

**КОРПОРАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА***Орозалиев Т. С.***РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В ПОСТСОВЕТСКИХ СТРАНАХ***T.S. Orozaliev***DEVELOPMENT OF CORPORATE ACTIVITY IN THE  
POSTSOVIET COUNTRIES**

УДК: 330.32.

*В настоящей статье освещаются вопросы зарождения и дальнейшего развития корпоративных отношений в странах бывшего Союза. Освещены проблемы тормозящие развитие корпораций в этих странах. В качестве примеров дана краткая характеристика развития корпораций в Российской Федерации и Республике Казахстан.*

*In present article questions of origin and the further development of corporate relations in the countries of the former Union are taken up. Problems braking development of corporations in these countries are covered. As examples the short characteristic of development of corporations in the Russian Federation and Republic Kazakhstan is given.*

Во всем мире на сегодняшний день неотъемлемой частью современного общества являются корпоративные отношения. В современных условиях наиболее распространенной формой организации крупного предпринимательства является корпорация, как основная организационная форма корпоративных отношений.

Под корпорацией понимается форма предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму [1].

В постсоветских странах корпоративная деятельность еще не получила широкого распространения и не имеет таких четко выраженных характеристик как основные модели корпораций (англо – американская, японская, немецкая).

Уже в последние годы советского периода в результате проведенных экономических реформ термины "корпорация", "корпоративное управление" стали все чаще использоваться в средствах массовой информации и в литературе, постепенно формируя представление о системе управления, принятой корпорациями, как об одном из магических способов эффективного управления и вывода предприятий из кризиса. Наряду с этим, активное сотрудничество с зарубежными партнерами предоставило возможность руководителям различных рангов изучать опыт корпораций передовых зарубежных стран.

В различные периоды развития экономики стран бывшего Советского Союза закладывались

предпосылки создания корпоративной среды, но в то же время возникали определенные противоречия в системах корпоративного управления, с которыми приходится иметь дело на практике и в настоящее время.

На начальном этапе (период до 1987-88г г.) административно-командные методы централизованного управления государственной экономикой перестали соответствовать требованиям макроэкономической ситуации; отстранение работников среднего и нижнего уровня от реального участия в управлении предприятиями побудило многих из них попробовать себя в зарождающемся мелком кооперативном бизнесе или индивидуальном предпринимательстве, а отсутствие четкой законодательной базы и практических знаний по экономике привело многих из них к краху иллюзий быстрого обогащения.

В период с 1988 г. по 1991 г. корпоративность приобрела оттенок лояльности власти. Однако, предусмотренные законодательными нормами участие коллективов в управлении предприятиями через советы трудовых коллективов не получило развития в силу неподготовленности работников к эффективному участию в управлении и нежелания руководителей "делиться властью". В этот период закладывались основы корпоративности директорского корпуса и структур, приближенных к партийно-номенклатурным органам управления. Тем не менее, появились ростки нарождающейся корпоративной среды. Помимо промышленного капитала возник и начал развиваться финансовый капитал в банковском и страховом секторах экономики. Появились источники и первые инструменты накопления капитала.

После развала СССР в бывших союзных республиках началась активная приватизация (в период с 1991 г. по 1994 г.), в ходе которой произошло первичное перераспределение собственности среди директорского корпуса и сформированных финансово-банковских структур; участие в приватизации было возможно, прежде всего, через открытое и скрытое сотрудничество с администрацией регионов и Госкомимущества стран.

При этом пути и методы создания в ходе приватизации различных акционерных обществ, кооперативов, товариществ в различных пост-

советских странах во многом были различны. Однако повсеместно отсутствовала приемлемая законодательная база, которая бы обеспечивала эффективное развитие корпоративной деятельности, а разрабатываемое законодательство порождало много вопросов и сомнений по этому поводу.

В этот период начали создаваться на базе крупных государственных предприятий акционерные общества, которые уже можно было относить к корпорациям, но неразработанность акционерного права, заниженная оценка имущества, а также неподготовленность персонала предприятий сводили корпоративное управление к традиционным методам управления, которые в исполнении непрофессиональных менеджеров приводили к дальнейшему развалу и банкротству предприятий.

В то же время начал складываться определенный корпоративный стиль взаимоотношений отдельных структур, таких, как банковский капитал, нефтегазовые предприятия и другие, когда на смену государственным органам управления приходят самоуправляемые корпорации. Отчужденность же большинства населения от активных процессов участия в управлении собственностью, потеря рабочих мест и экономическая безграмотность сформировали негативное отношение ко всем процессам реформирования экономики. Но именно в этот период были заложены основы корпоративности среди новых предпринимательских структур, создаваемых инициативными, образованными, честолюбивыми предпринимателями.

Во второй половине 90-х годов прошлого века начинает формироваться законодательная база корпоративного управления хозяйствующими субъектами. Однако, со всей очевидностью проявляется слабая подготовленность управленцев - менеджеров (особенно высшего эшелона управления) к выбору стратегии развития, привлечению капиталов и инвестиций, удержанию и завоеванию рынков сбыта, учету истинной мотивации партнеров по бизнесу. Все это приводит к дальнейшему перераспределению собственности, но уже при участии понимающих свои права акционеров.

Корпоративное управление строится на базе отработанных и действенных норм в сфере финансов, ценных бумаг, управления, трудовых взаимоотношений, контрактных обязательств, договорной деятельности, организационных структур, маркетинга. При наличии базовых государственных документов и накопленного опыта можно строить систему корпоративных отношений на уровне конкретной корпорации, задавая таким образом ориентиры для всей экономики страны.

Развитие тенденций в формировании действенного механизма финансового и корпоративного управления в странах бывшего Союза поставлено под угрозу из-за ситуации в фискальной и денежной сферах. И прежде всего, это первоочередная проблема прямого воздействия фискальной и денежной политики на стимулы получения прибылей. Без

мощных стимулов получения прибылей ни внешние инвесторы, ни инсайдеры не захотят оплачивать расходы, связанные с эффективным мониторингом и управлением предприятиями.

Основная особенность корпораций пост-советских стран состоит в том, что в этих странах понятие «корпорация» не имеет четкого юридического оформления. Наиболее правильно под корпорацией подразумевать именно акционерное общество.

Различают два вида организационных структур построения корпоративных экономических объединений:

- организационно-экономическая структура;
- организационно-управленческая структура.

Основными элементами организационно-экономической структуры корпоративного объединения являются организации, хозяйствующие субъекты, вступившие между собой в корпоративные отношения. Функциональными связями организационно-экономической структуры корпоративного объединения выступают отношения собственности, долей, паев, акций между участниками группы организаций, а также договорные отношения между ними.

Основными элементами организационно-управленческой структуры корпоративного объединения являются звенья управления, за которые отвечают управляющие работники организаций; в качестве функциональных связей выступают уровни соподчинения между управляющими работниками организаций.

Развитие корпоративного сектора сопряжено с рядом проблем, решение которых позволит существенно повысить результативность корпоративного сектора. Среди них:

- неразвитость принципов организации взаимодействия субъектов корпорации;
- недостаточность масштабов отечественных корпораций, по размеру многократно уступающих своим зарубежным конкурентам;
- неэффективность законодательной защиты прав собственности, отсутствие и несовершенство законодательной базы; нестабильность государственной экономической политики;
- недостаточность инвестиционного потенциала для реализации крупных проектов модернизации производства; низкий уровень менеджмента и корпоративного управления;
- отсутствие глубокой предварительной проработки внутрикорпоративной стратегии, корпоративных целевых задач и программ их реализации.

При этом стоят задачи реформирования законодательных основ деятельности корпораций; становление корпоративной культуры, социальной ответственности бизнеса; выстраивание конструктивного диалога между инвесторами, органами государственной власти, банковским сообществом и корпоративным сектором; развитие психологии индивидуального инвестора, навыков работы на рынке капиталов и грамотной практики сбережения.

В качестве примера развития корпорационных отношений в постсоветских странах рассмотрим более подробно состояние этой сферы в Российской Федерации и Республике Казахстан, где в этом направлении сделано существенно больше, чем в большинстве стран бывшего Союза.

Период с 1994 г. по август 1998 г. в России характеризуется денежной приватизацией в условиях принятия законов об акционерных обществах, о рынке ценных бумаг, Гражданского кодекса РФ, уточнения законодательства о приватизации. Активно формируется инфраструктура рынка: инвестиционные корпорации и фонды, депозитарии и регистраторы, паевые инвестиционные фонды, страховые корпорации, аудиторские и консалтинговые корпорации, пенсионные фонды и др. Крупные зарубежные корпорации открывают в России свои филиалы, представительства или создают совместные фирмы.

Активное взаимопроникновение западных и российских корпораций, совместная работа на российском фондовом рынке неизбежно подталкивали российские корпорации к пониманию особенностей корпоративного управления.

В каждом конкретном случае корпорация в лице ее высшего менеджмента (а в условиях России это пока сами собственники) делает выбор в пользу постепенного включения работников в систему деловых взаимоотношений в сфере собственности вместо жесткого управления наемным персоналом. Это представляет важнейшую тенденцию в становлении и формировании нормальных корпоративных отношений.

В России идет ориентация на аналог японской банковской модели. Создаются промышленно-финансовые группы. При этом существуют характерные для России социальные, политические и экономические факторы. Эти факторы можно суммировать следующим образом.

- Имеется политический императив ограничения зависимости от иностранных инвестиций, что делает императивным развитие внутренних экономических институтов как источников инвестиций.
- В России существуют прочная традиция и потребность в постоянных контактах и личных связях для обеспечения выполнения контрактов.
- Российские банки накопили значительные знания (информационный капитал) о промышленных предприятиях в своих регионах и имеют опыт повседневного мониторинга.
- В большинстве случаев директора российских предприятий уже захватили управление и стали если не юридически, то де-факто собственниками. Любые схемы приватизации, нацеленные на попытку изъять контроль у руководителей враждебным им способом, приведут к "сбрасыванию" и растаскиванию государственного имущества.

Целесообразность модели, основанной на деятельности институциональных инвесторов, также выведена из российской практики, где инвестиционные фонды и банки стали основными внешними игроками в процессе приватизации.

Широко распространено перекрестное владение акциями банками и предприятиями наряду с формированием групп. Исследованиями доказано, что банки предпочитают финансировать предприятия, которые владеют их акциями. В некоторых случаях на такие предприятия приходится до 90% всех кредитов.

В нынешних российских условиях коммерческие банки, как правило, не склонны к активному поиску доходных капиталовложений и к участию в корпоративном управлении. Однако с учетом их человеческого капитала и опыта, их тесных связей с предприятиями и их активной роли в процессе приватизации российские банки имеют реальный потенциал для того, чтобы стать главными участниками в создании институтов корпоративного управления.

Корпоративное право в России охватывает все виды хозяйственных обществ и товариществ, а не только открытые акционерные общества, поэтому употребление термина «корпорация» оказывается более широким, чем это допускается в американском праве, где корпорация - это самостоятельное образование, которое выпускает акции для формирования уставного капитала. Тем не менее в соответствии с преобладающим мнением все предпринимательские организационно-правовые формы в России, не выпускающие акции, не могут быть отнесены к корпорациям. По характеру основной деятельности (согласно российскому гражданскому законодательству) организационные формы корпоративных отношений можно разделить на:

- некоммерческие -
- товарищество собственников жилья;
- потребительский кооператив (в т. ч. жилищно-строительный кооператив - ЖСК);
- фонды;
- общественные и религиозные организации;
- коммерческие -
- производственный кооператив (артель);
- хозяйственное товарищество (полное товарищество; товарищество на вере; простое товарищество);
- хозяйственное общество (ЗАО, ОАО, ООО, ОДО).

Основная специфика формирования корпоративных отношений заключается в том, что в качестве субъектов этих отношений могут выступать группы организаций (в российском гражданском законодательстве введен термин "объединение юридических лиц").

Законодательство об акционерных обществах Российской Федерации формировалось с учетом наиболее массового принципа построения корпораций, поэтому оно в большей степени

опирается на американский принцип построения корпораций, отражая то, что должно быть или находится в стадии становления, имея такие же отличительные принципы, как и американские корпорации:

В российском законодательстве предусмотрено, что высшим органом управления общества является общее собрание акционеров. Однако предусмотрена обязанность формирования совета директоров и исполнительных органов.

Подытоживая характерные черты корпораций, следует отметить, что, несмотря на значительное внешнее сходство, российские акционерные общества существенно отличаются от американских корпораций. Особенности российских акционерных обществ, их отличия от зарубежных компаний объясняются рядом факторов, в том числе порядком образования акционерных обществ, составом совета директоров, степенью развитости фондового рынка, порядком преобразований и банкротства.

Появление крупных российских корпораций, формирующих основу экономики, позволяет говорить об устойчивом потенциале воспроизводства и инвестирования, активной международной экспансии, решении геополитических и геоэкономических задач базируясь на контроле товарных и денежных рынков.

В Республике Казахстан, несмотря на недостаточную развитость и малочисленность корпоративного сектора, в нем проявляется четыре устойчивых типа корпоративных структур:

- Национальные и государственные компании,
- Акционерные компании, учрежденные государством и приватизированные по индивидуальным проектам;
- Частные корпорации, образованные методами рыночной самоорганизации;
- Казахстанские отделения ТНС

В среде крупных предприятий республики сформировалось около ста относительно крупных корпоративных объединений, различающихся по размерам, составу предприятий, структуре собственности, форме организации и состоянию управления. В корпоративном секторе казахстанской экономики сегодня практически отсутствуют корпорации мирового класса. Это объясняется следующим:

Для большинства казахстанских корпораций характерны низкие уставные капиталы и рыночная капитализация;

- Большая часть акционерных компаний имеет неустойчивую и неэффективную структуру собственности, поскольку лишь единицы из них провели системную реструктуризацию бизнеса;
- Определенную лепту в неустойчивость функционирования многих крупных корпораций вносит и само государство, используя несовершенство действующей законодательно-правовой базы и иногда необоснованно вмешиваясь в деятельность управляющих компаний и меняя собственников предприятий;

- Низкая конкурентоспособность при совсем невысоком качестве многих видов продукции и слабость корпоративного управления.
- Наличие конфликтов между государством и корпорациями, управляющими компаниями и акционерами, менеджерами и промышленно-производственным персоналом.

Характерной чертой корпоративного сектора в Казахстане является значительная и быстро растущая доля участия в нем иностранного капитала. Иностранные инвесторы в значительной степени проявляют интерес к минерально-сырьевым ресурсам Казахстана, и прежде всего к разработке нефти.

На развитие корпоративного сектора в Казахстане оказывает влияние ряд факторов. Во-первых, наследственные особенности советского народного хозяйства: большая часть действующих казахстанских корпораций сформирована на основе бывших промышленных “гигантов” советской экономики

Вторую группу факторов, влияющих на становление корпоративного сектора в Казахстане, формируют общие закономерности развития корпораций в переходный период:

1. Дефицит внутренних и внешних инвестиций, во многом обусловленный низким уровнем сбережений в республике, ограниченным набором финансовых инструментов привлечения инвестиций;

2. Неразвитость финансовой инфраструктуры и фондового рынка, характеризующаяся незначительным количеством крупных финансовых операций как с резидентами, так и нерезидентами, небогатым набором применяемых инструментов, недостаточным количеством пользующихся спросом акций крупнейших предприятий и низкой капитализацией фондового рынка страны;

3. Высокая просроченная кредиторская задолженность.

4. Конфликт между старой и новой культурами управления.

Как показывает мировой опыт, успех экономических реформ зачастую определяют именно крупные предприятия и корпорации, именно они переводят экономику на траекторию устойчивого экономического роста. Поэтому, создание крупных казахстанских корпораций, в том числе транснациональных, должно стать задачей стратегического характера [2].

В республике поставлена задача - создать мощные отечественные экономические структуры, способные не только выдержать иностранную конкуренцию на внутренних рынках страны, но и утвердиться на внешних. Другими словами, создание крупных казахстанских корпораций, в том числе транснациональной направленности, может стать ключевым фактором повышения международной конкурентоспособности национальной экономики.

В 2008 г. рассматривается вопрос о создании социально-предпринимательская корпорация, как юридического лица, созданное в организационно-

правовой форме акционерного общества, единственным учредителем которого является Правительство Республики Казахстан [3]. Социально-предпринимательская корпорация создается в целях содействия развитию экономики региона, ее интеграции в национальную хозяйственную систему Республики Казахстан, создания благо-приятных условий для развития предпринимательской деятельности путем консолидации государственных и частных интересов, а также содействие росту

уровня жизни населения за счет реализации социальных проектов соответствующего региона.

**Литература:**

1. Большой коммерческий словарь. – М.: 1996. - 132 с.
2. <http://www.ca-c.org/journal/cac-07-2000/10.muzap.shtml>. Транснациональные корпорации в Казахстане. Лейла Музапарова, Ерлан Карин.
3. Постановления Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2008 года № 660 О проекте Закона Республики Казахстан "О социально – предпринимательских корпорациях.

**Рецензент: к.э.н., профессор, Укуева Б.Т.**

---