DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-02.01>

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ В РАЗВИТИИ ТЕОРИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
SCIENTIFIC APPROACHES FOR DEVELOPMENT OF CORPORATE
MANAGEMENT THEORY

Варламов Н.В., доктор экономических наук, профессор

Varlamov N.V., Doctor of Economic Sciences, Professor

Полянин А.В., доктор экономических наук

Polyanin A.V., Doctor of Economic Sciences

Среднерусский институт управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте России, Орёл, Россия

Central Russian Management Institute, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russia, Orel City, Russia

E-mail: varlamov.nv@yandex.ru, polyanin.andrei@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается авторский подход в развитии теории корпоративного управления на основе воспроизводственного процесса. Развитие человеческой цивилизации строится на поступательном все возрастающем удовлетворении материальных и духовных потребностей отдельного человека и общества в целом. Материальная база формируется в сфере экономической деятельности человека, посредством создания реальных ценностей на предприятиях различных форм собственности и хозяйствования. Для существования человека, повышения качества его жизни производство необходимо постоянно возобновлять через свои этапы развития: производство, распределение, обмен и потребление.

ABSTRACT

In article author's approach in development of the theory of corporate management on the basis of reproduction process is considered. Development of a human civilization is based on forward escalating satisfaction of material and spiritual needs of the certain person and society in general. The material resources are formed in the sphere of economic activity of the person, by means of creation of actual values at the enterprises of various forms of ownership and managing. For existence of the person, improvement of quality of his life production needs to be resumed constantly through the stages of development: production, distribution, exchange and consumption.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Корпоративное управление, воспроизводство, баланс ресурсов, менеджмент.

KEY WORDS

Corporate management, reproduction, balance of resources, management.

Научные подходы в развитии теории управления эволюционируют вместе с социально-экономическим развитием общества. Управление воспроизводством, это процесс создания необходимых условий для развития народного хозяйства (отраслей, предприятий, корпораций). Воспроизводство на уровне предприятия, это соотношение между изготовленным продуктом и затратами, стоимостью и себестоимостью. На макроуровне - пропорции между отраслями, обобщенными показателями хозяйственной деятельности, предметами потребления и производством средств производства во всех отраслях народного хозяйства.

Для того чтобы система управления воспроизводством была устойчива (справедлива) должен соблюдаться закон соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил. Теоретические основы управления воспроизводством следует рассматривать через объект управления, это

могут быть: 1). Производительные силы (средства производства плюс люди) в масштабах страны, на уровне отрасли или конкретного предприятия; 2). Производственные отношения (организационно-экономические и отношения собственности). Теория управленческой мысли формировалась вместе с производственными отношениями, складывающимися на том или ином этапе социально-экономического развития общества (капитализм, постиндустриальное развитие). Если рассматривать в ретроспективе теории управленческой мысли, то увидим их взаимосвязь по форме и по содержанию с развитием производственных отношений, в первую очередь, отношений собственности и общественным разделением труда.

Как было сказано выше, производственные отношения охватывают сферу производства продукта, обмена и распределения материальных благ и составляют необходимую сторону любого способа производства. Способ соединения производителя со средствами производства (т.е. форма собственности) определяет обмен и форму распределения материальных благ (прибыль, рента, заработная плата и др.) в обществе. Исходя из этого в коллективе (обществе) может быть взаимопонимание, сотрудничество, взаимовыручка или будут складываться отношения подчинения, недоверия, господства. С позиции принципа справедливости в содержании процесса производства (техника, технологии, организационная структура предприятия и др.) нет причины для дисбаланса системы управления. Содержание производства не носит классовый или асоциальный характер. Присвоение прибавочной стоимости зависит от состояния производственных отношений, формирующихся в воспроизводственном процессе.

Примитивное (натуральное) производство (воспроизводство) характеризует первобытно - общинный строй. Феодальному общественно-экономическому устройству и капиталистическому строю присуще расширенное воспроизводство. Уровень экономической (производственной) деятельности является показателем развития управления производством.

Начало разделения труда является рождением управленческой деятельности как особой формы знания воспроизводственного процесса. Это знание как наука стало формироваться только в эпоху капитализма. Капитализм как форма общественного устройства, форма организации труда наряду с технологиями потребовал и профессиональных управленцев.

Начало XX в. совпадает с эпохой массового производства, где главные задачи предпринимателей были сосредоточены на разработке и усовершенствовании механизма массового и серийного производства, снижавшего издержки выпускаемой продукции. Стандартный продукт по низкой цене определял работу управляющих. Внимание менеджеров было сосредоточено на эффективной работе производственного механизма. Следует отметить, что возникновение школ и направлений теории управления всякий раз определялись новыми реалиями, с которыми сталкивались организации, работающие в сфере бизнеса. Первая четверть XX века характеризуется активной фазой развития тяжелой индустрии, что потребовало большого количества низкоквалифицированного труда. Рабочие старались подороже продать свой труд. Управляющие и собственники предприятий были заинтересованы в получении максимальной трудовой отдачи от нанятых работников.

Исходя из сложившейся ситуации, первым этапом методологии научного управления на производстве стал анализ содержания работы, а также выявление ее основных компонентов. В последующем была обоснована необходимость использования фактора стимулирования с целью заинтересованности работников предприятий в повышении производительности труда и роста объемов производства.

В этом случае, управление поведением человека сосредоточено на управлении отдельной составляющей внутренней среды организации.

Главная цель таких подходов в управлении – снижение себестоимости производства продукции. Начало 30-х годов прошлого века характеризуется

насыщенным спросом на основные потребительские товары. Управление стало ориентироваться на способах воздействия на потребителя при выборе и использовании выпускаемых ими товаров и услуг, стали продвигать продукцию на рынок с помощью организации сбыта, рекламы, и других способов воздействия на потребителей товаров.

Решение управленческих задач в новых условиях хозяйствования стало выходить за рамки организации. Это потребовало научного обоснования новых подходов к управлению в решении проблем с более высоким уровнем неопределенности. Встала необходимость управления внешней средой организации или отдельными ее составляющими элементами. Вторая половина XX в. ознаменовалась постиндустриальной эпохой, которая характеризовалась ускоренным развитием событий, менялись границы, структура и динамика предпринимательства. Сложность, разнообразие, новизна задач и темп их появления потребовал новых знаний к управлению организаций.

Девяностые годы прошлого века начало двадцать первого столетия сохранили и ускорили эти тенденции усилили нагрузку в первую очередь на высшее звено управляющих, способных уменьшить неопределенность в решении жизненно важных задач для организации.

В зарубежной науке и практике управления сложились четыре наиважнейшие концепции, которые внесли существенный вклад в развитие современной теории и практики управления. Это: теория научного управления, теория административного управления, теория управления с позиций психологии человеческих отношений, теория управления с позиций науки о поведении.

В этих теориях, в большей степени внимание уделяется внутренней среде организации ее составляющим как объекту управления (средствам производства, технологиям, человеку). Концепция научного управления получила развитие в начале XX века в США, ее основателем был Ф. Тейлор, книга которого "Принципы научного управления" положили начало признания менеджмента наукой и самостоятельной областью исследования. Было доказано, что в управлении организацией для достижения определенных целей можно эффективно пользоваться методами, применяемые в науке и технике.

Следующий подход – концепция административного управления, основывается на том, что организация - система, объект управления – человек, который рассматривается как компонента в системе организации (винтик в технологии производства).

Это знание было направлено на решение общих проблем предприятий и разработку принципов управления организацией в целом. В рамках этого учения в 20-е годы было обосновано понятие организационной структуры фирмы как сложной системы взаимосвязей, которые имеют определенную иерархию. Чтобы более эффективно достигать целей организации появилось осознание того, что организацией следует управлять на основе системного подхода. Эта концепция получила второе название - классическая школа управления.

В 30-50-е годы, в США и других странах Запада требования к рабочей силе меняются: возникает дефицит рабочих с высокой профессиональной квалификацией, выполняющих сложную работу на дорогостоящем современном оборудовании. Управление таким персоналом потребовало нового подхода, учета разнообразия ожиданий от работы, развитой системы мотивации, роста затрат на переподготовку и повышение квалификации кадров. Отзыв на эти новые вызовы потребностей бизнеса со стороны теории менеджмента выразился в появлении психологической школы управления, которая сосредоточилась на проблемах человеческого фактора в условиях производства.

Следующий этап эволюции управления связан с концепцией управления с позиции психологии и человеческих отношений.

Здесь человек выступает как внутренняя среда организации, как основа производительных сил. Где человек, его внутренний мир – объект управления (человек внутри себя).

В этом случае, данная концепция впервые определила менеджмент как обеспечение выполнения работы с помощью других людей. Исследования, проведенные ученым А. Маслоу показали, что мотивами человеческих поступков являются не только экономические интересы, но и различные другие потребности, которые не могут удовлетвориться только деньгами.

Продолжением предыдущего подхода является концепция управления с позиций науки о поведении - эта теория, получила начало своего развития в 60 - е годы, ее основное содержание заключается в повышении эффективности организации в результате повышения эффективности ее человеческих ресурсов. Здесь исследуются различные аспекты социального взаимодействия: мотивация, характер власти и авторитет, организационные структуры, коммуникации в организациях, лидерство и другое. Основная цель данного подхода, это попытка помочь рабочему создать собственные возможности на основе применения положений поведенческих наук к построению и управлению организациями. Человек является объектом управления и в тоже время является субъектом управления, занимает активную позицию по отношению к организации.

Человек из винтика производственного процесса превращается в ответственное лицо за развитие производства, организации, общества на основе самоорганизации своего труда.

Выше представленные концепции управления поведением человека формируют и свои методы воздействия на человека и организацию в целом.

Научные подходы теории управления на начальном этапе своего развития можно охарактеризовать как управление процессами, организацией посредством поддержания баланса (соотношения) между поступающими ресурсами из вне на входе в организацию для производства продукции, переработкой их в самой организации и готовой продукцией на выходе из нее.

Сбалансированность классического управленческого треугольника: труд - капитал - управление, провозглашенная американцами Берли и Минзом в 1932 г., явилась основой эффективности управления в период индустриальной эпохи. Эпоха индустриального развития общества как правило характеризуется эффективностью производства, которая напрямую зависит от размера вложенного труда или капитала.

В период развития постиндустриальной эпохи, начала создания новых, крупных организационно - правовых форм хозяйствования в виде корпораций, основой эффективности управления становится сбалансированность бизнес-системы, которая включает в себя помимо акционеров, менеджеров, работников, еще и потребителей, поставщиков, кредиторов, государственные и муниципальные органы и прочие субъекты, с которыми имеет дело организация в процессе своего функционирования. Главная цель сбалансированности заключается в достижении многоаспектных, долгосрочных, устойчивых конкурентных преимуществ, стабильного экономического роста организаций и повышения личного благосостояния работников. Человека наделяется правами собственности на средства производства и становится в одном лице исполнителем, управленцем и собственником предприятия (предприятий).

Сегодня, «владение предприятием» вытесняется новым, расширенным понятием, рассматривающим собственность не как отдельный ресурс, а как основу определенных комбинаций, обеспечивающую соединение всех необходимых факторов организации и ведения производства воедино. Эти сочетания включают также обмен, потребление, конкуренцию, коммерческие идеи, знания, информацию, инвестиции и др. Эффективные, научно обоснованные комбинации предполагают извлечение максимально возможного синергетического эффекта от взаимодействия всех ее составляющих компонентов и служат реализации интересов всех их владельцев: акционеров, менеджмента, работников, внешних инвесторов, потребителей, конкурентов и других заинтересованных лиц. Все участники, вкладывая определенный

ресурс в организацию желают участвовать и в распределении доходов от ее деятельности. Исходя из этой ситуации, концепция корпоративного управления, отстаивающая особое положение собственников финансового капитала, выглядит не соответствующей современным требованиям к подходам управления организацией и тем самым теряет свою актуальность.

В дальнейших исследованиях стали уделять внимание внешней среде ее влиянию на организацию и человека. Рассматриваются отношения: внешняя среда – организация – человек – общество.

Хозяйствующие субъекты в условиях жесточайшей конкуренции, быстро меняющейся ситуации на рынке должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел в компании, но и вырабатывать свое поведение на перспективу, что позволит им поспевать за изменениями, происходящими в окружающем их мире. Если раньше многие компании могли успешно функционировать, обращая внимание в основном на ежедневную работу, на внутренние проблемы, связанные с повышением эффективности использования ресурсов в текущей деятельности, то теперь наряду с задачами рационального использования потенциала в текущей деятельности, исключительно важным становится осуществление такого управления, которое обеспечивает адаптацию организации к быстро меняющейся окружающей среде.

Все эти изменения требуют иных научных подходов развития организации и теории к принятию управленческих решений (комплексный, процессный, ситуационный, стратегический и др.).

Создание и развитие новых форм хозяйствования в том числе и корпораций невозможно без научного сопровождения их деятельности. Для этого необходимо знать и уметь пользоваться на практике существующими научными подходами к развитию теории корпоративного управления. Они основываются на ретроспективе научных школ управления и новых научных знаниях, в т. ч. воспроизводственный подход, основанных на изменениях как внутренней, так и внешней среды организации. Это в конечном итоге позволит менеджменту корпораций принимать рациональные управленческие решения, направленные на реализацию интересов всех участников корпоративных отношений и организации в целом.

Под научными основами корпоративного управления понимается система научных знаний, которую составляет общая теоретическая база практики управления, а точнее обеспечение практики менеджмента научными рекомендациями.

Начало обоснования теории корпоративного управления было положено в начале 30-х гг. прошлого века. Американскими исследователями А. Берли и Ж. Минзом в работе «Современная корпорация и частная собственность» был сформулирован один из принципов корпоративного управления – отделение контроля от собственности корпорации. Авторы показали стремление профессиональных менеджеров к установлению контроля над собственностью корпорации, в результате чего функция контроля со стороны акционеров становилась минимальной. Научное исследование было проведено в то время, когда корпорация рассматривалась как изолированная система, не контактирующая с внешней средой.

Второй этап развития теории корпоративного управления связан с работами М. Джэнсена и У. Меклинга «Теория фирмы: управленческое поведение, агентские издержки и структуры собственности», в которой они заострили внимание на проблеме расхождения интересов между менеджерами и акционерами. По мнению авторов, необходимо создать механизм, обеспечивающий защиту интересов акционеров, от менеджеров, преследующих собственные цели.

Третий этап характерен тем, что исследователи в своих работах выдвигают идею о том, что корпорацию стоит рассматривать во взаимосвязи с внешней средой, интересами общества, а не только как деятельность ее внутренних элементов и групп [9]. Например, Ч. Хилл и Т. Джонс предложили теорию, согласно которой корпоративное управление должно рассматриваться как нахождение оптимального баланса между всеми финансовыми и нефинансовыми стейкхолдерами

(заинтересованными лицами) корпорации. В связи с этим заслуживает внимание исследование Рафаэля Ла Порта, изучавшего влияние внешних правовых факторов на деятельность корпорации.

В настоящее время существуют две научные концепции корпоративного управления. Первая из них основывается на узком понимании сущности корпоративного управления, связанной с установлением баланса интересов различных групп заинтересованных лиц. Эта концепция акцентирует внимание на взаимосвязях участников корпоративных отношений.

Вторая концепция определяет более обширный спектр факторов, определяющих эффективность функционирования организаций: внешние, внутренние, прямые и косвенные, экономические, организационные, социальные, правовые и др. Это направление учитывает множество юридических положений, регулирующих отношения современных корпораций. Исходя из этих представленных особенностей, определяется корпоративное управление как система управленческих отношений между взаимодействующими хозяйствующими субъектами (в том числе руководящими и подчиненными) по поводу субординации и гармонизации их интересов, обеспечения синергии, как их совместной деятельности, так и их взаимоотношений с внешними контрагентами, включая государственные органы в достижении поставленных целей организацией. [2]

Другое понятие корпоративного управления можно представить и как общественно - экономическую науку, объединяющую в себя систему знаний о закономерностях и эффективных формах, методах и средствах целенаправленного воздействия на субъекты корпоративных образований, их органы управления, финансовые системы материально-вещественные элементы, и другие компоненты, обеспечивающие эффективное функционирование механизма взаимодействия и достижение гармонии и синергетического эффекта.

Человечество на протяжении всего времени своего развития стремилось к созданию справедливого общества для всех граждан. Человек с рождения должен быть свободным, иметь равные возможности для своей самореализации в различных сферах жизнедеятельности. Это утверждение, принцип справедливости в управлении должны распространяться и на все хозяйствующие структуры и отрасли народного хозяйства.

Несправедливость заложена в той ли иной форме производственных отношений в процессе производства, в уровне доступности того или иного человека (организации) к предметам природы и средствам труда. Исходя из этого, следует помнить и не допускать такого развития событий, связанных с производством материальных благ, как конфликт интересов всех заинтересованных в его развитии лиц.

Новые формы организации бизнеса, требуя иных научных знаний развития экономики и ее управления, в т.ч. и на основе воспроизводственного процесса, позволят свести к минимуму существующую несправедливость на всех этапах удовлетворения потребностей человека, организации и общества.

Сегодня, когда бизнес оформлен в виде крупнейших корпораций в сферу влияния управления следует включать в большей мере и фазу потребления произведенного общественного продукта.

Логика выше рассмотренных рассуждений представляет корпоративное управление как управление воспроизводственным процессом. Крупная корпорация сегодня, это не только субъект хозяйственной деятельности, форма организации бизнеса, исходя из своего масштаба, направлений и видов деятельности в экономике страны, исходя из своей социальной значимости и ответственности перед государством и обществом, это важнейшая социально-экономическая система, включающая в себя все фазы воспроизводственного процесса. Где, фаза производства отвечает на вопросы что и как производить? имея ограниченные производственные возможности: технологические – величина и состав факторов производства и экономические – степень доходности от результатов деятельности. Фаза распределение, это распределение произведенного продукта между субъектами

общества в определенных пропорциях. Обмен – стадия (ступень, этап развития) общественного воспроизводства, связывающая процесс производства продукции с распределением и потреблением, это действие в результате которого происходит получение от кого-либо желаемого объекта с предложением чего-либо взамен. Его необходимость вызывается общественным разделением труда, где характер и формы определяются способом производства. Обмен, это процесс движения материальных благ от одного субъекта к другому, форма общественной связи производителей и потребителей. В фазе обмена продукт превращается в товар.

Потребление – заключительная фаза движения произведенного общественного продукта. Различают производственное потребление – использование средств производства в процессе изготовления продукции и непроизводственное – в сфере непроизводственной, включающей потребление общественное и личное. [3]

Отсюда, корпоративное управление, это целенаправленное воздействие на организованную систему, включающую в себя все фазы воспроизводственного процесса, обеспечивающее сохранение ее определенной структуры, поддержание режима и цели деятельности организации. Задачи менеджмента на всех этапах воспроизводственного процесса в хозяйствующих организациях наиболее полное удовлетворение интересов всех участников корпоративных отношений.

Подходы к управлению на базе научных школ применительно к корпорациям основываются на решении задачи №1.

Задача 1 менеджмента корпорации на основе принципа экономической целесообразности с позиции затраты – результаты (разделение труда): поддержание экономического баланса между поступающими в организацию необходимыми для производства ресурсами, самим производством внутри организации и выходом готовой продукции (услуг), в том числе ее использованием за пределами организации.

Новые, современные подходы к управлению основываются на выполнении задач №2, а также включают в себя комбинацию решения задач №1 и №2.

Вторая задача менеджмента корпорации строится на основе принципа социальной справедливости: поддержание баланса интересов между всеми участниками отношений собственности (акционерами), наемными менеджерами, другими физическими и юридическими лицами, заинтересованными в эффективном развитии организации (внутренняя и внешняя среда окружения).

Знание научных подходов в развитии теории корпоративного управления, позволяют компаниям выживать в конкурентной борьбе. Если раньше считалось, что крупные организации за счет объемов, снижения себестоимости производства продукции, доминирования на рынке имеют лучшие шансы победить в конкурентной борьбе за потребителя по сравнению с малыми формами предпринимательской деятельности, то теперь все более существенными становятся преимущества фирм более активных и быстро приспосабливающихся под ускорение изменений в окружающей среде: новые запросы потребителя, глобализация бизнеса, возрастание конкуренции за производственные ресурсы, появление новых возможностей для осуществления своего бизнеса. Все это вызывает необходимость перехода организаций на соответствующие требованиям времени новые научные подходы к управлению на базе развития информационных сетей, делающих возможным молниеносное распространение и получение информации, изменение роли человеческих ресурсов, широкой доступности современных технологий, а также появление ряда других возможностей.

Практика бизнеса показала, что не существует единого подхода в управлении. Каждая фирма, ее внутренняя и внешняя среда уникальны в своем роде, исходя из этого и процесс выработки управленческих решений для каждой организации также исключителен, уникален, он зависит от уровня, компетенции менеджмента, ее потенциала, положения фирмы на рынке, динамики ее экономического и социального развития, поведения конкурентов, характеристик производимого ею товара или оказываемых ею услуг, культурной среды и еще много другого имеющего место как внутри, так и вне организации.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Александрова А. В., Горохова А. Е., Секерин С. В. Эволюция взглядов на корпоративное управление [Электронный ресурс]: Известия Московского государственного технического университета МАМИ – 2013. – Выпуск 4(18) – 147 с. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-vzglyadov-na-korporativnoe-upravlenie>.
2. Золотогоров В.Г. Экономика: энциклопедический словарь. – Мн.: Интерпрессервис; Книжный дом, 2003. – 720 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент, - М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
4. Беликов И.В., Вербицкий В.К. Корпоративное управление, его стандарты и их внедрение // Общество и экономика. – 2005. - №10-11. – С.117
5. Гольдштейн Г. Я., Основы менеджмента: Конспект лекций. Таганрог: 1995. 145 с.
6. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, М.: Академический Проект, 2000. – 153 с.
7. Корпоративное управление и экономический рост в России. Материалы международной конференции (на рус. и англ. яз.) Отв. ред. А.З. Астапович. М., 2015. 376 с.
8. Курс экономической теории: учебник – 4-е дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 20000 г. – 752 с.
9. Леванова Л.Н. Теория корпоративного управления[Электронный ресурс]: Учебно-методическое пособие.-Электрон. текстовые данные.-Саратов: 2014. - с. 33 - Режим доступа: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/277.pdf.
10. Мескон М., Альберт М. др. Основы менеджмента, М.: Дело, 2007. – 493 с.
11. Орехов С.А. Теория корпоративного управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Орехов С.А., Селезнев В.А. // Электрон. текстовые данные.- М.: Евразийский открытый институт, 2011.- 200 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10864.-> ЭБС «IPRbooks», по паролю.
12. Хакен Г. Информация и самоорганизация. Макроскопический подход к сложным системам. – М.: Комкнига, 2005. С.179.
13. Шихвердиев А.П., Гусятников Н.В., Беликов И.В. Корпоративное управление. М.: Изд. Центр «Акционер», 2014. 204 с.
14. Экономика: учебник/ под редакцией. д-ра экон. наук, проф. А.С. Булатова, - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008. – 831 с.
15. Dokukina I. A. Management of technological innovation processes in an organization on the basis of cost approach/I. A. Dokukina//Вестник Орловского государственного аграрного университета. -2014.-Т. 46.-№ 1.-С. 65-70.
16. Dokukina I.A. Implementation of strategic management in agricultural organizations: problems and prospects/ A.V. Polyanin, Dokukina I.A.// Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. -2016. -Т. 55. -№ 7. -С. 54-61.