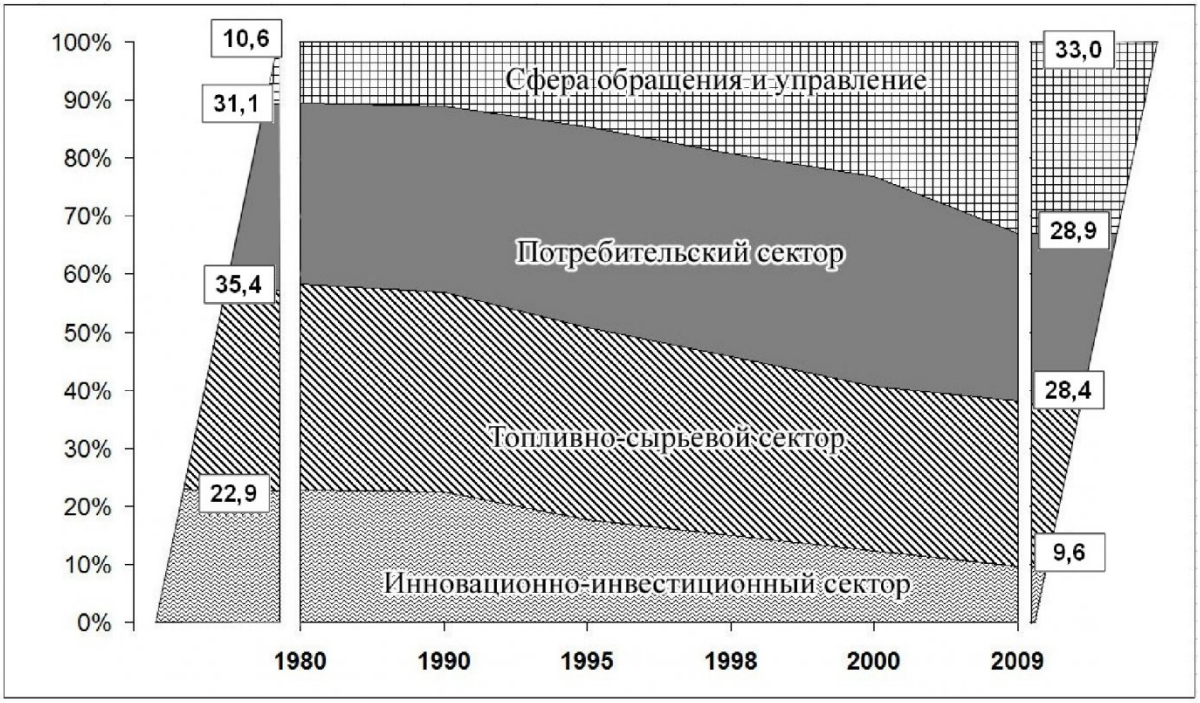

Рис. Динамика структуры экономики Кемеровской области за 1980-2009 гг. по воспроизводственным секторам (в процентах)

(в три раза выросла численность занятых в финансовой сфере и страховом секторе, в два раза вырос сектор торговли и общественного питания). Именно троекратный рост этого воспроизводственного сектора «перевернул» кузбасскую пирамиду (рисунок).

В этой связи напрашиваются несколько важных посылов:

1. Кузбасс, имея такую структуру, находится в зоне высоких экономических рисков.

2. Современная структура занятости показывает весьма низкий уровень конкурентоспособности региональной экономики в силу преобладания занятости в отраслях с низким уровнем доходности

3. Имея низкий уровень развития инновационно-инвестиционных отраслей, регион не только не наращивает их, но и теряет уже достигнутые позиции.

4. Вместе с тем, в регионе имеется осознание необходимости переломить имеющиеся тенденции.

Авторы статьи:

Фридман
Юрий Абрамович,
докт. экон. наук, проф., зав. лаб. Института экономики и организации промышленного производства СО РАН
Тел. 8-3842-75-75-38

Речко
Галина Николаевна,
канд. экон. наук, доц. каф. вычислительной техники и информационных технолгий КузГТУ, ведущий научн. сотр. Института экономики и ОПП СО РАН
E-mail: rgn.vt@kuzstu.ru

УДК 005.74:334.722.021

И.Л. Шевченко

СОГЛАСОВАНИЕ ИНТЕРЕСОВ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

С началом крупномасштабной приватизации собственности в России сохраняют свою актуальность задачи определения роли и функций государства в рыночной экономике, взаимодействия государства и бизнеса. В период финансово-экономического кризиса и преодоления его последствий эти вопросы приобрели еще большую значимость, что объясняется рядом причин.

Во-первых, неразвитость рыночной инфраструктуры в значительной степени препятствует развитию рыночных отношений. Решающее влияние на процесс формирование инфраструктуры рынка должно оказывать государство, так как это относится к одной из важнейших его функций. В условиях дефицита государственного бюджета сложнее находить ресурсы для финансирования мероприятий, направленных на развитие рыночной инфраструктуры.

Во-вторых, сохраняется высокая монополизация российской экономики. Следствием этого является низкий уровень конкуренции на многих рынках и неоправданно высокие цены на продукцию для конечных потребителей. Характерный пример - рынки нефтепродуктов. В условиях замедления экономического роста эта проблема, требующая активного вмешательства органов власти, приобрела особую остроту.

В-третьих, в период кризиса возросла роль государства в экономике и как регулятора и как акционера, что повлияло на систему отношений «государство – фирма».

В-четвертых, стремление собственников и высших руководителей ряда компаний к максимально быстрому обогащению. При этом некоторые из них не связывают свои долгосрочные планы с Россией. Этот фактор в значительной степени влияет на принятие многих управленческих решений, затрагивающих интересы большого числа людей. Тем самым подтверждается тезис о том, что интересы государства и других, заинтересованных в деятельности компаний сторон могут существенно различаться. С ухудшением экономической ситуации произошло обострение такого рода противоречий.

В последние годы в России проведено довольно много исследований по проблемам корпоративного управления [например, 1-3], взаимодействия бизнеса и власти [например, 4-6]. При этом значительно меньше исследований, в которых корпоративное управление рассматривается как инструмент согласования интересов бизнеса и власти, что и объясняет интерес к данной теме.

Государство во взаимоотношениях с бизнесом реализует свои интересы через осуществление широкого набора функций. Среди прочих к ним относятся такие, как поддержка предпринимательства, формирование и размещение государственных заказов, лицензирование, квотирование, контрольно-запретительные функции, анализ и оценка состояния рынков, выявление тенденций их развития, организация научных исследований и технических разработок, подготовка кадров для рыночных структур, участие в управлении компаниями с пакетом акций государства.

Вопросы, касающиеся реализации последней из указанных функций, заслуживают детального изучения. Всю их совокупность можно рассматривать в рамках более общей проблемы **улучшения взаимодействия власти и бизнеса через развитие корпоративного управления**. Под корпоративным управлением понимается система отношений, складывающаяся в компании между ее собственниками, менеджерами разных уровней, другими заинтересованными лицами (стейкхолдерами), которая направлена на максимально полное удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон.

Указанная проблема актуальна для корпоративных организаций с любой формой собственности, так как все они должны учитывать интересы органов власти. Однако особую значимость она имеет для акционерных обществ с непосредственным участием государства как собственника, а также для компаний, в которых государство владеет акционерным капиталом опосредованно (через контроль над основным обществом, обладающим в свою очередь контрольным пакетом в своей дочерней компании).

Современный этап развития корпоративного управления в российских компаниях характеризуется тем, что за относительно короткий период времени системы корпоративного управления многих крупных компаний с различной структурой капитала претерпели значительные изменения. В них были включены такие элементы, как кодексы корпоративного поведения и этики, практика раскрытия производственной и финансовой информации, независимые директора в советах директоров и др. Однако многие из этих элементов по ряду причин в полной мере «не работают», что снижает уровень корпоративного управления.

Отдельно следует сказать о низкой эффективности управления акционерными обществами с государственным участием в капитале. В основном это объясняется несовершенством института государственных представителей в органах управления таких компаний. Претензии к качеству управления этими субъектами хозяйствования связаны с разными обстоятельствами, которые сохраняют свою актуальность с начала процесса приватизации. Отметим лишь некоторые из них. Прежде всего, это неразвитость системы подготовки управляющих государственными пакетами акций. Среди других важных обстоятельств - расплывчатость целей государства как собственника, что порой сопровождается фактическим редактированием этих целей корпоративными управляющими, а также слабая ответственность госорганов и управляющих за эффективность использования госимущества [3, с. 69-70].

Итак, корпоративное управление во многих российских компаниях с разнообразной структурой капитала еще в значительной степени отстает от международных стандартов, что подтверждается результатами экспертных опросов, проведенных Национальным советом по корпоративному управлению [1]. Невысокий уровень корпоративного управления является препятствием на пути

повышения эффективности взаимодействия власти и бизнеса. Ведь именно высокие стандарты корпоративного управления позволяют лучше учитывать интересы не только акционеров, сотрудников, клиентов, бизнес - партнеров, но и органов власти, представляющих интересы населения стран и регионов присутствия корпораций. Следовательно, власть в долгосрочной перспективе заинтересована в постоянном совершенствовании российскими компаниями всех элементов корпоративного управления. Это означает, что органы власти должны продолжать оказывать в этом направлении необходимую поддержку бизнес-сообществу.

Одна из важных составляющих рассматриваемой проблемы - развитие тех компонентов системы корпоративного управления, которые в значительной степени могут влиять на корпоративную культуру. Значимость этой проблемы для бизнеса связана с тем, что целенаправленное изменение корпоративной культуры является довольно трудной задачей, для решения которой часто требуются весьма существенные усилия совета директоров и менеджмента компании. Важность данной проблемы для органов власти состоит в том, что преобразование корпоративной культуры может в значительной мере затрагивать их интересы. Это обстоятельство нуждается в некотором пояснении.

Как известно, существует взаимовлияние между культурой корпорации и окружающей ее мегакультурой, под которой понимается набор наиболее важных предположений людей, проживающих на территории присутствия корпорации, что получает выражение в заявляемых местным сообществом ценностях (они задают людям ориентиры их поведения и действий). При этом в России существует большое разнообразие культурных ценностей, накопленных местными сообществами. Влияние корпоративной культуры на мегакультуру может соответствовать или не соответствовать интересам власти. Так, если сильная культура крупной промышленной компании, находящейся на территории города, включает ценность – поддержание на высоком уровне физического и психического здоровья работников, то можно предположить, что со временем эта ценность через культурный обмен появится и у части из тех жителей города, которые не являются сотрудниками данной организации. Такого рода влияние вполне соответствует интересам власти. Другой пример – корпоративная культура содержит ценность – достижение наиболее важных для компании целей любыми средствами. Передача такой ценности местному сообществу, по всей вероятности, не будет в полной мере отвечать интересам власти.

В свою очередь собственники и менеджмент любой корпорации заинтересованы в том, чтобы иметь благоприятную для своей компании мегакультуру. Это означает, что у них имеется потребность оказывать при необходимости на нее влияние. При этом особую важность представляет воздействие на культуры заинтересованных в деятельности корпорации сторон (деловых партнеров, местного сообщества, потребителей и др.). Целью такого воздействия может быть, например, сближение культур у сотрудничающих компаний, что в результате должно способствовать их успешной совместной работе.

Относительно обратного влияния следует сказать, что и воздействие мегакультуры на корпоративную культуру может соответствовать или не соответствовать интересам как власти, так и бизнеса. Поэтому обе заинтересованные стороны должны осуществлять постоянное наблюдение за этим процессом и по мере надобности оказывать на него влияние, которое может осуществляться и через изменение некоторых элементов корпоративного управления.

Одним из таких компонентов является кодекс корпоративной этики или заменяющий его документ, который содержит корпоративные ценности, этические принципы и стандарты. Разработка, принятие и соблюдение этического кодекса компании – важный пункт формирования корпоративной культуры. Однако до настоящего времени еще не все крупные российские компании разработали такого типа документы, не во всех кодексах есть положения о взаимоотношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, многие руководители корпораций не всегда действуют в соответствии с принятыми кодексами. Очевидно, что для устранения этих недостатков, прежде всего, необходимо разработать кодексы корпоративной этики компаниям, которые их еще не имеют, а также внести соответствующие изменения в действующие кодексы тех компаний, которые в этом нуждаются. Соблюдение кодексов менеджментом и сотрудниками компаний представляет собой серьезную проблему, которая требует отдельного рассмотрения.

Другая важная составляющая рассматриваемой проблемы – это система управления рисками, так как среди многочисленных рисков наиболее значимые связаны с деятельностью органов власти. Результаты уже упоминавшихся исследований [1] говорят о том, что этот элемент корпоративного управления, по мнению большинства опрошенных экспертов, является одним из самых уязвимых в российских компаниях, а ведь без эффективной системы управления рисками невозможно нормальное функционирование и развитие любой современной корпорации. При этом важность организации риск-менеджмента в системе корпоративного управления в последние годы постоянно возрастает. Это связано с нестабильностью уровня спроса и предложения, ужесточением конкуренции, непостоянством законодательной базы и другими негативными факторами, характерными для текущего состояния российской эко-

номики. Все эти обстоятельства усложняют расчет последствий стратегических бизнес-решений.

Среди наиболее существенных рисков значительную часть составляют риски, которые в той или иной степени связаны с деятельностью органов власти. К ним относятся: риски, связанные с коррупцией; юридические риски, из-за отсутствия четких правовых рамок; налоговые риски; риски государственного вмешательства. Важно отметить, что некоторые из этих рисков могут привести к убыткам для отдельной компании и одновременно принести выигрыш для местного сообщества, общества в целом (например, неформальное влияние на корпорацию со стороны региональной администрации, отмена налоговых льгот). Поэтому такого типа риски представляют особую сложность для управления.

Риски государственного вмешательства связаны с существующими ожиданиями на государственном уровне. Согласно этим ожиданиям, корпорации в период восстановления экономики после кризиса должны взять на себя дополнительную ответственность за обеспечение социального благополучия населения той местности, где они ведут свою деятельность и где живут их сотрудники, т.е. власть ожидает от корпоративных организаций приверженности принципам социально ответственного бизнеса. Это проявляется, например, через заключение соглашения о социально-экономическом партнерстве компании с администрациями всех регионов, где она ведет свою хозяйственную деятельность.

Высокая вероятность государственного вмешательства в деятельность корпораций заставляет менеджмент и собственников компаний постоянно уделять большое внимание возможной реакции властей на любое стратегическое бизнес-решение. В особенности это касается крупных акционерных обществ, так как обычно они оказывают наиболее сильное воздействие на экономику регионов присутствия и на экономику страны в целом. Поэтому деятельность этих компаний в значительной степени затрагивает интересы органов власти различных уровней. Кроме того, крупным корпорациям по причине их инерционности требуется, как правило, больше времени (по сравнению с малым и средним бизнесом) для реагирования на изменения во внешней среде, связанные с деятельностью органов власти. Следовательно, любая корпорация заинтересована в качественном прогнозировании такого фактора как действия органов власти.

Итак, для уменьшения потерь в процессе предпринимательской деятельности любая корпорация нуждается в комплексной системе управления рисками, которая должна давать разумную гарантию достижения стратегических целей и поддержания уровня риска в приемлемых для менеджмента и акционеров пределах. Эта система предполагает наличие утвержденных внутренних процедур акционерного общества по управлению рисками, обеспечение соблюдения, анализ эффективности и совершенствование таких процедур. При этом данные процедуры должны предусматривать своевременное уведомление органов управления корпорации о существенных недостатках в системе управления рисками.

В качестве инструмента согласования интересов бизнеса и власти нужно отметить также структуру управления корпорацией. Одним из наиболее важных ее элементов является совет директоров, члены которого в соответствии с рекомендациями Кодекса корпоративного поведения ФКЦБ должны учитывать интересы других лиц – работников, контрагентов, государства и муниципальных образований, на территории которых находится акционерное общество или его обособленные структурные подразделения. Значимость этого органа для системы корпоративного управления подтверждается тем, что структура и эффективность совета директоров – один из основных компонентов, которые оцениваются международным рейтинговым агентством Standard & Poor's для присвоения компаниям рейтингов корпоративного управления.

Совет директоров определяет приоритетное направление деятельности, концепцию и стратегию развития компании, обеспечивает контроль ее финансово-хозяйственной деятельности, а также контролирует работу исполнительных органов, обеспечивает взаимосвязь и поддерживает баланс интересов между менеджментом, различными группами акционеров, инвесторами и другими заинтересованными сторонами (в том числе органами власти). Из этого перечня задач видно, что через совершенствование деятельности советов директоров можно достичь лучшего согласования интересов между бизнесом и властью.

В последние годы наблюдается устойчивая тенденция улучшения практики корпоративного управления российских компаний в области работы советов директоров. Однако здесь сохраняется еще достаточное количество аспектов, требующих улучшения. Они подробно описываются в отчетах о проведенных специализированными организациями, оценивающими качество корпоративного управления в российских компаниях, исследованиях. Отметим лишь те аспекты, которые, по нашему мнению, в большей степени связаны с рассматриваемой проблемой. Во-первых, значительная часть компаний не имеет независимых директоров, во многих компаниях этот институт существует скорее формально. Во-вторых, высока доля компаний, в которых отдельные члены совета директоров являются одновременно членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ, что отнимает у них значительное время и тем самым препятствует выполнению своих обязанностей. В-третьих, во многих компаниях отсутствуют некоторые комитеты, рекомендованные Кодексом корпоративного поведения (комитеты

по стратегическому планированию, аудиту, кадрам и вознаграждениям, урегулированию корпоративных конфликтов и др.). В-четвертых, не получила еще широкого распространения практика включения в состав комитетов совета директоров только независимых директоров. В-пятых, в некоторых компаниях отсутствует ряд утвержденных внутренних документов, регулирующих деятельность совета директоров (положения о комитетах, регламенты подготовки и проведения заседаний и др.).

Для устранения указанных недостатков в деятельности советов директоров необходимо предпринять ряд мер. К числу наиболее важных можно отнести: увеличение в советах директоров доли реально независимых членов, создание указанных выше комитетов; развитие внутренней нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность этих органов управления.

Как средство улучшения практики корпоративного управления в области работы советов директоров, следует рассмотреть также возможность включения в их состав представителей местных сообществ и администраций тех регионов, на территории которых находится корпорация или ее обособленные структурные подразделения. Это связано с тем, что местные сообщества и региональные администрации относятся к числу заинтересованных в деятельности компании сторон. Поэтому у них имеется потребность контролировать менеджмент и участвовать в принятии важнейших решений. В свою очередь, собственники компании заинтересованы в лучшем пониманииь позиции этих сторон и улучшении отношений с ними, так как это способствует получению долгосрочных преимуществ с точки зрения роста дохода акционеров.

В отношении деятельности исполнительных органов акционерного общества следует сказать, что их главная задача - обеспечение эффективной работы компании. Однако это также требует учета интересов третьих сторон, в том числе государства и муниципальных образований, на территории которых находится акционерное общество или его структурные подразделения. Для лучшего согласования интересов корпорации и органов власти можно порекомендовать создание специального подразделения по связям с органами государственной и муниципальной власти (GR-департамент). Лишь в немногих крупных акционерных обществах существуют такие подразделения и совсем мало их в средних компаниях. Менеджмент зачастую не имеет четкого представления о месте GR-департамента в структуре управления корпорацией. По словам П. Толстых, руководителя Центра по изучению проблем взаимодействия бизнеса и власти Lobbying.ru «в корпоративном мире России до сих пор не определено место отдела по связям с органами государственной власти, и он либо замаскирован за причудливыми названиями, либо его функции дрейфуют, в зависимости от компании, от юридического департамента к департаменту по связям с общественностью. Можно назвать лишь немного компаний, где указанный отдел органично встроен в структуру управления, имеет понятную стратегию развития и аудит эффективности своей деятельности»[6].

Таким образом, совершенствуя все рассмотренные выше элементы корпоративного управления, можно добиться лучшей согласованности интересов бизнеса и власти. Конечно, существуют и другие аспекты корпоративного управления, через которые возможно взаимовлияние между важнейшими заинтересованными сторонами. К числу таких аспектов относятся: нормативно-правовая база, структура акционерного капитала, система внутреннего контроля и др. Все они нуждаются в детальном изучении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Современное корпоративное управление в России. Итоги совместного исследования НСКУ и Российско-британской торговой палаты. М.: 2010 - http://www.nccg.ru/site.xp/05005204812404905205105 1 .html.

2. Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004-2009гг. - http://www.rid.ru/upload/iblock/9d8/CG_2004-2009.pdf

3. *Дементьев, В.* Корпоративные планы как инструмент корпоративного управления в компаниях с государственным участием // Проблемы теории и практики управления. – 2007. - № 8. – С. 68 – 75.

4. *Фридман Ю., Речко Г., Блам Ю., Пимонов А.* Измерение уровня согласованности экономических интересов субъектов региональной промышленной политики Кемеровской области // Вестник КузГТУ. – 2008. - №5. – С. 98-103.

5. *Фридман Ю., Речко Г., Пимонов А., Алексеенко Э.* Экономические интересы и экономический кризис в регионе (на примере Кузбасса) области // Вестник КузГТУ. – 2009. - №3. – С. 147-159.

6. *Толстых, П.* GR-отдел в крупной корпорации: структура, функции и оценка эффективности. - http://lobbying.ru/index. php?article_id=1624.

Автор статьи:

Шевченко
Игорь Леонидович,
канд. экон. наук, доцент
каф. государственного и муниципального управления КузГТУ