

**ДЕМОКРАТИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК  
ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ**

*Мейроян Рубен Григорович*

*Студент*

*Волгоградская академия государственной службы, Государственного и  
муниципального управления, Волгоград, Россия*

*E-mail: meuroyan\_ruben@mail.ru*

В результате экономических реформ в 90-х годах XX века в России образовался обширный негосударственный сектор, состоящий из большого числа хозяйственных единиц, находившихся ранее в собственности государства. Значительное число бывших государственных предприятий приобрело статус акционерных обществ, образовав корпоративный субсектор в трансформирующейся экономике. Формирование этого ведущего структурного слоя в общественном хозяйстве составляет самостоятельное направление экономических реформ, промышленной политики, реструктуризации народного хозяйства, отраслей и предприятий, организационно-управленческих трансформаций.

Однако на практике было осуществлено лишь правовое реструктурирование, то есть коммерциализация и корпоратизация государственных предприятий при формальной смене собственника. Кардинального решения вопросов управленческого и финансового реструктурирования не произошло, положение предприятий ухудшилось, правительство попросту ушло от выработки и реализации промышленной и структурной политики.

Одним из наиболее острых вопросов в акционерных обществах является проблема участия трудящихся в управлении производством. Организация корпоративного управления и контроля имеет первостепенное значение для АО, поскольку они являются собственностью многих субъектов и управление в них отделено от собственности. Государство должно четко и детально отрегулировать в законодательных актах те пункты, которые могут привести к острым конфликтам и злоупотреблениям. На сегодня уже можно сформулировать типичные нарушения прав акционеров: наличие норм в уставах АО, дискриминирующих правомочия разных групп (квоты участия в уставном капитале, запрет совету директоров изменять состав правления и др.); препятствование руководителям АО продаже акций их владельцами на сторону; установление платы за участие акционера в общем собрании; скупка собственных акций АО за счет его средств по заниженной цене у акционеров, которые не информированы о реальном курсе; эмиссия и размещение новых выпусков акций без ведома рядовых акционеров подставным лицам (фирмам) по заниженной цене; манипулирование голосами акционеров для достижения права полного управления голосами (акциями); не выплачиваются дивиденды владельцам акций и др.

Развитие демократического характера корпоративного управления связано не только с выработкой конкретных и достаточно четких прав, обязанностей и ответственности самих акционеров. Фактическая демократизация собственности и управления должна осуществляться и независимо от того, подтверждено это титулами собственности или нет, то есть касаться не только акционеров («совладельцев»), а в целом работников корпорации. Это требует закрепления законами или уставами акционерных обществ

конкретных форм и размеров «участия в прибылях», участия в управлении, в развитии партисипативного характера планирования деятельности корпорации. Этого требует повышение статуса работника от «частичного рабочего» до уровня «человеческого капитала», что вытекает из современного уровня производительных сил и движения человечества в направлении постиндустриальной ступени цивилизации.

При этом с точки зрения повышения конкурентоспособности корпорации «особую ценность имеет не столько формальное изменение качества рабочей силы, сколько расширение возможности применения знаний, навыков и опыта в кооперативной форме, создающей высокий синергетический эффект». Вот почему в развитых странах усиливается тенденция в направлении коллективизма. Можно предположить, что современный глобальный финансовый (и не только финансовый) кризис, безусловно, подтолкнет эту тенденцию даже в такой «индивидуалистической» стране как США.

За годы российских реформ активно превалировала тенденция к абсолютизации индивидуалистических начал в ущерб коллективистским. Деструкция всей системы ценностей и социальных отношений в содержательном плане выразилась «в нарушении хрупкого равновесия индивидуально-достижительного, государственного и коллективного начал в устройстве общества... Коллективизм был дискредитирован и разрушен, но из-за этого в первую очередь пострадала срединная культура, стала распадаться ткань повседневной жизни – межличностные связи и общение, психологический климат на производстве и в быту». И виновата в этом не сама по себе частная собственность на условия производства. Дело в том, что и она (при определенных условиях) может нести в себе значительные элементы коллективизма и непосредственно, а не только, в конечном счете, служить как сугубо частному, так и коллективному и даже общенациональному интересу. Здесь в особенности можно было бы сослаться на пример Японии, в которой частнособственнические отношения выступают основой, существенно преобладают, но в которой корпоративный дух пронизан отношениями коллективизма, патернализма и национального патриотизма. Для России это тем более актуально, поскольку традиция коллективизма выступает в российском национальном менталитете не рядовой, а основной, ведущей традицией, обеспечивающей неразрывную связь времен и поколений.

Современная глобализация экономики неизбежно будет вести к усилению взаимного заимствования различных компонентов и механизмов моделей корпоративного управления, а, следовательно, и к их относительной унификации в будущем. Однако любые заимствования должны «накладываться» на национальные особенности страны (в том числе особенности ее общественного менталитета, институциональной структуры). «Отсюда можно предположить, считает Павленко Ю.Г., – что в перспективе институционально-правовое оформление модели корпоративного управления в России будет базироваться, с одной стороны, на следовании общемировым тенденциям и достижениям в этой области, а с другой – на реальных экономических процессах в стране, на адекватных ее традициям и условиям институциональных формах». Взаимосвязь контроля и ответственности подтверждается исследованиями, проведенными аналитическим центром "Левада-Центр". Результаты исследований (1989 и 2008 гг.) выявили, что значительное количество россиян считают, что они способны оказывать влияние лишь на события, происходящие в их семье и совершенно не в силах повлиять на происходящее в мире, стране, городе, районе и даже доме, в котором живут. Значительно

изменилось представление о моральной ответственности. В два раза сократилось количество респондентов, готовых брать личную моральную ответственность за действия своего правительства и признающих эту ответственность за другими людьми (с 15% в 1989 году до 7% в 2008 году). Происходящие в стране события также стали признавать зоной моральной ответственности граждан в два раза меньше респондентов (20% в 1989 году и 10% в 2008 году). Существенно сократилось число россиян, убежденных в том, что каждый работник несет моральную ответственность за работу своего предприятия (с 46% в 1989 году до 26% в 2008 году) и почти в 4 раза увеличилось число тех, кто придерживается противоположной точки зрения (с 5% до 19%).

Сегодня необходим спокойный, свободный от излишней идеологической экзальтированности, трезвый анализ тех позитивных моментов прошлого нашего опыта (а к ним смело можно отнести и коллективистские начала), которые не только можно, но и нужно наследовать, опираться на них, чтобы успешнее двигаться вперед. «Ненависть к вчерашнему дню, - мудро подметил историк и философ М.Я. Гефтер, - не только не помогает видеть, она отводит глаза. Так же, как отводят глаза восхваления «прекрасных новых времен». Преодоление идеологического вакуума предполагает легитимацию коллективизма в его позитивном содержании и новых институциональных формах, одной из которых выступают акционерные общества.

#### **Литература**

1. Осипенко О. К оценке обнародованной концепции реформирования федеральных институтов корпоративного управления (по материалам парламентских слушаний, проведенных Комитетом по собственности Государственной Думы) // Российский экономический журнал, 2005, 1.
2. Тарануха Ю. Рабочая акционерная собственность, ее потенциал // Экономист, 2003, 3, с. 35.
3. Зарубина Н.Н. Этика предпринимательства в русской культуре // Отечественные записки, 2002, 4-5, с. 288, 290.
4. Павленко Ю.Г. Тенденции развития корпоративной экономики в России // Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Экзамен, 2004, с. 456.
5. Павловский Г.О. Тренировка по истории: Мастер-классы Гефтера. – М.: Русский институт, 2004, с. 169.