

УДК 331.109
JEL: M12, M5, M54, O15

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ ВНУТРЕННИХ КОНФЛИКТОВ

Мария Геннадьевна Сухорукова¹

¹ ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
125993, ГСП-3, г. Москва, Ленинградский просп., 49

¹ Аспирант, кафедра «Анализа рисков и экономической безопасности»
E-mail: larile@mail.ru

Поступила в редакцию: 17.05.2015 Одобрена: 18.08.2015

Аннотация

За последние годы участилась практика корпоративных конфликтов, пагубно влияющая на деятельность хозяйствующих субъектов. Внутрикорпоративные конфликты являются одной из форм современных противоречий в компании. В условиях развивающейся экономики и растущего рынка большое значение имеет нахождение путей, а также конкретных способов разрешения внутрикорпоративных противоречий. Актуальность данной темы также связана с несовершенством законодательной базы и недостаточностью разработанных стратегий в области корпоративного управления. Практика по минимизации внутрикорпоративных конфликтов не пользуется особой популярностью в российских компаниях.

В данной статье исследуется процесс корпоративного управления как основы минимизации рисков внутренних конфликтов. Целью данной работы является обоснование значимости корпоративного управления при минимизации рисков на предприятии и выявление направлений по совершенствованию корпоративного управления в России с использованием зарубежной практики.

Практическая значимость работы состоит в возможности совершенствования системы минимизации внутренних конфликтов путем усиления и поддержания на высоком уровне корпоративного управления.

Ключевые слова: корпоративный конфликт, риски внутренних конфликтов, корпоративное управление, Закон Сарбейнза – Оксли, прозрачность финансовой информации.

Для ссылки: Сухорукова М. Г. Корпоративное управление в системе минимизации рисков внутренних конфликтов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 3. С. 156–161.

Введение

Данная область является благодатной почвой для исследования, анализов и интерпретации результатов. К тому же данный вопрос актуален не только на уровне отдельных корпораций, но и на всероссийском уровне, так как разработки в области минимизации рисков внутренних конфликтов оказывают влияние на инвестиционный климат в России.

Исследование данной темы позволяет рассмотреть позиции ведущих российских и зарубежных специалистов в области теории и практики минимизации внутренних конфликтов, а также особенностей корпоративного управления компании.

Конфликтные аспекты деятельности органов управления компанией характеризуются высокой степенью закрытости. В отличие от внешних форм проявления корпоративных конфликтов данная тема довольно скромно разработана и систематизирована как в зарубежной, так и в отечественной научной и экспертной литературе.

Стоит отметить, что в зарубежной научной литературе уровень разработки проблемы минимизации внутренних конфликтов хоть и не на высоком уровне, но все же существенно выше отечественного. Поэтому в работе будет использован опыт зарубежных авторов, проводится сравнительный анализ зарубежных и отечественных методик.

Корпоративное управление в системе минимизации рисков внутренних конфликтов

Принятия решений, ведение переговоров, хозяйственная деятельность, контроль, планирование и т.д. - за всем этим стоит человек. Именно поэтому для компаний важно уделять должное внимание своим сотрудникам. Так и появилась система корпоративного управления, корпоративной культуры. Система правил, норм, установок, которым должна следовать компания в целом, а также каждый сотрудник организации, чтобы избежать возникновение конфликтов и проблем в организации [1].

Корпоративная культура регулирует человеческие взаимоотношения. Основным фактором воз-

никновения рисков внутренних конфликтов является несовершенство корпоративного управления и корпоративной культуры компании.

Многие компании не относятся с должной серьезностью к важности этого фактора, не принимая его во внимание. К тому же, направление корпоративной культуры и корпоративного управления недостаточно развито на российском рынке. Однако нельзя недооценивать важность данного компонента при минимизации рисков внутренних конфликтов на предприятии.

Часто риски внутренних конфликтов напрямую связывают с рисками корпоративного управления. Корпоративное управление предприятия играет основную роль в процессе минимизации рисков внутренних конфликтов. Для наглядности можно привести некоторые данные из исследований компании «МакКинзи»¹.

По результатам данного исследования 85% респондентов отметили, что практика корпоративного управления так же важна, как и финансовое состояние компании. 75% респондентов были готовы заплатить за хорошее корпоративное управление, если оно будет на хорошем уровне.

Эффективным инструментом оценки места и роли, а также качества корпоративного управления компаний является проведение рейтингов корпоративного управления [2]. Существует множество систем оценки рейтинга корпоративного управления. Такие как рейтинги Standard&Poor's, Brunswick UBS Warburg. Также стоит отметить, что качество корпоративного управления имеет большое значение при оценке кредитного рейтинга компании. Наглядно влияние рисков корпоративного управления на кредитный рейтинг компании рассмотреть ниже в таблице критериев оценки кредитного рейтинга (рис. 1²).

Структура критериев оценки кредитного рейтинга

Следует отметить, что оптимизация корпоративного управления, а также структуры органов управления и контроля общества играет важную роль в



Рис. 1. Структура критериев оценки кредитного рейтинга

системе управления корпоративными конфликтами.

Продуманная и сбалансированная структура корпоративных отношений, заточенная под специфику конкретного бизнеса, существенно минимизирует риски возникновения и развития внутреннего корпоративного конфликта. Несмотря на недостаточную развитость российского законодательства, регламентирующего корпоративные отношения, существует довольно широкий спектр возможностей для настройки механизмов, регулирующих отношения участников корпоративных отношений.

Использование компонентов корпоративного управления является важным фактором в процессе быстрого и эффективного управления рисками внутренних конфликтов предприятием. Управление осуществляется через систему норм и ценностей, принятых на предприятиях и адаптированных под данную отрасль предприятия. В конечном итоге каждая организация стремится к получению прибыли. Такова и конечная цель корпоративного управления, получение максимальной прибыли и минимизация рисков.

Таким образом, корпоративное управление играет основную роль в управлении конфликтами предприятия. Корпоративное управление представляет собой комплекс ценностей, понятий и убеждений, а также поведенческих норм, разделяемых и вы-

¹ McKinsey. Global investor opinion survey, 2010.

² <http://www.raexpert.ru/ratings/> - Рейтинговое агентство «Эксперт-РА»

полняемых в обязательном порядке всеми членами организации и создаваемых организацией в процессе преодоления внутренних и внешних барьеров для успешного ведения бизнеса. На основе вышесказанного становится понятно, что корпоративное управление является одним из важнейших факторов успеха компании на рынке. Оно базируется на таких принципах и отношениях, реализация которых призвана нейтрализовать конфликты. И если возникает конфликтная ситуация в организации с высоким качеством корпоративного управления, то она решается гораздо быстрее и с меньшими потерями.

Зарубежная практика развития корпоративного управления как основы минимизации рисков внутренних конфликтов

Известен тот факт, что российские предприятия подошли к вопросу по разработке корпоративной культуры сравнительно недавно. Так как все больший и больший вес занимает данная система в успешной деятельности компании и с этим необходимо считаться. Первоначально, идея полезности корпоративного управления на предприятии зародилась на Западе. Поэтому использование зарубежного опыта по части формирования грамотной корпоративной культуры благоприятно сказывается на российском рынке.

Рассмотри основные подходы в области корпоративного управления. Европейский Союз проводит активную политику в области корпоративного управления. Опираясь на «*Groupe de haut niveau d'experts en droit des sociétés*» в мае 2003 года были четко изложены основные концепции корпоративного права по теме «Модернизация корпоративного кодекса компании и укрепление корпоративного управления в странах Европейского Союза» [3].

Основной модернизацией корпоративного управления был вопрос о компенсации исполнительного независимого директора.

Финансовый кризис 2008–2009 годов выявил много новых недостатков в управлении на европейском уровне. Дискуссии по вопросам корпоративного управления в финансовых учреждениях длится по сегодняшний день.

Европейская Комиссия 5 апреля 2011 года запустила проект, задачей которого является консультирование по различным аспектам управления предприятий [4]: как разнообразить состав советов директоров и улучшить работу, как улучшить мониторинг и выполнение целей корпоративного управ-

ления, которые существуют на национальном уровне, а также как получить более активное участие со стороны акционеров. Всеми этими вопросами отныне призвана заниматься Европейская Комиссия [5].

Целью этого взаимодействия с общественностью является достижение долгосрочного обзора структуры управления для всех компаний, заинтересованных в правильном режиме работы, но не только финансовые институты, а бизнес в целом. Все это для улучшения корпоративного управления, в том числе разнообразие совета директоров, участие акционера в корпоративной отчетности управления. В связи с этим, Европейская Комиссия опубликовала «Зеленую книгу», которая состоит из основных дискуссионных вопросов (обеспечение надлежащего функционирования советов директоров и разнообразие своих членов, улучшение участия акционера в корпоративном управлении и поощрение их интереса к корпоративной устойчивости, улучшение контроля и обеспечение соблюдения кодексов корпоративного управления на должном уровне) [6].

Рассмотрим подробнее наиболее популярные подходы зарубежных стран:

1. Французский подход.

Французский подход отличает двойственность организации предприятия. Существуют две системы рулевого управления в области корпоративного права:

- Одноуровневая система, где власть распределяется между советом директоров и правлением. Разделение полномочий производится в соответствии с законом и положениями *Code de commerce*. Этот тип управления может иметь две формы:

Совмещение: Председатель совета директоров является также генеральным директором

Разъединение: Председатель Правления и генеральный директор – разные люди.

- Двойная система, где исполнительная власть (исполнительная функция) существует отдельно от наблюдательного совета (наблюдательная функция).

С 1995 года несколько докладов были направлены на укрепление независимости директоров в отношении председателя совета директоров, который сосредоточил в себе слишком много власти:

- Доклад *Viénot I* (июль 1995 года), по инициативе AFEP¹ и CNPF².

¹ Association française des entreprises privées – Ассоциация французских частных предприятий.

² Conseil national du patronat français – Совет французских предпринимателей.

В этом докладе подчеркивается важность раскрытия информации для акционеров, периодического обзора состава, организации и функционирования совета директоров, наличие двух независимых директоров в совете, а также права и обязанности совета, создание комитета по аудиту и комитета по вознаграждениям.

- Доклад Marini (1996), при взаимодействии председателя совета директоров и главного исполнительного директора, призван расширить возможности Комитета по аудиту на предприятии.
- Доклад Daniel Bouton (сентябрь 2002 г.). В этом докладе идет сосредоточение на этике, валютно-финансовом кодексе и прозрачности информации.

В сообщении Паскаля Клемана от декабря 2003 г. содержится информация, касающаяся миссии корпоративного управления: свобода, прозрачность, подотчетность. Доклад, опубликованный в Законе комитета Национальной ассамблеи, выдвигает 15 предложений по восстановлению акционеров, расширение прав и возможностей акционеров в вопросе дивидендной политики.

Закон от мая 2001 г.¹ существенно изменил функционирование Совета путем разделения исполнительной и контрольной власти. В свою очередь это привело к укреплению независимости директоров от президента. Соответственно, возросла прозрачность в отношении акционеров, тем самым повышая позицию компании в соответствии с требованиями рейтинга на финансовых рынках (стоимость акций).

Статьи 225-102 из NRE регулируют вопросы социальных и экологических последствий предприятий в контексте их социальной ответственности. Здесь следует учесть, что конкретный штраф в случае отказа от применения этого раздела закона не предназначен, но, тем не менее, необходимо убедиться, что компании удовлетворяют интересы заинтересованных лиц.

Финансовое обеспечение закона (август 2003 г.) содержит информацию о составлении отчета для обеспечения большей прозрачности финансовой информации.

Все эти доклады и юридические тексты были опубликованы во французском кодексе от октября 2003 года по инициативе AFEP и MEDEF².

В 2008 году происходит усиление практики закона NRE¹. Закон от 3 июля 2008, содержащий различные положения адаптации законодательства рассмотрел процесс корпоративного управления путем принятия логических этапов англо-саксонского типа «соблюдай или объясняй» [7].

Параллельно с этим законодательным актом были приняты новые рекомендации AFEP и MEDEF в декабре 2008 года для обновления регламентаций листинговых компаний.

Также по рекомендации Европейского Союза опубликована информация о вознаграждении, которая служит в качестве справочного бюро по финансовым связям.

2. Американский подход.

1) Закон Сарбейнза-Оксли.

Что касается практики корпоративного управления с Соединенных Штатах Америки, то здесь большое внимание необходимо уделить закону Сарбейнза-Оксли.

Закон Сарбейнза-Оксли (SOX) был принят в 2002 году после скандала Enron⁴. Этот закон требует от всех перечисленных компаний в Соединенных Штатах, представить в Комиссию США по ценным бумагам и биржам (SEC) сертифицированные данные и все обязательные документа. Этот закон также распространяется на 1300 европейских предприятий, имеющих свои интересы в Соединенных Штатах.

Также в этом законе установлена уголовная ответственность за искажение информации. Согласно положениям Закона, в каждой публичной компании должен быть создан Комитет по аудиту.

2) Доклад Ричарда Бридена

Немаловажную роль в практике усовершенствования корпоративного управления играет доклад Ричарда Бридена. Ричард Бриден, бывший председатель SEC (орган, регулирующий фондовые рынки США) опубликовал в 149-страничном докладе мая 2003 года 78 рекомендаций по усовершенствованию корпоративного управления. Этот доклад должен, в конечном счете, стать основой для реформы корпоративного управления.

Ниже приведены основные положения доклада Ричарда Бридена:

¹ Loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques.

² Mouvement des entreprises de France – Движение предприятий Франции.

³ Nouvelles Régulations Economiques – Новые Экономические Регулирования.

⁴ Ныне несуществующая американская энергетическая компания, завершившая деятельность в результате банкротства в 2001 году

- Запрет на совмещение функций главного исполнительного директора и председателя совета директоров.
- Совет директоров несет ответственности за любые компании, работающие с компанией в управлении.
- Обязательство по совету собираться не реже 8 раз в год.
- Обязанность членом Совета посетить объекты и сайты компании.
- Обязанность Совета директоров каждый год проходят специальную подготовку, чтобы лучше понять компанию и ее сектора.
- Обязательство по замене директора каждый год, так как коллегиальность правления не приводит к пассивности.
- Запрет на оплату руководителей с фондовыми опционами.

Из всего выше сказанного, можно выделить два основных типа корпоративного управления в зарубежных странах:

1) Биржевая стоимость акций

Система ориентирована на создание акционерной стоимости, компания стремится к максимальной рыночной цене акций, принадлежащих акционерам. Совпадение интересов управления в соответствии с интересами акционеров и финансовых инвесторов. Прозрачность финансовой информации также на привлечение инвесторов, и, как следствие, на увеличение акционерной стоимости компании.

2) Значение заинтересованных сторон (Стоимость компании в разрезе партнерских отношений)

В данном случае, силы компании направлены на создание богатства между различными человеческими и материальными ресурсами на основе сотрудничества с различными типами заинтересованных сторон: клиентами, поставщиками, работниками, акционерами, местными властям. Производительность измеряется в отношении всех партнеров. Этот тип управления способствует развитию двух типов капитала: финансовый капитал, а также человеческий капитал (знания, навыки, инновации).

Если рассмотреть зарубежную систему корпоративного управления на практике, то существенную роль в оценке корпоративного управления за рубежом является рейтинг Annual Report on Annual Reports¹:

Результаты анализа рейтинга Annual Report on Annual Reports за 6 лет показали, что российских компаний в нем нет, а если и есть, то они в конце рейтинга.

Таким образом, следует сделать вывод, что даже отчеты российских компаний, оцененные на высоком уровне по национальному рейтингу, в лучшем случае могут оказаться только в конце списка годовых отчетов иностранных компаний. Российские компании слабо реагируют на кардинальные изменения в подходах к повышению качества корпоративного управления в мире. Разрыв будет увеличиваться, так как на данный момент иностранные компании модернизируют практику корпоративного управления гораздо быстрее, чем российские. Поэтому российским компаниям крайне важно внедрять у себя лучшие практики мирового корпоративного управления.

Заключение

В настоящее время проблемам внутренних конфликтов предприятий не уделено должного внимания. Однако, все отчетливее видна необходимость разработки данной проблемы. Все больше и больше российские и зарубежные компании задумываются о совершенствовании системы минимизации внутренних конфликтов как одного из основных факторов увеличения инвестиционной привлекательности предприятия, и, как следствия, максимизации прибыли организации. Все это приводит к объективной необходимости совершенствования системы корпоративного управления организации как основы минимизации корпоративных рисков компании.

Сравнительный анализ российской и зарубежной практики корпоративного управления, проведенный на основе исследований различных подходов корпоративного управления, а также основных методов оценки качества корпоративного управления показал, что система корпоративного управления в России слабо реагируют на кардинальные изменения в подходах к повышению качества корпоративного управления в мире. Даже компании, оцененные на высоком уровне по национальному рейтингу качества корпоративного управления, занимают далеко не первые позиции в международных рейтингах, а то и вовсе отсутствуют в них. На данный момент иностранные компании модернизируют практику корпоративного управления гораздо быстрее, чем российские. Именно поэтому российским компаниям крайне важно внедрять у себя лучшие практики мирового корпоративного управления в целях минимизации рисков внутренних конфликтов на предприятиях.

¹ <http://www.reportwatch.net/>

Важным фактором эффективности минимизации рисков внутренних конфликтов является совершенствование корпоративного управления компании.

Основным показателем качества корпоративного управления является национальный рейтинг корпоративного управления. Исследование показало, что данный рейтинг был присвоен лишь немногим российским компаниям. Однако получение рейтинга корпоративного управления является важным критерием в процессе минимизации рисков внутренних конфликтов предприятия. Более того, он способствует повышению инвестиционной привлекательности компании. Практическая значимость работы состоит в возможности применения ее выводов и рекомендаций в системе минимизации рисков внутренних конфликтов предприятий, а также в процессе совершенствования корпоративного управления компаний.

Список литературы

- Осипенко О.В. Институты корпоративного управления и акционерные конфликты в России. М.: ИКФ «ЭКОС», 2004.
- Корпоративное управление в России. Исследовательская группа «Эксперт». Москва-Лондон, 2008.
- Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen, Un plan pour avancer, COM/2003/0284 final
- Consultation sur le cadre de la gouvernance d'entreprise dans l'UE, Commission européenne, Avril 2011.
- Simon Hix. The political system of the European Union, Basingstoke, MacMillan, 2005
- Livre vert de la Commission européenne relatif à la gouvernance d'entreprise – Réaction de la CCIP, Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Juillet 2011.
- Wirtz P. Les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, éditions La Découverte. Paris, 2008.
- Осипенко О.В. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний. М.: Статут, 2007
- Кодекс корпоративного поведения. Корпоративное управление в России. Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг; под общей ред. И. В. Костикова. М.: Экономика, 2003. 275 с.
- Осипенко О.В. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования) // Вопросы экономики. 2003. № 10. С. 50–65.
- Бухвалов А.В. Корпоративное управление как объект научных исследований // Российский журнал менеджмента. 2005. № 3. С. 81–96.
- Tirole J. Corporate Governance? // Econometrica. 2001. Vol. 69.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

RESEARCH

CORPORATE MANAGEMENT IN THE SYSTEM TO MINIMIZE THE RISKS OF INTERNAL CONFLICTS

M. G. Sukhorukova

Abstract

In recent years the practice of the corporate conflicts influences harmfully the enterprise activities. The corporate conflicts are one of the modern forms of contradictions in the company. In the conditions of the developing economy and the growing market, it is important to find the ways of minimization of the corporate contradictions. The actuality of this subject is also connected with imperfection of legislative base and insufficiency of the developed strategy in the field of corporate management. Special practice about minimization of the corporate conflicts is not popular in the Russian companies. Process of corporate management is investigated in this article as a base of internal conflicts minimization. The purpose is a substantiation of the importance of corporate management as a base of risk minimization in the enterprise and identification of the ways how to improve the corporate management in Russia. The practical importance is a possibility to improve the system of conflicts minimization by strengthening and supporting of the high level of corporate management.

Keywords: corporate conflict, risks of the internal conflicts, corporate management, Sarbanes-Oxley Act, transparency of financial information.

Correspondence: Sukhorukova Mariya G., Finance University under the Government of the Russian Federation (49, Leningradsky avenue, Moscow, 125993), larile@mail.ru

Reference: Sukhorukova M. G. Corporate management in the system to minimize the risks of internal conflicts. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2015, vol. 6, no. 3, pp. 156–161.