. Они направлены на создание механизмов

установления баланса интересов всех заинтересованных сторон корпорации, формирование этических обязательств менеджмента по отношению ко всем участникам корпоративных отношений, обязанность субъектов корпоративного управления проводить социально ответственную корпоративную политику с точки зрения целей и ценностей общества.

Развитие теории и практики корпоративного управления продолжено исследованиями в области социологии управления. Концепция корпоративного управления как системы социальных взаимодействий рассматривается на основе теорий М. Вебера, И. Гоффмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса.

Методологический анализ теорий раскрыл многообразие типов социальных взаимодействий (П. Сорокин), выявил различные внешние и внутренние механизмы/условия регулирования социальных взаимодействий субъектов. Субъекты выстраивают взаимодействия, основываясь на занимаемых ими социальных позициях и ожиданиях друг от друга поведения в соответствии с социальными статусами (Т. Парсонс). Результат взаимодействий зависит от того, насколько субъекты в процессе взаимодействий могут корректировать свое поведение, исходя из впечатлений других субъектов на производимые ими действия (И. Гоффман). Однако результат взаимодействий субъектов может быть неудовлетворителен. Для достижения согласованного взаимодействия субъектов необходимо одинаковое понимание ими смыслов, которыми они оперируют в процессе общения. Базовым условием, на основе которого возможно взаимодействие субъектов, согласование их действий, достижение поставленных целей, является понимание субъектами мотивов поведения друг друга (М. Вебер, И. Гоффман, Т. Парсонс, П. Сорокин, Ю. Хабермас). Взаимодействие субъектов осуществляется под воздействием внешних механизмов, сложившихся в обществе правовых, культурных, этических норм и ценностей (П. Сорокин, Ю. Хабермас).

Комплекс теоретических идей в социологии управления является базой для современных исследований системы социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления и составляет основу анализа корпоративного управления как системы социальных взаимодействий.

Уточнены и даны определения субъектов и участников корпоративного управления. Субъектом корпоративного управления является тот, кто определяет направление и характер развития корпорации, влияет на действия связанных с ним участников корпоративного управления. К участникам корпоративного управления/стейкхолдерам относятся те, кто влияет на деятельность корпорации, заинтересован в результатах ее деятельности или испытывает на себе ее воздействие, идентифицирует себя с ее деятельностью.

Уточнены и проанализированы существенные различия в интересах основных групп участников корпоративного управления. Разнонаправленность интересов, ответственности и прав участников корпоративных отношений составляет одну из причин конфликтов интересов. Проанализированы механизмы по согласованию интересов на основе зарубежных и российских методик: составление перечня участников корпоративных отношений по степени значимости их интересов для корпорации; расчет коэффициента удовлетворенности участников состоянием корпоративного управления; установление доверия в корпоративных отношениях; кардинальная перестройка структуры и механизмов управления в корпорациях.

Показаны внутренние и внешние механизмы регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления. Обоснована ведущая роль органов корпоративного управления в организации внутреннего контроля над деятельностью менеджмента с целью соблюдения интересов акционеров. Определено значение внутренних корпоративных документов, формирующих внутрикорпоративные нормы и правила поведения и нацеленных на достижение сбалансированности интересов разных групп участников корпоративных отношений. Рассмотрены внешние механизмы регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления: рынок и связанные с ним риски деятельности корпораций, нормы корпоративного законодательства, сложившиеся этические и культурные нормы и ценности.

Механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления действуют в рамках неустойчивой

русской модели корпоративного управления. Опираясь на теории исторической матрицы общества С.Г. Кирдиной и институциональных ловушек В.М. Полтеровича, раскрыта противоречивость корпоративного управления, проявляющаяся в его институциональной недостаточности. Предложено авторское определение институциональной недостаточности корпоративного управления, являющейся острым противоречием между потребностью в норме и возможностями её внедрения в практику корпоративного управления.

Глава 2. Исследование механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления (на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области)

Теоретико-методологический анализ корпоративного управления как системы социальных взаимодействий показал актуальность проведения эмпирических исследований, направленных на изучение механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления. Российская практика корпоративного управления в основном представлена исследованиями крупнейших корпораций страны (Газпром, Лукойл, Сибнефть и др.). В последние годы повысилось внимание к средним промышленным корпорациям. Это связано с проявлением их высокой адаптивности к условиям неустойчивой внутренней и внешней среды. Средний бизнес в ряде сегментов рынка демонстрирует высокие темпы своего роста. В 2011 году Правительство РФ учредило Агентство стратегических инициатив, одной из задач которого является поддержка быстро развивающегося среднего бизнеса; на Совете Федерации Федерального Собрания РФ 29 января 2014г. были обсуждены меры по реализации государственной промышленной политики, затрагивающие интересы средних компаний; рейтинговое агентство «Эксперт РА» провело исследование «Управление средним бизнесом: лучшие практики» (2010г.)⁹², опубликовало итоги интерактивного опроса, проведенного на конференции «Лидеры среднего бизнеса» (2013г.)⁹³.

В ходе общероссийских исследований были уточнены критерии в определении «средняя корпорация». В соответствии методикой рейтингового агентства «Эксперт РА» промышленные корпорации относятся к средним, если их годовая выручка входит в диапазон от 350 млн. руб. до 5 млрд. руб. В соответствии с этим критерием в выборку нашего социологического исследования

92 Управление средним бизнесом: лучшие практики [Электронный ресурс] / Рейтинговое агентство «Эксперт РА». Режим доступа: URL: <http://raexpert.ru/project/gazeli/2010/resume/> (дата обращения: 6.12.2013).

93 Лидеры среднего бизнеса [Электронный ресурс] / Рейтинговое агентство «Эксперт РА». Режим доступа: URL: <http://raexpert.ru/project/gazeli/2013/resume/> (дата обращения: 16.02.2014).

вошли средние промышленные корпорации Тамбовской области: ОАО «Пигмент», ОАО «Электроприбор», ОАО «Тамбовмаш», ОАО «МЛРЗ «Милорем» (Приложение 1).

2.1. Анализ механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления

Целью нашего исследования является анализ механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления в средних промышленных компаниях Тамбовской области методом контент-анализа их годовых отчетов⁹⁴, что требует решения следующих задач:

- уточнить внешние и внутренние условия развития корпораций;
- определить сложившуюся модель собственности в корпорациях;
- охарактеризовать субъекты и участников корпоративного управления;
- проанализировать внутренние и внешние механизмы регулирования социальных взаимодействий в корпоративном управлении;
- рассмотреть вопросы социальной ответственности корпораций.

Уточним основные тенденции в развитии корпораций Тамбовской области. Для этого обратимся к оценке внешней и внутренней среды, в которой действуют корпорации. *Внешняя среда* для осуществления бизнес-процессов оценивается в тамбовских компаниях как не вполне благоприятная. Однако несмотря на трудности, промышленные компании области за последние три года (2010г.-2013г.) демонстрируют положительную динамику своего развития, получают прибыль, выплачивают дивиденды. Индекс промышленного производства области составил в 2012 году 112,5%, существенно превысив общероссийский - 102,6%. В

94 Годовой отчет ОАО «Электроприбор» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. Режим доступа: URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=3109&type=2> (дата обращения: 20.07.2013); Годовой отчет ОАО «Пигмент» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. Режим доступа: URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=1154&type=2> (дата обращения: 20.07.2013); Годовой отчет ОАО «Тамбовмаш» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. Режим доступа: URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=7195&type=2> (дата обращения: 20.07.2013); Годовой отчет ОАО «МЛРЗ Милорем» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. Режим доступа: URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=28408&type=2> (дата обращения: 20.07.2013).

2013 году, соответственно, 106,3% и 100,3%⁹⁵. По данным нашего исследования, свое положение в отрасли предприятия оценивают положительно - 73,9%, считая его «устойчивым», «конкурентоспособным». *Внутренняя среда* во многом обеспечивает условия и возможности стабильного развития компаний. Рост прибыли промышленные компании осуществляют в основном за счёт наращивания производственного потенциала и сбыта выпускаемой продукции (36,5%), технического перевооружения (26,8%), модернизации производства и инфраструктуры (26,7%), повышения уровня производительности труда (5%) с общей тенденцией на самофинансирование (рассчитано по приложению 5). Создавая задел для развития, большинство компаний превышают запланированные затраты на техническое перевооружение за счет сокращения средств на поддержку социальных программ. Среди социальных проблем для промышленных корпораций на первый план вышла невозможность в полной мере удовлетворить потребность в высококвалифицированных кадрах, на что оказывает влияние продолжающаяся в области естественная убыль населения. Помимо этого, смена поколений в трудовых коллективах обернулась кадровым голодом вследствие непрестижности рабочей профессии и невысокой зарплаты. Среднемесячная заработная плата в области составила к концу 2013 года 19,1 тыс. руб.

Развитие средних промышленных корпораций области осуществляется в специфической для каждой из них форме. Данные контент-анализа зафиксировали основные тенденции в развитии корпораций, проявляющиеся под сильным воздействием *рыночных механизмов*. Одна из тамбовских компаний (ОАО «Пигмент»), заняв для себя благоприятную отраслевую нишу, продолжает наращивать мощности, выстраивает технологические цепочки, расширяет производство, монополизировала отраслевой рынок по отдельным видам продукции, создает дочерние фирмы в смежных отраслях, управляющую компанию для

95 Основные итоги социально-экономического развития Тамбовской области за 2012 год [Электронный ресурс] / Администрация Тамбовской области. Режим доступа: URL: <http://ekon.tmbadm.ru/econom/30584.html> (дата обращения: 24.07.2013); Основные итоги социально-экономического развития Тамбовской области за 2013 год [Электронный ресурс] / Администрация Тамбовской области. Режим доступа: URL: <http://ekon.tmbadm.ru/econom/30584.html> (дата обращения: 25.04.2014).

эффективного руководства бизнесом, сеть специализированных магазинов и, успешно конкурируя на внешнем рынке, вступает в долговременные договорные отношения с российскими и зарубежными партнерами. Другая компания (ОАО «Электроприбор») выбирает путь развития в рамках мощной холдинговой структуры, получая наилучшие условия для устойчивого развития производства и реализации высокотехнологичной и наукоемкой продукции. Третья (ОАО МЛРЗ «Милорем») вступает в организационно-правовые отношения партнерства с другими компаниями, владельцами пакетов акций корпорации в размере более 26%. Компания получает партнеров, взявших на себя посреднические функции в установлении связей с поставщиками и заказчиками, и в свою очередь сосредоточивает усилия на развитие своей основной продукции. Четвёртая (ОАО «Тамбовмаш») осуществляет диверсификацию продукции, осваивает новый рынок сбыта.

Идущие в компаниях процессы подтверждаются изменениями, которые происходят в структуре органов корпоративного управления, в частности в составе совета директоров (Таблица 8). Расчет данных сделан по Приложению 5 «Состав советов директоров».

Таблица 8.

Социальная структура советов директоров
средних промышленных корпораций Тамбовской области

ОАО «Пигмент»	ОАО МЛРЗ «Милорем»	ОАО «Тамбовмаш»	ОАО «Электроприбор»
1. Председатель совета директоров - директор по стратегическому развитию «Пигмент», Тамбов 2. Исполнительный директор ООО «Управляющая компания «КРАТА», Тамбов 3. Генеральный директор ООО «Управляющая компания «КРАТА»,	1. Председатель совета директоров - зам.ген.директора по развитию производства «Милорем», Мичуринск 2. Генеральный директор «Милорем», Мичуринск 3. Первый зам.ген.директора «Милорем», Мичуринск 4. Зам.ген.директора	1. Председатель совета директоров - директор по стратегическому развитию «Тамбовмаш», Тамбов 2. Директор ООО «Урал-Инвест», Пермь 3. Директор ООО «Полимер», Пермь. 4. Менеджер ООО «ФПП-Нефтехимпром»,	1. Председатель совета директоров – первый зам. ген.директора по производству и поставкам ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», СПб. 2. Исполнительный директор ОАО «Электроприбор», Тамбов 3. Директор по экономике и

<p>Тамбов 4. Финансовый директор ОАО «Пигмент», Тамбов 5. Пенсионер, Тамбов 6. Первый вице-президент ЗАО «Росхимнефть», Москва 7. Генеральный директор «ЭКОРД S.A.R.L.», Москва</p>	<p>по корпоративному развитию ЗАО «Транссервисгруп», Тверь. 5. Зам. ген. директора ООО Сервистраснклиринг, Саратов. 6. Начальник эконом. отдела ООО Сервистраснклиринг, Саратов 7. Зам. ген. директора ООО «Эктолсервис», Брянск. 8. Зам. ген. директора ООО «СЦОСПС», Московская обл. 9. Зам. ген. директора ООО «ТРК», Брянск</p>	<p>Пермь 5. Охранник ООО «ЧОП «Россь», Пермь.</p>	<p>финансам ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», СПб. 4. Нач. отдела таможенного оформления ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», СПб. 5. Глав. бухгалтер ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», СПб. 6. Директор департамента правовых вопросов ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», СПб. 7. Директор департамента корпоративного управления ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», СПб.</p>
---	---	---	---

Можно заметить, что представительство в советах директоров от внутренних акционеров (то есть тех, которые одновременно являются или связаны с топ-менеджментом корпорации) может быть различным: в ОАО «Пигмент» оно составляет 71,4%, в ОАО МЛРЗ «Милорем» - 33,3%, в ОАО «Тамбовмаш» - 20,0%, в ОАО «Электроприбор» - 14,3%. Соответственно, оставшиеся места в совете директоров распределяются между представителями внешних акционеров. Эти показатели являются признаком прихода в компанию новых акционеров, изменений «правил игры» для участников корпоративных отношений, появления новых текущих и стратегических задач в области корпоративного управления.

Информация о *владельцах собственности* является наиболее закрытой и не представлена в годовых отчетах компаний. Однако на основе анализа открытой информации о владении акциями членами совета директоров, иных аффилированных лиц и при заключении крупных сделок можно сделать следующие выводы: 1) Основной пакет акций принадлежит небольшой группе

акционеров. Например, в ОАО «Пигмент» 36% всех акций находятся в собственности 6 членов совета директоров. 2) Органы корпоративного управления возглавляют зачастую контролирующие акционеры. Из них каждый второй является председателем совета директоров, каждый четвертый занимает пост генерального директора компании. Таким образом, крупные собственники компании непосредственно участвуют в контроле деятельности менеджмента, что соответствует инсайдерской модели корпоративного управления.

Рассмотрим деятельность *совета директоров как субъекта корпоративного управления, его возможности внутреннего регулирования взаимодействия* между акционерами, менеджментом и другими участниками корпоративных отношений. Для анализа использованы данные Таблиц 8 и 9. Расчет данных Таблицы 9 сделан по Приложению 5 «Состав совета директоров».

Таблица 9.

Социальные характеристики членов советов директоров средних
промышленных корпораций Тамбовской области

	Средний возраст, лет	Образование, %	Социальный статус, %	Число членов совета директоров, владеющих акциями, %	Число членов совета директоров от внешних акционеров, %
Председатель Совета директоров	60	высш.-100	100 -топ-менеджеры	50,0%	25,0%
Исполнительный орган – Генеральный директор	43	высш.-100	100 -топ-менеджеры	25,0%	Нет
Члены совета директоров	42	высш.-91 средн.-9	81,3 - топ менеджеры 13,7 - менеджер, служащий, пенсионер	4,5%	77,2%

В инсайдерской модели управления, где главные позиции заняты контролируемыми акционерами или менеджерами, представляющими их интересы, совет директоров может играть номинальную роль, либо он фактически становится главным исполнительным органом компании, либо происходит

перевод совета директоров в режим консультативного совета. Были получены показатели, сигнализирующие о проблемах в деятельности советов директоров корпораций: частота заседаний совета директоров (до 30-ти в год) может свидетельствовать о доминировании исполнительских функций; отсутствие комитетов при совете директоров может свидетельствовать о выполнении советом директоров консультативной или декоративной роли; формальная роль совета директоров может проявляться как в чрезмерной многочисленности состава совета директоров (9 человек), так и в наличии в его составе неспециалистов, молодых людей без жизненного и профессионального опыта и др.

Социальная роль совета директоров зависит не только от объективных факторов: структуры распределения собственности, правовых норм, но и включает личностные характеристики конкретных владельцев и менеджеров. Краткая социальная характеристика членов совета директоров дается в Таблице 9 и выглядит следующим образом.

Председателями советов директоров, средний возраст которых 60 лет, как правило, являются лица, которые непосредственно связаны с организацией и развитием производства в течение многих лет, имеют опыт корпоративного управления, хорошо знают историю компании, некоторые стояли у истоков создания компании («красный директор»), в половине случаев владеют долей акционерного капитала, являясь крупными собственниками. Исполнительный орган возглавляется в основном руководителями новой генерации, средний возраст которых 43 года. Они приобрели опыт работы уже в новых рыночных условиях и имеют, как правило, техническое и второе финансово-экономическое или юридическое образование. В большинстве случаев генеральные директора корпораций не имеют доли в акционерном капитале, это высокооплачиваемые топ-менеджеры, готовые к решению задач по развитию корпорации. Среди членов советов директоров имеются представители менеджеров среднего звена (13,7%) и незначительна доля тех, кто имеет среднее образование. Мотивы их представительства в советах директоров могут быть различны (представление независимого директора, назначение «своего человека», нехватка

профессиональных кадров и пр.). Каждый второй из членов советов директоров не достиг сорока лет.

В работе органов корпоративного управления прослеживаются две положительные тенденции. Первая - это внимание к строгому соблюдению законодательных норм при проведении корпоративных процедур, принятии решений, одобрении крупных сделок и сделок с заинтересованностью и др., что способствует снижению конфликтов интересов. Вторая - попытка советов директоров сформировать стратегию развития корпорации. В Таблице 10 даются смысловые характеристики понимания стратегических целей развития корпорации. Расчет данных сделан по Приложениям 3 и 5.

Таблица 10.

Основные смысловые единицы, характеризующие стратегические направления развития средних промышленных корпораций Тамбовской области на 2013-2015 годы

Направление развития	Стратегическое развитие %	Смысловые характеристики
производственное	70,5	модернизация, техническое перевооружение, новые производства, увеличение объёмов производства и продаж, экологическая безопасность и конкурентоспособность продукта, улучшение обслуживания, рост прибыли.
социально-экономическое	15,9	увеличение заработной платы, улучшение условий труда, повышение социальной защищенности, создание новых рабочих мест, улучшение условий жизни.
корпоративное управление	13,6	увеличение стоимости предприятия, укрепление команды единомышленников, достижение лидерских позиций на рынке, повышение качества менеджмента.

Из таблицы следует, что на 70,5% стратегия развития корпораций определяется решением производственных задач: модернизацией, техническим перевооружением, освоением новых производств. Вопросы социально-экономического развития рассматриваются в 15,9% случаев. Основные смыслы определяются увеличением заработной платы, улучшением условий труда, повышением социальной защищенности персонала и пр. Корпоративное управление в 13,6% ассоциируется с увеличением стоимости компании,

укреплением команды единомышленников, достижением лидерских позиций на рынке, качественным менеджментом. Разработка стратегии развития промышленных корпораций области находится в начале своего пути. Отдельные корпорации (ОАО МЛРЗ «Милорем») только планируют начать работу над стратегическим планом развития, включая в него вопросы финансово-хозяйственной, маркетинговой, кадровой и социальной политики.

Шагом вперед на пути улучшения организации корпоративного управления стало введение должности корпоративного секретаря (ОАО МЛРЗ «Милорем», ОАО «Тамбовмаш»), берущего на себя техническую подготовку проведения общих собраний акционеров, заседаний совета директоров, своевременное раскрытие корпоративной информации, работу с корпоративными документами и т.п.

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 положительно - 66,2% (Приложение 3).

Анализ годовых отчетов компаний дал характеристику основных групп *стейкхолдеров и отношения к ним в корпорациях* (Рисунок 10). Распределение информации показало, что для тамбовских компаний значимы следующие группы: *потребители/заказчики (31,8%), персонал (28,7%), конкуренты (14,7%), поставщики (11,6%)*. Меньше всего информации отведено кредиторам (6,2%), партнерам (6,2%), представителям государства (0,8%).



Рисунок 10. Распределение информации о стейкхолдерах средних промышленных корпораций Тамбовской области (рассчитано по Приложению 6)

Отношение корпораций к стейкхолдерам варьируется от положительного до нейтрального и отрицательного (Таблица 11).

Таблица 11.

Диапазон эмоционального отношения в компаниях к стейкхолдерам

Стейкхолдеры	Эмоциональное отношение (положительное+: нейтральное-0; отрицательное -)	Уровень эмоционального настроения в %
потребители	+	100,0
поставщики	+	88,2
персонал	+	81,6
партнеры	+	72,7
государственные органы власти	0	50,0
банки (кредиторы)	-	88,9
конкуренты	-	60,0

Различия в отношениях к стейкхолдерам связаны с деятельностью компаний в сложных, неопределенных условиях риска. Жесткая конкуренция ставит компании в зависимость от *потребителя* и его покупательских интересов.

Потребителями средних корпораций являются крупные, средние, мелкие предприятия различных отраслей ближнего и дальнего зарубежья. У промышленной корпорации численность потребителей ее продукции может быть более 2000 (ОАО «Пигмент») или незначительной, ограниченной определенной сферой (ОАО МЛРЗ «Милорем»). Для промышленных корпораций ориентация на качество выпускаемой продукции становится основным вектором в модернизации и технологическом перевооружении их производства. Положительное отношение (100%) к потребителям определяет маркетинговую политику компаний. Она направлена на рост численности постоянных потребителей, использование прямых каналов сбыта продукции через сеть своих магазинов, участие в выставках, дилерскую сеть.

Основным резервом развития промышленных корпораций является *персонал*: рядовые работники, специалисты, менеджеры. Отмечено повышение уровня образования персонала: выросло число работников с высшим, средним специальным образованием и тех, кто имеет степень кандидата наук (ОАО «Электроприбор»). Положительное отношение к персоналу (81,6%) проявляется в развитии системы обучения и подготовки кадров, в частности, путем подготовки специалистов под планируемое будущее производство. Соблюдаются трудовые соглашения. Увеличивается среднемесячная зарплата, предпринимаются меры по созданию благоприятных, безопасных условий труда, внедрению эффективной мотивации труда. Для этого используются традиционные меры морального (Доска почета, почетные грамоты, благодарственные письма) и материального (премии) стимулирования. За счет оптимизации состава персонала повысилась производительность труда. Несмотря на благоприятные тенденции, связанные с взаимоотношениями с персоналом, трудноразрешимыми проблемами для корпораций остаются: влияние инфляции на зарплату, ограниченные возможности найма новых работников, сохранение дефицита технических и квалифицированных специалистов. Кадровые службы компаний продолжают ориентироваться на решение краткосрочной задачи - удержание кадров, не обращаясь к долгосрочным задачам качественного развития состава персонала.

Поставщики являются третьей по значимости для компаний группой стейкхолдеров, взаимоотношения с которой строятся на позитивной основе - 88,2%. Они представлены сетью различных российских и зарубежных предприятий. Сотрудничество осуществляется с фирмами Великобритании, Германии, Индии, Китая, Южной Кореи, Белоруси, Украины и др. Количество поставщиков у одного предприятия может достигать 1200 (ОАО «Пигмент»). Промышленные корпорации области дорожат проверенными многолетними связями, основывая свои отношения на доверии. Для предотвращения издержек, связанных с выбором недобросовестного поставщика, для компаний предпочтительно проводить их конкурсный отбор, открытые аукционы в электронной форме.

Партнёрам среди групп стейкхолдеров отведен небольшой объем информации - 6,2%. По отношению к ним сложилась положительная ориентация на долгосрочные устойчивые связи - 72,7%. Отношения партнёрства между компаниями сформированы на основе интегрирования в технологический процесс, приобретения доли капитала в бизнесе своего партнера. Промышленные корпорации опасаются нарушения равновесия в партнерских отношениях, которое приводит к социальным конфликтам, потерям в бизнесе.

Отношения *с конкурентами* рассматриваются как один из главных вопросов во взаимодействии со стейкхолдерами. На него приходится 14,7% всего объема информации, с преобладанием отрицательного отношения к конкурентам - 60,0%. Обострение конкуренции представляет угрозу для развития компаний. Основную опасность для себя они видят в росте на отраслевом рынке дешевой импортной продукции с большой долей контрафакта и фальсификата; ограниченности масштабов отраслевого рынка; росте цен на сырье, который ведет к сокращению объемов выпускаемой продукции и получаемой прибыли. Конкурентами для тамбовских компаний являются китайские производители, предлагающие продукцию по более низким ценам. Жесткая конкурентная борьба разворачивается и между российскими производителями. Продукция ОАО МЛРЗ «Милорем» конкурирует с тремя российскими компаниями, ОАО

«Электроприбор» - с шестью компаниями. Продукция ОАО «Тамбовмаш» конкурирует с похожей продукцией двух тамбовских промышленных компаний - ОАО «Ниихимполимер», выпускающего уникальный продукт на основе высокой научной технологии, и ОАО «Корпорация «Росхимзащита», имеющего постоянный пакет государственных заказов. ОАО «Пигмент» занимает свою нишу на отраслевом рынке. Компания увеличивает долю своей продукции на внутреннем рынке, доводя ее, например, по органическим пигментам - до 40%, по красителям - до 30%, по присадкам к бензину - до 27% и т.п.

Кредиторами для промышленных корпораций являются банки, крупные акционеры. Краткосрочность, высокие проценты, специальные условия погашения кредитов сформировали в бизнес-сообществе негативный настрой (88,9%) к банкам. При неблагоприятном изменении процентных ставок по заемным средствам погасить кредиторскую задолженность банкам, поставщикам, подрядчикам становится все сложнее (ОАО МЛРЗ «Милорем»). Недовольство в корпорациях вызывает то, что трудно, а порой невозможно, оценить информацию о мерах, предпринимаемых банками по отношению к заемщикам (ОАО «Тамбовмаш», ОАО «Пигмент»).

Отношение к *государственным структурам* в промышленных компаниях сдержанно. Объем информации о взаимодействиях с государственными органами власти оказался самым небольшим - 0,8%. Промышленные компании области ожидают от государства поддержку в развитии бизнеса, заключения контрактов, налоговых льгот и невмешательства в их внутренние дела. Результаты контент-анализа показывают, что компании выражают свою заинтересованность во взаимодействии с государственными органами, но препятствие к нему видят в бюрократизме. При заключении контрактов с государством компании сталкиваются с различными ограничениями, необходимостью дополнительных согласований, коррекции закупок, работ и услуг для государственных нужд, а также в предоставлении большого объема различной документации, в том числе содержащую коммерческую тайну (ОАО «Тамбовмаш»).

Таким образом, в корпорациях сложилось разнонаправленное отношение к

стейкхолдерам: от положительного отношения к потребителям и персоналу до отрицательного отношения к кредитным организациям. Обращает на себя внимание факт отсутствия во всех корпорациях области специальных программ по взаимодействию со стейкхолдерами.

Оценим внешние механизмы, регулирующие общие правила корпоративных взаимодействий. Федеральному законодательству, правилам и нормативным актам государственного регулятора рынка ценных бумаг (Банка России), постановлениям правительства, федеральных ведомств и служб соответствует в среднем 30,7 % информации о корпоративных нормах (Таблица 12).

Таблица 12.

Сведения об использовании правовых норм в средних промышленных корпорациях Тамбовской области (%) (по Приложению 3)

		%	«Милорем»	«Пигмент»	«Тамбовмаш»	«Электроприбор»
Корпоративные правовые нормы	Федеральные нормы	30,7	13,0	33,3	44,4	31,3
	Внутренние документы	57,3	82,6	55,6	44,4	43,8
	Кодекс корпоративного поведения	12,0	4,3	11,1	11,1	25,0

Из перечня применяемых в компаниях федеральных норм используется несколько федеральных законов (Таблица 13).

Таблица 13.

Перечень нормативных документов, применяемых средними промышленными корпорациями Тамбовской области в корпоративном управлении

Федеральные нормативные акты (ФЗ - федеральные законы)	Внутренние нормативные документы	Кодекс корпоративного поведения
31,4% - ФЗ «Об акционерных обществах» 26,2% - ФЗ «О рынке ценных бумаг»	45,0% - Устав компании 9,0% - Положение о Совете директоров 4,6% - Положение о выплате	100 % - не имеют собственного Кодекса корпоративного

<p>5,3% - Налоговый кодекс РФ 5,3% - Гражданский кодекс РФ 5,3% - Трудовой кодекс РФ 5,3% - ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для государственных и муниципальных нужд» 5,3% - Федеральное природоохранное законодательство 5,3% - Распоряжение ФКЦБ России (позднее ФСФР) «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» 5,3% - Приказ Минфина РФ и ФКЦБ России «О порядке оценки стоимости чистых активов акционерных обществ» 5,3% - Приказ ФСФР «Об утверждении Положения о порядке раскрытия информации эмитентами ценных бумаг»</p>	<p>вознаграждений 4,6% - Положение о заключении договоров с заинтересованностью. 4,6% - План технической реконструкции и организации производства на 2012 год 4,6% - Перспективный план техреконструкции и организации производства на 2013-2015гг. 4,6% - Программа по охране окружающей среды 4,6% - Программа поддержания и улучшения системы менеджмента качества 4,6% - Политика в области качества 4,6% - Руководство по качеству 4,6% - Приказ генерального директора по учетной политике 4,6% - Приказ генерального директора по налоговому учету</p>	<p>управления; кодекс, принятый в 1994 году, (Электроприбор) – устаревший, не выполняет своих функций</p>
---	--	--

Во-первых, чаще всего применяется Федеральный закон «Об акционерных обществах» (31,3%). Наиболее востребованными являются статьи о проведении общего собрания акционеров, счетной комиссии, порядке заключения крупных сделок, выплате дивидендов, раскрытии информации. Во-вторых, на практике часто применяется Федеральный закон «О рынке ценных бумаг» (26,2%) и связанные с ним нормативные акты Банка России, Минфина РФ, в том числе о раскрытии информации. В-третьих, в практике корпоративного управления применяются природоохранное законодательство, государственные нормативные требования охраны труда, Налоговый и Гражданский кодексы с внесенными в них поправками; законодательство, регулирующее отношения по закупке товаров, работ и услуг для государственных и муниципальных нужд и др.

Тем не менее в ходе контент-анализа был получен высокий процент негативных оценок правового обеспечения корпоративной деятельности - 77,3% (Приложение 4). Отмечено, что трудности в корпоративном управлении возникают из-за несовершенства законодательства, имеющих в нем пробелов, противоречивости правовых норм, усложнения нормативной базы. Так, в годовом

отчете ОАО «Тамбовмаш» приводятся примеры противоречий ведомственных документов с нормами федерального законодательства, ставящих под угрозу соблюдение коммерческой тайны, или принятых федеральных норм, вводящих такую систему ограничительных правил, которые затрудняют ведение коммерческой деятельности.

Например, Поручение Председателя Правительства РФ № ВП-П13-9308 от 28.12.2011 г., имеющее гриф «ДСП», противоречит нескольким федеральным законам. Требования «Технического регламента Таможенного союза о безопасности системы индивидуальной защиты (СИЗ)» не блокируют распространение на рынке контрафактной продукции. ФЗ «О размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» от 21.07.2005 г. и ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011г. затрагивают данные, имеющие коммерческую тайну. ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (вступил в силу с 1 января 2014 года) вносит значительные изменения в правила определения начальной цены госконтракта, правила оценки заявок на участие в госзакупках, правила изменения и расторжения госконтракта, правила надзора за деятельностью государственных и муниципальных заказчиков.

Среди *внутренних регуляторов* взаимодействия субъектов и участников корпоративного управления основное место занимают документы, регулирующие внутрикорпоративную деятельность корпораций, - 57,3% (Таблица 12). К наиболее важным из них отнесены устав компании (45,0%) и положение о совете директоров (9,0%). Помимо них в корпоративном управлении востребованы положения о выплате вознаграждений, о заключении договоров, а также планы, программы, связанные с развитием корпораций.

«План технической реконструкции и организации производства на 2012 год» и «Перспективный план технической реконструкции и организации производства на 2013-2015 гг.», «Программа по охране окружающей среды», «Программа поддержания и улучшения системы менеджмента качества», «Политика в области качества», «Руководство по качеству».

Среди внутренних документов корпораций отсутствует собственный кодекс корпоративного управления, хотя продекларировано руководство нормами общероссийского Кодекса корпоративного управления и этическими нормами делового сообщества. Таким образом, уровень разработанности корпоративных норм управления в соответствии с международными стандартами остается в корпорациях недостаточным.

Широкий спектр взаимодействий между участниками корпоративных отношений регулируется на основе *договоров*. Данные контент-анализа свидетельствуют о многочисленности самых различных видов сделок, проводимых корпорациями (поставка продукции, приобретение нового оборудования, возмездные услуги, долгосрочная аренда, покупка движимого и недвижимого имущества, залоговые сделки готовой продукцией под банковские гарантии, сделки с заинтересованностью и др.). В среднем на корпорацию за отчетный период приходилось до 10-ти существенных сделок.

Договоры являются механизмом, регулирующим отношения между заинтересованными сторонами и обеспечивающим недопущение конфликтов интересов. Примером, который дается на вставке, является заключение ОАО МЛРЗ «Милорем» дилерского соглашения и договора о займе. Они включают прописанный механизм взаимодействия между производителем и дилером, компанией и кредитором, который обеспечивает соблюдение интересов обеих сторон. Тем не менее, эти договоры имеют существенный недостаток. В них не прописаны меры, которые могут наступить при невыполнении договоров по разным обстоятельствам, что может создать условия для конфликта интересов между сторонами.

1. Дилерское соглашение между ОАО «МЛРЗ «Милорем» («Производитель») и ООО «Трансрегионкомплект» («Дилер»)

1.«П.» наделяет «Д.» правом маркетинга и сбыта продукции на Российские Железные Дороги в пределах территории Российской Федерации и ближнего зарубежья («Территория»).2. «Д.» производит поиск заказчиков и реализует продукцию «П.». 3. Виды реализуемой продукции указываются в Спецификации, являющейся частью Дилерского соглашения. 4.Срок действия Дилерского соглашения наступает с момента его подписания. 5. Для осуществления коммерческой деятельности «Д.» заключает с «П.» договоры поставки товара. 6. Условия оплаты и поставки в договорах должны предусматривать гарантированную оплату продукции «П.» в месячный срок с даты ее получения на склад «Т.». 7. «Д.» приобретает продукцию со скидкой. 8. Скидка устанавливается «П.» и может быть пересмотрена. 9. Цена продукции с учетом скидок фиксируется в спецификации к заключенному сторонами договору поставки. 10. Порядок заказа, изготовления, сдачи-приемки продукции, сроки поставки продукции, ответственность и санкции указываются непосредственно в договорах поставки.

2. Договор займа между ОАО «МЛРЗ «Милорем» (Общество) и ЗАО «УК «ТрансСервисГрупп» предоставляется для пополнения оборотных средств .»

1.Заем предоставляется на год и может быть продлен по соглашению Сторон. 2. Сумма займа составляет два миллиона рублей. 3. Заем предоставляется денежными средствами

путем перечисления их на расчетный счет «О.», указанный в Договоре. 4. Заем может быть предоставлен частями. 5. За пользование денежными средствами «О.» обязуется выплатить проценты в размере 8,25. 6. Отсчет срока по начислению процентов начинается с даты перечисления средств на расчетный счет «О.». 7. Выплата процентов производится одновременно с перечислением всей суммы займа.

Совершенствование договорных отношений следует рассматривать как одно из важных направлений развития корпоративного управления.

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 корпорации по отношению к трудовому коллективу, общественным организациям, обществу в целом.

Категория «корпоративная социальная ответственность» анализируется на основе Приложений 2 и 3 и представлена на Рисунке 11.



Рисунок 11. Виды корпоративной социальной ответственности среднего бизнеса Тамбовской области

Видно, что из общего объема информации на социальную политику приходится 41,7%, корпоративную культуру - 25,0%; на отношение к экологическим проблемам - 20,8%; на этические принципы ведения бизнеса - 12,5%.

Результаты анализа показали, что социальная политика компаний направлена на обеспечение *базовых* основ социальной защищенности и соблюдение социальных гарантий для персонала. К ним относятся: своевременная заработная плата, необходимые пособия, медицинское страхование, обучение по охране труда, аттестация работников, приобретение средств индивидуальной защиты, обеспечение спецодеждой, бесплатное питание, лечебно-оздоровительная деятельность, оздоровительный детский лагерь, здравпункт, образовательная деятельность. Часть компаний вынуждена снижать расходы на социальную сферу, снимая с баланса содержание столовых, оздоровительных детских лагерей и пр. Например, на социальную сферу затраты могут составлять 3,7% от чистой прибыли (ОАО «Тамбовмаш»).

По нашему мнению, в корпоративном управлении сложилось понимание, что культура дает компаниям определенные преимущества. Это отразилось в определении смыслов культуры, которые встречаются в тексте годовых отчетов промышленных корпораций: значимое конкурентное преимущество, инструмент повышения производительности труда, вовлеченность в деятельность компании, чувство членства единого коллектива, повышение лояльности сотрудников, улучшение их информированности. Контент-анализ показал, что культурная деятельность расценивается в корпорациях как маркетинг производимой продукции, рекламные акции, участие в международных выставках, ярмарках, симпозиумах, выпуск корпоративной газеты, организация спортивных праздников, конкурсов, детских утренников, молодежных слетов, чествования ветеранов, фотовыставок.

Уделяется внимание *экологическим проблемам*. Оно проявляется в стремлении корпораций не только выполнять природоохранное законодательство, но и осуществлять мониторинг окружающей среды. Текстуально в экологическую политику включают следующие смысловые значения: соблюдение природоохранного законодательства, рациональное использование природных ресурсов, повышение уровня экологической безопасности, содержание очистных сооружений, утилизация отходов, выпуск продукции, которая обеспечивает

экологическую безопасность окружающей среды и человека, мониторинг качества подземных вод, атмосферного воздуха, питьевой воды, сточных вод.

Деловая этика входит в норму и практику корпоративной жизни промышленных корпораций региона. Контент-анализ дал небольшой объем текста, который свидетельствует о рационализации отношений в среднем бизнесе, подчиненности 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 выплаты без задержек заработной платы работникам, а также участвовать в благотворительных акциях. Например, ОАО «Тамбовмаш» выделяет на благотворительность 0,02% от чистой прибыли.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность рассматривается в среднем бизнесе как выполнение базовых требований социальной политики, природоохранного законодательства, проведение мониторинга окружающей природной и социальной среды. Существует понимание прямой связи между корпоративной культурой и социальной ответственностью бизнеса. Плохим тоном является какое-либо публичное допущение нарушений этики деловых отношений. Однако документы о корпоративной социальной ответственности, правила корпоративной этики в корпорациях отсутствуют.

Итак, теоретическая значимость изучения корпоративного управления как системы социальных взаимодействий получила эмпирическое подтверждение в исследовании механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области.

Средние корпорации составляют основу развития промышленного производства в регионе. В ходе исследования выявлено, что внешняя среда неблагоприятна для деятельности средних корпораций, возможности их устойчивого и динамичного развития связаны в первую очередь с их внутренней средой (самофинансирование, модернизация производства). Под влиянием

рыночных механизмов средние промышленные корпорации развиваются, используя различные пути: монополизация внутреннего отраслевого рынка по отдельным видам продукции (ОАО «Пигмент»), вхождение в холдинговые структуры (ОАО «Электроприбор»), специализация выпускаемой продукции (ОАО МЛРЗ «Милорем») или ее диверсификация (ОАО «Тамбовмаш»).

Корпоративное управление в регионе осуществляется на основе инсайдерской модели, при которой крупные акционеры участвуют в корпоративном контроле над деятельностью топ-менеджмента. Основной пакет акций принадлежит небольшой группе акционеров, органы корпоративного управления возглавляют, как правило, контролирующие акционеры, каждый второй из них является председателем совета директоров, каждый четвертый занимает пост генерального директора компании.

Анализ внутренних механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления показывает, что роль совета директоров в средних промышленных корпорациях Тамбовской области формализована, направлена в основном на обеспечение соблюдения законодательных норм при проведении корпоративных процедур. Отмечается, что разработка стратегии развития промышленных корпораций Тамбовской области находится пока на первоначальном этапе, но органами корпоративного управления предпринимаются попытки её создания.

В ходе исследования получена характеристика основных групп стейкхолдеров и отношения к ним в корпорациях. В корпорациях сложилась положительная ориентация на взаимодействие в первую очередь с потребителями, заказчиками, во вторую очередь - с поставщиками; в третью очередь - с персоналом, в четвертую очередь - с партнерами. Нейтральные отношения продемонстрированы к представителям государственных органов власти. Отрицательная ориентация сложилась в первую очередь по отношению к банкам, во вторую очередь – к конкурентам.

Выявлены результаты, характеризующие внешние и внутренние правовые механизмы регулирования взаимодействий субъектов и участников

корпоративного управления. Выявлен высокий процент негативных оценок правового обеспечения корпоративной деятельности, связанных с несовершенством законодательства, имеющимися в нем пробелами, противоречивостью норм. 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. Взаимодействие участников корпоративных отношений на основе договоров имеет общие недостатки при их заключении.

В результате исследования получена характеристика корпоративной социальной ответственности, которая включает в себя соблюдение базовых социальных гарантий для персонала, признание важности корпоративной культуры и этики деловых отношений, внимание к экологическим проблемам.

2.2. Анализ механизмов согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления

Целью социологического исследования методом анкетного опроса стало изучение механизмов согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления. В соответствии с поставленной целью потребовалось решать следующие задачи:

- оценить уровень корпоративного управления и сбалансированности интересов участников корпоративных отношений;
- оценить уровень удовлетворенности ожиданий участников корпоративных отношений;
- показать источники возникновения конфликтов интересов и возможность их разрешения;
- уточнить мотивы поведения, оказывающие влияние на систему

взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления.

Механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления определяются на основе таких показателей, как оценка деятельности органов корпоративного управления, уровень сбалансированности интересов субъектов и участников корпоративного управления, защита прав акционеров, контроль деятельности менеджмента, удовлетворенность ожиданий участников корпоративных отношений состоянием корпоративного управления; разрешение корпоративных конфликтов; мотивы поведения участников корпоративных отношений.

Уровень корпоративного управления компании определяется деятельностью её органов управления. Анкетный опрос уточнил характеристику деятельности органов корпоративного управления, полученную в ходе контент-анализа.

Результаты ответов респондентов на вопрос: «Оцените деятельность органов корпоративного управления Вашей компании» были измерены по пятибалльной шкале и зафиксированы в Таблице 14.

Таблица 14.

Оценка респондентами деятельности органов корпоративного управления компании

	5		4		3		2		1		оценка
	*	%	*	%	*	%	*	%	*	%	
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 (в баллах)											3,2

*количество ответивших респондентов

В таблице представлена оценка респондентами деятельности органов корпоративного управления: общего собрания акционеров (1), совета директоров (2), комитетов совета директоров (3), исполнительного органа (4), корпоративного секретаря (5). Наблюдается последовательность: снижение «хорошей» оценки (5+4): совет директоров - 62,0%; общее собрание акционеров - 44,0%; исполнительный орган - 44,0%; корпоративный секретарь - 36,0%; комитеты совета директоров - 26,0% и рост «неудовлетворительной» оценки (2+1) – соответственно: 7,0%; 14,0%; 10%; 25,0%; 30%. Наиболее высокие баллы были получены советом директоров (3,6), исполнительным органом (3,4), общим собранием акционеров (3,2), более низкие баллы у корпоративного секретаря (3,0), комитетов совета директоров (2,7). Полученные оценки связаны с особенностями функционирования органов корпоративного управления. Одно из объяснений более высокой оценки совета директоров может быть связано с систематическим участием данного органа в подготовке и принятии наиболее важных корпоративных решений. Оценка исполнительного органа может отражать сложившееся мнение как о допустимых ошибках менеджментом компании, так и о потребности в новом руководителе и квалифицированной команде. Оценка общего собрания акционеров фиксирует формализованный характер деятельности этого органа, который зачастую сводится к утверждению решений по предложению совета директоров. Деятельность корпоративного секретаря может ассоциироваться с выполнением чисто технических функций. Достаточно низкая оценка комитетов совета директоров может быть вызвана не только недостатками в их работе, но и отсутствием у респондентов информации об их деятельности. В целом деятельность органов корпоративного управления оценивается в 3,2 балла, что свидетельствует о сложившемся удовлетворительном уровне корпоративного управления в компаниях.

Полагаем, что если сложившаяся система корпоративного управления в промышленных корпорациях области находится на среднем уровне, то ей сложно обеспечивать высокую сбалансированность взаимодействий между участниками

корпоративных отношений. На Рисунке 12 приводится оценка уровня сбалансированности интересов участников корпоративных взаимодействий.

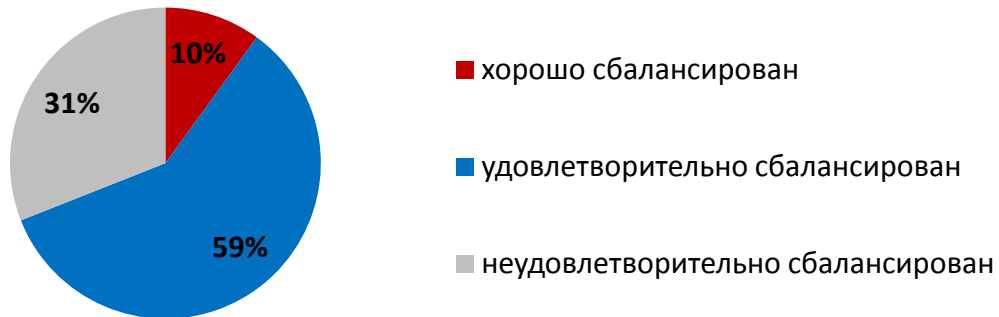


Рисунок 12. Уровень сбалансированности интересов участников корпоративных взаимодействий

По мнению 59% респондентов, уровень сбалансированности интересов участников корпоративных взаимодействий является удовлетворительным, 31% считают его неудовлетворительным и только 10% - хорошим. В среднем это составило 2,8 балла.

В любых условиях главным для системы корпоративного управления остается обеспечение защиты прав собственности акционеров, контроля действий менеджмента. Ответы респондентов на вопрос: «...как бы они оценили уровень защиты прав собственности акционеров в целом» распределились следующим образом. По мнению 24% респондентов, уровень защиты прав собственности акционеров снизился, 28% респондентов полагают, что он скорее вырос, для 48% респондентов он не изменился. Таким образом, по оценке респондентов, уровень защиты прав собственности акционеров остается в целом стабильным.

Взаимодействие с *миноритарными акционерами* оценивается большинством респондентов как удовлетворительное - 55,0% и хорошее - 24,0%. Полагаем, что на взаимоотношения с миноритариями положительное влияние оказала выплата компаниями дивидендов по итогам последних нескольких лет. В то же время, по оценке каждого пятого респондента (21,0%), эта область корпоративного управления остается пока неудовлетворительной. Полученные в

ходе исследования данные соответствуют оценке «удовлетворительно» - 3 баллам.

Контроль советом директоров деятельности *топ-менеджмента* оценивается в корпорациях выше среднего уровня, и только 10,0% респондентов полагают, что контроль неудовлетворителен (Таблица 15).

Таблица 15.

Уровень корпоративного контроля деятельности топ-менеджмента (%)

отличный	хороший	удовлетворительный	неудовлетворительный
7,0	34,0	48,0	10,0

Эффективность контроля действий менеджмента респонденты связывают с традиционным набором методов (Таблица 16).

Таблица 16.

Методы контроля действий топ-менеджмента (%)

МЕТОДЫ	%
проверки независимого аудитора	62%
отчеты на заседаниях совета директоров по исполнению решений	55%
принятие административных мер по результатам финансовой отчетности	41%
внедрение системы материального и морального стимулирования	34%
контроль сделок с заинтересованными лицами	28%
раскрытие информации о доходах	24%
принятие кодекса корпоративного управления	21%
отделение собственника от управления	10%

Среди них - проверка независимого аудитора (62%), отчеты топ-менеджеров об исполнении ими решений совета директоров (55%), административные меры воздействия к менеджерам по результатам финансовой отчетности (41%); контроль сделок с заинтересованными лицами (28%); раскрытие информации о доходах менеджеров (24%). Контроль деятельности менеджмента не ограничивается административными мерами и санкциями. Он увязывается с необходимостью учета интересов топ-менеджмента на основе внедрения систем материального и морального стимулирования (34%). Доступность и открытость корпоративной информации составляет одно из основных условий обеспечения контроля действий менеджмента. Другим условием эффективного контроля, по мнению респондентов, является принятие Кодекса корпоративного управления, в

котором должны быть зафиксированы используемые меры по контролю и прописана ответственность менеджеров за результаты их деятельности (21%).

Система социальных взаимодействий между субъектами и основными участниками корпоративного управления ориентирована на достижение баланса их интересов. Уровень сбалансированности интересов раскрывается на основе анализа понятия «удовлетворенность», которое фиксирует сбалансированность ожиданий участников корпоративных отношений и оценку их реального осуществления. В ходе исследования были получены ответы об уровне «...удовлетворения ожиданий основных участников корпоративных отношений по определенным показателям» с использованием шкалы: «удовлетворен полностью», «удовлетворен отчасти», «не вполне удовлетворен», «полностью не удовлетворен». Ответы респондентов систематизированы в Таблицу 17 с расчетом показателей частных индексов удовлетворенности по восьми группам: акционеры, персонал, профсоюз, потребители/заказчики, партнеры, государственные служащие, представители общественных организаций, научно-технические специалисты. Для расчета индекса уровня корпоративного управления была использована методика расчета ожиданий, принятая в Левада – центре.

В соответствии с методикой расчета ожиданий Левада-центра из доли положительных ответов (удовлетворены полностью и отчасти) вычитается доля отрицательных (не удовлетворены полностью и отчасти) и к этой разнице прибавляется 100, чтобы исключить появление отрицательных величин. Значение индекса меняется от 0 до 200. Индекс равен 100, когда доля положительных и отрицательных ответов одинакова. Снижение индекса ниже 100 означает преобладание отрицательных ответов. Формула расчета частных индексов: 1 частн. = $(X-Y)+100$, где X - доля положительных оценок (ответов); Y – доля отрицательных оценок (ответов)⁹⁶. Например, расчет уровня корпоративного управления по признаку « участие в получении части прибыли (дивидендов)» осуществлен по приведенной ранее формуле: $H = (78 - 22) + 100$; $H = 156$. Полученный индекс показывает, что уровень корпоративного управления выше среднего уровня. Логика подхода к расчету последующих индексов корпоративного управления идентична вышеприведенному.

96 См.: Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социологические исследования. 2009. №1. С. 38.

Уровень удовлетворенности ожиданий основных групп участников
корпоративных отношений (в %)

Участники корпоративных отношений	Удовлет. полностью	Удовлет. отчасти	Не вполне удовлет.	Не удовлет. полностью	Индекс корпоративного управления	Ранги показателей
1. акционеры – интегральный индекс					125	III
1.1. участие в получении части прибыли (дивидендов)	14	64	22		156	3
1.2. долгосрочный рост компании	18	41	41		118	8
1.3. предсказуемость корпоративной политики	4	46	38	12	100	12
1. персонал					102	V
2.1. заработанная плата	21	36	36	7	114	9
2.2. премии, бонусы	4	43	43	11	93	14
2.3. карьерный рост	11	39	43	7	100	12
3. профсоюзы					95	VI
3.1. соблюдение социальных прав	4	40	37	19	88	15
3.2. качество трудовой жизни персонала	7	44	30	19	102	11
4. потребители/заказчики					147	I
4.1. качество продукции	14	72	14		172	1
4.2. адекватная ценовая политика	14	61	21	4	150	5
4.3. персонифицированный подход к их потребностям	4	56	33	7	120	7
5. партнеры по бизнесу					123	IV
5.1. укрепление совместных позиций на рынке	7	67	26		148	6
5.2. снижение рисков	7	52	37	4	118	9
5.3. предсказуемость отношений	4	44	48	4	96	13
6. государственные служащие					140	II
6.1. соответствие деятельности компании правовым нормам	15	62	23		154	4
6.2. уплата налогов	19	61	12	8	160	2
6.3. создание новых рабочих мест	8	45	35	12	106	10
7. представители общественных организаций					94	VII
7.1. соответствие социальной, экологической политики компании действующим законодательным нормам	7	37	45	11	88	15

7.2. социальная ответственность бизнеса		50	38	12	100	12
8. научно-технические специалисты					79	VIII
8.1. реализация творческих потребностей	4	44	41	11	96	13
8.2. общественное признание	7	33	45	15	80	16
8.3. качество жизни	4	26	59	11	60	17

Для удобства анализа полученные данные были сгруппированы и ранжированы по интегральным индексам корпоративного управления (Таблица 18).

Таблица 18.

Интегральные индексы удовлетворенности ожиданий основных групп участников корпоративных отношений, ранги и общий индекс уровня корпоративного управления в промышленных корпорациях Тамбовской области

Основные группы участников корпоративных отношений	Интегральный Индекс	Ранг
потребители / заказчики	147	1
государственные служащие	140	2
акционеры	125	3
партнеры	123	4
персонал	102	5
профсоюз	95	6
общественные организации	94	7
научно-технические специалисты	79	8
Интегральный индекс корпоративного управления	113	

На основе полученных индексов удовлетворенности ожиданий основных групп участников корпоративных отношений охарактеризуем состояние корпоративного управления в промышленных корпорациях Тамбовской области. Опрос респондентов подтвердил, что ориентация корпоративного управления на ожидания *потребителей* дает положительный результат. Потребители имеют самый высокий интегральный индекс удовлетворенности продукцией промышленных компаний (147). Они высоко оценивают потребительское качество продукции (172), отмечают взвешенную ценовую политику корпорации (150) и критикуют компании за маркетинговую политику, в которой не всегда

выдерживается персонифицированный подход к требованиям заказчиков (120).

Государственные служащие оценивают систему корпоративного управления выше среднего. Их интегральный индекс удовлетворенности ожиданием в корпоративном управлении равен 140. Ожидания государственных служащих оправдываются в области уплаты налогов, выполнения законодательных норм корпорациями (соответственно 154 и 160). Несколько ниже показатель, связанный с организацией новых рабочих мест (106). Социологическое исследование, проведенное на основе контент-анализа, показало, что половина исследуемых корпораций снизило численный состав персонала, но одновременно с этим наращивает объемы продукции. Поэтому организация новых рабочих мест проводится там, где открываются новые технологические линии, модернизируется или расширяется производство.

В 2012 году увеличили число рабочих мест: «Пигмент» -55 и «Милорем» -100. Сокращение рабочих мест произвели «Электроприбор» -173 и «Тамбовмаш» -151. Общее сокращение рабочих мест составило 169 чел.

Уровень удовлетворенности ожиданий *акционеров* превышает средний - 125. Он связан с достаточно высоким уровнем удовлетворения акционеров получением дивидендов (156), их скептическим отношением к долгосрочному росту капитализации компании (118) и неудовлетворенностью непредсказуемой корпоративной политикой (100).

Индекс уровня удовлетворенности *партнерскими* отношениями составляет 123. Подтверждается высокая ценность долговременных партнерских отношений, уровень удовлетворенности которыми выше среднего (148). Индексы показывают действие отрицательной тенденции: уровень партнерских отношений снижается в условиях рисков (118) и ведет к непредсказуемости отношений (96).

Удовлетворенность *персонала* управлением в корпорации соответствует среднему уровню (102). Устойчивость развития компаний обеспечивает персоналу средний уровень удовлетворенности зарплатой (114), возможностями карьерного роста (100). Однако вопросы материального, морального стимулирования не оправдывают ожидания персонала. Индекс уровня корпоративного управления по этому показателю составляет 93.

Профсоюз занимает более критичную позицию в корпоративных отношениях (95). Не оправдывают ожиданий профсоюзных организаций соблюдение социальных прав работников (88) и внимание к качеству трудовой жизни персонала (102).

Представители *общественных организаций* не вполне удовлетворены уровнем социальной ответственности бизнеса (100). Их ожиданиям не соответствует деятельность корпораций в социальной и экологической сферах (88). Индекс удовлетворенности корпоративным управлением у представителей общественных организаций составляет 94.

С группой *научно-технических служащих* связан наиболее низкий уровень удовлетворенности ожиданий (79). Эта часть персонала не просто ограничена в реализации своих творческих возможностей (96), но уровень её общественного признания сегодня реально низок (80). Переход к рынку болезненно отразился на этой группе участников корпоративных отношений. Качество своей жизни научно-технический персонал оценивает низко. Ему соответствует низкий индекс удовлетворенности корпоративным управлением - 60. Объяснение причин следует искать не только в объективных, отраслевых особенностях развития корпораций, но и в чувстве разочарования, профессиональной невостребованности. Данная группа стейкхолдеров выпадает из поля зрения системы корпоративного управления, растворяясь в «персонале». Требуется принятие комплексных компенсационных и стимулирующих мер по улучшению социального положения научно-технических работников на общегосударственном, региональном, корпоративном уровнях. В сложившейся ситуации возлагать на аутсайдеров, которыми являются эти специалисты, ведущую роль в осуществлении в промышленных корпорациях инновационных изменений не представляется реалистичным.

Интегральный показатель корпоративного управления в промышленных компаниях области соответствует среднему уровню - 113. Корпоративное управление промышленных корпораций направлено на укрепление взаимодействий с заказчиками/потребителями, поддержание отношений с

государственными службами, избегания с их стороны судебных и штрафных санкций. Данная ориентация промышленных корпораций является исходным условием выстраивания соответствующих отношений с акционерами и партнерами. Проблемы решения вопросов с персоналом, общественными организациями, профсоюзами занимают вторичные позиции в корпоративном управлении. Совершенствование корпоративного управления, переход к инвестиционному развитию корпорации видится в изменении позиции научно-технических сотрудников в корпоративных отношениях.

Актуальной для средних промышленных корпораций остается *проблема конфликтов* (Рисунок 13).



Рисунок 13. Частота конфликтов интересов в корпорации

Конфликты интересов чаще всего происходят между тремя группами: 1) акционерами и топ-менеджерами (59%), 2) менеджментом и персоналом (55%) и с 3) конкурентами (41%). Далее по степени убывания фиксируются конфликты с: 4) государственными органами и партнерами по бизнесу (28%), 5) потребителями/заказчиками и 6) между крупными и мелкими акционерами (21%). Редки конфликты: 7) между членами совета директоров (10%) и исполнительным органом, а также между 8) членами совета директоров (7%)

Одним из наиболее хорошо 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 вопросы: «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 выбора отрицательного (в последнюю очередь). Полученные результаты раскрывают социальное поле интересов участников корпоративных отношений, которые удовлетворяются по мере их значимости (Рисунок 14).

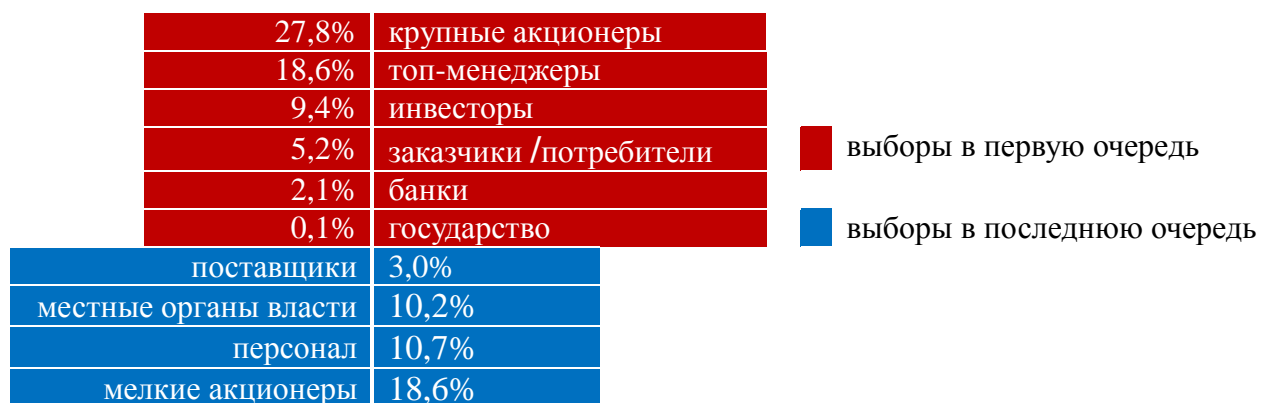


Рисунок 14. Приоритеты в реализации интересов групп участников корпоративного управления (%)

Удовлетворение интересов крупных акционеров (27,8%) и топ-менеджеров (18,6%) в средних региональных компаниях стоит на первом месте. В выборе респондентов в пользу инвесторов (9,4%), заказчиков/потребителей (5,2%), банков (2,1%) и государства (0,1%) подтверждается зависимость компании 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. 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 отразятся на положении корпорации в целом.

Для разрешения конфликтов интересов практикуется с различной степенью результативности использование формальных правовых регуляторов. *Федеральные законы и правовые нормы* задают рамки правового поля деятельности корпораций (Рисунок 15).

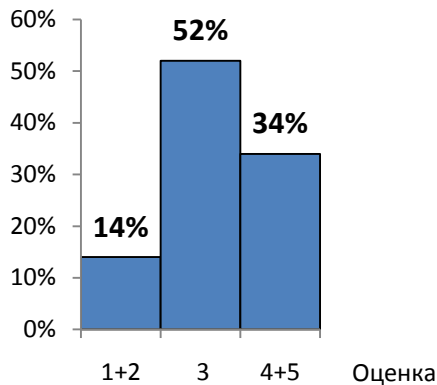


Рисунок 15. Оценка соответствия действующего законодательства интересам участников корпоративных отношений

Уровень соответствия федеральных законов интересам участников корпоративных отношений в половине случаев оценивается как «удовлетворительный» (52%). Только 1/3 респондентов (34%) высказала удовлетворение «хорошим» уровнем законодательных норм.

Разработка *внутренних документов* может детализировать законодательные нормы и повлиять на формирование системы корпоративного управления в конкретной компании. Этому мнению придерживается в целом 83% респондентов (Рисунок 16).

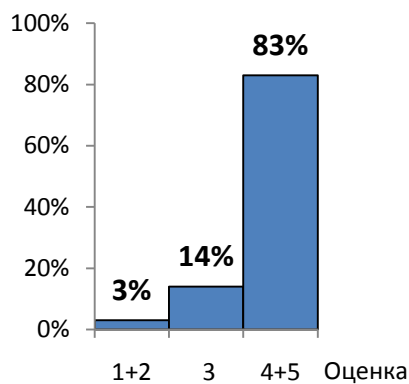


Рисунок 16. Оценка внутренних документов как условия формирования системы корпоративного управления

В исследовании была отмечена ценность полуформализованных документов корпоративных взаимодействий - договоров. Практика заключенных договоров представлена на Рисунке 17.

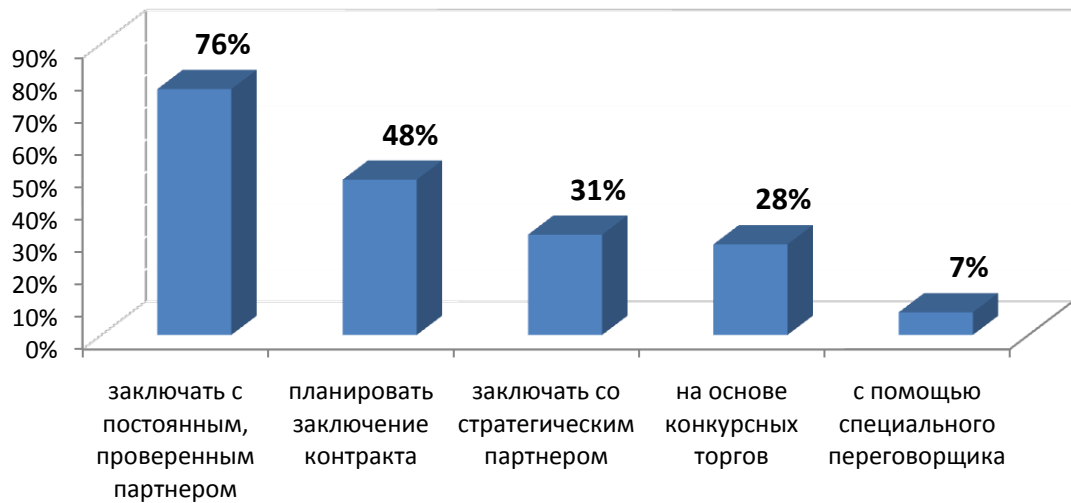
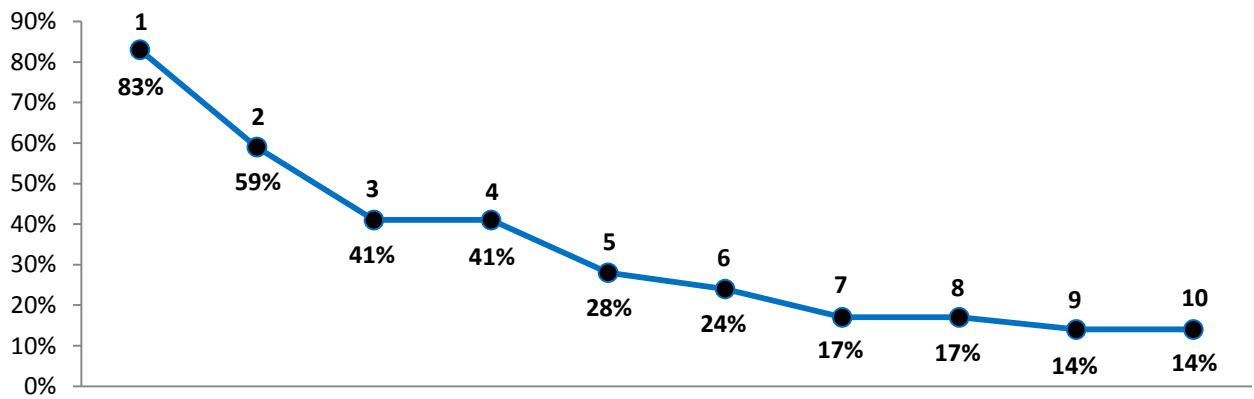


Рисунок 17. Практика заключения договоров (%)

Было подтверждено, что приоритетом при заключении соглашений пользуются договоры с постоянным, уже проверенным партнером (76%), а соглашения с новыми партнерами должны готовиться заранее (48%). Предпочтительными являются также договоры, заключаемые со стратегическим партнером (31%), или на основе конкурсных торгов (28%). Вопрос о привлечении опытного переговорщика-профессионала (медиатора) для заключения выгодного договора не является достаточно актуальным для участников корпоративных отношений (7%).

Ответы респондентов на вопрос: «К каким структурам компании не обратятся за помощью по защите своих прав и разрешению корпоративных конфликтов?» раскрывают правовые ориентации участников корпоративных отношений средних промышленных корпораций (Рисунок 18).



(1. криминальные структуры; 2. предприниматели; 3. общественные организации; 4. СМИ; 5. уполномоченный по правам бизнеса; 6. региональная администрация; 7. федеральные органы власти; 8. третейский суд; 9. арбитражный суд; 10. медиатор)

Рисунок 18. Структуры, к которым средние корпорации не обратятся за помощью по защите своих прав и разрешению корпоративных конфликтов

Показательно, что участники корпоративных отношений не ищут помощи у криминальных структур (83%); маловероятной считают найти поддержку у других предпринимателей, отягощенных своими проблемами (59%); получение защиты от СМИ и общественных организаций также не вызывает доверия (41%). По-прежнему среди субъектов управления и стейкхолдеров имеется достаточная доля тех, кто не будет обращаться ни к уполномоченному по правам бизнеса (28%), ни к региональным властям (24%), ни к федеральным органам власти (17%), ни в третейский суд (17%). Однако правовой нигилизм не свойственен участникам корпоративных отношений. Обычной практикой для решения спорных вопросов стало обращение в арбитражный суд. Доля тех, кто не намерен обращаться в судебные органы или к специальному переговорщику (медиатору), является незначительной (соответственно 17% и 14%).

Участники корпоративных отношений для решения своих проблем предпочитают использовать неформальное общение с властью (Рисунок 19).

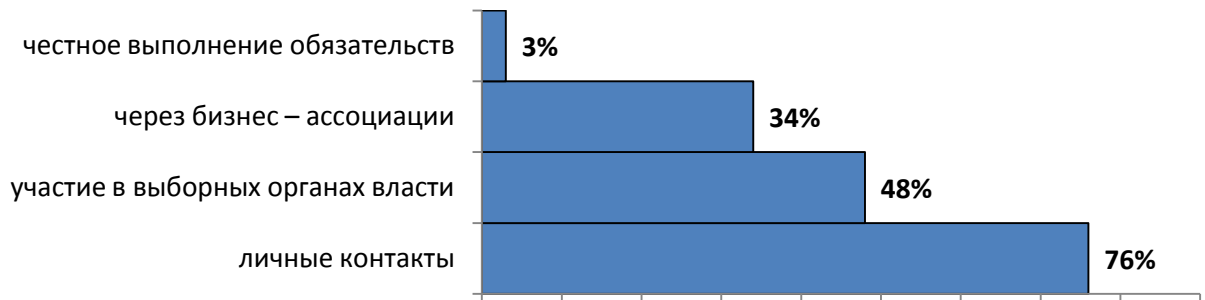


Рисунок 19. Предпочтительные формы взаимодействия участников корпоративных отношений с властью

Наиболее эффективными считаются личные контакты - 76%, участие в выборных органах власти - 48% и использование своего членства в бизнес-ассоциациях - 34%. «Честное выполнение своих обязательств/контрактов перед государством/бюджетом» выбрали 3%.

Среди участников корпоративных отношений преобладают удовлетворительные оценки соблюдения норм делового общения (59%). Уровень удовлетворенности деловым общением оценивается около 3 баллов (Рисунок 20).



Рисунок 20. Уровень удовлетворенности соблюдением норм делового общения (%)

В ходе исследования были уточнены мотивы поведения субъектов корпоративного управления (Таблица 19).

Мотивы поведения участников корпоративных отношений

Мотивы	Содержание	%	Средний %
Целерациональные ценности	прибыль	93	63,4
	контроль	69	
	выгода	66	
	конкуренция	59	
	монополизм	28	
Социально-психологические ценности	готовность к риску	45	38,0
	порядок	45	
	преданность делу	38	
	деловая культура	34	
	доверие	28	
	консерватизм	21	
Оппортунистические антиценности	корысть	24	19,0
	обман	24	
	беспринципность	24	
	эгоизм	14	
	дискриминация	7	
Этические ценности	справедливость	14	8,0
	честность	7	
	равноправие	3	

Целерациональные ценности составляют основные мотивы корпоративного поведения. Среди них: прибыль (93%), контроль (69%), выгода (66%), конкуренция (59%) и стремление к монополии (28%). Все они мотивируют экономические устремления респондентов. Важное место занимает социально-психологический комплекс мотивов. В нем выделяются ценности: готовность к риску (45%), стремление к порядку (45%), преданность делу (38%) и деловая культура (34%). Существенную роль играет доверие (28%) как важная ценность для участников корпоративных отношений. Представители корпоративного сообщества отмечают, что оппортунистические мотивы не редкость в корпоративных взаимоотношениях. Чаще всего проявляются такие антиценности, как корысть, обман, беспринципность (24%). Несколько реже - эгоизм (14%) и дискриминация участников корпоративного поведения (7%). Опрос показал, что этические ценности как мотивы поведения стейкхолдеров встречаются, но очень редко. Среди них: справедливость (14%), честность (7%), равноправие (3%). В бизнес-сообществе нет альтруизма. Здесь поведение может зависеть от форс-

мажорных обстоятельств и действий по принципу «ничего личного».

Таким образом, выбор поведения чаще всего осуществляется на основе целерациональных мотивов - 63,4%; социально-психологических мотивов - 38%. Редко - на основе оппортунистических мотивов - 19%, этических мотивов - 8%.

Таким образом, в ходе эмпирического исследования на основе метода анкетного опроса участников корпоративных отношений получена характеристика механизмов согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления и определен сложившийся уровень корпоративного управления в средних промышленных корпорациях области.

Анкетный опрос уточнил характеристику деятельности органов корпоративного управления, полученную в ходе контент-анализа. Сложившийся средний уровень корпоративного управления в промышленных корпорациях Тамбовской области обеспечивает удовлетворительный уровень сбалансированности взаимодействий участников корпоративных отношений. Уровень защиты прав собственности акционеров в целом остается стабильным, уровень защиты прав миноритарных акционеров оценивается как удовлетворительный, контроль совета директоров управленческой деятельности топ-менеджмента оценивается выше среднего уровня.

Сбалансированность интересов основных групп участников корпоративных отношений раскрывается на основе анализа понятия «удовлетворенность», фиксирующего сбалансированность ожиданий участников корпоративных отношений. Исследование показало, что участники корпоративных отношений имеют разный уровень удовлетворенности своих ожиданий состоянием корпоративного управления компаний: от наиболее высокого - у потребителей, государственных служащих, акционеров, партнеров; до более низкого - у персонала, профсоюзов и общественных организаций, научно-технических специалистов.

Актуальной для средних промышленных корпораций является проблема конфликтов интересов участников корпоративных отношений. Конфликты интересов чаще всего происходят между тремя группами участников:

акционерами и топ-менеджерами, менеджментом и персоналом, с конкурентами. Конфликты интересов в корпорации преодолеваются на основе приоритетного удовлетворения интересов, в первую очередь - крупных акционеров, во вторую очередь – топ-менеджеров. Слабо учитываются интересы поставщиков, местных органов власти, персонала, мелких акционеров. Конфликты интересов разрешаются на основе норм федерального законодательства, которые соответствует интересам более половины участников корпоративных отношений; внутренних корпоративных документов; договоров с постоянными партнерами.

В мотивационной системе поведения субъектов и участников корпоративного управления главными являются целерациональные мотивы - прибыль. Среди моральных мотивов выделяется справедливость.

В ходе исследования была подтверждена выдвинутая гипотеза. Механизм регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления сложился как удовлетворительный, что обеспечивает средний уровень удовлетворенности корпоративным управлением как системы социальных взаимодействий.

2.3. Совершенствование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий

Теоретико-методологический анализ корпоративного управления и эмпирическое исследование показали необходимость совершенствования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий на основе внешних и внутренних механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления, к которым относятся действующие правовые, этические и культурные нормы и правила.

С целью совершенствования законодательных норм и правил при их разработке, принятии и применении следует обратить внимание на целый ряд факторов и особенностей:

Учет особенностей принятия и применения законодательных норм. На Рисунке 21 приведено мнение респондентов о факторах, которые препятствуют функционированию законодательных норм.

I Особенности принятия и внедрения законодательных норм	<ul style="list-style-type: none"> ● 61% ● 43% ● 39% ● 14% 	различное толкование одной нормы лоббирование противоречивость норм ошибки в применении
II Ослабление контроля соблюдения законодательства	<ul style="list-style-type: none"> ● 25% ● 25% ● 11% 	коррупционные схемы безнаказанность нарушение внутреннего документооборота
III Субъективные факторы	<ul style="list-style-type: none"> ● 32% ● 29% ● 21% ● 4% 	отсутствие квалификации отсутствие воли руководителя установки сознания и поведения игнорирование мотивации участников корпоративного управления
IV Системные недостатки	<ul style="list-style-type: none"> ● 11% ● 11% ● 3% 	нормы противоречат исторически сложившимся правилам отсутствуют интегрирующие документы несовершенство налоговой системы

Рисунок 21. Факторы, препятствующие функционированию законодательных норм

В силу обобщенности и зачастую противоречивости норм их можно толковать и применять по-разному, с различными последствиями; часть законов лоббируется и принимается в интересах определенных групп, в ущерб интересов других; новые правовые нормы могут вступать в противоречие с уже действующими; в судебной практике допускаются ошибки.

Ослабление контроля соблюдения законодательства приводит к использованию коррупционных схем, технологий «ухода» от контроля, распространению безнаказанности за невыполнение нормативных правил. Этому способствуют также недостатки проведения контроля внутреннего документооборота при принятии и реализации решений в корпорации.

ного характера также могут в той или иной Свойства личстепени негативно влиять на применение правовых норм в практике корпоративного управления. Чаще всего отмечается отсутствие квалифицированных кадров, умеющих без

искажений применять новые нормы; отсутствие доброй воли у руководителей компаний проводить, контролировать, исполнять нормативные требования; установки сознания и сложившиеся стереотипы препятствуют восприятию новых норм; не учитывается мотивация поведения основных участников корпоративного управления.

Было отмечено, что зачастую новые нормы противоречат исторически сложившимся правилам поведения; отсутствуют интегрирующие документы корпоративного управления, типа законодательно закреплённого Кодекса корпоративного управления и т.п.

Необходимо учитывать, что существуют самые различные источники искажения правовых норм: непонимание необходимости развития системы корпоративного управления, неумение договариваться с основными участниками корпоративных отношений, невнимание к обучению, оппортунизм в поведении.

Одним из направлений совершенствования корпоративного управления должно стать *преодоление недооценки значения внутренних документов* как регуляторов согласования интересов участников корпоративных отношений. Для решения этой задачи предлагается использовать следующие меры:

Создать комплекс обязательных внутренних документов, содержащих понятное описание основных принципов и процедур корпоративного управления. К ним относятся: положения об общем собрании акционеров, совете директоров, комитетах совета директоров, исполнительном органе, корпоративном секретаре, ревизионной комиссии, процедурах внутреннего контроля, дивидендной и информационной политике, корпоративном документообороте и др.

Систематизировать корпоративные документы, используя, например, метод инкорпорации. При инкорпорации в корпоративные документы вносятся все последующие изменения, устраняются устаревшие положения и противоречия, дублирующие предписания. Тем самым корпоративное поведение субъектов и участников корпоративного управления становится более предсказуемым.

Принять кодекс корпоративного управления, содержащий принципы и прописанные стандарты взаимодействия и согласования интересов участников

корпоративных отношений с учетом специфики деятельности корпорации. Это обеспечит возможность предупреждения рассогласованности в нормах, повышения эффективности социальных взаимодействий. Кодекс корпоративного управления должен обеспечивать решение таких управленческих задач, как соблюдение прав акционеров, выстраивание эффективной работы совета директоров, уточнение требований к членам совета директоров, рекомендации по построению системы вознаграждений членов органов управления и ключевых работников компании, рекомендации по дополнительному раскрытию существенной информации о компании и подконтрольных ей организациях, рекомендации по процедуре проведения существенных корпоративных действий (увеличение уставного капитала, листинг и делистинг ценных бумаг, реорганизация, существенные сделки).

Внедрить систему информационной поддержки корпоративного управления - комплекс средств, направленный на сбор, хранение, аналитическую обработку и предоставление информации. Она может включать системы бизнес-интеллекта (хранилище данных; OLAP-систему как одного из лучших программных продуктов для многомерного анализа данных; средства интеллектуального анализа данных; средства построения запросов и отчетов) и отдельные аналитические приложения, в частности, для внутреннего документооборота⁹⁷.

Эффективность корпоративного управления связана с *повышением востребованности договорных регуляторов социальных взаимодействий*: коллективных трудовых соглашений с персоналом, договоров с заказчиками, поставщиками, контрактов с менеджерами и другими лицами. Необходимо совершенствовать их правовую основу и соблюдать в договорных отношениях принципы деловой этики. Совершенствование корпоративного управления на основе договорных отношений включает комплекс рекомендаций, среди которых необходимо обратить внимание на следующие:

97 См.: Исаев Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент: информационный аспект. М.: Высшая школа экономики, 2010. С. 103-104, С. 169-193.

Договоры должны заключаться на длительный срок и с наиболее полным обоснованием прав и условий взаимоотношений сторон. Положительным примером является заключение коллективных договоров с трудовым коллективом корпорации. Они заключаются, как правило, на три года и включают в себя принципы и нормы оплаты труда, расписанные по профессиям и квалификациям; фиксируемый объем минимальной оплаты труда, обязательства ее повышения в соответствии с инфляцией; условия труда и меры наказания за дисциплинарные нарушения; вопросы стимулирования, социальные и бытовые условия труда и жизни персонала; оговаривается право на забастовку; предусматриваются права администрации на сокращение персонала, ликвидацию фирмы, решение спорных вопросов через суд и пр. Следует учитывать также, что в условиях нестабильности общественной жизни первоначальный договор может оказаться неэффективным. Более адаптированным к таким условиям является «отношенческий» подход к контрактам, который включает результирующий опыт взаимодействия, приобретенный сторонами.

Совершенствование контрактных отношений направлено на соблюдение контроля за собственностью, а также за деятельностью топ-менеджмента. Важной управленческой задачей является предотвращение мошенничества, невозможных финансовых и репутационных потерь, к которым может вести деятельность топ-менеджеров. Поэтому рекомендуется разработка программы по предотвращению оппортунистического поведения менеджеров. Она может основываться на знании использования менеджментом различных способов присвоения средств собственников. Среди них выделяют: создание финансовых пирамид; использование трансфертных цен через подставные фирмы; расширение корпораций сверх разумных пределов и пр.⁹⁸

Для улучшения соглашений с топ-менеджерами в контракт встраивают систему материального стимулирования. Менеджеры получают часть вознаграждения в виде акций компании и, становясь акционерами, получают

98 См.: Эффективный контракт с топ-менеджером. Глава из аналитического доклада регионального общественного фонда ИНДЕМ «Стимулы, эффективность, коррупция» [Электронный ресурс]. М., 2004. Режим доступа: URL: http://old.e-xecutive.ru/publications/aspects/newfolder3601/article_2314/ (дата обращения: 18.08.2013).

дополнительный материальный интерес в её развитии. Система вознаграждений может основываться на опционах. Однако следует учитывать то, что система опционов зачастую стимулирует потребительское отношение менеджеров к компании и не всегда является удачным средством согласования отношений. Менеджеры также получают разовые вознаграждения, привязанные к сделкам компании.

При заключении контракта рекомендуется включать в него процедуру увольнения топ-менеджера, которое может представлять сложность. Топ-менеджер является наемным сотрудником, который принимается и увольняется на основании трудового договора в соответствии с трудовым законодательством. Но его деятельность и порядок увольнения одновременно регулируются Федеральным законом «Об акционерных обществах», по которому прекратить полномочия генерального директора компании может только собрание акционеров или совет директоров. Строгое соблюдение требований законодательства, а также четко прописанная процедура в трудовом контракте позволит избежать судебных разбирательств, потерянных за это время активов компании.

Таким образом, совершенствование правовых норм в области корпоративного управления можно осуществлять, придерживаясь принципа комплементарности, то есть соблюдая взаимосвязь и взаимозависимость между законодательными актами, внутренними корпоративными документами и договорными отношениями.

На социальные взаимодействия участников корпоративного управления оказывают влияние, помимо формальных норм и правил, неформальные этические и культурные нормы и правила. Согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления *основывается на моральных принципах и постулатах этического кодекса*. Наше исследование показало, что респонденты оценили соблюдение моральных обязательств между деловыми партнерами в среднем на 3 балла: «хорошо» оценили 24%, «удовлетворительно» - 59%, «неудовлетворительно» - 17%. В деловой этике наиболее актуальными являются

вопросы уважения интересов партнеров, клиентов, общества в целом и не причинения вреда. Для закрепления подобных взаимодействий компании принимают на себя моральные обязательства по отношению к другим участникам корпоративного управления, например, такие, как продекларированные в этическом кодексе «Принципы международного бизнеса» (1994г.)⁹⁹. Среди них:

клиентам - высокое качество товаров и услуг, честность в рекламе, уважение;

работникам - достойная оплата и условия труда, охрана труда, равные права и возможности трудоустройства;

акционерам и инвесторам – доверительные отношения, обязанность менеджеров по гарантированию справедливой прибыли, свободный доступ к информации;

поставщикам – справедливые, честные, долговременные и устойчивые отношения, развитие отношений, обмен информацией, своевременная оплата поставок согласно условиям договоров;

конкурентам - взаимное уважение, развитие открытых рынков, отказ от использования сомнительных средств достижения конкурентных преимуществ, уважение прав собственности;

местному населению - поддержание безопасности, уважение, спонсорские акции, участие в общественной жизни.

Принятие этических обязательств представляет собой неформальное соглашение корпорации с ее стейкхолдерами о единых нормах поведения и подкрепляет комплекс сложившихся формализованных договорных отношений с ними. Несомненно, что коллизии рынка зачастую противоречат этическим нормам. В этой связи внедрение этических норм в практику является сложной управленческой задачей. Её решение зависит от научных подходов к проблеме формирования этических норм, уровня организационного развития корпорации и

99 См.: Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России [Электронный ресурс] / Корпоративный менеджмент. № 2. 2002. Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/12.shtml> (дата обращения: 08.09.2013); Принципы международного бизнеса (Декларация Ко). Режим доступа: URL: http://www.socio-research.ru/svd/cnt/ru/fldr_mainmenu/fldr_publications/fldr_textbooks/cnv_businessculture/fldr_chap_04

конкретных решаемых ею задач, которые для каждой компании являются уникальными.

Совершенствование корпоративного управления как системы социального взаимодействия *осуществляется на основе культурных норм* и является одной из самых востребованных управленческих задач. Корпоративное управление начинается с анализа корпоративной культуры, определения целей её изменения и формирования в соответствии с набором определенных корпоративных ценностей. В исследованиях этой проблемы отмечается, что корпоративные отношения должны ориентироваться на ценности: уважение, доверие, творчество, признание ценности человеческого капитала. Особой трудностью в управлении становится формулировка важнейших ценностей, которыми следует руководствоваться в повседневной управленческой практике. В зависимости от типа культуры ими могут быть, например, «ощущение стабильности и порядка», «победа в конкурентной борьбе», «преданное отношение к делу и корпорации», «инновации и готовность идти на риск» и т.п.

Для того чтобы результативно влиять на формирование корпоративной культуры, необходимо не только иметь четкое видение новой культуры, которую компания стремится воплотить, но и разложить это видение на отдельные элементы, определить основные факторы, которые формируют корпоративную культуру или влияют на нее, и определить, каким образом нужно изменить этот фактор. Необходимо учитывать вес и силу влияния любого из факторов для каждой компании индивидуально. Самым сильным из факторов считается поведение сотрудников и руководителей. Они являются природными мультипликаторами изменений. Если мы меняем факторы, которые изменяют поведение одной группы, это определенным образом повлияет и на поведение других групп и отдельных лиц. Изменения инициируются лидером и сильной, влиятельной командой и отражаются в конкретных управленческих документах, регулирующих деятельность компании.

При формировании корпоративной культуры используются комплекс средств и социальные технологии. Формирование корпоративной культуры

начинается с отбора на работу в компании сотрудников с мотивацией, которая близка к желаемой для компании корпоративной культуре; продолжается регулярным информированием сотрудников о том, что является ценным для компании; применением программы адаптации новых сотрудников, которая включает тренинги, обучение, наставничество; стимулированием и поддержкой образцов для подражания. Необходимость управлять корпоративной культурой является условием эффективного корпоративного управления.

Этой цели служит *«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»*¹⁰⁰. Необходимо учитывать, что внешние обстоятельства могут замедлить или ускорить процессы изменений корпоративной культуры, но основными причинами изменений являются внутренние факторы, определяемые особенностями самой компании. Они показывают, что там, где есть заинтересованность в совершенствовании корпоративного управления, результаты подтверждают ожидания. Имеющийся практический опыт по формированию корпоративной культуры показывает, что инициатива должна исходить от руководства компании, так как оно определяет миссию и стратегию развития. Помимо этого, совершенствование корпоративного управления зависит от готовности руководства к изменениям, их способности стать инициаторами преобразований. На основе опросов, интервью, дискуссий разрабатывается система ценностей, среди которых возрастает значение партнерства, способности идти на компромисс, доверия, командной работы, тяги к знаниям. Главные ценности включаются в кодексы корпоративного управления и этического поведения, определяющие стандарты жизнедеятельности корпорации.

100 Карпова М.В. Социологический мониторинг как средство управления корпоративной культурой: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Ростов-на-Дону, 2011. С. 20.

Наше исследование показало необходимость *осуществления конкретных мер*, направленных на повышение эффективности корпоративного управления средних промышленных корпораций Тамбовской области. Одним из направлений должно стать разработка и внедрение мер по обеспечению равных прав мажоритарных и миноритарных акционеров на основе утверждения и внедрения в практику дивидендной и информационной политики компании, процедуры проведения собраний акционеров. В качестве другой важной меры может быть улучшение социального положения в промышленной корпорации научно-технических специалистов, для чего рекомендуется: 1) стимулировать их материальный и моральный вклад в развитие корпорации, модернизацию производства; 2) обеспечить удовлетворение потребности компании в высокопрофессиональных специалистах путем профессиональной переподготовки и обеспечения возможности карьерного роста для научно-технических специалистов.

Следующим направлением управленческой деятельности в промышленных корпорациях области является разработка и применение различных методик, направленных на улучшение согласования интересов субъектов управления и участников корпоративных отношений. Например, в Таблице 20 даны меры, приведенные А.Б.Агеевым¹⁰¹, внедрение которых обеспечивает повышение ответственности членов органов корпоративного управления.

Таблица 20

Меры, направленные на повышение ответственности членов органов корпоративного управления

- член совета директоров (коллегиального исполнительного органа) не может голосовать по вопросу, в котором данное лицо имеет материальную заинтересованность или обязанность, которая противоречит или может привести к возникновению конфликта с интересами компании;
- лица, входящие в состав постоянных органов управления компании, обязаны предварительно информировать компанию о наличии любого интереса - как прямого, так и косвенного - в предполагаемых сделках или предварительных действиях, связанных с заключением сделки с участием компании, т.к. в ряде случаев требуется одобрение сделки акционерами или незаинтересованными членами совета директоров;

101 См.: Агеев А.Б. Создание современной системы корпоративного управления в акционерных обществах: вопросы теории и практики. С.90-103.

- накладывается ограничение на предоставление компанией займов лицам, входящим в постоянные органы управления компании;
- требование о предварительном утверждении акционерами любых значимых сделок между компанией и лицами, входящими в состав ее постоянных органов управления;
- контроль выплат лицам, входящим в состав постоянных органов управления, в случае потери должности или при поглощении компании («золотыми парашютами»);
- ограничения на осуществление сделок при наличии доступа к инсайдерской информации;
- ограничения на совершение сделок или иных операций в течение определенных периодов (например, перед объявлением результатов финансового года или при получении предложения о поглощении компании и т.п.) и др.

Приведем другой пример. На основе теоретических и эмпирических исследований для каждой из групп участников корпоративных отношений было установлено проявление наиболее типичных форм оппортунизма (шантаж, распространение негативной информации, присвоение доходов, воровство, сговор с конкурентами, поборы и т.п.) (Таблица 21). В соответствии с этим рекомендуется разрабатывать и внедрять программы по предупреждению оппортунистического поведения в корпоративном управлении.

Таблица 21.

**Формы проявления оппортунизма участников корпоративных отношений
(по Е.В.Устюжаниной, С.Г.Евсюкову, А.Г.Петрову)¹⁰²**

Участники корпоративных отношений	Проекция интереса на компанию	Формы оппортунизма
Контролеры	Рыночная экспансия: увеличение масштабов деятельности, диверсификация	Изменение в свою пользу структуры собственности
Участники (акционеры)	Рост прибыли, дивидендов, курса акций	Корпоративный шантаж
Мелкие инвесторы	Стабильность и платежеспособность	Распространение негативной информации
Крупные кредиторы	Стабильность и платежеспособность	Возмездное предоставление привилегий
Члены совета директоров	Рост компании	Возмездное одобрение заказных решений
Топ-менеджеры	Рост компании	Приватизация имущества и доходов компании
Менеджмент подразделений	Рост подразделений	Присвоение доходов подразделений

¹⁰² Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Петров А.Г. Состояние и перспективы развития корпоративного сектора российской экономики. С. 30-31.

Работники	Стабильность и платежеспособность	Воровство, небрежное отношение к имуществу
Поставщики	Стабильность и платежеспособность	Сговор с конкурентами
Потребители	Стабильность	Отказ от сотрудничества
Органы власти	Стабильность и платежеспособность	Поборы
Общество	Стабильность	Негативная информация
Конкуренты	Предсказуемость	Рейдерские захваты

Необходимым условием по обеспечению мер для развития эффективного корпоративного управления являются *личные качества руководства, лидеров преобразований*. Вопросам роли и значения личных качеств руководителей компаний уделено внимание в новом Кодексе корпоративного управления¹⁰³, рекомендованном Банком России к применению корпорациями в частности:

Отмечается, что председатель совета директоров должен быть доступен для общения с акционерами корпорации.

Членами совета директоров должны избираться лица с безупречной деловой и личной репутацией и обладающие знаниями, обеспечивающими эффективную работу совета директоров. Предполагается, что члены совета директоров должны действовать добросовестно и разумно в интересах корпорации и акционеров на основе достоверной информации и в соответствии с законодательными нормами.

Независимым директором должно быть лицо, которое обладает достаточными опытом и профессионализмом для формирования собственной самостоятельной позиции, способное выносить объективные суждения, независимые от влияния исполнительных органов компании, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.

Эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координация действий корпорации по защите прав и интересов акционеров, поддержка эффективной работы совета директоров должно обеспечиваться корпоративным секретарем. Корпоративный секретарь обязан обладать знаниями и

103 См.: Кодекс корпоративного управления. Режим доступа:
URL:http://www.cbr.ru/sbrfr/default.aspx?Prtd=letters_39173&ch=itm_50191#CheckedItem.

квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей. Усилия корпоративного секретаря должны быть сосредоточены на: 1) мониторинге изменений, вносимых в корпоративное законодательство, их критическом анализе на предмет того, в какой степени изменения затрагивают интересы корпорации; 2) осуществлении контроля соблюдения требований законодательства со стороны корпорации; 3) организации мониторинга и внедрении лучшей практики корпоративного управления в деятельность компании.

Наше исследование показало, что руководство компаний в силу своих личных свойств может допускать ошибки в управлении. (Рисунок 22).

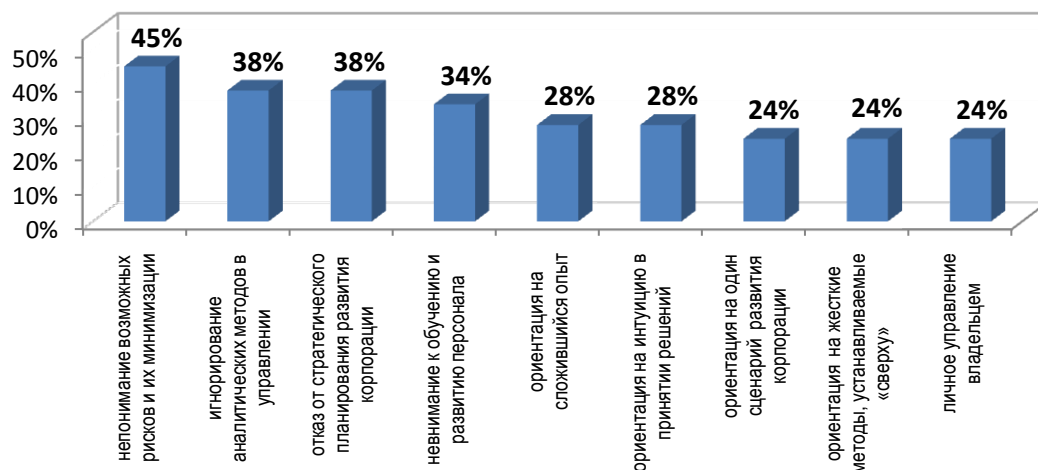


Рисунок 22. Ошибки, чаще всего допускаемые руководством компаний в корпоративном управлении

Ошибки могут происходить вследствие непонимания возможных рисков и необходимости их минимизации, игнорирования аналитических методов в управлении и стратегического планирования развития корпорации (38%), невнимания к обучению и развитию персонала (34%), а также ориентации или на один сценарий развития корпорации, или на сложившийся опыт, или на интуицию в принятии решений (28%)

В свете вышеизложенного одной из существенных проблем в корпоративном управлении для средних корпораций является *необходимость систематического обучения руководства компаний*. Возможной мерой решения

этой проблемы может стать создание на областном уровне системы обучения в сфере корпоративного управления председателей, членов советов директоров, топ-менеджеров, а также корпоративных секретарей средних корпораций. С этой целью необходимо разработать программу учебного курса или взять за основу действующие программы, разработанные ведущими специалистами в области корпоративного управления¹⁰⁴. Целью курса является изучение условий, обеспечивающих баланс интересов участников корпоративных отношений. Основными задачами становятся получение и применение новых знаний по основам корпоративного управления для разрешения конфликтов интересов между участниками корпоративных отношений. Программа курса включает вопросы, раскрывающие сущность и основные принципы корпоративного управления. Практические занятия содержат анализ кейсов, проблемных ситуаций, изучение лучшего опыта корпоративного управления, технологии ведения переговоров, ознакомление с принципами организации мониторинга, использование системы обеспечения документооборота и др.

Таким образом, совершенствование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий обеспечивается внедрением комплекса мер по организации деятельности совета директоров в соответствии с требованием законодательства и необходимостью решения целевых задач развития корпорации; по согласованию интересов участников корпоративных отношений, в частности персонала, научно-технических специалистов, миноритарных акционеров; по предупреждению оппортунистического поведения; по расширению информированности о лучших практиках корпоративного управления и созданию на областном уровне системы обучения в сфере корпоративного управления.

104 См. напр.: Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративное управление» [Электронный ресурс] / Разработчик Рассказов С.В. СПб., 2011. Режим доступа: URL: <http://smpanel.pu.ru/panel/users/srasskazov/pr349.pdf> (дата обращения 20.05.2014); Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративное управление» [Электронный ресурс] / Разработчик Тютиков Ю.П. СПб., 2011. Режим доступа: URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-209844.html> (дата обращения 20.05.2014).

Выводы по 2 главе:

Теоретическая значимость изучения корпоративного управления как системы социальных взаимодействий получила эмпирическое подтверждение в ходе проведенного контент-анализа при исследовании механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области.

Средние корпорации составляют основу развития промышленного производства в регионе. В ходе исследования выявлено, что внешняя среда неблагоприятна для деятельности средних корпораций, возможности их устойчивого и динамичного развития связаны в первую очередь с их внутренней средой (самофинансирование, модернизация производства). Под влиянием рыночных механизмов средние промышленные корпорации развиваются используя различные пути: монополизация внутреннего отраслевого рынка по отдельным видам продукции, вхождение в холдинговые структуры, специализация выпускаемой продукции или ее диверсификация.

Корпоративное управление в регионе осуществляется на основе инсайдерской модели, при которой крупные акционеры участвуют в корпоративном контроле над деятельностью топ-менеджмента.

Анализ внутренних механизмов регулирования социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления показывает, что роль совета директоров в средних промышленных корпорациях Тамбовской области формализована, направлена в основном на обеспечение соблюдения законодательных норм при проведении корпоративных процедур.

В ходе исследования получена характеристика основных групп стейкхолдеров и отношения к ним в корпорациях. В корпорациях сложилась положительная ориентация на взаимодействие с потребителями, заказчиками, поставщиками, персоналом, партнерами. Нейтральные отношения продемонстрированы к представителям государственных органов власти. Отрицательная ориентация сложилась по отношению к банкам и конкурентам.

Получены результаты, характеризующие внешние и внутренние правовые механизмы регулирования взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления. Отмечен высокий процент негативных оценок правового обеспечения корпоративной деятельности, что подтверждает несовершенство законодательства. Регулирование внутрикорпоративной деятельности базируется на ограниченном перечне корпоративных документов. В корпорациях отсутствует собственный Кодекс корпоративного управления. Взаимодействие участников корпоративных отношений на основе договоров имеет общие недостатки при их заключении.

В ходе эмпирического исследования на основе метода анкетного опроса участников корпоративных отношений получена характеристика механизмов согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления и определен сложившийся уровень корпоративного управления в средних промышленных корпорациях области.

Анкетный опрос показал средний уровень корпоративного управления, сложившийся в промышленных корпорациях области, и удовлетворительный уровень сбалансированности взаимодействий участников корпоративных отношений. Уровень защиты прав собственности акционеров в целом остается стабильным, уровень защиты прав миноритарных акционеров оценивается как удовлетворительный, контроль совета директоров управленческой деятельности топ-менеджмента оценивается выше среднего уровня.

В ходе исследования выявлено, что участники корпоративных отношений имеют разный уровень удовлетворенности своих ожиданий состоянием корпоративного управления компаний: от наиболее высокого - у потребителей, государственных служащих, акционеров, партнеров; до более низкого - у персонала, профсоюзов и общественных организаций, научно-технических специалистов.

Актуальной для средних промышленных корпораций является проблема конфликтов интересов, которые чаще всего происходят между акционерами и топ-менеджерами, менеджментом и персоналом, с конкурентами. Конфликты

интересов в корпорации преодолеваются на основе приоритетного удовлетворения интересов, в первую очередь - крупных акционеров, во вторую очередь – топ-менеджеров и т.д. Слабо учитываются интересы поставщиков, местных органов власти, персонала, мелких акционеров. Конфликты интересов разрешаются на основе норм федерального законодательства, которые соответствуют интересам более половины участников корпоративных отношений; внутренних корпоративных документов; договоров с постоянными партнерами.

В мотивационной системе поведения субъектов и участников корпоративного управления главными являются целерациональные мотивы - прибыль. Среди моральных мотивов выделяется справедливость.

В ходе исследования была подтверждена выдвинутая гипотеза. Механизм регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления сложился как удовлетворительный, что обеспечивает средний уровень удовлетворенности корпоративным управлением как системы социальных взаимодействий.

Совершенствование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий обеспечивается внедрением комплекса мер по организации деятельности совета директоров в соответствии с требованием законодательства и необходимостью решения целевых задач развития корпорации; по согласованию интересов участников корпоративных отношений, в частности персонала, научно-технических специалистов, миноритарных акционеров; по предупреждению оппортунистического поведения; по расширению информированности о лучших практиках корпоративного управления и созданию на областном уровне системы обучения в сфере корпоративного управления.

Заключение

Теоретико-методологическое исследование корпоративного управления показало, что концепция корпоративного управления характеризуется сложностью понятийного аппарата, глубиной дисциплинарного анализа, разнообразием теоретических направлений и методов. Развитие концепции корпоративного управления осуществляется на основе междисциплинарного подхода в социогуманитарном знании. В области теории права, экономики, менеджмента, социологии анализируется сущность корпорации и корпоративного управления.

Корпорация характеризуется как юридическое лицо; хозяйственная единица; объединение капитала собственников на основе акционирования с целью получения прибыли; сложно структурированная, многофункциональная организация с многоуровневой системой управления; социальная организация как система социальных взаимодействий участников корпоративных отношений на основе их общих интересов и целей.

Сложилось многообразие в раскрытии сущности корпоративного управления. В теории права оно рассматривается как проведение юридических процедур с целью совершенствования правовых основ создания и управления в корпорации; в экономической науке корпоративное управление направлено на повышение стоимостных показателей развития корпорации и влияет на распределение её ресурсов и прибыли; в менеджменте изучается эффективность управленческой деятельности менеджмента в системе корпоративного управления. В социологии управления корпоративное управление определяется как система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Концепция корпоративного управления развивается на основе агентской теории, теории трансакционных издержек, обосновывающих защиту прав акционеров и необходимость контроля действий менеджмента, а также теории заинтересованных сторон, корпоративной совести, корпоративной социальной ответственности, направленных на обеспечение интересов участников

корпоративных отношений и предлагающих механизмы регулирования взаимодействий и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Развитие теории и практики корпоративного управления продолжено исследованиями в области социологии управления. В диссертационной работе социологический анализ сфокусирован на тенденциях корпоративного управления как системы социальных взаимодействий, направленной на согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления. На основе теорий М. Вебера, И. Гофмана, Т. Парсонса, П. Сорокина, Ю. Хабермаса, современных теоретических исследований сформировалась концепция исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления.

Во-первых, уточнено определение субъектов и участников корпоративного управления, детализирована их характеристика. Во-вторых, уточнены и проанализированы существенные различия в интересах основных участников корпоративных отношений: акционеров, менеджеров, корпорации, стейкхолдеров. Представлены методические разработки достижения баланса интересов между субъектами и участниками корпоративного управления. В-третьих, рассмотрены механизмы согласования противоположных интересов субъектов и участников корпоративного управления. Среди них обоснована ведущая роль внутреннего контроля, которая возложена на органы корпоративного управления. Охарактеризованы внешние механизмы согласования интересов субъектов корпоративного управления (рынок, корпоративное законодательство). Рассмотрены противоречия в корпоративном законодательстве и возможности их преодоления. В-четвёртых, проанализирован механизм согласования корпоративных интересов, встроенный в национальную модель корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления формировалась на основе трансплантации образцов инсайдерской и аутсайдерской моделей. При их внедрении возникали противоречия между потребностью в норме и существующими возможностями по ее укоренению, культивированию в практику

корпоративного управления, которые, по нашему определению, создают институциональную недостаточность корпоративного управления. В-пятых, теория исторической матрицы общества (С.Г. Кирдина) объясняет неудачи, ошибки при реализации механизмов корпоративного управления. Теория институциональных ловушек (В.М. Полтерович) раскрывает возникновение компромиссных норм, искажающих социальную реальность и затрудняющих эффективность корпоративного управления.

Теоретико-методологический анализ корпоративного управления показал возможности социологического подхода обеспечивать дальнейшее развитие теории корпоративного управления, разработку механизмов регулирования социальных взаимодействий, согласования интересов взаимодействующих сторон и создание эффективного корпоративного управления как системы социальных взаимодействий в российских условиях.

Эмпирическое исследование было проведено на базе средних промышленных корпораций Тамбовской области, составляющих основу развития промышленного производства в регионе. Развитие корпораций осуществляется на основе модернизации производства с опорой на самофинансирование; гибкой адаптации к рынку, выбора путей развития: монополизация внутреннего отраслевого рынка по отдельным видам продукции, вхождение в холдинговые структуры, специализация выпускаемой продукции или ее диверсификация. В деятельности корпораций происходит изменение структуры акционерной собственности на основе инсайдерской модели корпоративного управления, укрепление позиций крупных акционеров. Анализ открытой информации о владении акциями членами совета директоров и иных аффилированных лиц показывает, что основной пакет акций принадлежит небольшой группе акционеров; органы корпоративного управления возглавляют, как правило, контролирующие акционеры, каждый второй из них является председателем совета директоров, каждый четвертый занимает пост генерального директора компании.

В ходе эмпирического исследования получена общая оценка корпоративного управления, сложившегося в компаниях региона, которая соответствует среднему уровню. С данной оценкой соотносится ряд частных показателей: положение с защитой прав собственности акционеров в целом стабильно, уровень защиты прав миноритарных акционеров оценивается как удовлетворительный. Анализ взаимодействий корпораций и участников корпоративных отношений показывает, что наиболее важны отношения с потребителями и персоналом. Негативное отношение в корпорациях сложилось к банкам и конкурентам. Подтверждена актуальность для корпораций проблемы конфликтов, которые чаще всего происходят между акционерами и топ-менеджерами, менеджментом и персоналом, с конкурентами. В целом уровень сбалансированности интересов субъектов и участников корпоративного управления оценивается удовлетворительно. Эта оценка подтверждена данными, в соответствии с которыми участники корпоративных отношений имеют разный уровень удовлетворенности своих ожиданий состоянием корпоративного управления компаний: от наиболее высокого - у потребителей, государственных служащих, акционеров, партнеров; до более низкого - у персонала, профсоюзов и общественных организаций, научно-технических специалистов.

При проведении эмпирического исследования получены сведения о механизмах регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления: согласование интересов осуществляется на основе приоритетного удовлетворения интересов, в первую очередь - крупных акционеров, во вторую очередь - топ-менеджеров и т.д.; слабо учитываются интересы поставщиков, местных органов власти, персонала, мелких акционеров. Деятельность органов корпоративного управления оценивается удовлетворительно. В частности, деятельность совета директоров зачастую носит формализованный характер и направлена в основном на обеспечение корпоративных процедур. Выявлен высокий процент негативных оценок правового обеспечения корпоративной деятельности, связанных с несовершенством законодательства, имеющимися в нем пробелами,

противоречивостью норм. В корпорациях отсутствуют собственные кодексы корпоративного управления и корпоративной этики.

В ходе диссертационного исследования получили подтверждение гипотезы. Механизм регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления сложился как удовлетворительный, что обеспечивает средний уровень удовлетворенности корпоративным управлением как системы социальных взаимодействий. В условиях институциональной недостаточности корпоративного управления удовлетворение интересов одних субъектов и участников корпоративного управления осуществляется с ущемлением интересов других.

В результате теоретического и эмпирического исследования корпоративного управления как системы социальных взаимодействий предложен комплекс мер, внедрение которых будет способствовать повышению эффективности корпоративного управления. Среди них меры по организации деятельности совета директоров в соответствии с требованием законодательства и необходимостью решения целевых задач корпорации; по согласованию интересов участников корпоративных отношений, в частности персонала, научно-технических специалистов, миноритарных акционеров; по предупреждению оппортунистического поведения; по расширению информированности о необходимости развития корпоративного управления и созданию на областном уровне системы корпоративного обучения.

Список литературы

1. Агеев, А.Б. Создание современной системы корпоративного управления в акционерных обществах: вопросы теории и практики / А.Б.Агеев. - М.: Волтерс Клувер, 2010. - 288 с.
2. Александров, Ю.И., Кирдина, С.Г. Типы ментальности и институциональные матрицы: мультидисциплинарный подход / Ю.И. Александров, С.Г.Кирдина // Социологические исследования. - 2012. - №8. - С. 3-13.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. - 8-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 832 с.
4. Асаул, А.Н. Культура организации: проблема формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю.Ерофеев. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 216 с.
5. Ахмедова, Е.А. Корпоративное управление. Фактор конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности акционерного общества (на примере Южного федерального округа) / Е.А.Ахмедова. - LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. - 195 с.
6. Бадмаева, Л.Б. Корпоративная социальная ответственность в концепции устойчивого развития региона: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.01/ Бадмаева Людмила Борисовна. - СПб., 2012. - 18 с.
7. Баринов, В.А., Макаров, Л.В. Корпоративная культура в России [Электронный ресурс] / В.А.Баринов, Л.В.Макаров // Корпоративный менеджмент. - 2002. - № 2. - Режим доступа:
URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/12.shtml> (дата обращения: 08.09.2013)
8. Беликов, И.В. Основы корпоративного управления // Совет директоров в системе корпоративного управления компании / И.В.Беликов. - М.: Наука, 2002. - 488 с.

9. Белов, В.А. Корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики / В.А.Белов. - М.: Юрайт, 2009. - 678 с.
10. Беляева, Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации / Л.А.Беляева // Социологические исследования. - 2009. - №1. - С. 33-42.
11. Бесликоева, Е.В. Современная корпорация: социологический анализ собственности, власти и управления: автореф. дис. ... канд. социолог. наук: 20.00.08 / Бесликоева Елена Владимировна. - СПб., 2004. - 22 с.
12. Бергер, П., Лукман, Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П.Бергер, Т.Лукман. - М.: Медиум, 1995. - 323 с.
13. Благов, Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.Е. Благов. - 2-е изд. - СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011. - 272 с.
14. Благов, Ю.Е. Бизнес и общество: новая парадигма исследований; [Рецензия на книгу: Post J.E., Preston L.E., Sachs S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth. Stanford University Press, 2002] / Ю.Е.Благов // Российский журнал менеджмента. - 2003. - Т.1. - № 2. - С. 151-159.
15. Благов, Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: возвращение к истокам / Ю.Е.Благов // Российский журнал менеджмента. - 2006. - Т. 4. - № 3. - С. 186-190.
16. Борисов, А.Ф. Управление интеллектуальным капиталом как социальная технология / А.Ф.Борисов // Вестник СПбГУ. - Серия 12. Психология, социология, педагогика. - Вып. 3. - 2012. - С. 222-229.
17. Борисов, А. Ф. Концепция социальной сферы в современном социогуманитарном дискурсе / А.Ф.Борисов // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. - 2012. - № 3 (124). - С. 51-55.
18. Брячак, И.М. Интегрированные корпоративные структуры в российской промышленности И.М.Брячак // Экономические науки. - 2010. - № 12 (73). - С. 152-157.

19. Бушуев, А.Ю., Попондопуло, В.Ф. Корпоративное право: проблемы науки и практики / А.Ю.Бушуев, В.Ф.Попондопуло // Арбитражные споры. - 2005. - № 3 (31). - С. 67-84.
20. Вебер, М. Основные социологические понятия. Избранные произведения / М.Вебер. - М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
21. Вебер, А.В., Данилов, А.Д., Шифрин, С.И. Knowledge-технологии в консалтинге и управлении предприятием / А.В.Вебер, А.Д.Данилов, С.И.Шифрин. - М.: Наука и техника, 2002. - 176 с.
22. Верников, А.В. Импорт в Россию институтов корпоративного управления и их мутация [Электронный ресурс] / А.В.Верников // Institute of Economics RAS. - 2009. - Режим доступа:
URL: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de /15379/> (дата обращения: 10.03.2013).
23. Веснин, В.Р., Кафидов, В.В. Корпоративное управление: учебник / В.Р.Веснин, В.В.Кафидов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 272 с.
24. Внешние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы; под ред. А.Д. Радыгина. - М.: ИЭПП, 2007. - 300 с.
25. Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы; под ред. А.Д. Радыгина. М.: Изд. ДЕЛО, 2009. – 623 с.
26. Волчкова, Л.Т. Качество социального управления: междисциплинарный подход к исследованию / Л.Т.Волчкова // Качество управления: междисциплинарный анализ: Материалы междисциплинарного методологического семинара по управлению; под ред. Л.Т.Волчковой, О.Я.Гелиха. - СПб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 2008. - Вып.9. - С. 8-26.
27. Волчкова, Л.Т., Рассказов, С.В. «Народные» инвестиции в общественное производство / Л.Т.Волчкова, С.В.Рассказов // Социологические исследования. - 2009. - № 2. - С. 16-28.
28. Гавра, Д.П. Категория социального института в социологии / Д.П.Гавра // Регион. Политика, Экономика, Социология. - 1999. - № 1-2. - С.79-83.

29. Гайсельхарт, Х. Обучающееся предприятие в XXI веке / Хельмут Гайсельхарт; [перевод с немецкого Н.В.Маловой]. - Калуга: Духовное познание, 2004. - 264 с.
30. Гидденс, Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации / Э.Гидденс. - 2-е изд. - М.: Академический Проект, 2005. - 528 с.
31. Глотов, М.Б. Социальный институт: определение, структура, классификация / М.Б.Глотов // Социологические исследования. - 2003. - № 10. - С.13-20.
32. Годовой отчет ОАО «Электроприбор» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. - Режим доступа:
URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=3109&type=2> (дата обращения: 20.07.2013).
33. Годовой отчет ОАО «Пигмент» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. - Режим доступа:
URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=1154&type=2> (дата обращения: 20.07.2013).
37. Годовой отчет ОАО «Тамбовмаш» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. - Режим доступа:
URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=7195&type=2> (дата обращения: 20.07.2013).
34. Годовой отчет ОАО «МЛРЗ «Милорем» за 2012 год [Электронный ресурс] / Интерфакс-Сервер раскрытия информации. - Режим доступа:
URL: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=28408&type=2> (дата обращения: 20.07.2013).
35. Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни / И.Гоффман. - М.: Канон-пресс-ц, 2000. - 304 с.
36. Гражданский кодекс Российской Федерации: [федеральный закон от 30.11.1994г. № 51-ФЗ: в редакции федерального закона от 05.05.2014г. № 99-ФЗ] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. Режим доступа:
URL: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf2/> (дата обращения: 10.06.2014).

37. Гуринов, В.А. Реализация социальной ответственности в управлении организациями крупного бизнеса в современной России: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Гуринов Вадим Александрович. - М., 2010. - 26 с.
38. Гущин, В.В., Порошкина, Ю.О., Сердюк, Е.Б. Корпоративное право: учебник для юридических вузов / В.В.Гущин, Ю.О.Порошкина, Е.Б.Сердюк. - М.: ЭКСМО, 2006. - 458с.
39. Гэлбрейт, Дж. К. Новое индустриальное общество / Джон Кеннет Гэлбрейт; [пер. с англ.]. - Terra Fantastica, АСТ, М.: АСТ, Астрель, Транзиткнига, 2004. - 602 с.
40. Двенадцать принципов ведения дела в России [Электронный ресурс] / Центр социологических и маркетинговых исследований «Аналитик». Режим доступа:
URL: http://www.socio-research.ru/svd/cnt/ru/fldr_mainmenu/fldr_publications/fldr_textbooks/cnv_businessculture/cnt_chap_03 (дата обращения: 01.06.2013).
41. Дементьева, А.Г. Модели корпоративного управления в условиях глобализации: монография / А.Г.Дементьева. - М.: МГИМО, 2011. - 178 с.
42. Дженсен, М., Меклинг, У.Х. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности / М.Дженсен, У.Х. Меклинг; [пер. с англ.]. - Вестник СПбГУ. - Серия Менеджмент. – 2004.- Вып. 4. - С. 31-51.
43. Димов, О.Д. Формирование механизма адаптации промышленных корпораций к воздействию внешней среды: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Димов Олег Дмитриевич. - Оренбург, 2012. - 26 с.
44. Добреньков, В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учебное пособие / В.И.Добреньков, А.П.Жабин, Ю.А.Афонин. - М.: КДУ, 2009. - 360 с.
45. Долан, С., Гарсия, С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке / Саймон Долан, Сальвадор Гарсия. - М.: Претекст, 2008. - 313 с.

46. Долгопятова, Т.Г. Корпоративное управление в России: акционерная собственность и корпоративный контроль в компаниях / Т.Г.Долгопятова // Российская экономика на новых путях; под ред. Э.И.Гойзмана и Р.Н. Евстигнеева. - М.: Институт бизнеса и экономики, 2004. - С. 12-24.

47. Долгопятова, Т.Г. Модели и механизмы корпоративного контроля в российской промышленности (опыт эмпирического исследования) / Т.Г.Долгопятова // Вопросы экономики.- 2001. - № 5. – С. 46-60.

48. Долгопятова, Т.Г. Произойдет ли «революция менеджеров» в российских компаниях [Электронный ресурс] / Т.Г.Долгопятова // Промышленник России.- 2012.- ноябрь. - Режим доступа:

URL: <http://www.promros.ru/magazine/2012/nov/proizojdyot-li-revolyuciya-menedzherov-v-rossijskih-kompaniyah.phtml> (дата обращения: 12.11.2013).

49. Долгопятова, Т.Г. Собственность и корпоративный контроль в российских компаниях в условиях активизации интеграционных процессов / Т.Г. Долгопятова // Российский журнал менеджмента. - 2004.- № 2. - С. 3-26.

50. Долинская, В.В. Акционерное право. Основные положения и тенденции: монография / В.В.Долинская. - М.: Волтерс Клувер, 2006. - 736 с.

51. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э.Дюркгейм. - М.: Наука. - 1991. - 576 с.

52. Жалило, Б. «Операция на душе» – изменение корпоративной культуры компании [Электронный ресурс] / Б.Жалило // E-executive. – Режим доступа:

URL: <http://www.e-executive.ru/knowledge/announcement/736387/>. (дата обращения: 08.12.2013).

53. Зиммель, Г. Проблема социологии / Г.Зиммель // Западно-европейская социология XIX - начала XX веков. Тексты; под. ред. В.И.Добренкова. - М.: Издание Международ. Университета Бизнеса и Управления, 1996. - С. 415-435.

54. Зиммель, Г. Общение: пример чистой или формальной социологии // Социологические исследования. – 1984. - № 2.- С. 170-176.

55. Иванова, Е.А. Развитие корпоративного управления в промышленности России: теория, методология, практика: автореф. дис. ... док.

экон. наук: 08.00.05 / Иванова Елена Александровна. – Ростов-на-Дону, 2012. - 46 с.

56. Инвестиции в странах БРИК: Оценка риска и корпоративного управления в Бразилии, России, Индии и Китае; под ред. С.Бородиной и О.Швыркова при участии Ж.-К.Буи; [пер. с англ.]. - М.: Альпина Паблишерз, 2010. - 356 с.

57. Интервью с А.Беловой / А.Белова // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. - 2013. - № 11 (114). - С. 62-66.

58. Исаев, Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент: информационный аспект / Д.В.Исаев. - М.: Высшая школа экономики, 2010. - 219 с.

59. Калинин, А.А. Корпоративное управление: реалии и перспективы формирования российской модели [Электронный ресурс] / А.А.Калинин - Режим доступа:

URL: <http://www.nccg.ru/site.xp/049054048050124.html>. (дата обращения: 12.12.2013).

60. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куинн. - СПб.: Питер, 2001. - 320 с.

61. Капелюшников, Р.И. Концентрация собственности в системе корпоративного управления: эволюция представлений / Р.И. Капелюшников // Российский журнал менеджмента. - 2006. -Т.4. - № 1. - С. 3-28.

62. Карпова, М.В. Социологический мониторинг как средство управления корпоративной культурой: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Карпова Маргарита Владимировна. – Ростов-на-Дону, 2011. - 27 с.

63. Кашанина, Т.В. Корпоративное (внутрифирменное) право: краткий учебный курс / Т.В.Кашанина. - М.: НОРМА, 2009. - 309 с.

64. Кирдина, С.Г. Институциональные матрицы и развитие России / С.Г.Кирдина. - Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001.- 307 с.

65. Кирдина, С.Г. Теория институциональных матриц (Пример российского институционализма) / С.Г.Кирдина // Постсоветский

институционализм; под ред. проф. Р.М.Нуриева и В.В.Дементьева. - Донецк: Каштан, 2005. - С.75-101.

66. Кирдина, С.Г. Институциональные матрицы: макросоциологическая объяснительная гипотеза / С.Г.Кирдина // СОЦИС. - 2001. - № 2. - С. 13-23.

67. Кирдина, С.Г. Институциональные матрицы и развитие России: учебное пособие / С. Г. Кирдина; 2-е изд, пер. и доп. - Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001.- 305 с.

68. Клейнер, Г.Б. Менеджеральная революция и институты. [Электронный ресурс] / Г.Клейнер // Сборник: Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения. Материалы Международной конференции. – ГУУ, 2011. - Режим доступа:

URL: http://www.kleiner.ru/arpab/mened_2011.html 7.01.2014г. (дата обращения: 19.04.2014).

69. Кодекс корпоративного управления [Электронный ресурс] / Центральный банк Российской Федерации. - Режим доступа:

URL:http://www.cbr.ru/sbrfr/default.aspx?Prtid=letters_39173&ch=itm_50191#CheckedItem (дата обращения: 10.05.2014).

70. Королев, В. Корпоративное управление для нового поколения / В.Королев / Собственник и менеджер: строим эффективный бизнес. - М., 2008. - С.17- 46.

71. Коротков, Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Э.Коротков // Проблемы теории и практики управления. - 2010. - № 4. - С.18-30.

72. Корпоративное право; под ред. Шиткиной И.С. - М.: Волтерс Клувер, 2008. - 648 с.

73. Корпоративное право: учебное пособие; под ред. И.А.Еремичева, Е.А.Павлова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 439 с.

74. Корпоративное управление в современной России: опыт и перспективы; автор итогового текста В.В.Радаев. - М.: Национальный совет по корпоративному управлению, 2007. - 100 с.

75. Коуз, Р. Природа фирмы / Теория фирмы / Р.Коуз; [пер. с англ. Б. Пинскера]; сост. В.М. Гальперин. - СПб.: Экономическая школа, 1995. - С. 11-32.
76. Коуз, Р. Фирма, рынок и право: сборник статей / Р.Коуз; [пер. с англ. Б.Пинскера]; науч. ред. Р.И.Капелюшников. - М.: Дело ЛТД, 1993. - 192 с.
77. Кравченко, А.И., Тюрина, И.О. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.И.Кравченко, И.О.Тюрина. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: Академический Проект; Деловая книга, 2008. - 992 с.
78. Краткий экономический словарь; под ред. А.Н.Азриляна. - 3-е изд. - М.: Институт новой экономики, 2005. - 1088 с.
79. Кузьминов, Я.И., Радаев, В.В., Яковлев, А.А., Ясин, Е.Г. Институты: от заимствования к выращиванию. Опыт российских реформ и возможное культивирование институциональных изменений / Я.И.Кузьминов, В.В.Радаев, А.А.Яковлев, Е.Г.Ясин. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. - 76 с.
80. Ла Порта, Р., Лопес-де-Силанес, Ф., Шлейфер, А. Корпоративная собственность в различных странах мира / Р.Ла Порта, Ф.Лопес-де-Силанес, А.Шлейфер // Российский журнал менеджмента. - 2005. - № 3 (3). - С. 97-148.
81. Лидеры среднего бизнеса [Электронный ресурс] / «Рейтинговое агентство «Эксперт РА». – Режим доступа:
URL: <http://raexpert.ru/project/gazeli/2013/resume/> (дата обращения: 16.02.2014).
82. Литвинов, Ю.В. Сходства и различия между некоторыми терминами права компаний Англии и корпоративного права США / Ю.В.Литвинов // Мосты. Журнал переводчиков. - 2008. - № 4 (20). - С. 80-81.
83. Ломакин, Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика её применения в хозяйственных обществах / Д.В.Ломакин. - М.: Статут, 2008. – 350 с.
84. Львов, Д.С. Институциональный анализ корпоративной формы предприятия / Д.С.Львов, В.Г.Гребенников, Б.А.Ерзнкян // Экономическая наука современной России. - 2000. - № 3-4. - С. 5-21.

85. Лярская, Н.С. Влияние институциональной среды на формирование национальной модели корпоративного управления / Н.С.Лярская // Экономический вестник Ростовского государственного университета. - 2006. -Т.4. - № 2. - С. 70-87.

86. Магданов, П.В. История возникновения корпораций до начала XX в. [Электронный ресурс] / П.В.Магданов // Ars Administrandi. - Вып. 4. – 2012. – с. 15 - 32. - Режим доступа:

URL: http://ars-administrandi.com/article/Magdanov_2012_4.pdf (дата обращения: 26.01.2014).

87. Макарова, О.А. Корпоративное право / О.А.Макарова. - М.: Волтерс Клувер, 2005. - 432с.

88. Международный стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами (Стандарт AA1000 Stakeholders Engagement Standard разработан The Institute of Social and Ethical AccountAbility, Великобритания). Предварительный проект стандарта AA1000SES [Электронный ресурс] / Институт экономики города. – Режим доступа:

URL:http://www.urbanecomomics.ru/texts.php?folder_id=202&mat_id=104&page_id=8555 (дата обращения: 05.02.2014).

89. Мельников, С.Д. Проблемы развития корпоративного сектора в условиях трансформационной экономики: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Мельников Сергей Дмитриевич. - М., 2008. - 27 с.

90. Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; [пер. с англ.]. - 3-е изд. - М.: И.Вильямс, 2008. - 672 с.

91. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З.Мильнер. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 864 с.

92. Минцберг, Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру / Г.Минцберг; [пер. с англ. О.И.Медведь]. - М.: Эксмо, 2009. - 464 с.

93. Михайлов, Д.М. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие / Д.М.Михайлов. - М.: КНОРУС, 2010. - 448 с.

94. Могилевский, С.Д., Самойлов, И.А. Корпорации в России. Правовой статус и основы деятельности / С.Д.Могилевский, И.А.Самойлов. - М.: Дело, 2007. - 480 с.

95. Новейший словарь иностранных слов и выражений. - Мн.: Современный литератор, 2006. – 976 с.

96. Нонака, И., Такеучи, Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И.Нонака, Х.Такеучи; [пер. с англ. А.Трактинского]. - М.: Олимп-Бизнес, 2011. - 384 с.

97. Норман, У., Хит, Дж. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент. Чему может научить в пост-экономическую эпоху история государственных предприятий? / Уэйн Норман, Джозеф Хит // Экономическая политика. - 2006. -№ 4. - С. 73-97.

98. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д.Норт; [пер. с англ. А.Н.Нестеренко]. - предисл. и науч. ред. З.Мильнера. - М.: Начала, 1997. -180 с.

99. Омае, К. Мышление стратега: Искусство бизнеса по-японски / Кеничи Омае; [пер. с англ.]. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 215 с.

100. Осипенко, О.В. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний / О.В.Осипенко. - М.: Статут, 2007. - 624 с.

101. Осипова, М.Д., Чупров, В.И. Социология управления. Теоретические основы / М.Д.Осипова, В.И.Чупров. - М: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2011. - 176 с.

102. Основные итоги социально-экономического развития Тамбовской области за 2012 год [Электронный ресурс] / Администрация Тамбовской области.— Режим доступа:

URL: <http://ekon.tmbadm.ru/econom/30584.html> (дата обращения: 24.07.2013).

103. Основные итоги социально-экономического развития Тамбовской области за 2013 год [Электронный ресурс] / Администрация Тамбовской области.– Режим доступа:

URL: <http://ekon.tmbadm.ru/econom/30584.html> (дата обращения: 25.04.2014).

104. От слов к делу. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Практическое руководство по организации взаимодействия со стейкхолдерами [Электронный ресурс] / Т.Крик, М.Форстейтер, Ф.Монаган и др.; [пер. с англ.]. – Режим доступа:

URL: www.StakeholderResearch.com. (дата обращения: 21.04.2014).

105. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т.Парсонс. - М.: Академический проект, 2000. - 880 с.

106. Парсонс, Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем Т.Парсонс // Американская социологическая мысль. - М.: МГУ, 1994. - С. 246-253.

107. Пенроуз, Э. Теория роста фирмы / Эдит Пенроуз. – СПб.: Издательство «Лань», 1999. - 480 с

108. Пенс, И.Ш., Фурс, С.А. Корпоративное управление в современной промышленности России: состояние и факторы совершенствования / И.Ш.Пенс, С.А.Фурс. - М.: Недра коммюникейшнс ЛТД, 2008. - 120 с.

109. Перегудов, С.П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений / С.П.Перегудов. - М.: Наука, 2003. - 352 с.

110. Перегудов, С.П. Крупная корпорация как субъект публичной политики: учебное пособие для вузов / С.П.Перегудов. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. - 163 с.

111. Пестрецова, О. Как обеспечить эффективность корпоративного управления [Электронный ресурс] / О.Пестрецова. – Режим доступа:

URL: <http://www.tot.com.ua/ru/publications/2.html> (дата обращения: 8.03.2014).

112. Плетнев, Д.А. Определение корпорации: энтропия научного знания / Д.А.Плетнев // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. - Вып. 26. - 2010. - № 6 (187) - С. 20-27.

113. Плетнев, Д.А. Определение понятия «корпорация»: терминологический дискурс в контексте / Д.А.Плетнев // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. - Вып. 18. - 2009. - № 2 (140). - С. 89 - 100.

114. Полтерович, В.М. Проблема формирования национальной инновационной системы / В.М.Полтерович // Экономика и математические методы. - 2009. - № 2. - С. 3-18.

115. Полтерович, В.М. Трансплантация экономических институтов / В.М.Полтерович // Экономическая наука современной России. – 2009. - № 3. / [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

URL: <http://ts1.cemi.rssi.ru/ecr/2001/3/doc1.htm> (дата обращения: 01.12.2013).

116. Практики корпоративного управления в России: определение границ национальной модели. Экспертно-аналитический доклад [Электронный ресурс] / KPMG. – Режим доступа:

URL: http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents_Корпоративное_управление_в_России_2011.pdf (дата обращения: 20.04.2014).

117. Практика корпоративного управления в регионах России (исследование проведено компанией Interactive Research Group в сотрудничестве с Ассоциацией независимых директоров) [Электронный ресурс] / Корпоративный менеджмент. – Режим доступа:

URL: http://www.cfin.ru/investor/ao/corporate_management.shtml (дата обращения: 20.04.2014).

118. Прочанкина, И В. Согласование интересов участников корпоративных отношений как фактор повышения эффективности управления корпорацией:

автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Прочанкина Ирина Владимировна. - М., 2009. - 23 с.

119. Принципы международного бизнеса (Декларация Ко) [Электронный ресурс] / Центр социологических и маркетинговых исследований «Аналитик». - Режим доступа:

URL: http://www.socio-research.ru/svd/cnt/ru/fldr_mainmenu/fldr_publications/fldr_textbooks/cnv_businessculture/fldr_chap_04 (дата обращения: 08.09.2013).

120. Пятигорский А. Теоретические проблемы корпоративного управления / А.Пятигорский // К философии корпоративного развития: сборник; сост.: О.Алексеев, О.Генисаретский. - М.: Европа, 2006. - 224 с.

121. Пятигорский А. Проблемы корпоративного управления. Интервью с Александром Пятигорским [Электронный ресурс] / А.Пятигорский. – Режим доступа:

URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/publicdoc/2006/2209> (дата обращения: 24.01.2014).

122. Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративное управление» [Электронный ресурс] / Разработчик Ю.П.Тютиков – СПб., 2011. – Режим доступа:

URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-209844.html> (дата обращения 20.05.2014).

123. Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративное управление» [Электронный ресурс] / Разработчик С.В.Рассказов – СПб., 2011. – Режим доступа:

URL: <http://smpanel.pu.ru/panel/users/srasskazov/pr349.pdf> (дата обращения 20.05.2014).

124. Радыгин, А.Д., Энтов, Р.М., Межераупс, И.В. Особенности формирования национальной модели корпоративного управления / А.Д.Радыгин, Р.М.Энтов, И.В.Межераус. - М.: ИЭПП, 2003. - 167 с.

125. Разманов, В.В. Корпоративная культура постиндустриального типа: социально-философский анализ: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.01 / Разманов Владислав Владимирович. - Томск, 2009. - 24с.
126. Разумная, А.М. Теоретические основы формирования сетевого подхода к изучению межфирменных отношений / А.М.Разумная // Социология и социальная антропология. - М., 2008. - Т.11. - № 4. - С. 88-101.
127. Рачинский, А. Корпоративное управление и рыночная стоимость российских компаний / А.Рачинский. - М.: ЦЭФИР, 2003. - 130 с.
128. Розмаинский, И.В. Институционализм: глава из учебника «История экономического анализа» / И.В.Розмаинский // JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований). - Т.2. - № 4.- 2010. - С.130-144.
129. Российская промышленность: институциональное развитие: аналитический обзор: Выпуск 1; под ред. Т.Г.Долгопятовой. - М.: Высшая школа экономики, 2002. - 238 с.
130. Рубцова, М.В. Социологическая теория управляемости: монография / М.В.Рубцова. - СПб.: Книжный дом, 2010. - 184 с.
131. Ружанская, Л.С. Модель российской корпорации в условиях институциональных трансформаций: автореф. дис. ... докт. эконом. наук: 08.00.05 / Ружанская Людмила Станиславовна. - СПб., 2010. - 50 с.
132. Рукавишников, С.М. Корпорация как правовой и социальный институт: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Рукавишников Сергей Михайлович. - М., 2005. - 23 с.
133. Руус, И., Пайс, С., Фернстрем, Л. Интеллектуальный капитал: практика управления / И.Руус, С.Пайс, Л.Фернстрем; [пер. с англ.]; под ред. В.К.Дерманова. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. - 436 с.
134. Самосудов, М.В. Теория корпоративного взаимодействия: учебное пособие по курсу «Корпоративное управление» / М.В.Самосудов. - М., 2007. - 340 с.

135. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П.Сенге. - М.: Олимп–Бизнес, 2003. - 384с.
136. Симонова, М. «Белые «рыцари у ворот» [Электронный ресурс]/ М.Симонова // РБК. Деловой журнал. - 2014. - февраль. – Режим доступа:
URL: <http://rbcdaily.ru/magazine/business/562949990665143> (дата обращения: 10.02.2014).
137. Собственник и менеджер: строим эффективный бизнес; под ред. А.А.Филатова и К.А.Кравченко. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 185 с.
138. Совет директоров в системе корпоративного управления компании; под ред. Костикова И.В. – М.: Флинта: Наука, 2002 . - 488 с.
139. Современная практика корпоративного управления в российских компаниях; под ред. А.А.Филатова и К.А.Кравченко. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 245 с.
140. Сорокин, П.А. Система социологии: в 2 т. / П. А.Сорокин. - М.: Наука, 1993. - 687 с.
141. Сорокин, П.А. Социальная мобильность / П.А.Сорокин; [пер. с англ. М.В.Соколовой]. – М.: Academia: LVS, 2005. – 588 с.
142. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А.Сорокин; общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов; [пер. с англ.]. - М.: Политиздат, 1992. - 543 с.
143. Социальное управление: качество, технологии, инновации: Сборник научных статей; под ред. Л.Т.Волчковой. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2010. - 268 с.
144. Социология: учебник для высших учебных заведений / Г.В.Осипов, А.В.Кабыща, М.Р.Тульчинский и др.; под ред. Г.В.Осипова. - М.: Наука, 1995. - 373 с.
145. Социология управления: учебник; под общ. ред. В.Э. Бойкова. - М.: РАГС, 2006. - 336 с.

146. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / А.Ф.Борисов, Н.А.Пруель, В.Н.Минина и др.; под ред. А.Ф.Борисова. - М.: Издательский центр «Академия», 2014. - 304 с.
147. Стандарты корпоративного управления [Электронный ресурс] / Элитарный клуб корпоративного поведения. – Режим доступа:
URL: <http://elitclub.ru/mpku/view/39> (дата обращения: 6.02.2014).
148. Стюарт, Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Т.А.Стюарт; [пер. с англ. В.Ноздриной]. - М.: Поколение, 2007. - 368 с.
149. Сухарев, О.С. Вопросы методологии институционального анализа: нормативные оценки и теория / О.С.Сухарев // JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований). - 2010. - Т.2. - № 3. - С. 37-46.
150. Тавокин, Е.П. Управление – социальное управление – социология управления: учебное пособие / Е.П.Тавокин. - М.: ЛИБРОКОМ, 2010. - 256 с.
151. Татаркин, А.И., Романова, О.А., Ткаченко, И.Н. Формирование норм корпоративного поведения и тенденции их развития на предприятиях Уральского региона / А.И.Татаркин, О.А.Романова, И.Н.Ткаченко // Экономическая наука современной России. - 2002. - № 4. - С. 82-97.
152. Тихонов, А.В. Социология управления / А.В.Тихонов. - 2-е изд, доп. и перераб. - М.: Канон+, 2007. - 472 с.
153. Тихонова, В.В. Совершенствование принципов корпоративного управления в области взаимодействия групп стейкхолдеров / В.В.Тихонова // Вопросы экономики и права. - 2011. - № 6. - С. 93-96.
154. Тонких, А.С. Моделирование результативного управления корпоративными финансами: монография / А.С.Тонких. - Екатеринбург –Ижевск: ИЭ УрО РАН, 2006. - 200 с.
155. Тощенко, Ж.Т. Социология управления. Учебник / Ж.Т.Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. - 300 с.

156. Тэпман, Л.Н. Корпоративное управление: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления / Л.Н.Тэпман. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 239 с.

157. Уильямсон, О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа / О.Уильямсон; [пер. с англ. А.В. Беянина] // THESIS. - Т.1. - Вып.3. - 1993. - С. 39-49.

158. Уильямсон, Оливер И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / О.И.Уильямсон; научн. ред. и вступительная статья В. С. Катъкало; [пер. с англ. Ю.Е. Благова, В.С. Катъкало, Д.С. Славнова, Ю.В. Федотова, Н.Н. Цытович]. - СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. - 702 с.

159. Управление средним бизнесом: лучшие практики. [Электронный ресурс] / «Рейтинговое агентство «Эксперт РА». – Режим доступа:

URL: <http://raexpert.ru/project/gazeli/2010/resume> / (дата обращения: 6.12.2013).

160. Устюжанина, Е.В., Евсюков, С.Г., Петров, А.Г. Состояние и перспективы развития корпоративного сектора российской экономики // Препринт #WP/2010//276 / Е.В.Устюжанина, С.Г.Евсюков, А.Г.Петров. - М.: ЦЭМИ РАН, 2010. - 141 с.

161. Ушаков, Д.В. Концепции социального взаимодействия в теоретической социологии: теоретико-методологический анализ: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / Ушаков Дмитрий Викторович. - Новосибирск, 1999. - 24 с.

162. Фарман, Т. Социально-культурные проекты Юргена Хабермаса. - М.: ИФРАН, 1999. – 244 с.

163. Федеральный закон «Об акционерных обществах» [федеральный закон от 26.12.1995г. № 208-ФЗ: в редакции 28.12.2013] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. - Режим доступа:

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156036/ (дата обращения: 29.01.2014).

164. Федеральный закон «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [федеральный закон от 27.07.2010г. № 224-ФЗ] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. - Режим доступа:

URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=law;n=148961>
(дата обращения: 02.07.2013) (дата обращения: 30.09.2013).

165. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [федеральный закон от от 19.07.2009 г. № 205-ФЗ: в редакции 21.12.2013.] / [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. - Режим доступа:

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156032/ (дата обращения: 21.02.2014).

166. Фененко, Ю.В. Социология управления: Учебное пособие / Ю.В. Фененко. - М. : Альтекс, 2005. - 236 с.

167. Хабермас, Ю. Демократия. Разум. Нравственность: Московские лекции и интервью / Ю.Хабермас. - М.: Academia, 1995. - 252 с.

168. Хабермас, Ю. Отношения к миру и рациональные аспекты действия в четырех социологических понятиях действия / Ю.Хабермас; [пер. с нем. Т.Тягуновой] // Социологическое обозрение. - 2008. - Т. 7. - №1. - С.3-24.

169. Хабермас, Ю. Теория коммуникативного действия / Ю.Хабермас // Вестник МГУ. Серия 7: Философия. - 1993. - № 4.- С.43-63.

170. Чаленко, Р.А. Системообразующие межличностные взаимодействия в управлении корпорациями: автореф. дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.08 / Чаленко Роман Александрович. - М., 2009. - 24 с.

171. Шаститко, А. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории / А.Шаститко // Вопросы экономики. - 2003. - №1. - 27 с.

172. Шаститко, А.Е. Новая институциональная экономическая теория / А.Е.Шаститко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Теис, 2002. - 591 с.

173. Шнайдер, Д.А. Институционализация корпоративного управления в Российской Федерации (социологический анализ): автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Шнайдер Денис Александрович. - М., 2006. - 21 с.

174. Шумейко, М.В. Влияние социокультурных факторов на формирование российского корпоративного управления: авторефер. дис. ... докт. социол. наук: 22.00.08 / Шумейко Михаил Валерьевич. - М., 2011. - 64 с.

175. Энциклопедический социологический словарь; общая редакция академика РАН Осипова Г.В. - М.: ИСПИ РАН, 1995. - 939 с.

176. Эффективный контракт с топ-менеджером. Глава из аналитического доклада регионального общественного фонда ИНДЕМ «Стимулы, эффективность, коррупция» [Электронный ресурс] - М., 2004. – Режим доступа:

URL: http://old.e-executive.ru/publications/aspects/newfolder3601/article_2314/ (дата обращения: 18.08.2013).

177. Ядов, В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций / В.А.Ядов. - СПб.: Интерсоцис, 2006. - 112 с.

178. Яковлев, А.А., Симачев, Ю.С., Данилов, Ю.А. Корпоративное управление в российских компаниях: до и после кризиса // Препринт WPI/2010/02, серия WPI Институциональные проблемы российской экономики / А.А.Яковлев, Ю.С.Симачев, Ю.А.Данилов. - М.: Изд. дом ГУ -ВШЭ, 2010. - 68 с.

179. Berle, A., Means, G. The Modern Corporation and Private Property / A.Berle, G. Means. - NY: The MacMillan Company, 1932.

180. Blake, R., Mouton, J. The Managerial Grid: Key Orientations for Achieving production through people / R.Blake, J.Mouton. - Houston, Texas: Gulf, 1964.

181. Bowen, H.R. Social Responsibilities of the Businessman / H.R.Bowen. - N. Y.: Harper &Row, 1953.

182. Clarkson, M. Principles of stakeholder management / M.Clarkson // Business Ethics Quarterly. - 2002. - 12 (2).

183. Goodpaster, K.E. Conscience and corporate culture / K.E.Goodpaster. - K.E. Blackwell Publishing: Malden (MA), 2007.
184. Goodpaster, K.E. Business ethics and stakeholder analysis / K.E.Goodpaster // Business Ethics Quarterly. - 1991. - 1(1). P. 53-71.
185. Handy, C. The Gods of Management / C.Handy. - New York: Penguin Books, 1978.
186. Homans, G. Social behavior as exchange / G.Homans // In: W. G. Bennis, E. H. Schein et. al. (eds.) Interpersonal Dynamics, Illinois. - 1964.
187. Hofstede, G. Cultural Constraints in Managerial Theories // Academy of Management Executive. - 1993.
188. Freeman, R.E., Velamuri, S.R. A new approach to CSR: Company stakeholder responsibility / R.E.Freeman, S.R.Velamuri // In A. Kakabadse and M.Morsing (Eds.), Corporate social responsibility. - N.Y.: Palgrave Macmillan. - 2006. – P. 9-23.
189. Freeman, R.E. Strategic management: a stakeholder approach / R.E.Freeman. - Pitman Publishing: Marshfield (MA), 1984.
190. Mitchell, R.K., Agle, B.R., Wood, D.J. Towards the theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts / R.K.Mitchell, B.R.Agle, D.J.Wood // Academy of Management review. - 1997. - 22 (4). P. 853-886.
191. Post, J.E., Preston, L.E., Sachs, S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth / J. E.Post, L.E.Preston, S.Sachs. – Stanford: Stanford University Press, 2002.
192. OECD Principles of Corporate Governance / OECD. - 2004. -
URL: <<http://www.oecd.org/corporate/oecdprinciplesofcorporategovernance.htm>>
193. Report of Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance (Cadbury Reports). -1992. -
URL: <<http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury>>
194. Solomon, J. Corporate Governance and Accountability / Solomon J.- UK: John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, 2010. - P. 440.

Программа

«Исследование механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления» (на примере средних промышленных корпораций Тамбовской области)

Обоснование проблемы исследования. Исследование корпоративного управления в средних компаниях не было востребовано в достаточной мере. Однако ситуация в последние годы стала меняться. Связана она с проявлением высокой адаптивности средних компаний в условиях неустойчивой внутренней и внешней среды. Компании в ряде сегментов экономики продемонстрировали высокие темпы роста. Исследование корпоративного управления как системы социальных взаимодействий его субъектов и участников, учитывающей и согласовывающей их противоречивые интересы, становится актуальным для средних промышленных корпораций. Это связано с тем, что их деятельность вследствие ограниченности ресурсов во многом зависит от выбора из возможных альтернатив развития, приоритетности и характера отношений с контрагентами, сложившимися связями с партнерами, персоналом, менеджментом, отношений между акционерами и менеджерами.

Трудности хозяйственной деятельности, «институциональная недостаточность» корпоративного управления отражаются на взаимодействии участников корпоративного управления, приносят дополнительные риски в деятельность корпорации и демонстрируют разную степень готовности промышленных корпораций к совершенствованию корпоративного управления.

Объект эмпирического исследования: корпоративное управление как система социальных взаимодействий в средних промышленных корпорациях Тамбовской области.

Предмет эмпирического исследования: механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Основная гипотеза: если деятельность промышленных корпораций Тамбовской области осуществляется в неблагоприятных условиях внешней среды, то взаимодействие субъектов и участников корпоративного управления осуществляется на основе целерационального и целенаправленного выбора в пользу интересов наиболее важных участников корпоративных отношений.

Цель эмпирического исследования: изучить механизмы регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления в средних промышленных корпорациях Тамбовской области и выявить условия их совершенствования.

Задачи эмпирического исследования:

- на основе теоретико-методологического анализа корпоративного управления разработать план подготовки и проведения эмпирического исследования;
- с учетом специфики корпоративного управления определить основные методы эмпирического исследования;
- получить верифицированные результаты исследования, подтверждающие или опровергающие гипотезу;
- охарактеризовать состояние корпоративного управления на промышленных корпорациях области и раскрыть уровень сбалансированности интересов субъектов и участников корпоративных отношений;
- выявить условия совершенствования механизмов регулирования и согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления в промышленных корпорациях области.

Исследование проводилось на базе промышленных корпораций области, как самостоятельных хозяйствующих субъектов деятельности, имеющих организационно-правовую форму открытого акционерного общества (ОАО) и определяемого как корпорация. Отобранные для проведения социологического исследования промышленные корпорации относятся в соответствии с критериями рейтингового агентства «Эксперт РА» к средним корпорациям.

Основные понятия:

Средняя корпорация характеризуются размером годовой выручки от 350 млн. до 5 млрд. руб.

Корпоративное управление – система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления.

При разработке плана проведения эмпирического исследования было выделено три этапа проведения исследования.

Первый этап эмпирического исследования: общая характеристика промышленных корпораций Тамбовской области.

Метод эмпирического исследования: анализ первичной документации.

Объект анализа: средние промышленные корпорации Тамбовской области.

Цель эмпирического исследования: охарактеризовать промышленные корпорации Тамбовской области в соответствии с формализованными признаками.

Задачи эмпирического исследования:

1. Проанализировать находящиеся в открытом доступе годовые отчеты за 2012 финансовый год промышленных корпораций Тамбовской области по следующим признакам: 1) Наименование организации; 2) Организационно-правовая форма предприятия - открытое акционерное общество; 3) Отрасль производства; 4) Размер предприятия - размер годовой выручки; 7) Финансовое состояние - чистые активы; прибыль; инвестиции - внутренние, внешние.

В соответствии с критериями рейтингового агентства «Эксперт РА» промышленные корпорации области относятся к типу средних корпораций. Их годовая выручка входит в диапазон от 350 млн. до 5 млрд. руб. В соответствии с этим в выборку для последующего контент-анализа вошли ОАО «Пигмент», ОАО «Электроприбор», ОАО «Тамбовмаш», ОАО «МЛРЗ «Милорем».

Показатели средних промышленных корпораций области за 2012 год

Показатели	Средние	«Милорем»	«Пигмент»	«Тамбовмаш»	«Электроприбор»
Выручка (тыс.руб.)	2.147.880	1.188.197	4.856.000	1.345.922	1.201.400,5

Промышленные корпорации специализируются на производстве высокотехнологичной химической продукции (ОАО «Пигмент»), производстве приборного и навигационного оборудования для авиационной техники (ОАО «Электроприбор»), выпуске средств индивидуальной и коллективной защиты (ОАО «Тамбовмаш»), проведении заводского ремонта локомотивов и производством запасных частей (ОАО МЛРЗ «Милорем») и др.

Второй этап эмпирического исследования: механизмы регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления и условия их совершенствования.

Метод эмпирического исследования: контент-анализ.

Объект эмпирического исследования: годовые отчеты о деятельности ОАО «Пигмент», ОАО «Электроприбор», ОАО «Тамбовмаш», ОАО «МЛРЗ «Милорем» за 2012 финансовый год.

Цель эмпирического исследования: выявить основные механизмы регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления методом контент-анализа и выявить условия их совершенствования.

Задачи эмпирического исследования:

1. Определить смысловые единицы анализа (категории), выделить признаки и единицы счета, рассмотреть отношение к смысловым признакам/индикаторам и единицы их счета.
2. Получить количественные характеристики состояния корпоративного управления на отдельных корпорациях и в корпоративном секторе в целом.
3. Раскрыть механизмы регулирования системы взаимодействий субъектов и участников корпоративного управления.
4. Проанализировать количественные и качественные характеристики с использованием программы SPSS 15, наглядных материалов (диаграмм, графиков, таблиц).
5. Выявить условия совершенствования механизмов регулирования системы взаимодействий в корпоративном управлении.

Текстовым материалом для контент-анализа стали годовые отчеты корпораций за 2012 год. Выбор годовых отчетов мотивирован тем, что их текст относится к определенному периоду времени, структура годовых отчетов содержит сопоставимые разделы. Это позволяет использовать категории общие по смыслу для каждой из корпораций. Так как годовые отчеты имеют небольшой объем, контент-анализ носит фронтальный характер, при котором наиболее полно учитывается содержание текста.

Результаты контент-анализа должны дать ответы на следующие интересующие нас вопросы:

1. Какие внешние и внутренние факторы определяют развитие средних промышленных корпораций области.
2. Как распределена собственность в корпорации, ее концентрация.
3. Как складываются отношения между участниками корпоративных отношений (конфликты, доверие, партнерство).
4. Каковы структура и характер деятельности совета директоров.
5. На каких принципах действует исполнительный орган (единоначалия, коллегиальности).
6. Учреждена ли должность корпоративного секретаря.
7. Какие выплаты производятся для участников корпоративного управления (дивиденды; вознаграждения, компенсации, опционы и пр.).
8. Какие сделки были осуществлены, как складываются договорные отношения.
9. Какую роль играют законодательные акты в корпоративном управлении корпораций.
10. Принят ли собственный кодекс корпоративного управления или другие подобные документы (этический кодекс).
11. Как организована в корпорациях система информирования об их деятельности.

В ходе контент-анализа выделены 23 понятийно-тематические категории, 38 подкатегорий и более 1200 единиц; дана оценка смыслового содержания единиц

анализа (положительная, отрицательная, нейтральная). Единицей анализа стало слово или смысловое выражение, заносимое в бланк контент-анализа по каждой корпорации. Обработка и группировка данных осуществлена на основе программы SPSS 15 и представлена в таблицах в приложениях 2- 5.

Третий этап эмпирического исследования: механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления и условия их совершенствования.

Метод эмпирического исследования: анкетный опрос субъектов и участников корпоративного управления.

Цель эмпирического исследования: верифицировать результаты контент-анализа; изучить механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления и выявить условия их совершенствования.

Задачи эмпирического исследования:

1. Уточнить влияние формальных и неформальных норм на формирование корпоративного управления в средних корпорациях области.
2. Выявить факторы, затрудняющие согласование интересов участников корпоративных отношений.
3. Определить уровень удовлетворенности ожиданий участников корпоративных отношений в средних промышленных корпорациях области.
4. Показать источники конфликтов интересов участников корпоративных отношений.
5. Выявить условия совершенствования согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления.

Сбор первичной информации осуществлялся методом анкетного опроса. Всего в четырех компаниях, в учреждениях органов власти, общественных и иных организациях было опрошено 254 респондента. Опрос проводился силами 8 анкетеров и был завершен в течение 6 дней.

Анкетный опрос проводился на основе целевой выборки. Основным контролируемым параметром являлся статус респондента в структуре

корпоративных отношений: менеджер, акционер, наемный работник, представитель органов власти, другие участники корпоративных отношений (представители банков, общественных организаций, партнеров, контрагентов, СМИ). Для обеспечения корректности сравнения перечисленные категории участников корпоративных отношений представлены в выборке в сравнительно одинаковой пропорции.

Целевая выборка субъектов корпоративного управления промышленных корпораций области

акционеры	менеджеры	персонал	представители органов власти	контрагенты, общественные организации и др.
54	49	59	43	49

Опрос респондентов проходил в период подготовки и проведения годовых общих собраний акционеров в ОАО «Электроприбор», ОАО «Пигмент», ОАО «Тамбовмаш», ОАО МЛРЗ «Милорем» в 2013 году. По предварительной договоренности опрошены председатели и члены советов директоров, крупные акционеры, представители государственных органов. Среди менеджеров опрошены представители топ-менеджмента и менеджеры среднего уровня. При опросе персонала в эту категорию вошли специалисты по вопросам корпоративных отношений, работники финансовых, планово-экономических, юридических, кадровых отделов, инженерно-технические работники конструкторских бюро, мастера цехов. Среди представителей органов власти опрошены руководители подразделений администрации Тамбовской области и города Тамбова, члены комитетов областной и городской Дум, в т.ч. по развитию промышленности и предпринимательству, по экономической и инвестиционной политике; ведущие специалисты налоговой, антимонопольной служб, службы социальной защиты и др. Также опрошены представители юридических фирм, руководитель реестродержателя корпораций, представители банков, общества защиты прав потребителей, торгово-промышленной палаты области, СМИ.

Анкета для опроса включала 23 базовые позиции с возможными вариантами ответов для их последующей кодификации и машинной обработки. Для

измерения использовались номинальные и матричные шкалы, ранговые показатели и индикаторы (приложение 6).

Результаты анализа проведенного эмпирического исследования представлены во второй главе диссертации.

Основные сводные категории контент - анализа (%)

	Всего	«Милорем»	«Пигмент»	«Тамбовмаш»	«Электроприбор»
Общие сведения	3,2	3,4	4,3	2,4	2,4
Внутренние факторы	10,1	8,2	11,7	13,8	7,1
Внешние факторы, риски, барьеры	16,3	16,7	24,0	14,6	9,8
Собственность	5,0	2,6	7,4	4,5	4,8
Общее собрание акционеров	3,9	5,6	1,8	2,0	6,0
Совет директоров	18,7	31,3	15,7	15,4	15,2
Единоличный исполнительный орган	1,2	2,1	0,6	0,4	1,8
Коллегиальный исполнительный орган	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3
Дивиденды	1,5	0,4	1,5	1,2	2,4
Выплаты членам совета директоров	0,7	0,9	0,9	0,8	0,3
Сделки	2,6	1,3	6,2	1,6	0,9
Партнеры	1,0	0,4	0,3	0,4	2,4
Конкуренты	1,8	1,7	2,5	0,4	2,1
Потребители	3,9	0,9	4,0	8,9	2,1
Поставщики	1,5	0,4	3,7	1,2	0,3
Кредиторы	0,8	0,4	0,3	2,4	0,3
Персонал	3,3	3,4	0,3	3,7	6,0
Государственная власть	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3
Институциональные правила	6,6	9,9	2,8	11,0	4,8
Раскрытие корпоративной информации	1,5	0,9	0,9	1,2	2,7
Качество менеджмента	2,4	0,9	3,4		4,2
Качество корпоративного управления	5,1	3,9	4,6	8,9	3,6
Корпоративная социальная ответственность	8,4	3,9	2,5	4,1	20,5

Приложение 3

Частота проявлений признаков по категориям

Общие сведения и по каждой корпорации в отдельности (%)

		Всего	«Милорем»	«Пигмент»	«Гамбовмаш»	«Электро прибор»
Общие сведения	Положение в отрасли	63,9	50,0	71,4	50,0	75,0
	Внутренний рынок	19,4	37,5	7,1	33,3	12,5
	Внешний рынок	16,7	12,5	21,4	16,7	12,5
Внутренние факторы	Показатели деятельности	27,8	42,1	23,7	20,6	33,3
	Инвестиции	9,6	5,3	10,5	11,8	8,3
	Научно-техническая деятельность	23,5	5,3	50,0	8,8	16,7
	Приоритетные направления деятельности / развития	39,1	47,4	15,8	58,8	41,7
Внешние факторы, риски, барьеры	Отраслевые риски	8,6	10,3	7,7	5,6	12,1
	Страновые риски	15,1	12,8	14,1	30,6	3,0
	Региональные риски	4,3	5,1	5,1	2,8	3,0
	Финансовые риски	15,6	23,1	14,1	8,3	18,2
	Инфляционный риск	5,4	2,6	9,0	2,8	3,0
	Налоговый риск	2,7	2,6	2,6	2,8	3,0
	Валютный риск	3,8	2,6	3,8	2,8	6,1
	Правовые риски	11,8	2,6	5,1	30,6	18,2
	Экологические риски	2,7	2,6		2,8	9,1
	Меры, снижающие риски	11,8	2,6	16,7	5,6	18,2
	Факторы, негативно влияющие на	7,0	5,1	11,5	2,8	3,0

	результативность деятельности					
	Факторы, позитивно влияющие на результативность деятельности	11,3	28,2	10,3	2,8	3,0
Собственность	Чистые активы и Уставной капитал	63,2	66,7	41,7	81,8	81,3
	Аудитор	26,3	16,7	45,8	9,1	12,5
	Реестродержатель	10,5	16,7	12,5	9,1	6,3
Общее собрание акционеров	Общее собрание акционеров	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Совет директоров	Деятельность	28,6	38,4	9,8	31,6	31,4
	Состав совет директоров	71,4	61,6	90,2	68,4	68,6
Единоличный исполнительный орган	Единоличный исполнительный орган	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Коллегиальный исполнительный орган	Коллегиальный исполнительный орган	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Дивиденды	Дивиденды	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Выплаты членам совета директоров	Выплаты членам совета директоров	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Сделки	Характеристика и виды сделок	66,7	33,3	75,0	75,0	33,3
	Сделки с заинтересованным и лицами	33,3	66,7	25,0	25,0	66,7
Партнеры	Партнеры	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Конкуренты	Конкуренты	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Потребители	Характеристика потребителей	79,5	50,0	92,3	68,2	100,0

	Зарубежные потребители	20,5	50,0	7,7	31,8	
Поставщики	Поставщики	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Кредиторы	Кредиторы	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Персонал	Персонал	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Государственная власть	Государственная власть	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Институциональные правила	Федеральные нормы	30,7	13,0	33,3	44,4	31,3
	Внутренние документы	57,3	82,6	55,6	44,4	43,8
	Кодекс корпоративного поведения	12,0	4,3	11,1	11,1	25,0
Раскрытие корпоративной информации	Раскрытие корпоративной информации	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Качество менеджмента	Качество Менеджмента	100,0	100,0	100,0		100,0
Качество корпоративного управления	Стратегические цели предприятия	75,9	11,1	100,0	95,5	58,3
	Принципы корпоративного управления	24,1	88,9		4,5	41,7
Корпоративная социальная ответственность	Социальная политика	41,7	44,4	62,5	80,0	33,3
	Экология	20,8	11,1	12,5		26,1
	Корпоративная культура	25,0	33,3	12,5	10,0	27,5
	Этические принципы работы	12,5	11,1	12,5	10,0	13,0

Приложение 4

Оценки отношений к смысловому содержанию признаков, %

		Всего	Милорем	Пигмент	Тамбовмаш	Электро прибор
0101 Положение в отрасли	+	73,9	100,0	70,0		100,0
	0	26,1		30,0	100,0	
0102 Внутренний рынок	+	85,7	100,0	100,0	100,0	
	0	14,3				100,0
0103 Внешний рынок	+	66,7	100,0	100,0		
	0	16,7				100,0
	-	16,7			100,0	
0201 Показатели деятельности	+	96,9	87,5	100,0	100,0	100,0
	-	3,1	12,5			
0202 Инвестиции	+	81,8	100,0	75,0	100,0	50,0
	-	18,2		25,0		50,0
0203 Научно-техническая деятельность	+	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0204 Приоритетные направления деятельности / развития	+	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0301 Отраслевые риски	+	31,3	25,0			100,0
	-	68,8	75,0	100,0	100,0	
0302 Страновые риски	+	35,7	20,0	81,8		
	0	3,6				100,0

	-	60,7	80,0	18,2	100,0	
0303 Региональные риски	+	62,5	100,0	75,0		
	0	12,5				100,0
	-	25,0		25,0	100,0	
0304 Финансовые риски	+	13,8	22,2			33,3
	0	6,9				33,3
	-	79,3	77,8	100,0	100,0	33,3
0305 Инфляционный риск	0	10,0				100,0
	-	90,0	100,0	100,0	100,0	
0306 Налоговый риск	0	20,0				100,0
	-	80,0	100,0	100,0	100,0	
0307 Валютный риск	+	14,3				50,0
	0	14,3	100,0			
	-	71,4		100,0	100,0	50,0
0308 Правовые риски	+	22,7		100,0		16,7
	-	77,3	100,0		100,0	83,3
0309 Экологические риски	0	20,0	100,0			
	-	80,0			100,0	100,0
0310 Меры, снижающие риски	+	95,5		100,0	100,0	100,0
	0	4,5	100,0			
0311 Факторы, негативно влияющие на результативность деятельности	0	7,7				100,0
	-	92,3	100,0	100,0	100,0	
0312	+	90,5	100,0	100,0		

Факторы, позитивно влияющие на результативность деятельности	0	4,8				100,0
	-	4,8			100,0	
0401 Чистые активы и Уставной капитал	+	30,6	75,0		66,7	15,4
	0	66,7		100,0	33,3	84,6
	-	2,8	25,0			
0402 Аудитор	+	80,0		81,8	100,0	100,0
	0	20,0	100,0	18,2		
0403 Реестродержатель	+	50,0	100,0	33,3		100,0
	0	33,3		66,7		
	-	16,7			100,0	
0501 Общее собрание акционеров	+	88,6	76,9	100,0	100,0	90,0
	0	4,5	7,7			5,0
	-	6,8	15,4			5,0
0601 Деятельность	+	80,3	85,7	100,0	66,7	75,0
	0	13,1	14,3			25,0
	-	6,6			33,3	
0602 Состав совета директоров	+	60,5	95,6		80,8	80,0
	0	39,5	4,4	100,0	19,2	20,0
0701 Единоличный исполнительный орган	+	71,4	80,0		100,0	83,3
	0	28,6	20,0	100,0		16,7
0801 Коллегиальный	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

исполнительный орган						
0901 Дивиденды	+	82,4		100,0	66,7	87,5
	0	5,9				12,5
	-	11,8	100,0		33,3	
1001 Выплаты членам совета директоров	+	37,5		100,0		
	-	62,5	100,0		100,0	100,0
1101 Характеристика и виды сделок	+	90,0		100,0	100,0	
	-	10,0	100,0			100,0
1102 Сделки с заинтересованными лицами	+	30,0	100,0		100,0	
	0	50,0		100,0		
	-	20,0				100,0
1201 Партнеры	+	72,7				100,0
	0	18,2		100,0	100,0	
	-	9,1	100,0			
1301 Конкуренты	+	35,0		87,5		
	0	5,0			100,0	
	-	60,0	100,0	12,5		100,0
1401 Характеристика потребителей	+	100	100	100	100	100
1402 Зарубежные потребители	+	77,8			100,0	
	0	22,2	100,0	100,0		
1501 Поставщики	+	88,2		100,0	100,0	
	0	5,9	100,0			

	-	5,9				100,0
1601	+	11,1	100,0			
Кредиторы	-	88,9		100,0	100,0	100,0
1701	+	81,6	100,0		55,6	90,0
Персонал	0	2,6			11,1	
	-	15,8		100,0	33,3	10,0
1801	+	25,0				100,0
Государственная власть	0	50,0	100,0		100,0	
	-	25,0		100,0		
1901	+	95,7	66,7	100,0	100,0	100,0
Федеральные нормы	-	4,3	33,3			
1902	+	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Внутренние документы						
1903	+	66,7			100,0	75,0
Кодекс корпоративного поведения	-	33,3	100,0	100,0		25,0
2001						
Раскрытие корпоративной информации	+	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2101						
Качество менеджмента	+	100,0	100,0	100,0		100,0
2201	+	97,7	100,0	93,3	100,0	100,0
Стратегические цели предприятия	0	2,3		6,7		
2202	+	92,9	100,0			100,0

Принципы корпоративного управления	0	7,1			100,0	
2301 Социальная политика	+	82,5		100,0	62,5	100,0
	0	12,5	100,0		12,5	
	-	5,0			25,0	
2302 Экология	+	90,0				100,0
	0	5,0		100,0		
	-	5,0	100,0			
2303 Корпоративная культура	+	87,5	66,7			100,0
	0	12,5	33,3	100,0	100,0	
2304 Этические принципы работы	+	75,0				100,0
	0	16,7		100,0	100,0	
	-	8,3	100,0			

Фрагменты сводного бланка контент – анализа

Категории анализа	Единицы анализа	Единицы счета		
Партнеры-8	Партнеры	кооперационные связи	3+	Э
		взаимовыгодное сотрудничество	3+	Э
		зависимое ООО «Элта –Сплав» интегрированный технологический процесс	+	Э
		доля участия Общества в уставном капитале ООО «Элта-Сплав» составила 28,22%. -1	+	Э
Конкуренты-19	Конкуренты	доля эмитента на российском рынке существенна	+	П
		доля по присадкам к бензинам составила 27%	+	П
		доля на внутр.рынке по оптическим отбеливателям составила 22%	+	П
		доля на внутр.рынке по органическим пигментам составила 40%	+	П
		доля на внутрен.рынке по красителям-30%	+	П
		доля по фенольным смолам составила 15%	+	П
		повышение конкурентоспособности продукции эмитента	+	П
		жесткая конкуренция	-	П
		основные конкуренты	-	Э
		предприятие в Арзамасе	-	Э
		предприятия в Екатеринбурге	-	Э
		предприятия в Кирове	-	Э
		предприятия в Москве	-	Э
		предприятия в Мичуринске	-	Э
		предприятия в Санкт-Петербурге	-	Э
		основными конкурентами ОАО «МЛРЗ «Милорем» являются предприятия, занимающиеся производством заводского ремонта локомотивов и другой техники,	-	М
		Оренбургский локомотиворемонтный завод-филиал ОАО «Желдорреммаш»	-	М
ОАО «Тепловозоремонтный завод» (г. Полтава, Украина)	-	М		
Уссурийский локомотиворемонтный завод- филиал ОАО «Желдорреммаш» (г.Уссурийск).	-	М		
Потребители-41	Характеристики потребителей	более 2000 предприятий	+	П
		из России, ближнего и дальнего зарубежья	+	П
		крупные, средние мелкие предприятия	+	П
		потребители работают полиграфической отрасли	+	П
		потребители заняты в нефтехим. отрасли	+	П
		потребители заняты в деревообраб. отрасли	+	П
		потребители заняты в бумажной отрасли	+	П
		потребители заняты в лакокрасочн. отрасли	+	П

		потребители заняты в текстильн. отрасли	+	П
		увеличилось число постоянных потребителей	+	П
		удовлетворенность потребителей продукцией предприятия достигла 99,1 баллов	+	П
		поставляется шесть видов продукции	+	П
		российские потребители	+	Э
		в Кирове	+	Э
		в Казане	+	Э
		в Королеве	+	Э
		в Туле	+	Э
		другое	+	Э
		несколько зарубежных потребителей	+	Э
		прямые каналы сбыта непосредственным потребителям	+	Т
		реализация через посредников/дилеров	+	Т
		для реализации СИЗОД действует сеть дилеров	+	Т
		продукция поставляется во все регионы России	+	Т
		потребителями являются МО РФ, МВД, ФСБ	+	Т
		силовые ведомства потребляют четверть от общего объема продукции	+	Т
		предприятия химической промышленности	+	Т
		предприятия газовой промышленности	+	Т
		предприятия металлургической промышленности	+	Т
		предприятия нефтяной промышленности	+	Т
		предприятия угледобывающей промышленности	+	Т
		предприятия энергетики	+	Т
		предприятия железнодорожного транспорта	+	Т
		предприятия сельского хозяйства	+	Т
		силовые ведомства	+	Т
		Российские Железные Дороги	+	М
	Зарубежные потребители	Украина	+	Т
		Казахстан	+	Т
		Беларусь	+	Т
		Узбекистан	+	Т
		Молдова	+	Т
		Эстония	+	Т
		Грузия	+	Т
Поставщики -15	Поставщики	1200 фирм и предприятий	+	П
		российских	+	П
		иностраннных	+	П
		различной орг.-прав.формы собственности	+	П
		сотрудничество с фирмами разных стран	+	П
		Германия	+	П
		Великобритания	+	П
		Китай	+	П

		Индия	+	П
		Южная Корея	+	П
		Украина	+	П
		Беларусь	+	П
		выбор поставщика на основе конкурса с ограниченным участием	+	Т
		двухэтапный конкурс и запрос предложений	+	Т
		открытый аукцион только в форме электронного аукциона-1	+	Т
Кредиторы - 7	Кредиторы	крупный акционер «УК «ТрансСервисГрупп»	+	М
		оценить деятельность затруднительно	-	П
		кредитор. задолженность перед поставщиками и подрядчиками	-	Т
		возможность конфликта с кредиторами	-	Т
		кредитор. задол-ть перед учредит. по выплате доход	-	Т
		кредитор. задол-ть перед работниками по оплате труда	-	Т
		текущая задолженность перед бюджетом	-	Т
		кредиты за счет банка и собственных средств	-	Т
Персонал -32	Персонал	среднесписочная численность работников	+	Э
		средняя зарплата – увеличилась за год	+	Э
		уровень образования повысился	+	Э
		возросла численность со средне-специальным образованием	+	Э
		выросло число с высшим образованием	+	Э
		оптимизация социальной структуры	+	Э
		создание благоприятных, безопасных условий труда	+	Э
		качественное использование трудового потенциала	+	Э
		внедрение эффективной мотивации труда	+	Э
		развита система обучения и подготовки кадров	+	Э
		повысили квалификации.	+	Э
		прошли внутрипроизводственное обучение	+	Э
		работают 8 кандидатов наук	+	Э
		соблюдение трудовых соглашений	+	Э
		совершенствование системы морального и материального стимулирования	+	Э
		Доска почета	+	Э
		почетные грамоты	+	Э
		благодарственные письма	+	Э
		число работников за год выросло	+	Т
		подготовка и повышение квалификации специалистов по обслуживанию современного оборудования	+	Т
подготовка специалистов под будущее производство	+	Т		

		рост средней з/п работников	+	Т
		премирование за результаты работы	+	Т
		производительность труда выросла за год	+	М
		среднемесячная зарплата выросла	+	М
		численность работников -1155	0	
		инфляция отрицательно сказывается на зарплате	-	П
		среднесписочная численность работников за год уменьшилась	-	Т
		средний возраст лет 47 лет	-	Т
		ограничение возможностей найма новых сотрудников	-	Т
		дефицит технических и квалифицированных рабочих	-	Т
		проблема удержания кадров	-	Т
Совет директоров	Деятельность	провел 7 заседаний	+	П
		одно внеочередное заседание	+	П
		планируется провести еще одно заседание	+	П
		средний кворум на заседаниях семь голосов.	+	П
		эффективность работы совета директоров - результаты деятельности ОАО"Пигмент"	+	П
		работал в трех составах	+	Э
		первый состав -9 чел.	+	Э
		второй состав -9 чел.	+	Э
		третий состав – 7 чел.	+	Э
		проведено 30 заседаний	+	Э
		принято решение об одобрении сделок в соответствии с уставом	+	Э
		принято решение о назначении годового собрания	+	Э
		принято решение о внеочередном общем собрании	+	Э
		о ходе исполнения ранее принятых решений советом директоров	+	Э
		решение о штатном расписании, кадровой политике и организационной структуре	+	Э
		решение о менеджменте общества	+	Э
		другие вопросы	+	Э
		совет директоров избирается кумулятивным голосованием	+	Т
		совет директоров приостанавливает полномочия ген. директора (назначаемого общим собранием акционеров)	+	Т
		полномочия и процедуры проведения заседаний совета директоров определены уставом	+	Т
решение об одобрении крупной сделки со Сбербанком России о предоставлении в залог продукции	+	Т		
решение об одобрении крупной сделки со Сбербанком России о предоставлении в залог продукции	+	Т		

	решение об одобрении сделки с заинтересованностью	+	Т
	назначен корпоративный секретарь	+	Т
	корпоративный секретарь обеспечивает подготовку и проведение общего собрания акционеров, своевременное раскрытие информации об обществе	+	Т
	работа совета директоров направлена на решение актуальных проблем, стоящих перед обществом	+	М
	работа совета директоров включала выработку стратегии развития, управления и внутреннего контроля	+	М
	совет директоров рассматривал вопросы финансово-хозяйственного плана	+	М
	результаты деятельности совета директоров за заверченный финансовый 2012 год в целом являются удовлетворительными	+	М
	состоялось семь заседаний совета директоров	+	М
	совместное присутствие акционеров на заседаниях совета директоров	+	М
	рассмотрение предложений акционеров о выдвижении кандидатов в совет директоров	+	М
	рассмотрение предложений акционеров о выдвижении кандидатов в ревизоры	+	М
	рассмотрение предложений акционеров о выдвижении кандидатов в аудиторы	+	М
	о созыве годового общего собрания акционеров общества	+	М
	определение даты, места и времени регистрации участников годового общего собрания акционеров	+	М
	определение даты составления списка лиц, имеющих право на участие в годовом общем собрании акционеров	+	М
	об утверждении повестки дня годового общего собрания акционеров	+	М
	об определении порядка сообщения акционерам о проведении годового общего собрания акционеров	+	М
	об утверждении перечня и порядка предоставления информации (материалов), подлежащей предоставлению лицам, имеющим право на участие в годовом общем собрании акционеров	+	М
	об утверждении формы и текста бюллетеней для голосования на годовом общем собрании акционеров	+	М
	предварительное утверждение годового отчета и годовой бухгалтерской отчетности за 2012 год	+	М
	рекомендации по распределению прибыли по результатам 2012 года	+	М
	рекомендации по форме, размеру и сроках выплаты дивидендов по итогам работы за 2012 год	+	М

		об одобрении совершения сделки с заинтересованностью – заключение дилерского соглашения между ОАО «МЛРЗ «Милорем» и ООО «Трансрегионкомплект»	+	М
		о создании дочернего общества	+	М
		об одобрении совершения сделки с заинтересованностью – заключение договора займа между ОАО «МЛРЗ «Милорем» и ЗАО «УК «ТрансСервисГрупп»	+	М
		об избрании председателя совета директоров	+	М
		об избрании секретаря совета директоров	+	М
		процедурные вопросы подготовки собраний	0	Э
		утверждение документов, выносимых на рассмотрение собраний	0	Э
		решение об избрании председателя совета директоров	0	Э
		решение об участии в ОАО «Кондитерская фирма «ТАКФ»	0	Э
		о созыве внеочередного общего собрания акционеров. Избрание председательствующего на настоящем заседании	0	М
		рассмотрение предложений акционеров в повестку дня годового общего собрания акционеров	0	М
		об определении формы, даты, места и времени проведения годового общего собрания акционеров, а также почтового адреса для отправки обществу заполненных бюллетеней	0	М
		об отчуждении принадлежащей обществу части доли в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью «Столовая «Надежда»	0	М
		уставом не предусмотрены комитеты по стратегическому планированию	-	Т
		уставом не предусмотрены комитеты по аудиту	-	Т
		уставом не предусмотрены комитеты по кадрам	-	Т
		уставом не предусмотрены комитеты по вознаграждениям и другим направлениям	-	Т
	Состав совета директоров	председатель совета директоров	0	
		год рождения 1940 г.	0	
		высшее	0	
		директор по стратегическому развитию Пигмента - 1	0	
		доля в уставном капитале -16,3776%	0	
		доля обыкновенных акций - 15,71%	0	
		член совета директоров	0	
		1966 г.р.	0	
		высшее	0	
		ген.директор ООО «Управляющая компания «КРАТА»	0	

	доля в уставном капитале 9,44%-1	0	
	доля обыкновенных акций 8,9681%-1	0	
	приобретение привил. акций 2183шт.	0	
	приобретение обыкновенн. акций- 20900 шт.	0	
	член совета директоров	0	
	1965 г.р.	0	
	высшее	0	
	испол. директор ООО «Управляющая компания «КРАТА»	0	
	доля в уставном капитале - 9,2559%-1	0	
	доля обыкновенных акций - 7,97% -1	0	
	приобретены привилег. акции 216шт.+ 10121 шт.	0	
	приобретены обыкновенные - 15730 + 783.	0	
	член совета директоров	0	
	1938 г. р.	0	
	высшее	0	
	первый вице-президент ЗАО «Росхимнефть»	0	
	доли в уставном капитале не имеет	0	
	доли обыкновенных акций не имеет	0	
	член совета директоров	0	
	1953 г.р.	0	
	высшее	0	
	генеральный директор фирмы "Экорд S.A.R.L"	0	
	доли в уставном капитале не имеет	0	
	доли обыкновенных акций не имеет	0	
	член совета директоров	0	
	1950 г. р.	0	
	высшее	0	
	пенсионер	0	
	доля в уставном капитале 0,4187%	0	
	доля обыкновенных акций 0,455%	0	
	член совета директоров	0	
	1976 г. р.	0	
	высшее	0	
	финансовый директор ОАО «Пигмент»	0	
	доли в уставном капитале не имеет	0	
	доли обыкновенных акций не имеет	0	
	председатель совета директоров	0	
	1960	+	
	высшее	+	
	первый зам ген.директора по производству и поставкам ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование»	+	
	акциями не владеет	+	
	член совета директоров	0	

	1970 г. р.	+	
	высшее	+	
	директор по экономике и финансам ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование»	+	
	акциями не владеет	+	
	член совета директоров	0	
	1973г. р.	+	
	высшее	+	
	нач.отдела таможенного оформления, обеспечения страхования и транспортных операций. ОАО «Корпорация Аэрокосмическое оборудование».	+	
	акциями не владеет	+	
	член совета директоров	0	
	1974 г. р.	+	
	высшее	+	
	глав.бух ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование»	+	
	акциями не владеет	+	
	член совета директоров	0	
	1989 г. р.	+	
	высшее	+	
	директор департамента правовых вопросов ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование»	+	
	акциями не владеет	+	
	член совета директоров	0	
	1967 г. р.	+	
	высшее	+	
	директор департамента корпоративного управления ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование»	+	
	акциями не владеет	+	
	член совета директоров	0	
	1975 г. р.	+	
	высшее	+	
	исполнительный директор ОАО «Электроприбор»	+	
	акциями не владеет	+	
	наличие в совете директоров четырех независимых директоров	+	
	председатель совета директоров	0	
	1946 г. р.	+	
	высшее	+	
	директор по стратегическому развитию ОАО «Тамбовмаш»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	0	
	1980 г. р.	+	
	высшее	+	

	директор ООО «Урал-Инвест»-директор; ООО «Инвест-Капитал» - заместитель директора; ООО «Нефтехимснаб» - зам. ген. директора по разработке Южно-Сарановского карьера	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	0	
	1976 г. р.	+	
	высшее	+	
	ген.директор ООО «Полимер»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	0	
	1975 г. р.	+	
	среднее	+	
	охранник ООО «ЧОП «Россь»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	0	
	1977 г.р.	+	
	среднее	+	
	менеджер ООО «ФПГ-Нефтехимпром»	+	
	акций не имеет	+	
	председатель совета директоров	+	
	1962 г. р.	+	
	высшее	+	
	зам. ген.директора по развитию производства «Милорем»	+	
	акциями владеет	0	
	член совета директоров	+	
	1974г.р.	+	
	высшее	+	
	генеральный директор	+	
	акциями не владеет	0	
	член совета директоров	+	
	1977 г. р.	+	
	высшее	+	
	зам. ген. директора по корпоративному развитию «Транс СервисГрупп»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	+	
	1985 г. р.	+	
	высшее	+	
	зам. ген. дир. ООО «ЭктолСервис»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	+	
	1968 г. р.	+	
	высшее	+	
	зам. ген. дир. ООО «СервисТрансКлиринг»	+	

	акций не имеет	+	
	член совета директоров	+	
	1964 г. р.	+	
	высшее	+	
	зам. ген. дир. ООО «СЦОСПС»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	+	
	1969 г. р.	+	
	высшее	+	
	зам. дир. ООО «Транспортная ремонтная компания»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	+	
	1968 г. р.	+	
	высшее	+	
	нач.экон.отдела ООО «СервисТрансКлиринг»	+	
	акций не имеет	+	
	член совета директоров	+	
	1956 г.р.	+	
	высшее	+	
	первый зам. ген. дир. «Милорем»	+	
	акциями владеет (0,0133)	+	

Анкета

«Корпоративное управление как система социальных взаимодействий»

Корпоративное управление является частью социально-экономической деятельности предприятий. Оно влияет на отношения, которые складываются между акционерами, менеджерами, персоналом на предприятии, с представителями государственных органов власти, с контрагентами. Ваши ответы на вопросы анкеты будут использованы в научных целях для разработки программы по совершенствованию корпоративного управления.

1. Какое из предложенных суждений более всего соответствует Вашему мнению о корпоративном управлении? (выберите не более двух вариантов ответов)

Корпоративное управление – это:

- 1 необходимое условие обеспечения устойчивости развития бизнеса
- 2 соответствие деятельности органов корпоративного управления принятым законам и нормативным актам
- 3 показатель, на основе которого акционер делает выбор для инвестирования капитала
- 4 показатель, на основе которого судят о конкурентоспособности корпорации
- 5 эффективное использование материально-технических, финансовых, человеческих ресурсов в корпоративной деятельности
- 6 удовлетворение интересов и потребностей участников корпоративных отношений (акционеров, персонала, менеджеров, потребителей, заказчиков и пр.)
- 7 другое _____

2. Дайте оценку деятельности органов корпоративного управления Вашей компании (выберите на шкале оценку, которая соответствует Вашему мнению)

- | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------------|
| 01 Общее собрание акционеров | соответствует | <u>5</u> | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> | не соответствует |
| 02 Совет директоров | соответствует | <u>5</u> | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> | не соответствует |
| 03 Комитеты совета директоров | соответствует | <u>5</u> | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> | не соответствует |
| 04 Исполнительный орган | соответствует | <u>5</u> | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> | не соответствует |
| 05 Корпоративный секретарь | соответствует | <u>5</u> | <u>4</u> | <u>3</u> | <u>2</u> | <u>1</u> | не соответствует |

3. Как Вы оцениваете деятельность органов корпоративного управления по защите прав миноритарных акционеров в целом? (выберите на шкале оценку, которая соответствует Вашему мнению)

5 4 3 2 1

Удовлетворительно Не удовлетворительно

4. Как Вы оцениваете корпоративный контроль деятельности исполнительного органа в целом?

5 4 3 2 1

Удовлетворительно Не удовлетворительно

5. Что бы Вы могли порекомендовать для улучшения контроля деятельности менеджмента? (выберите не более трех вариантов ответов)

- 1 отчеты совету директоров по исполнению принятых решений
- 2 проверки независимого аудитора
- 3 контроль сделок с заинтересованными лицами
- 4 раскрытие информации о доходах
- 5 принятие кодекса корпоративного управления
- 6 внедрение системы материального и морального стимулирования

- 7 принятие административных мер по результатам финансовой отчетности
 8 отделить владельца/собственника от управления
 9 ничего не надо предпринимать: рынок сам показывает результаты работы менеджеров
 10 другое: _____

6. Как Вы считаете, чьи интересы реализуются в корпорации в первую очередь-1; во вторую очередь-2; в последнюю очередь -0? (можно делать по два выбора)

	Участники корпоративных отношений	В первую очередь	Во вторую очередь	В последнюю очередь
01	Крупные акционеры	1	2	0
02	Мелкие акционеры	1	2	0
03	Управленческие кадры высшего звена	1	2	0
04	Персонал	1	2	0
05	Инвестиционные фонды (страховые, пенсионные и пр.)	1	2	0
06	Поставщики	1	2	0
07	Заказчики	1	2	0
08	Банки	1	2	0
09	Государственные органы власти	1	2	0
10	Местные органы власти	1	2	0
11	Конкуренты	1	2	0
12	Общественные организации (напр., экологич.)	1	2	0
13	Другие:	1	2	0

7. Как Вы полагаете, каков уровень удовлетворения ожиданий основных участников корпоративных отношений по нижеперечисленным показателям? (просьба ответить по каждой позиции)

Показатели	Удовлетворен полностью 5	Отчасти удовлетворен 4	Не вполне удовлетворен 3	Не удовлетворен полностью 2
01 акционеры:				
01.1. участием в получении части прибыли (дивидендов)	1	2	3	4
01.2. долгосрочным ростом стоимости компании	1	2	3	4
01.3. предсказуемостью корпоративной политики	1	2	3	4
02 персонал:				
02.1. заработной платой	1	2	3	4
02.2. премией, бонусами	1	2	3	4
02.3. карьерным ростом	1	2	3	4
03 профсоюзы:				
03.1. соблюдением социальных прав	1	2	3	4
03.2. качеством трудовой жизни персонала	1	2	3	4

04 потребители:				
04.1. качеством продукцией	1	2	3	4
04.2. адекватной ценовой политикой	1	2	3	4
04.3. персонифицированным подходом к их потребностям	1	2	3	4
05 партнеры по бизнесу:				
05.1. укреплением совместных позиций на рынке	1	2	3	4
05.2. снижением рисков	1	2	3	4
05.3. предсказуемостью взаимоотношений	1	2	3	4
06 госслужащие:				
06.1. соответствием деятельности компании правовым нормам	1	2	3	4
06.2. уплатой налогов	1	2	3	4
06.3. созданием новых рабочих мест	1	2	3	4
07 представители общественных организаций:				
07.1. соответствием социальной, экологической политики компании действующим законодат. нормам	1	2	3	4
07.2. социальной ответственностью бизнеса	1	2	3	4
0.8 научно-технические специалисты:				
09.1. реализацией творческих потребностей	1	2	3	4
09.2. общественным признанием	1	2	3	4
09.3. качеством жизни	1	2	3	4
09 другое:	1	2	3	4

8. Скажите, пожалуйста, между кем из участников корпоративных отношений чаще всего возникают конфликты интересов? (выберите не более трех вариантов ответов)

1. акционерами и менеджерами
2. менеджментом и персоналом
3. компанией и государственными органами
4. компанией и потребителями её продукции
5. с конкурентами
6. с партнерами по бизнесу
7. между крупными и мелкими акционерами
8. с банками
9. между членами совета директоров
10. между советом директоров и исполнительным органом
11. другое _____

9. Как бы Вы оценили уровень защиты прав собственности акционеров в целом?

- 1 - снизился 02 - скорее снизился 03 - не изменился
04 - скорее вырос 05 - вырос

10. К кому бы Вы точно никогда бы не обратились за помощью для защиты своих прав и разрешения корпоративных конфликтов? (отметьте все возможные варианты)

- 01 в арбитражный суд
- 2 в федеральные органы власти
- 3 к региональной администрации
- 4 к общественным организациям
- 5 в СМИ
- 6 в третейский суд
- 7 к другим предпринимателям
- 8 к специальному переговорщику (медиатору)
- 9 к уполномоченному по правам предпринимателей (омбудсмену)
- 10 к криминальным структурам
- 11 другое _____

11. Можете ли Вы сказать, что сложившийся уровень корпоративного управления в промышленных корпорациях области в целом обеспечивает сбалансированность интересов между основными участниками корпоративных отношений (акционерами, менеджерами, инвесторами, местными и государственными органами власти...)? (выберите на шкале оценку, которая соответствует вашему мнению)

Сбалансирован 5 4 3 2 1 Не сбалансирован

12. Удовлетворено ли тамбовское бизнес-сообщество имеющимися возможностями получения информации о корпоративном управлении? (выберите на шкале оценку, которая соответствует вашему мнению)

Удовлетворено 5 4 3 2 1 Не удовлетворено

13. Как Вы считаете, какие формы взаимодействия с властью являются наиболее эффективными для бизнеса? (сделайте не более двух выборов)

- 01 личные контакты
- 02 через бизнес - ассоциации
- 03 участие в выборных органах власти
- 04 через коррупцию
- 05 другое _____

14. Как Вы полагаете, соответствует ли действующее российское законодательство потребностям и интересам основных участников корпоративных отношений? (выберите на шкале оценку, которая соответствует вашему мнению)

Соответствует 5 4 3 2 1 Не соответствует

15. Считаете ли Вы, что внутренние корпоративные документы могут способствовать улучшению корпоративного управления в компании? (выберите на шкале оценку, которая соответствует вашему мнению)

Способствуют 5 4 3 2 1 Не способствуют

16. Как Вы полагаете, почему принятые законы и нормативные акты не всегда работают в практике корпоративного управления? (отметьте не более четырех вариантов ответов)

- 1 принимаемые нормы неопределенны, их можно толковать и применять по-разному

- 2 внедряемые нормы противоречат исторически сложившимся правилам поведения
- 3 несогласованность внедряемых норм с уже действующими
- 4 при внедрении новых норм в судебную практику допускаются ошибки
- 5 установки сознания и сложившиеся стереотипы поведения тормозят принятие нового
- 6 принятие закона в интересах одной группы в ущерб другим
- 7 отсутствие квалифицированных кадров, умеющих правильно, без искажений внедрять новые нормы
- 8 отсутствие доброй воли у руководителей компаний проводить, контролировать, исполнять нормативные правила
- 9 коррупционные схемы, технологии ухода от действия законов
- 10 безнаказанность за невыполнение нормативных правил
- 11 не учитывается мотивация поведения основных участников корпоративного управления
- 12 отсутствие интегрирующих документов, типа кодекса корпоративного поведения
- 13 недостатки в функционировании системы внутреннего документооборота, связанные с подготовкой и контролем выполнения решений
- 14 другое _____

17. Скажите, пожалуйста, какой подход лучше использовать при заключении договоров? (выберите не более двух вариантов ответов)

- 01 заключать с постоянным, проверенным партнером
- 02 заключать со стратегическим партнером
- 03 готовить заключение контракта заранее
- 04 на основе конкурсных торгов
- 05 с помощью специального переговорщика
06. другое: _____

18. Из приведенного списка выделите те понятия, которые объясняют наиболее часто встречаемое поведение участников корпоративных отношений (сделать не более 10 выборов)

- 1- прибыль, 2- конкуренция, 3- эгоизм, 4 - готовность к риску,
- 5- корысть, 6 - альтруизм, 7 - честность, 8 – доверие, 9 - обман,
- 10 - предательство, 11 – выгода; 12 - преданность делу, 13 – консерватизм,
- 14 – контроль, 15 – справедливость, 16 – дискриминация, 17 – монополизм,
- 18 – равноправие, 19 – порядок; 20 – деловая культура. 21 – беспринципность

19. Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены соблюдением норм делового общения в тамбовском бизнес-сообществе? (выберите на шкале оценку, которая соответствует вашему мнению)

Удовлетворен
5 4 3 2 1
Не удовлетворен

20. Насколько Вы удовлетворены соблюдением моральных обязательств между деловыми партнерами? (выберите на шкале оценку, которая соответствует вашему мнению)

Удовлетворен
5 4 3 2 1
Не удовлетворен

21. Какие ошибки, по Вашему мнению, чаще всего допускаются в управлении корпорациями? (выберите не более трех вариантов ответа)

- 1 ориентация на один сценарий развития компании
- 2 ориентация на сложившийся опыт
- 3 ориентация на интуицию в принятии решений
- 4 игнорирование аналитических методов в управлении

- 5 отказ от стратегического планирования развития компании
- 6 непонимание возможных рисков и их минимизации
- 7 ориентация на жесткие методы, устанавливаемые «сверху»
- 8 невнимание к обучению и развитию персонала
- 9 личное управление владельцем
- 10 что еще _____

22. Как бы Вы оценили уровень социальной ответственности тамбовского бизнес-сообщества в целом (в реализации региональных социальных и экологических программ, благотворительности, улучшение качества трудовой жизни своего коллектива и пр.)?

- 1 - низко 02 - скорее низко 03- средне
04 - скорее высоко 05 - высоко

23. Скажите, пожалуйста, к какой категории Вы относитесь:

- 01 акционер (мажоритарный, миноритарный)
- 02 менеджер
- 03 персонал (мастер, начальник цеха, ИТР, другие специалисты)
- 04 представитель органа власти
- 05 представитель банка, общественных организаций, СМИ, иных организаций

Благодарим за ответы!