

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Пахомов Н. В., Рихтер К. К. Экономика отраслевых рынков и политика государства. М.: Изд-во Экономика, 2009. 786 с.
2. Данные 2009 года // Sigma. 2010. № 2. Statistical appendix.
3. Володина Ю. Институциональные отношения в страховании // Финансы и кредит. 2004. № 12. С. 75–77.
4. Гвозденко А. А. Страхование: учебник. М.: ТК Велби: Изд-во «Проспект», 2006. 464 с.
5. Жук И. Н. Развитие рынка страхования в условиях глобализации экономики // Страховое дело. 2010. № 7. С. 3–9.
6. Мартин А. А. Институциональная структура и факторы эволюции и функционирования страхового рынка в современных условиях. 2012 [Электронный ресурс]. URL: <http://dis.podelise.ru/download/text-94795/94795.doc> (дата обращения: 27.02.2013).
7. Меркурьева И. С. Теории государственного регулирования и возможности их применения в регулировании страховой деятельности // Страховое дело. 2002. № 10. С. 3–9.
8. Сплетугов Ю. А., Дюжиков Е. Ф. Страхование: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007. 312 с.
9. Чернова Г. В., Федорова Т. И. Концепция российского страхового образования // Страховое дело. 2003. № 2. С. 39–42.

REFERENCES

1. Pakhomov N. V., Richter K. K. Industrial Economics and public policy. Moscow: Publishing House of the Economy, 2009. 786 p.
2. Data in 2009 // Sigma. 2010. # 2. Statistical appendix.
3. Volodina Yu. Institutional relationship in insurance // Finances and Credit. 2004. # 12. P. 75–77.
4. Gvozdenco A. A. Insurance: textbook. Moscow: TC Welby. Publishing house «Prospect», 2006. 464 p.
5. Zhuk I. N. The development of the insurance market in the global economy // Insurance. 2010. # 7. P. 3–9.
6. Martin A. A. Institutional structure and factors of evolution and functioning of the insurance market at present. 2012 [Electronic resource]. URL: <http://dis.podelise.ru/download/text-94795/94795.doc> (date of viewing: 27.02.2013).
7. Merkur'yeva I. S. Theory of government regulation and the possibility of their use in the regulation of insurance activity // Insurance. 2002. # 10. P. 3–9.
8. Spletuhov Yu. A., Dyuzhikov E. F. Insurance: the manual. Moscow: INFRA-M, 2007. 312 p.
9. Chernova G. V., Fedorova T. I. Concept of the Russian insurance education // Insurance. 2003. # 2. P. 39–42.

УДК 331.1

ББК 65.24

Чумакова Екатерина Викторовна,
аспирант кафедры менеджмента
Международного университета в Москве,
г. Москва,
e-mail: katechumakova@gmail.com

Chumakova Ekaterina Viktorovna,
post-graduate student of the department of management
of the International university in Moscow,
Moscow,
e-mail: katechumakova@gmail.com

ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

TOOLS OF INCREASING EFFECTIVENESS OF THE CORPORATE MANAGEMENT SYSTEM

Формирование профессионального совета директоров и органа управления остается одним из наиболее важных аспектов становления эффективной системы корпоративного управления в России. В центре внимания – вопрос сбалансированности состава совета, в первую очередь с точки зрения его профессионализма и независимости. Ключевую роль в обеспечении оптимальной квалификации, знаний и навыков членов совета играет процесс подбора, номинации и избрания директоров. Автором выделяются четыре инструмента, которые при внедрении в практику способствуют повышению эффективности деятельности системы корпоративного управления. Проведенная работа подводит автора к выводу о целесообразности внедрения и применения комплексных методов, направленных на повышение профессиональной квалификации членов советов директоров и топ-менеджмента.

Formation of professional Board of Directors and management body remains one of the most important aspects of establishing effective system of corporate governance in Russia. The question of balance of the Board of Directors in

terms of professionalism and independence is in the center of attention. The key role in providing optimal qualifications, knowledge and skills of the members of the Board is played by the process of selection, nomination and election of Directors. The author identifies four tools that being practically implemented contribute to the improvement of the efficiency of the corporate governance system. The work done by the author leads to the conclusion about expediency of introduction and application of the complex methods aimed to improvement of the professional qualification of the members of the board of directors and the top management.

Ключевые слова: корпоративное управление, совет директоров, кодекс корпоративного поведения, профессионально-психологический отбор.

Keywords: corporate management, board of directors, code of corporate conduct, professional and psychological selection.

В сложившихся в России экономических условиях, характеризующихся высокой динамичностью и непред-

сказуемостью, вопросы оптимизации управления, а также совершенствования организационной модели корпоративного управления экономическими структурами приобретают особую актуальность и вызывают повышенный интерес у исследователей, аналитиков, представителей бизнес-сообщества и государственных чиновников. Главная причина научно-исследовательской актуальности этой темы обусловлена фундаментальной ролью корпоративного управления как одного из базисных и системообразующих факторов, обеспечивающих прогрессивное и поступательное развитие любой экономики. В настоящее время проблема оптимизации функционирования системы корпоративного управления многократно возросла и вышла на первый план в связи с разразившимся и продолжающим развиваться глобальным финансово-экономическим кризисом.

Кризис выявил ряд устойчивых негативных процессов в мировой экономике. Ведущие зарубежные и отечественные экономисты считают, что сложившаяся практика и существующие модели корпоративного управления не смогли противостоять кризисным явлениям, а наоборот, усугубили течение ряда процессов и во многих случаях явились причиной сбоев в экономиках ряда ключевых стран мира, что и привело к финансово-экономическому кризису.

Следует отметить, что создание новых организационно-правовых форм акционерных обществ не привело к массовому формированию эффективных собственников в большинстве российских корпораций. В России сформировалась негативная «инсайдерская модель корпоративного управления» с реализацией интересов доминирующих акционеров и менеджмента в ущерб миноритариям и инвесторам. Для российского корпоративного управления характерны следующие отрицательные черты:

- слабость механизмов контроля за менеджментом;
- высокий уровень агентских издержек;
- низкая прозрачность большинства компаний, затрудненный доступ к информации о финансовом состоянии, реальных владельцах и аффилированности, об условиях сделок;

- нередкое применение неэтичных и даже незаконных методов (вывод активов, арест акций, размывание пакетов акций и т. д.).

Таким образом, не выдерживаются основные ключевые принципы концепции корпоративного управления ОЭСР: справедливость, ответственность, прозрачность и подотчетность.

В связи с тем, что отечественная деловая среда еще находится в стадии становления и развития, можно сказать, что ее основные уязвимые места, то есть те проблемы, которые требуют первоочередного внимания, – это профессионализм, корпоративная этика, социальная ответственность, подбор и расстановка кадров. В данной статье речь пойдет как раз об этих моментах.

Системы управления большинства российских компаний, государственных и муниципальных структур испытывают значительные трудности при решении вопросов, связанных с управлением компанией в динамично меняющейся окружающей среде. Основной причиной этого является недостаточный уровень профессиональной подготовки и компетентности как руководящего состава, так и рядовых исполнителей.

Наем на работу руководителя, не обладающего достаточным уровнем профессионализма и компетентности, приносит компании убытки как в размере выплаченной сотруднику заработной платы за отработанные месяцы (при

том что заработная плата руководителя в несколько раз выше заработной платы рабочего), так и в размере стоимости неправильно принятых управленческих решений (здесь уже суммы могут исчисляться миллионами).

Экономический кризис как в мировом пространстве, так и в нашей стране повышает актуальность поиска путей решения проблемы, связанной с необходимостью постоянного повышения уровня квалификации профессионалов. Профессионализация как процесс и результат формирования специалиста способствует увеличению производительности труда без больших дополнительных вложений и может быть рассмотрена как одно из решений. Профессиональный стандарт как совокупность требований к специалисту через процедуру сертификации позволяет соотнести с соответствующим квалификационным уровнем и грамотно строить кадровую политику.

Одним из инструментов повышения эффективности системы корпоративного управления является внедрение кодексов корпоративного поведения («деловая этика»). Кодекс корпоративного управления отражает базовые принципы ответственного поведения на всех уровнях взаимодействия предприятия с окружающим миром. Принимаемый обществом кодекс корпоративного управления представляет собой документ, основанный на определенных принципах и описывающий политику предприятия в сфере корпоративного управления. Такой кодекс призван сделать более прозрачной систему управления компанией и продемонстрировать приверженность предприятия принципам надлежащего корпоративного управления, что обеспечивается путем содействия:

- ответственному управлению компанией, осуществляемому на принципах подотчетности и обеспечения реальных результатов;

- эффективной работе совета директоров и исполнительных органов, действующих в интересах компании и его акционеров (в том числе миноритарных), а также способствующих устойчивому росту стоимости бизнеса;

- надлежащему раскрытию информации и прозрачности, а также эффективным системам управления риском и внутреннего контроля.

Некоторые российские акционерные общества добровольно приняли кодексы корпоративного управления или руководства по корпоративному управлению в дополнение к своим уставам и внутренним документам. Большинство таких кодексов представляет собой краткое и простое изложение принципов. Они, как правило, отражают желание совета директоров и исполнительных органов вести дела общества честным, добросовестным и социально ответственным образом.

Международная практика принятия кодексов корпоративного управления является более развитой и устоявшейся. Если провести сравнение, то, например, в Великобритании первая редакция кодекса корпоративного управления вступила в силу в 1992 году – Кодекс Cadbury (Cadbury Code of Best Practice), а затем в 2003 году и вторая редакция кодекса – Объединенный кодекс (The Combined Code on Corporate Governance). Разработка и публикация Кодекса Cadbury в 1992 [1] году послужила толчком к становлению и развитию надлежащей практики корпоративного управления по всему миру. Например, в Америке кодекс корпоративного управления появился в 1997 году (Statement on Corporate Governance) – это был документ, направленный на стандартизацию правил и норм, способствующих развитию надлежащего корпоративного управления. Последующая

редакция кодекса появилась в 2002 году (Principles of Corporate Governance).

Начало 1990-х годов было первым этапом становления корпоративного управления, в свою очередь, кодексы корпоративного управления появились и в других странах, таких как Германия, Италия, Канада, Франция, Япония. В других странах виток развития корпоративного управления и написание рекомендаций и кодексов пришлось на начало 2000-х годов: например, в Бразилии, России, Индии, Китае, Южно-Африканской Республике. Следует отметить, что кодексы корпоративного управления существуют в более чем 80 странах мира. В целом в этих кодексах реализованы взгляды авторов на текущее качественное корпоративное управление, включающие в себя деятельность, квалификацию и правила функционирования советов директоров.

Например, кодексы корпоративного управления Великобритании, Америки, Германии, Канады и т. д. содержат рекомендации, касающиеся структуры, независимости и ответственности совета директоров, методов внутреннего финансового контроля, компенсаций членам совета директоров и топ-менеджерам.

Кодексы имеют ряд преимуществ по отношению к законодательным нормам, регулирующим систему корпоративного управления. Во-первых, кодекс как документ, носящий рекомендательный характер, является более гибким, в отличие от законов. Во всех странах законодательно не требуется от компаний точного и «дословного» применения кодексов. Во-вторых, как в рамках деятельности компаний, так и на государственном уровне кодекс может быть дополнен положениями (статьями), которые регламентировали бы изменения в экономической среде и соответственно возникающие потребности компаний.

Практика применения кодексов во всем мире и в России свидетельствует о том, что рекомендации и стандарты, прописанные в них, работают и способствуют повышению эффективности систем корпоративного управления, и в частности, влияют на развитие функционирования советов директоров как главных действующих институтов системы корпоративного управления. Например, введение кодексов способствовало повышению профессионализма советов директоров во многих компаниях.

Однако применение кодексов более эффективно, если компания следует правилам раскрытия информации. Кодекс Cadbury и Лондонская фондовая биржа ввели стандарт «comply or explain» («соблюдай или объясняй»), который регламентирует выполнение стандартов корпоративного управления в деятельности компаний. Этот нормативный подход также используется в Германии, Нидерландах и других странах. Принцип подхода «соблюдай или объясняй» заключается в том, что компания либо соблюдает стандарты корпоративного управления, либо не соблюдает. И если компания решает не выполнять некоторые нормы, то она должна публично объяснить причину несоблюдения. Целью «соблюдай или объясни» является предоставление возможности финансовому рынку и инвесторам определить «подходящий» набор норм и стандартов, необходимых для отдельно взятых компаний. Поскольку компании могут отклоняться от стандартных принципов корпоративного управления, такой подход отвергает мнение, что «одна модель управления подходит всем». Но поскольку подход «соблюдай или объясни» регламентирует раскрытие информации о компаниях и соответствующие объяснения для инвесторов, предполагается, что если инвесторы не принимают объяснения компании того, почему она не соблюдает нормы корпоративного

управления, то инвесторы будут продавать свои акции. Соответственно регулирование соблюдения принципов корпоративного управления на уровне финансовых рынков может подорвать или наоборот повысить доверие акционеров и инвесторов к компаниям. Например, в Великобритании, Германии и Нидерландах используется этот подход в установлении минимальных стандартов, касающихся комитетов по аудиту, вознаграждению и номинированию членов советов директоров, также даются рекомендации о том, каким способом компании должны разделять власть внутри действующих советов директоров. Требования заставляют компании серьезно думать о своем корпоративном управлении, поскольку целесообразность любого отступления от кодекса нужно публично доказывать. Особенно они эффективны в странах, где средства массовой информации и активисты из среды акционеров пристально следят за поведением корпораций.

В подавляющем большинстве стран, в особенности в странах с развивающимися рынками, к которым можно отнести и Россию, структура акционерного капитала характеризуется высокой степенью его концентрации. Это означает, что большинство компаний имеет среди акционеров одного «базового» акционера, владеющего контрольным пакетом акций, или несколько крупных акционеров, совокупно располагающих контрольным или даже сверхконтрольным (свыше 75%) пакетом акций. В такой ситуации механизм корпоративного управления, построенный на борьбе за доверенности акционеров на голосование во время общего собрания акционеров, оказывается неэффективным, так как исход голосования зависит от договоренности менеджмента с владельцами контрольного или нескольких крупных пакетов акций, гарантирующих себе большинство в совете директоров.

В этих условиях в качестве основного механизма корпоративного управления рассматривается участие в совете директоров, с помощью которого акционеры и другие заинтересованные группы могут обеспечить свои законные интересы.

Поиск путей повышения эффективности деятельности совета директоров и обеспечения контроля этого органа, представляющего интересы всех акционеров в целом, за деятельностью компании и ее менеджмента составляет основу кодексов корпоративного управления/поведения в самых различных странах, в том числе странах с очень развитыми фондовыми рынками, делающими эффективными такие механизмы корпоративного управления, как враждебное поглощение и борьба за доверенности. Рекомендации, содержащиеся в этих кодексах, касаются нижеследующих аспектов деятельности совета директоров:

- миссия совета директоров;
- описание содержания деятельности совета директоров и процедур;
- критерии членства в совете и оценка деятельности директоров;
- отбор, приглашение и введение в курс дела новых членов совета;
- разделение должностей председателя совета и главного управляющего;
- численность совета директоров;
- пропорция между внутренними (исполнительными) и внешними (неисполнительными) директорами (членами совета);
- определение понятия «независимый» (директор);
- количество, структура и независимость комитетов совета директоров;

- регулярность заседаний комитетов совета директоров, их повестка дня;
- вознаграждение членов совета директоров и менеджеров;
- содержание и раскрытие информации о деятельности компании;
- точность раскрытия информации советом директоров и ответственность за это.

В настоящее время все чаще при создании кодексов используются этические категории. Принято разделять этику на универсальную и профессиональную. Особенность универсальной этики заключается в том, что она регулирует поведение людей независимо от их профессиональной принадлежности. В действительности же существует множество противоречий между профессиональной и универсальной этикой, которые порождают различные конфликты и иногда носят очень острый характер.

Как правило, моральные проблемы возникают на трех уровнях: индивидуальном, институциональном (на уровне организации, отрасли, системы) и групповом (профессиональное сообщество, различные группы людей и т. п.).

Основные этические проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются руководители делового мира США [2, с. 56–57]:

- жадность;
- сокрытие фактов, неверная информация в отчетах и при проведении проверок;
- выпуск некачественной продукции или необходимость ее постоянного технического обслуживания;
- неразумное завышение цен или прямой обман при проведении деловых переговоров;
- преднамеренная ложь сотрудников о выполнении ими своей работы;
- излишняя самоуверенность в суждениях сотрудников, которая приводит к ущербу для интересов компании;
- безоговорочное подчинение руководству, каким бы неэтичным и несправедливым оно ни оказалось;
- противоречие между личными интересами и интересами корпорации;
- наличие фаворитов;
- принесение в жертву ни в чем не повинных и беспомощных людей для выполнения той или иной работы;
- невозможность высказать свое возмущение и несогласие в атмосфере постоянных неэтичных поступков;
- малое внимание семье или личным делам из-за обилия работы;
- производство продукции с сомнительными характеристиками по безопасности;
- невозвращение каких-либо вещей или ценностей, взятых на рабочем месте, у сослуживцев или из фондов корпорации;
- сознательное преувеличение преимуществ своего плана работы для получения поддержки;
- преувеличенное внимание к перемещениям по иерархической лестнице по головам сослуживцев;
- обман работников с целью получения выгоды для компании;
- создание союзов с сомнительными партнерами в надежде на счастливую случайность;
- затяжки и промедления с выполнением своих обязанностей, что приводит к растрате времени и денег корпорации;
- оказание негативного влияния на общественно-политический процесс путем внесения изменений в законодательство за взятки.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что для успешного функционирования коммерческой организации недостаточно иметь в арсенале лишь правильно описанные и утвержденные принципы работы в виде корпоративного кодекса или подобного регламента. Немаловажную роль играет не только профессионализм топ-менеджеров компании, но и соблюдение морально-этических норм, психологический климат внутри коллектива. Поэтому для достижения наиболее высоких экономических результатов необходимо использовать профессионально-психологический подход при подборе управленцев высшего звена.

Проблемы корпоративного поведения связаны не столько с качеством законодательства, сколько с отсутствием длительной практики корпоративных отношений. Это актуально и характерно для российского рынка, где традиции корпоративного поведения еще только формируются. Очевидно, что основные актуальные вопросы, связанные с корпоративным поведением, не носят юридического характера, не могут обеспечиваться законодательными актами и другими регламентирующими инструментами (кодексы, стандарты и т. д.), т. к. лежат вне материальной сферы и носят моральный, нравственный и этический характер и являются проявлением человеческого субъективного фактора. Они отражают лишь психологические качества и свойства личности работника. Кодексы корпоративного поведения основываются на этических нормах, исходят из требований добросовестно, разумно и справедливо исполнять свои должностные обязанности.

Поэтому в мировой и отечественной практике выделяют два направления, как правило, представляющих последовательные ступени профессионального психологического отбора:

- выявление группы риска и отсеивание кандидатов, имеющих неблагоприятные социально-психологические и психофизиологические особенности;
- выявление и отбор среди успешных кандидатов лиц, отвечающих требуемым профессионально-психологическим качествам, предъявляемым к кандидатам.

Первое направление обеспечивает профилактику самых разнообразных негативных проявлений среди персонала (агрессивное поведение, безответственность, конфликтность, неисполнительность, ненормативное поведение, нарушение трудовой дисциплины, деградация профессиональных навыков и т. д.) и не требует исследований профессиональной деятельности.

Второе направление акцентировано на повышение эффективности и производительности конкретных специалистов и требует предварительного изучения модели компетенций. В большинстве стран Западной Европы проведение профессионального психологического отбора является обязательным для соискателей, а в США процедуры, методы и критерии профессионально-психологического отбора закреплены законодательно. Технологии профессионально-психологического отбора разработаны и подробно изложены в ряде руководств [3; 4].

Целесообразность применения комплексных методов тестирования управленцев высшего звена (членов советов директоров, членов правления компании) подтверждается показателями экономической эффективности работы российских компаний нефтегазовой отрасли. Однако вопросы профессионального и психологического подбора персонала применительно к особенностям деятельности российского топ-менеджмента в настоящее время находятся в процессе разработки новых подходов и модернизаций.

Внедрение механизмов профессионально-психологического отбора в российских компаниях при номинировании и избрании директоров в состав совета, а также при сертификации топ-менеджеров и членов совета директоров в процессе их работы является одним из важнейших инструментов повышения качества и эффективности профессиональной деятельности совета директоров, топ-менеджмента и работы компании.

Например, последние инициативы по решению проблемы повышения эффективности работы системы корпоративного управления были направлены на введение в состав совета директоров независимых директоров, имеющих более высокую квалификацию и призванных защищать интересы акционеров, но на практике институт независимости директоров не давал ожидаемого результата. Также возникали инициативы по замене директоров, не отвечающих статусу независимых, на профессиональных поверенных, вновь обязанных голосовать по директиве собственников.

Можно сделать предположение о том, что совету директоров компании позволяют быть независимыми только в том случае, когда ключевые полномочия совета будут непосредственно переданы на уровень крупного акционера. При такой схеме необходимо позаботиться об эффективном и рациональном распределении полномочий, механизме принятия решений и ответственности за них, которые должны касаться не только членов советов директоров, но и крупных акционеров, дающих указания по голосованию.

Можно сказать, что привлечение независимых директоров не является значительным фактором повышения эффективности работы совета. Критерий независимости директора не является гарантом эффективной деятельности члена совета директоров. Также важно подчеркнуть, что роль независимого члена совета директоров не должна сводиться к приобретению статуса, а стать оценкой реальной возможности и готовности конкретного человека уделять анализу работы данной компании время, которого хватило бы для принятия обоснованных решений.

Регулярная оценка деятельности совета директоров и его комитетов оказывает существенное влияние на эф-

фективность деятельности системы корпоративного управления и работы компании в целом. Она должна строиться на полной независимости от совета и проводиться сторонней организацией, что является важным элементом повышения эффективности процесса функционирования органов корпоративного управления.

Председатель совета должен нести абсолютную ответственность за необходимый уровень компетентности членов совета, следить за постоянным повышением их квалификации [5]. Это достигается двумя способами – обучением и повышением квалификации. В процессе обучения участники должны достичь компетентности по определенным вопросам и с помощью методов аттестации проверить, насколько эта компетентность достигнута. Логическим продолжением этой оценки должно явиться то, что аттестация управленцев станет нормой и будет создан реестр квалифицированных директоров, а их компетентность будет подтверждаться нахождением в таком реестре.

Следует отметить, что существует прямая зависимость экономического состояния компании от уровня профессионализма членов советов директоров, комитетов и топ-менеджеров, что говорит в пользу внедрения вышеперечисленных мер. Компании, не только уделяющие большое внимание уровню профессиональной подготовки своих управленцев, но и регулярно проводящие мероприятия по их обучению, повышению квалификации и периодической аттестации даже в период кризиса, показывают достаточно стабильные результаты. Сводные данные, иллюстрирующие вышесказанное, приведенные в табл. 1.

Из таблицы видно, что лидирующее положение занимают предприятия нефтяной, нефтегазовой и химической промышленности, несмотря на то что состав их советов директоров минимален среди прочих. Это объясняется тем, что кроме мероприятий по обучению, повышению квалификации и периодической аттестации на этих предприятиях начинает проводиться профессионально-психологический подбор персонала. Кроме того, на предприятиях этой отрасли внедрены кодексы корпоративного поведения и профессиональные стандарты.

Таблица 1

Зависимость экономического состояния компании от уровня профессионализма членов советов директоров, комитетов и топ-менеджеров

Отрасль	Уровень операционных расходов	Показатель владения менеджментом акциями своей компании	Коэффициент использования активов	Размер состава совета директоров
Телекоммуникации и связь	22,37	1,58	34,6	10
Банки	6,39	0,33	12,8	13
Нефтяная, нефтегазовая и химическая промышленность	4,65	5,88	23,8	8
Металлургический комплекс	13,61	1,00	117,9	12
Электроэнергетика	7,92	0,85	0,6	12

Центром экономических и финансовых исследований и разработок по заказу Ассоциации независимых директоров и Международной финансовой корпорации был прове-

ден анализ направлений совершенствования корпоративного направления по 442 компаниям, который выявил следующее (см. табл. 2).

Таблица 2

Направления совершенствования корпоративного управления

Разработка и утверждение внутренних документов в соответствии с рекомендациями кодекса корпоративного управления	37%
Обучение членов совета директоров по вопросам корпоративного управления	33%
Проведение комплексного анализа системы корпоративного управления компании	30%
Составление и принятие кодекса корпоративного управления	17%
Учреждение должности корпоративного секретаря	9%
Введение независимых директоров в совет директоров	7%
Создание комитетов совета директоров	6%

Таким образом, можно отметить, что в наши дни деловая этика как «кодекс чести» современного российского предпринимателя находится в стадии становления. Российской особенностью является локальное формирование моральных принципов и этических норм предпринимательства на основе общности направления бизнеса, в рамках неформальных деловых объединений, корпораций или даже отдельных компаний.

В корпоративном управлении независимо от сферы деятельности акционерного общества деловая этика складывается в обстановке присущих современной России высоких политических и экономических рисков, высокого уровня криминальности и коррупции, противоречивого отношения общества к бизнесу и предпринимателям. При этом основу корпоративной деловой этики должны составлять международно признанные принципы ведения бизнеса, поскольку без следования им невозможно привлечение в Россию международного капитала, необходимого для экономического роста и процветания страны.

Несмотря на то что некоторые ведущие экономисты высказываются о постепенном выходе из кризиса, очевидно, что прежняя практика управления экономикой уже не соответствует сложившимся новым финансово-экономическим реалиям. Однако проблема путей и способов эффективной трансформации системы корпоративного управления остается нерешенной. Очевидно, что мировая экономика (а за ней и вся система управления бизнесом) выходит на новый качественный уровень своего развития, что настоятельно требует модернизации организационной модели системы корпоративного управления. Возникшие проблемы в корпоративном управлении необходимо решать для дальнейшего развития и становления мировой экономики и, что не менее важно, для недопущения подобных кризисных ситуаций в будущем. Эти проблемы во многом predetermined объективной необходимостью формирования корпоративных отношений качественно нового типа адекватно изменившимся реалиям, что предполагает разработку ком-

плексной системы оптимизации корпоративного управления, возможно, с нестандартными подходами и способами решения.

Можно констатировать, что приоритеты модернизации системы управления бизнесом применительно к российским условиям *сместаются из области материальных отношений в морально-этическую сферу и лежат в плоскости личностного и человеческого фактора*. Этот неоспоримый факт следует учитывать при разработке комплексных программ модернизации организационной модели корпоративного управления применительно к особенностям российского рынка. Этим диктуется необходимость совершенствования организационной корпоративной структуры, внедрения внутренних кодексов и правил поведения, формирующих корпоративную культуру, а также актуализируется разработка специальных программ по профессиональному и психологическому подбору и отбору управленческих кадров.

С другой стороны, вся мировая экономика достигла поворотного момента корпоративной истории. Кардинальные сдвиги, вызванные движением общества к инновационной экономике, в свою очередь, также усилили роль и значение человеческого ресурса, сместили парадигму ортодоксальных финансовых критериев в сферу отношений основных «заинтересованных сторон» (stakeholder concept) и стоимости специфических и самых дорогих видов собственности, таких как интеллектуальный человеческий капитал. Тривиальная рыночная стоимость физических и финансовых активов корпорации дополнилась стоимостью стратегически более важных нематериальных активов, таких как человеческий капитал (профессионализм, знания, опыт, умения и т. д.), и стоимостью отношенческих активов и порождаемых ими репутационных эффектов. Новое сущностное содержание корпорации предполагает разработку принципиально новой концепции корпоративного управления и направлений модернизации организационной модели системы управления с акцентом на нематериальные активы корпорации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Почему работают кодексы корпоративного управления // Вестник McKinsey. 2004. № 2 (7) [Электронный ресурс]. URL: http://www.mckinsey.com/regv2/rq/login.aspx?ReturnUrl=%2frussianquarterly%2farticles%2fissue07%2f07_0204.aspx%3ftid%3d21&tid=21 (дата обращения: 15.02.2013).
2. Петрунин Ю. Ю. Этика бизнеса: учеб. пособие для эконом. вузов. М.: Дело, 2000.
3. Спивак В. А. Управление персоналом. М.: Эксмо, 2011. 574 с.
4. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб.: Питер, 2008. 480 с.
5. Боб Гэррэт Рыба гниет с головы. Как предотвратить кризис развития компании внедрением новых стандартов корпоративного управления. М.: Эксмо, 2008. 304 с.
6. Corporate Governance Codes and Principles – United Kingdom // Европейский институт корпоративного управления [Электронный ресурс]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=132 (дата обращения: 19.03.2013).
7. The Combined Code on Corporate Governance // Европейский институт корпоративного управления [Электронный ресурс]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=119 (дата обращения: 19.03.2013).
8. Corporate Governance Codes and Principles – USA // Европейский институт корпоративного управления [Электронный ресурс]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=143 (дата обращения: 19.03.2013).
9. Corporate Governance Codes and Principles – USA // Европейский институт корпоративного управления [Электронный ресурс]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=138 (дата обращения: 19.03.2013).
10. Исследование практики корпоративного управления в России // Ассоциация независимых директоров [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nand.ru/knowledge-base/analytics/documents/2005-issledovanie-praktiki-korporativnogo-upravleniya-v-rossii.pdf> (дата обращения: 21.02.2013).
11. Сайт группы предприятий «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lukoil-perm.ru/> (дата обращения 21.02.2013).
12. Сайт ООО «Газпром трансгаз Самара» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gazpromsamara.ru/> (дата обращения 21.02.2013).
13. Сайт ОАО «Газпром» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gazprom.ru/> (дата обращения 21.02.2013).
14. Чумакова Е. В. Анализ моделей корпоративного управления // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 131–134.

15. Чумакова Е. В. Проблемы «эндогенности» совета директоров // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 138–140.

REFERENCES

1. Why the codes of corporate management work // Bulletin of McKinsey. 2004. # 2 (7) [Electronic resource]. URL: http://www.mckinsey.com/rev2/rq/login.aspx?ReturnUrl=%2fussianquarterly%2farticles%2fissue07%2f07_0204.aspx%3ftid%3d21&tid=21 (date of viewing: 15.02.2013).
2. Petrunin Yu. Yu. Business ethics: textbook for economic higher schools. M: Delo, 2000.
3. Spivak V. A. Personnel management. M.: Exmo, 2011. 574 p.
4. Maklakov A. G. Professional psychological selection of personnel. Theory and practice. SPb.: Piter, 2008. 480 p.
5. Bob Gerrett. The fish rot from the head. How the crisis of the company development can be stopped by introduction of new corporate management standards. M.: Exmo, 2008. 304 p.
6. Corporate Governance Codes and Principles - United Kingdom // European institute of corporate management [Electronic resource]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=132 (date of viewing: 19.03.2013).
7. The Combined Code on Corporate Governance // European institute of corporate management [Electronic resource]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=119 (date of viewing: 19.03.2013).
8. Corporate Governance Codes and Principles – USA // European institute of corporate management [Electronic resource]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=143 (date of viewing: 19.03.2013).
9. Corporate Governance Codes and Principles – USA // European institute of corporate management [Electronic resource]. URL: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=138 (date of viewing: 19.03.2013).
10. Examination of the corporate management practice in Russia // Association of independent directors [Electronic resource]. URL: <http://www.nand.ru/knowledge-base/analytics/documents/2005-issledovanie-praktiki-korporativnogo-upravleniya-v-rossii.pdf> (date of viewing: 21.02.2013).
11. Site of the group of companies «LUKOIL-PERM» [Electronic resource]. URL: <http://www.lukoil-perm.ru/> (date of viewing: 21.02.2013).
12. Site of LLC «Gazprom transgaz Samara» [Electronic resource]. URL: <http://www.gazpromsamara.ru/> (date of viewing: 21.02.2013).
13. Site of OJCS «Gazprom» [Electronic resource]. URL: <http://www.gazprom.ru/> (date of viewing: 21.02.2013).
14. Chumakova E. V. Analysis of the models of corporate management // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd business institute. 2012. # 2 (19). P. 131–134.
15. Chumakova E. V. The issue of «endogeneity» of the board of directors // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd business institute. 2012. # 2 (19). P. 138–140.

УДК 657.1
ББК 65.52

Зекин Роман Евгеньевич,
аспирант кафедры экономического анализа и финансов
Волгоградского государственного аграрного
университета,
г. Волгоград,
e-mail: zeroman@yandex.ru

Zekin Roman Evgenyevitch,
post-graduate student of the department
of economic analysis
and finances of Volgograd state agrarian university,
Volgograd,
e-mail: zeroman@yandex.ru

ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ПРОЦЕССА МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КРУПНОСЕРИЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА

FUNCTIONS OF MANAGEMENT ACCOUNTING RELATED TO THE PROCESS OF MATERIAL AND TECHNICAL SUPPLY IN MASS PRODUCTION COMPANIES

Развитие функций управленческого учета процесса материально-технического снабжения на предприятии крупносерийного производства рассмотрено как резерв снижения материальных затрат, возможность определения лидирующих подразделений в сфере логистики, создания конкурентных преимуществ фирм, обладающих одинаковыми ресурсами. Представлены производные функции управленческого учета: информационно-аналитическая, информационно-прогностическая, информационно-кон-

трольная и информационно-стимулирующая. При этом особенно подчеркивается роль информационно-стимулирующей функции как наиболее ценного направления управленческого учета процесса материально-технического снабжения в условиях ориентированного на результат управления процессом.

Development of the functions of management accounting for material and technical supply process at the mass production company has been analyzed as the reserve to reduce material