

Рустемкызы Аяулым (Казахстан)
магистр делового администрирования(МВА)

Корпоративное управление в теории и в практике

Аннотация: Данная статья изучает роль правового регулирования в сфере корпоративного управления в странах с развивающейся экономикой, проводя критический анализ ситуации в стране БРИКС – Бразилии. Статья представляет обзор теоретических аспектов правового регулирования корпоративного управления, того, как оно работает и какое влияние оказывает на развитие экономики страны. Автор статьи задается вопросом, каким образом корпоративное управление может повлиять на приток иностранных инвестиций в развивающуюся страну. Выводы данной статьи иллюстрируются на примере Бразилии, где относительно недавно было внедрено правовое регулирование корпоративного управления в компаниях, и анализируется опыт, который был получен в результате. На основе этого примера автор проводит анализ того, какие существуют проблемы в сфере внедрения и регулирования корпоративного управления и приводит способы их преодоления с целью придания уверенности иностранным инвесторам в привлечении иностранного капитала в страну.

Ключевые слова: корпоративное управление, развивающаяся экономика, БРИКС, корпорации, менеджмент.

В настоящее время наблюдается быстрое развитие в области корпоративного управления на глобальном уровне. Особенно сильно этот тренд прослеживается в странах с развивающейся экономикой. Страны БРИКС, которые представляют развивающиеся страны с наиболее высоким уровнем роста экономики, показывают наибольший интерес в продвижении использования кодексов корпоративного управления в компаниях, направленных на защиту интересов акционеров, иных заинтересованных лиц, а также экономики в целом. Международные организации, такие как Организация экономического сотрудничества и развития, разработали международные стандарты и правила корпоративного управления для того, чтобы облегчить процесс создания кодексов корпоративного управления [8, С. 10]. Можно говорить о том, что корпоративное управление стало важнейшей частью глобальной организационной системы, такой, которая стандартизована, согласована, четко определена на международном уровне. В данной статье фокусируется внимание на анализе системы корпоративного управления с теоретической точки зрения, а также проводится на примере Бразилии анализ состояния системы корпоративного управления в стране с развивающейся экономикой, в стране БРИКС.

Определение корпоративного управления. Понимание того, как работает система корпоративного управления, приходит от понимания самой сути феномена корпоративного управления в сегодняшнем мире. В работе по корпоративному управлению Дж. Соломон [8, с.25] показывает, что не существует одного принятого определения корпоративного управления.

Определения изменяются в зависимости от страны. «Узкий» подход к определению корпоративного управления рассматривает его просто как взаимоотношения между компанией и ее акционерами. Этот подход является традиционным и находит свое выражение в отчете Кедберри, изданном в 1992 году, который определяет корпоративное управление как «систему, посредством которой компании управляются и контролируются». Однако, в настоящее время этот подход был пересмотрен, и стал применяться более широкий подход, который часто используется в академических кругах и в правоприменительной практике по всему миру.

Самое широкое определение корпоративного управления предполагает, что компании несут ответственность перед обществом в целом, перед будущими поколениями и природой. Таким образом, в широком смысле корпоративное управление определяется как система сдержек и противовесов в компании, как внутренних, так и внешних, что обеспечивает предоставление компаниями своей отчетности всем заинтересованным сторонам, а также обеспечивает наличие социальной ответственности компаний перед обществом при осуществлении ими своей предпринимательской деятельности [8, С. 10].

Анализируя определения корпоративного управления далее, нужно отметить, что целью корпоративного управления является следующее: Корпоративное управление направлено на упрощение и стимулирование деятельности организаций посредством создания и поддержания инициатив, которые мотивируют внутренний ресурс организаций к увеличению их операционной эффективности, возврату вложений и долговременному росту продуктивности;

Корпоративное управление нацелено на недопущение злоупотребления властью внутри организации над корпоративными ресурсами, неважно, осуществляется ли такое злоупотребление выведением активов вне организации или в какой-либо иной форме неправомерное использование корпоративных ресурсов для своих личных целей;

Корпоративное управление предоставляет способы мониторинга и контроля поведения управляющего персонала для обеспечения корпоративного учета и предоставления достаточно хорошую защиту инвесторов и общественных интересов посредством корпоративных правил и процедур.

Корпоративное управление как современная система корпоративного контроля появилась как ответ на ряд громких скандалов, таких как Дело Энрона в 2001 году или Дело «Европейского Энрона» – Пармалат в 2003 году. Падение Энрона ускорило проведение реформ в области корпоративного управления на международном уровне [3, С. 7]. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сыграла важнейшую роль в развитии и внедрении по всему миру норм и принципов корпоративного управления.

Принципы корпоративного управления, разработанные ОЭСР, были впервые опубликованы в 1998 году и стали отправной точкой для международного нормотворчества в этой области, для инвесторов,

организаций и иных заинтересованных лиц во всем мире [10]. Они продвигали корпоративное управление и предоставили необходимые руководящие указания для органов законодательной и исполнительной власти как в странах, присоединившихся в ОЭСР, так и во всех остальных странах.

Основные критерии, которые ОЭСР рекомендует включить в кодексы корпоративного управления, следующие:

Определение базы для формирования основ корпоративного управления;

Права акционеров и основной функционал владельцев организаций;

Равные права всех акционеров;

Роль иных заинтересованных лиц в корпоративном управлении;

Порядок раскрытия информации о деятельности организации и прозрачность;

Ответственность общего собрания акционеров.

В разных странах мира концепция корпоративного управления сильно различается. Основные различия связаны с особенностями каждой страны, однако существуют две основные модели корпоративного управления: Страны гражданского права. Этими странами являются такие страны, как: Франция, Италия и Германия, которые рассматривают корпоративное управление с точки зрения его влияния на всех заинтересованных лиц и включение их в интересы деятельности компании. Так, корпоративное управление имеет целью объединение интересов таких групп лиц, как менеджеры, работники, поставщики компании и другие заинтересованные лица [9, С. 21]. Этот подход, также известный как модель внутреннего корпоративного контроля, дает наибольший контроль над компанией ее работникам, которые очень близки к работе компании.

Страны общего права. Таковыми странами являются Великобритания, США, Австралия и Канада, имеющие в основе своей правовой системы традиционные структуры и поэтому выработавшие систему корпоративного управления, сфокусированную на интересах собственников компании и получении прибыли от ее деятельности. Этот подход, который также известен как модель внешнего корпоративного контроля, определяет различия между собственниками и менеджерами компании.

Эти два подхода, хотя на первый взгляд и очень разные, имеют ряд схожих черт. В обеих моделях собственники компании выбирают и организуют систему менеджмента компании и назначают лиц, ответственных за принятие управленческих решений, а также дают им полномочия на управление компанией в соответствии с политикой управления, определенной собственниками компании. Системы корпоративного управления в различных странах представляют собой адаптированные версии от общепринятых норм и принципов корпоративного управления, подходящих под правовые и экономические системы этих стран.

Анализ модели корпоративного управления в Бразилии как в стране с развивающейся экономикой Бразилия как одна из стран БРИКС и страна с развивающейся экономикой является очень интересным примером для

анализа проблем и настоящей ситуации в сфере регулирования корпоративного управления [1, с.176]. Причиной, послужившей развивающейся экономике, такой как экономика Бразилии, иметь систему корпоративного управления явился рост котировок бразильской биржи в 2000 годах, в связи с чем в страну было привлечено множество иностранных инвесторов. Также развитию корпоративного управления послужило издание принципов корпоративного управления ОЭСР, рост инвестиционного капитала и желания избежать скандалов, связанных с корпоративным управлением. С начала 2000-х годов Бразилия стала более привлекательным местом для компаний, которые стремятся увеличить собственный капитал. Экономические изменения включают быстрый экономический рост, достижения макроэкономической стабильности, статус инвестиционной привлекательности для государственных и частных компаний. Рост пенсионных фондов, ставших главными инвесторами в акции открытых акционерных обществ, также сыграло важную роль в развитии корпоративной системы Бразилии [1, с.178].

Реформа корпоративного управления Бразилии начала развиваться в конце 1990-х годов. Кодекс корпоративного управления Бразилии был опубликован в 1999 году и был пересмотрен в 2001, 2003, 2004 годах с последней версией, изданной в 2010 году. Данный кодекс инкорпорирует лучшие практики корпоративного управления, и был издан бразильским институтом корпоративного управления. Из-за этого кодекса Бразилия стала страной, находящейся на стадии развитой системы корпоративного управления [12]. Частный сектор принял инициативу, направленную на стимулирование сокращения разрыва между существующей правовой системой и лучшими мировыми практиками для издателей, в желании выделить себя в борьбе за капитал в своей стране и за рубежом. Таким образом, требования более жесткого регулирования корпоративного управления была внедрена и дала инвесторам эталон для измерения корпоративного управления.

Заключение: Анализируя состояние регулирования в области корпоративного управления в большинстве стран с развивающейся экономикой, можно смело говорить о том, что оно характеризуется наличием многоуровневой корпоративной системы управления и миноритарными акционерами. Последствием наличия данной особенности корпоративного управления в развивающихся странах является работа внутригосударственных институтов управления и жестким соблюдением государственных норм корпоративного управления. Миноритарные акционеры не могут быть защищены от действий мажоритарных акционеров если в стране не существует правовых норм, закрепляющих права и обязанности акционеров в управлении компанией. К тому же, корпоративное управление не может правильно функционировать если государственные институты управления признают возможность мажоритарных акционеров доминировать над миноритарными.

Из приведенного в работе примера Бразилии видно, что правительство страны должно работать над усилением контроля за реализацией норм и правил корпоративного управления для того, чтобы не допускать создания параллельных систем управления внутри компаний, коррупции и хищения средств, как это случилось в компании Петробрас. Именно из-за наличия этих проблем иностранные инвесторы не заинтересованы либо опасаются делать инвестиции или заключать долгосрочные контракты в странах с развивающейся экономикой, таких как Бразилия.

Список литературы:

1. Black, B., Carvalho, A.G., Oliveira Sampaio, J. The Evolution of Corporate Governance in Brazil. – Emerging markets review, Vol.20, 2014. – pp.176-195.
2. Eddis, C., Grau, M., Miller, J., Moklestad, M. Corporate Governance Comparison and Analysis: Brazil. – Drake Management Review, Vol.3, Issue 1, 2013. – pp.81-102.
3. Healy, Paul M., Krishna G. Palepu. The Fall of Enron. – Journal of Economic Perspectives, Vol.17, No.2, 2003. – pp.3-26.
4. Jensen, M.C. and W.H. Meckling. Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure. – Journal of Financial Economics 3 (4), 1976. – pp.305-360.
5. Lashgari, M. Dr. Corporate governance: Theory and Practice. – The Journal of American Academy of Business, 2004. – pp.46-51.
6. McColgan, P. Agency theory and corporate governance: a review of the literature from a UK perspective. – University of Strathclyde, Glasgow, working paper, 2001. – pp.1-76.
7. Pige, B. Stakeholder theory and corporate governance: the nature of the board information. – Management, Vol.7, 2002. – pp.1-17.
8. Solomon, J. Corporate governance and accountability. – John Wiley & Sons; 3rd Revised edition edition, 2010. – 440 p.
9. Solomon, J. & Solomon, A. Corporate Governance and Accountability. – Chichester: Wiley, 2004. – 318 p.
10. OECD Principles of Corporate governance. OECD, 2004.
11. Code of Best Practice of Corporate Governance. IBGC – Instituto Brasileiro de Governanca Corporativa. 2010. See section: Objectives and basic principles.
12. The World Bank Report (2005), Corporate Governance Report on the Observance of Standards and Codes. Corporate Governance Country assessment: Brazil.