

На правах рукописи

Кунин Борис Львович

МЕХАНИЗМ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Специальность 22.00.08 - Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Саратов 2004

Диссертация выполнена в Саратовском государственном техническом университете

Научный руководитель -	доктор социологических наук Романов Павел Васильевич
Официальные оппоненты—	доктор социологических наук, профессор Быченко Юрий Григорьевич кандидат социологических наук Добрин Кирилл Юрьевич
Ведущая организация -	Нижегородский государственный университет

Защита состоится "14" октября 2004 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.03 в Саратовском государственном техническом университете по адресу: 410054, Саратов, ул. Политехническая, 77, Саратовский государственный технический университет, корп. 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Саратовского государственного технического университета

Автореферат разослан "14" сентября 2004 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



ВЗ.Печенкин

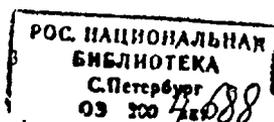
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. В современных условиях важнейшее место в социологическом анализе развития транзитивного российского социума занимают управленческие процессы. Бюрократическая рационализация, выступая универсальным свойством всех индустриальных обществ, предопределяет быстрое расширение функциональной дифференциации и структурное усложнение социетальных систем. Такие процессы можно интерпретировать как тенденцию развития производственных систем к формам, характеризующимся более высоким уровнем организованной координации и контроля над всеми видами социальных взаимодействий, что означает увеличение власти корпораций в современном обществе. Благодаря этому процессу, в ходе социальных трансформаций менеджеры, получив власть в организациях, обеспечили себе возможность стать доминирующей социальной группой в современном социуме.

Развитие современного менеджмента характеризуется ростом политического доминирования корпоративных элит во всех секторах социальной структуры над такими подчиненными группами, как мелкие собственники, рядовые работники или простые граждане. Современная бюрократия не только участвует в управлении предприятиями, но и занята государственным управлением, опосредуя социальный контекст эффективности корпоративного управления. Политическая динамика корпоративного менеджмента тесно связана с распространением акционерного капитала, с эволюцией института собственности как механизма корпоративного управления.

Актуальность социологического анализа механизма корпоративного управления определяется, кроме того, и тем, что трансформация отношений управления в России в начале 1990-х гг. не привела к созданию эффективного института частной собственности в промышленном секторе. Приватизация предприятий осуществлялась в специфической социокультурной среде, в которой формирующаяся группа мелких акционеров - работников предприятий - была настроена в целом антирыночно и была не готова вступить в эффективное управление капиталом, а государство в целом не сумело создать институциональную среду, обеспечивающую акционерам защиту и систему гарантий. В таком контексте происходила маргинализация мелких собственников. Стабилизация экономической системы, борьба с коррупцией и принятие новых законов создают новые социальные условия, в которых миноритарные акционеры обретают дополнительные ресурсы, повышающие их возможность влиять на политику акционерных обществ.

Корпоративное управление становится новым фактором профессионализации управленческих кадров и развития предприятий современной России. Корпоративная этика и корпоративная собственность требуют своего рассмотрения в системе механизмов управления с позиций социологиче-



ского анализа. В проблемном поле социологического исследования корпоративного управления актуализируется концептуализация управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия, обладающего устойчивыми и регулярными формами и основывающегося на институциональных механизмах менеджмента организаций, с одной стороны, и социальных результатах принимаемых управленческих решений, с другой стороны.

Степень разработанности проблемы. Концептуальные основы исследования корпоративного управления представлены, прежде всего, трудами классиков социологии организаций и менеджмента (М.Вебер, Ф.Тайлор, Р.Дэвис, А.Файоль, О.Шелтон). Для анализа проблематики корпоративного управления необходимо привлечь социологическое объяснение особенностей функционирования сложных бюрократических систем. Теоретический обзор эволюции социального контекста менеджмента проводят зарубежные (М.Буравой, Г.Браверман, М.Восленский, М.Джилас, Х.Хартман) и отечественные (А.Кравченко, С.Фролов, В.Радаев, П.Романов, В.Щербина, К.Добрин) социологи, чьи работы позволяют заострить проблемный характер таких явлений, как управление и собственность, корпоративная культура, власть, рациональность.

Классическая теория административного процесса рассматривает управление как выполнение предприятием заранее поставленных целей посредством рационального использования человеческих и материальных ресурсов (Ф.Тайлор, А.Файоль). Положения тейлоризма послужили отправным пунктом для поиска дальнейших путей рационализации управления организацией. Рационализация понимается в классической социологии управления как тенденция социального изменения, посредством которой традиционные или магические основания действия уступают место техническим, основанным на калькуляции или научных принципах (М.Вебер). Последователи научного менеджмента (А.Файоль, Л.Гулик, Л.Урвик) разрабатывают принципы административной управленческой деятельности. Ориентируясь на эффективность, школа научного менеджмента сосредоточена на планировании, исполнении и точной оценке для достижения намеченных целей: работы В.Архипова, Л.Карася, Е.Кибалова. Переосмысление классического менеджмента в перспективных направлениях анализа управления качеством, стратегического менеджмента, эффективности управленческой деятельности осуществляется в трудах таких современных теоретиков, как О.Виханский, Н.Галаенко, В.Грачев, В.Лысиков, Ф.Русинов, В.Ефремов, Л.Фиглин.

Исследования роли организационного поведения в управлении продемонстрировали неадекватность одних лишь рациональных мотиваций, поскольку человек не всегда реагирует на экономические стимулы. Социальные коды, конвенции и традиции, образующие культуру организации, поощряют лояльность среди сотрудников даже в ущерб личной выгоде

(Б.Тернер, Х.Шварц). На сегодняшний момент данное направление выступает одним из наиболее перспективных и быстро развивающихся в международной перспективе и исследованиях практик менеджмента и трудовых отношений на российских предприятиях переходного периода: Э.Кортес, Х.Тавернер, Х.Гасир, Д.Коултер, Р.Гордеев, П.Романов, С.Щербина.

Системный подход к анализу общественных институтов представлен теоретическими работами Э.Дюркгейма, Р.Мертона, Т.Парсонса, Н.Лумана. Данный подход представляет методологически важную опору в исследовании менеджмента, позволяя выделить комплекс механизмов в различных подсистемах корпоративного управления. Социологическая перспектива анализа управления как системы задает вектор осмысления социальных отношений в терминах солидарностей (А.П.Прохоров), функций организационной культуры (С.Щербина). Исследователи связывают корпоративную культуру и такой элемент системы управления, как связи с общественностью (У.Чукаева), что теоретически восходит к трактовке проблематики доверия и социального капитала предприятий и организаций в трудах Дж.Коулмана, Ф.Фукуямы, Н.Евдокимовой-Динелло, О.Базалеева, Ф.Карасева, А.Павлова. Различные виды внутрифирменного капитала и способы его формирования рассматривают Ю.Быченко, О.Базалеев, О.Лаврова, А.Новский. Некоторые авторы представляют способы управления как непосредственные компоненты культуры предприятия (Е.Комаров), другие полагают организационную культуру средством управления (М.Магура), в свою очередь, выделяя внутри нее ключевые элементы (М.Сухорукова). Целый ряд авторов присоединяются к мнению о том, что культура - это условие или средство достижения эффективности (П.Шихерев). Авторы выделяют организационную и дезорганизационную (Е.Комаров), сильную и слабую (Э.Шейн), мужественную и женственную (Г.Хофштеде, Е.Данилова) и другие ее типы.

Корпоративная культура выступает как интегрирующий элемент системы управления предприятием в работах Э.Кортеса, Х.Тавернера, Х.Гасира. Близкую перспективу представляют работы по бизнес-этике (Ю.Петрунина, В.К. Борисов), которые затрагивают имидж и этикет делового человека (И.Алехина, В.Венедиктова), вопросы деловых отношений и деловой этики (Р. Ботавина) и напрямую выходят на вопросы культуры предпринимательской деятельности (А.Балбеко, Г.Балбеко), организационной (В.Веснин), корпоративной культуры (В.Козлов, А.Козлова), культуры управления персоналом (Ю.Палеха). Кодекс поведения современного руководителя - предмет обсуждения в работах О.Шушляпина, миссия организации и лояльность персонала - в публикациях Т.Соломанидиной. От изучения к изменению корпоративной культуры осуществляется рефлексивный переход в работах консультантов по управлению (О.Алехина, Ю.Романова, О.Староверов). При этом анализируется стратегическая роль

PR в системе антикризисного управления организацией (В.Синяев), представлены передовые технологии коммуникации (О.Ро), коучинга (Д.Шматко) и кадровых перестановок (И.Каганец) в контексте развития корпоративной культуры.

Неослабевающий интерес ученых к эволюции управления, особенно к так называемой менеджерской революции, стимулировал развитие взаимосвязанных теорий, оценивающих положение и функции менеджмента в современном обществе (Дж. Бернхэм, Дж. Гэлбрайт). Теория «революции менеджеров» получила широкую известность и оказала влияние на многих современных исследователей (Дж.Бернхем), однако подверглась критике за несоответствие многим эмпирическим фактам (М.Джилас, М.Восленский). Причины появления и природа широкомасштабной промышленной бюрократии выступает объектом анализа большинства организационных исследований (Д.Клаусон, А.Марглин, П.Томпсон, Д.МакХью, Э.Чендлер).

Возникновение менеджмента исторически тесно связано с развитием индустриального капитализма в Новое время (М.Вебер). Именно протестантская среда превратила собственность в морально оправданный инструмент эффективности материального производства, и именно в этом состояла историческая новизна промышленного капитализма. Исследователи менеджмента как социального класса опираются на такие критерии социальных групп, как владение собственностью и квалификацией (Д.Локвуд). Необходимость существования менеджмента обусловлена существованием двух основных «факторов» производственной деятельности, включая конфликт труда с собственностью и необходимость управления ресурсами, предназначенными для первичной производственной деятельности. В этих условиях менеджмент должен демонстрировать способность регулировать внутренние противоречия и достигать консенсуса в организации (К.Харрис).

В обсуждении социально-исторических оснований современного менеджмента невозможно обойти вниманием концепцию административного управления и бюрократии (М.Вебер, Д.Клаусон). Политическую бюрократию изучает М.Масловский. Первоначально бюрократические структуры создавались для разработки «рационального» и эффективного администрирования. В той же степени, в какой определенные свойства бюрократической модели делают ее эффективной, эти же свойства имеют свою обратную — дисфункциональную — сторону. Патологические проявления бюрократии можно связать с применяющимся в социологии понятием «бюрократизм», относящимся к групповой монополии управляющих на функции управления и средства власти (Д.Битэм, П.Блау, М.Крозье, Л.Коузер, Р.Мертон, В.Г.Смольков). Г.Браверман одним из первых выдвинул гипотезу о том, что бюрократическая организация труда является вторичной для широкомасштабных организаций. Для этого автора более су-

щественным фактором, определяющим их структуру, является производство капиталистических социальных связей.

Ранние работы о менеджменте и частной собственности (А.Берле, Дж.Минз) внесли вклад в создание теории собственности как элемента института управления. Следует упомянуть важные работы об отношениях собственности и контроля Г.Бравермана, Э.О.Райта. В собственности владельцев капитала - не только средства производства, но знания и время (Тейлор), а также труд (Г.Браверман). Проблемы собственности в аспектах неформальных отношений, механизмов репутации и доверия, так называемой культуры контрактных отношений поднимают Д.Дирмейер, С.Льюис, Д.Норт, О.Уильямсон, Т.Фрай, Дж.Эриксон. Дилеммы властных отношений между корпорациями и правительством обсуждает Б.Уэйнгаст. Ф.Фукуяма видит эффект гражданских ассоциаций в развитии общества доверия, а А.Селигмен утверждает, что именно качество этих ассоциаций, их моральные принципы составляют суть успеха предпринимательства.

Современные исследования проблемы корпоративного управления представлены трудами А.Радыгина, С.Хорошева, Р.М.Энтова, которые рассматривают механизмы внешнего и внутреннего регулирования корпораций, отталкиваясь от проблематики реформы собственности, детально разбирают институциональные вопросы развития корпоративного сектора, уделяя внимание проблеме собственности в контексте общественного доверия, контроля и власти. Сравнение с американскими корпорациями позволяет выявить направления совершенствования управления акционерными обществами: исследования В.И.Шейна, А.В.Жуплева, А.А.Володина. М.Дерябина выделяет две модели корпоративного управления и контроля: англо-американская (где безусловным приоритетом являются права акционеров, контроль через рынок капиталов) и модель банковского контроля (когда крупные банки представлены не только в наблюдательных советах и в управляющих органах компаний, но и играют определяющую роль).

О развитии рынка сбережений и финансовом поведении населения России в 1990-2000-х гг. пишут Е.Бояркина, И.Дискин, М.Красильникова, М.Мальшева, С.Николаенко, В.Радаев, Н. Римашевская. Проблема доверия населения различным экономическим факторам и инвестиционные стратегии россиян оказываются в фокусе регулярных социологических опросов общественного мнения, проводимых такими известными исследовательскими группами, как ВЦИОМ, ФОМ, РОМИР и АРПИ. А.Радыгин и Р.Энтов анализируют роль приватизации для формирования модели корпоративного управления, основные тенденции формирования корпоративного законодательства в странах с переходной экономикой. Исследования корпоративного управления в постсоциалистических странах интересуют отечественных и зарубежных исследователей (Ф.Бонкер, Х.-Дж.Вагенер, У.Ч.Грэй, С.Дьянков, С.Истрин, С.Клэйссенз, С.Кларк, Г.Поль, А.Рапацкий, И.Розенбаум, Р.Роуз, Р.Фридман, Дж.Эрл). Теория корпо-

ративного управления и ее практические иллюстрации представлены в работах Дж.Мура, Р.Монкса, Н.Миноу, Дж.Тироле, О.Харта, О.Уильямсона, Р.Эриксона.

Понятие корпоративного менеджмента в России и США анализируют А.Володин, М.Дерябина, А.Жуплев, В.Шейн. Управление качеством как компонент системы корпоративного менеджмента представляют в своих публикациях А.Ахмин, М.Афанасьев, Д.Васильев, Д.Гасюк. А.Клепач, П.Крючкова, П.Кузнецов, Л.Фиглин, А.Фоминых, В.Швандар изучают особенности и возможности оптимизации корпоративного управления во второй половине 1990-х гг. Эффективность управления акционерными обществами в сравнительной перспективе анализирует А.С.Генкин, привлекая опыт Западной Европы и российскую практику. Вопросы приватизации и управления в условиях реструктуризации российской промышленности выступают предметом исследований С.Алашеева, В.Добродеев, И.Гримеди, П.Кузнецова, С.Кларка, И.Козиной, А.Муравьева, Ю.Перевалова, А.Радьгина, П.Романова, В.Тамбовцева. Различные аспекты поведения домохозяйств, в частности в контексте отношения к акционерной собственности исследуют Т. Богомолова, В.Тапилина, А.Лерняков.

Таким образом, перспективным является такое направление анализа, в котором проводится исследование социальных механизмов корпоративного управления, системы управленческого воздействия на общество, социальные группы и организации, на сознание и поведение людей. Институциональный уровень корпоративного управления может быть представлен как особый вид социального взаимодействия, детерминируемый целым рядом факторов и опосредующий отношения и поведение индивидов в организациях. Социальные механизмы корпоративного менеджмента должны анализироваться в социокультурном и социально-политическом контексте, с учетом мотивов и ориентации субъектов управленческих процессов.

Цель исследования - анализ особенностей корпоративного управления как системы властных отношений в современном обществе. Выдвижение данной цели обусловило постановку следующих задач:

- рассмотреть основные социологические подходы к анализу управления, уточнить основные понятия социологического анализа механизмов корпоративного менеджмента, раскрыть социальную сущность и содержание власти корпораций в современном обществе, показать социальный контекст эффективности корпоративного управления;
- обобщить существующие в отечественной и зарубежной социологии методологические подходы к изучению корпоративной этики как социального механизма управления, рассмотреть отношения собственности в системе корпоративного поведения;
- применить социологический подход к определению институционального контекста собственности в качестве предмета отношений управления, аргументировать корпоративное поведение в качестве фактора управления;

проанализировать социокультурный контекст отношений собственности как фактор эффективности корпоративного управления;

- проанализировать воздействие отношений собственности на трансформацию механизмов управления организациями и предприятиями; оценить динамику представлений населения о возможностях управления акционерной собственностью; выявить факторы, влияющие на поведение собственников; рассмотреть проблематику акционерной собственности в аспекте корпоративного управления; обсудить актуальные проблемы корпоративного управления в аспектах контроля, конфликтов и институциональных факторов эффективности.

Объект исследования - феномен корпоративного управления. **Предмет** исследования - особенности корпоративного управления в современном обществе. **Эмпирическую базу** исследования составили опубликованные данные Государственного комитета по статистике, результаты исследований и вторичный анализ данных, проектов, осуществленных крупными отечественными социологическими центрами, мониторинговыми и опросными организациями Циркон, ВЦИОМ-А, ВЦИОМ, АРПИ, ФОМ, Форис и Росбизнесконсалтинг, проведенных в 1999-2003 гг. и доступных в открытой печати и архивах этих учреждений и результаты авторских кейтс-стади акционерных обществ.

Гипотеза исследования Факторы, обуславливающие управленческое поведение миноритарных владельцев акционерного капитала, а также рост их числа и активности, включают отношения доверия к корпорации, мотивы и образцы инвестиционного поведения, доступность и прозрачность информации, что, в свою очередь, определяется стратегиями менеджмента корпорации.

Теоретические и методологические основы исследования представлены основными социологическими подходами к анализу управления корпорацией как сложной иерархической системой, разработанными в трудах М.Вебера, Г.Бравермана, М.Буравого, М.Восленского, М.Джиласа, концепциями административного управления и бюрократии (М.Вебер, Д.Клаусон, П.Романов, М.Масловский), власти корпораций в современном обществе (Дж.Бернхем), системной теорией Н.Лумана, позволяющей выявить комплекс механизмов в различных подсистемах корпоративного управления; идеями Д.Норта, А.Селигмена, Ф.Фукуямы о механизмах репутации и доверия, культуры контрактных отношений; разработками факторов внешнего и внутреннего регулирования корпораций в контексте общественного доверия, контроля и власти, представленными в трудах А.Радыгина, В.Тамбовцева, Р.Энтова; подходами к анализу стратегий поведения домохозяйств в исследованиях современных отечественных социологов.

Научная **новизна** диссертационного исследования заключается в постановке, обосновании и решении задач социологического анализа корпо-

ративного управления в современном обществе. Новизна работы представлена в следующих позициях:

- рассмотрены основные социологические подходы к анализу управления, уточнены основные понятия социологического анализа механизмов корпоративного менеджмента, раскрыты социальная сущность и содержание власти корпораций в современном обществе; очерчен социальный контекст эффективности корпоративного управления;
- обобщены существующие в отечественной и зарубежной социологии методологические подходы к изучению корпоративной этики как социального механизма управления; стандарты корпоративного поведения проанализированы с позиций их роли в управлении; применен социологический подход к определению институционального контекста собственности в качестве предмета отношений управления, рассмотрены отношения собственности в системе корпоративного поведения;
- проанализировано воздействие отношений собственности на трансформацию механизмов управления организациями и предприятиями; рассмотрена динамика представлений населения о возможностях управления акционерной собственностью; выявлены факторы, влияющие на поведение собственников; рассмотрена проблематика акционерной собственности в аспекте корпоративного управления; обсуждены актуальные проблемы корпоративного управления в аспектах контроля, конфликтов и институциональных факторов эффективности.

В ходе проведения теоретического и прикладного социологического исследования получены следующие основные результаты, формулируемые автором диссертации как **положения, выносимые на защиту**:

1. Социальным механизмом корпоративного управления выступает система технологий, которое обеспечивает взаимодействие различных социальных установлений, образцов поведения, социальных структур, норм, институтов, посредством которых обеспечиваются коммуникации внутренних подсистем корпорации и внешней среды. По способам легитимации механизмов корпоративного управления можно выделить отношения в рамках иерархической структуры, ценности, нормы, правила поведения и традиции в организации, а также внешнюю среду корпорации, формирующую структурные условия корпоративного менеджмента.

2. В качестве системных элементов механизма корпоративного управления выступают уровни и структуры внутри организации, отношения власти в аспектах подчинения и достижения консенсуса, способы воспроизводства капиталистических отношений, способы достижения эффективности. Собственность входит в систему механизмов корпоративного менеджмента наряду с отношениями иерархического подчинения, социокультурными нормами организационного и рыночного поведения. Корпоративная этика как одна из социальных технологий управления выступает прагматичным элементом стратегии профессионализации бизнеса.

3. Совершенствование корпоративного поведения в Российской Федерации направлено на увеличение притока инвестиций как из источников внутри страны, так и из-за рубежа. Введение определенных стандартов, применимых к хозяйственным обществам всех видов, но в наибольшей степени важных для акционерных обществ, где часто имеет место отделение собственности от управления, и наиболее вероятно возникновение конфликтов, связанных с корпоративным поведением, позволяет защитить интересы всех акционеров, независимо от размера пакета акций, которым они владеют.

4. Кодексы корпоративного поведения и корпоративной этики отражают ответственность предприятия перед акционерами, основаны на этических нормах, которые, наряду с законодательством, формируют политику корпоративного поведения предприятия, базирующуюся на учете интересов акционеров и руководства корпорации, что способствует укреплению не только позиций самой корпорации и увеличению ее прибыли, но и развитию рынка услуг, рынка труда, отраслей индустрии и удовлетворению потребительского спроса населения.

5. Движение в направлении создания корпоративных этических кодексов содержит механизмы создания прозрачных и ясных форм представления данных о состоянии корпоративных средств. Эффективные права собственников начинают действовать в позитивной социокультурной среде, обусловленной, в том числе, формированием системы рационально сформулированных и очевидных для всех акторов правил и норм. Отсутствие такой среды в настоящее время является сдерживающим механизмом для привлечения массы мелких акционеров, способных оказывать влияние на инвестиционную среду в стране.

6. Исследования показывают увеличение инвестиционного потенциала населения, связанного с повышением объема индивидуальных накоплений в различных формах. Однако в настоящее время накопления не стали инвестиционным ресурсом управления в силу как объективных, так и субъективных факторов. Объективным фактором является незащищенность института частной собственности, интересов и прав мелких акционеров на рынке акций со стороны государства. К субъективным факторам относится социокультурный контекст постсоветского общества, ограничивающий привлекательность акций в качестве стратегии социальной инновации и повышения благосостояния.

7. Динамика представлений населения о возможностях управления акционерной собственностью и тех факторах, которые влияют на поведение акционеров, обуславливает активность и властные ресурсы собственников. Население выступает в качестве субъектов управления, которые постепенно становятся реальной силой, влияющей на жизнь корпораций при помощи таких механизмов, как собрания вкладчиков, судебные процессы между акционерами и менеджерами, инвестиционное поведение и выбор.

Апробация работы. Основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались на методологических семинарах, заседаниях кафедры социальной антропологии и социальной работы СГТУ (2001-2003), международных и российских конференциях: на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы» (Москва, 2003), конференциях «Управление качеством образования, продукции и окружающей среды» (Бийск, 2003), «Проблемы совершенствования социологического образования в экономических вузах» (Иркутск, 2003), «Образование и права человека» (Воронеж, 2002), «Актуальные проблемы социального и производственного менеджмента» (Саратов, 2002).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 6 статей общим объемом 2,2 п.л.

Структура-диссертации включает введение, три раздела, заключение, список использованной литературы, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность, характеризуется степень разработанности темы в современной социологии, определяются объект, предмет, цель, задачи, достоверность и обоснованность, методологическая основа исследования, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации, формулируются положения, выносимые на защиту.

В **первом** разделе «Социологические подходы к анализу корпоративного менеджмента» диссертант раскрывает эволюцию менеджмента в различных социально-исторических контекстах. В первичных формах ремесленной деятельности понятие собственности неразрывно было связано с понятием управления и осуществлением властных функций в организации, а собственник средств производства контролировал и производственный процесс, и работающий персонал. С расширением и укрупнением предприятий, возникновением мануфактур институт управления эволюционировал в более сложные формы. Существенным аспектом исторической динамики трудовых отношений в период промышленной революции XVIII—XIX вв. становится рационализация.

В результате выполнения менеджерами социотехнических обязанностей у них накапливается политическая власть; в обществе и в корпорации складываются управленческие иерархии. Анализируя власть корпораций в современном обществе, автор вслед за Р.Элфордом и Р.Фридландом приходит к выводу, что управленческий взгляд на мир рассматривает индустриальное общество как совокупность контролируемых и подчиненных организаций, в каждой из которых доминирующая элита пытается управлять ресурсами и расширять свою сферу контроля. Эти процессы в корпорациях при капитализме становятся важнее приращения ка-

питала. Диссертант делает вывод о том, что доминирование бюрократической организации в современных корпоративных системах фундаментально трансформировало социальную структуру индустриального общества. Бюрократические организации стали инструментом управления, который был создан элитой менеджмента и приспособлен ею для осуществления политического доминирования в корпоративной системе. Его развитие стало самым значимым фактором для выживания корпораций, даже более важным, чем экономический успех.

Политическая динамика менеджмента тесно связана с радикальным изменением собственности как социально-экономического феномена. Управление как функция организации трудового процесса, отделившись от собственности, трансформировалось в менеджмент. Возникновение менеджмента как обособленной социальной практики в таком социально-экономическом контексте развернулось в процесс, который Дж. Бернхем в 1941 г. обозначил «революцией менеджеров». В этой концепции менеджеры предстают новой элитой общества, обладающей властью, которая распространяется за пределы бизнес-организаций. Период бурной технологической и управленческой модернизации, изменений форм собственности на расширяющихся промышленных предприятиях был отмечен противоречиями и конфликтами. Диссертант обращается к трудам Г.Бравермана и Э.О.Райта, обсуждая отношения собственности в аспекте контроля и противоречивых классовых позиций различных акторов. Современные исследования отечественных промышленных организаций обнаруживают, с какой высокой интенсивностью пришли в движение все социальные процессы на предприятиях и в организациях России. Приватизация как изменение отношений собственности, реформы в сфере управления экономикой, изменение управленческой идеологии являются теми «внешними обстоятельствами», которые оказывают влияние на эти процессы.

Автор обращается к теории систем НЛумана в целях объяснения управления сложными иерархическими системами. С опорой на этот подход диссертант формулирует типологию механизмов корпоративного управления. Раскрывая социальный механизм корпоративного управления, диссертант отвечает на вопрос, под влиянием каких общественных сил и в результате взаимодействия каких социальных акторов складывается тип властных отношений и вырабатываются способы достижения эффективности. Организационно-правовые механизмы корпоративного управления включают систему положений о властных полномочиях управляющих органов компании, процессы развития организационно-правовых основ взаимодействия акторов различных уровней системы корпоративного управления - подразделений, руководителей, общественных организаций, акционеров, норм и санкций, обеспечивающих рациональную систему корпоративного менеджмента.

Социально-политические механизмы корпоративного управления образуют систему взаимодействия между различными группами интересов, организационными структурами в целях достижения властных преимуществ в процессах принятия решений о распределении ресурсов различного рода: символических, материальных, информационных; подразумевают выявление факторов и границ социального консенсуса как условия конструктивного взаимодействия топ-менеджеров с ключевыми акционерами, представителями органов власти и местного сообщества, потребителями и работниками; включают общую оценку состояния корпорации как политической системы, а также оценку положения корпорации в политической системе общества как фактора стабильности всех организационных структур; создание альтернативных сценариев развития ситуаций в корпорации; разработку системы индикаторов, выявление катализаторов социально-политической напряженности как внутри корпорации, так и в системе социально-политических отношений; создание и эксплуатацию надежной системы обратной связи, позволяющей получать информацию об управляемом объекте; прогноз развития корпорации с учетом социально-политической ситуации и взаимодействий различных акторов внутри и вне корпорации.

К социально-экономическим механизмам корпоративного управления относятся процессы формирования акционерного капитала и менеджмент акционерной собственности, который, в свою очередь, предполагает изучение инвестиционного потенциала корпорации, факторов инвестиционного поведения населения; определение структуры инвестиционных потоков; разработка программы социально-экономического развития корпорации как части бизнес-стратегии, включая оценку социально-экономической ситуации, разработка краткосрочных и долгосрочных планов мероприятий по развитию человеческого капитала корпорации и повышению социального капитала корпорации в аспектах доверия у населения, властей и партнеров по бизнесу; осуществление социально-экономического аудита в корпорации; развитие социальной сферы предприятий корпорации, включая программы отдыха, оздоровления; разработка единой методологии по созданию и оценке бизнес-планов.

Символические ресурсы задействованы в социокультурных механизмах корпоративного управления, которые предполагают развитие эффективной корпоративной культуры средствами корпоративных кодексов, тренингов, социальных аудитов. К социокультурным механизмам корпоративного управления следует отнести систему паблик рилейшнз. Необходимо отметить, что все указанные выше механизмы корпоративного управления представляют собой подсистемы, от успешного взаимодействия которых зависит эффективность управления в целом. Например, развитие корпоративной культуры нередко бывает неразрывно связано с организационно-правовыми реформами корпорации, когда меняется корпо-

ративная структура или принимается решение об этическом кодексе с участием юридических комиссий самой корпорации, профсоюзов и общественных правозащитных организаций.

Во втором разделе «Корпоративная этика как социальный фактор управления» автор обсуждает механизмы внутреннего регулирования корпорации в аспекте корпоративной этики. Диссертант понимает под корпорацией организацию, которой законодательством разрешено действовать в качестве единого предприятия, имеющего определенные юридические права, владельцы которой независимы друг от друга и несут ограниченную ответственность. Отсюда понятие организационной культуры, принятое в теории организаций, дополняется понятием корпоративной культуры, подразумевающей взаимоотношения, процедуры, обычаи внутри корпорации, которая включает в себя несколько организаций, связанных в систему акционерных обществ. Специально вводится понятие корпоративного права - это совокупность нормативных правовых актов, регулирующих вопросы создания, деятельности и прекращения юридических лиц. С понятием корпоративного управления тесно связано понятие «корпоративного поведения», охватывающее разнообразные действия, связанные с управлением хозяйственными обществами. Корпоративное поведение влияет на экономические показатели деятельности хозяйственных обществ и на их способность привлекать капитал, необходимый для экономического роста. И хотя, на первый взгляд, корпоративное управление касается только внутренних отношений между советом директоров и акционерами, его эффективность невозможна без учета такого параметра, как качество производимой продукции или услуг.

Автор анализирует типологию корпоративного управления и контроля по М.Дерябиной: англо-американская (где безусловным приоритетом являются права акционеров, контроль через рынок капиталов) и модель банковского контроля (когда крупные банки представлены не только в наблюдательных советах и в управляющих органах компаний, но и играют определяющую роль). В России складывается инсайдерская система корпоративного управления с внутренним контролем, понимаемым как сосредоточение прав контроля в руках менеджеров и превалирование их интересов при определении корпоративной стратегии. Многие вопросы, связанные с корпоративным поведением, лежат за пределами законодательной сферы и имеют этический, а не юридический характер. В свою очередь, многие положения законодательства, регулирующие корпоративное поведение, основываются на этических нормах. Примером таких правовых норм могут служить нормы гражданского законодательства, устанавливающие возможность, в частности, при отсутствии применимого законодательства исходить из требований добросовестности, разумности и справедливости, а также осуществлять гражданские права разумно и добросовестно.

Вместе с тем подобных положений законодательства не всегда достаточно, чтобы добиться надлежащего корпоративного поведения. Поэтому корпорации должны действовать в соответствии не только с нормами законодательства но и с этическими нормами, которые нередко являются более строгими, чем нормы законодательства. Этические нормы, используемые в деловом сообществе, - это сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, основанная в большей степени не на законодательстве, а на морально-нравственных нормах, формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников корпоративных отношений. Автор полагает, что Кодексы корпоративного поведения, Комитеты по этике способствуют соблюдению корпорацией этических норм и построению доверительных отношений в обществе, отражая социальную ответственность организации, в частности, за соблюдение стандартов качества продукции, норм экологической безопасности, а также осознание организацией необходимости разработки и внедрения новых технологий, улучшения условий труда. Кроме того, правила этики должны препятствовать использованию служебного положения сотрудниками общества во вред корпорации и третьим лицам, в том числе путем незаконного использования конфиденциальной и инсайдерской информации.

И хотя российские предприятия подобные стратегические задачи начали решать уже более десяти лет назад, все же оформление их в кодексы корпоративного управления и поведения состоялось лишь в недавнее время - с конца 1990-х годов и продолжается до сих пор. Диссертант приводит мнения экспертов о том, что складывающаяся в России система корпоративного управления определяется как инсайдерская, ключевым признаком которой является внутренний контроль, понимаемый как сосредоточение прав контроля в руках менеджеров и превалирование их интересов при определении корпоративной стратегии. В настоящее время в российском деловом сообществе распространяется международная практика корпоративного управления. Основными приоритетами при этом являются обеспечение взаимных, практических интересов и выгод для бизнеса и общества, отсутствие доминирования государства в разработке общепринятых прозрачных механизмов социального партнерства использование ведущих международных стандартов.

Основные проблемы корпоративного поведения связаны не столько с аспектами законодательства, сколько с отсутствием длительной практики корпоративных отношений. В современных условиях разработка кодексов корпоративной этики имеет функциональный характер в аспекте профессионализации менеджмента и социально-экономического развития. Распад советской системы ценностей, традиционных механизмов управления и деловой культуры создал тот вакуум, в условиях которого оказалось невозможно построение прочных внутри- и межкорпоративных сетей. Такие

сети основываются на коллективном доверии к соответствующим экономическим институтам, организационным формам, торговым маркам.

Третий раздел «Корпоративная собственность в фокусе отношений управления». Анализ данных опросов общественного мнения позволяет выделить четыре наиболее характерные группы населения с точки зрения их инвестиционных настроений. Это оптимисты, умеренные, пессимисты и неопределившиеся. Между данными группами наблюдаются значимые различия практически по всем основным социально-демографическим показателям, по их внутренней склонности к риску, выбору тех или иных финансовых инструментов и т.п. Соответственно, ориентированные на население финансовые инструменты должны проектироваться с учетом данных различий в инвестиционных стратегиях и разного инвестиционного потенциала каждой группы.

В диссертации раскрывается связь понятий собственности и доверия в культуре общества и в аспекте корпоративного управления. Сущность и роль собственности как хозяйственного института зависит не только от экономических и правовых механизмов, но и от распространенных в данном обществе традиций и неформальных норм поведения (Д. Норт). Доверительные отношения выступают основой корпоративного управления, если существуют не только хорошо отлаженная структура контрактных соглашений, оформляющих результаты рыночных сделок, но и воспитанная в течение длительного времени «культура контракта».

Далее диссертант рассматривает меняющееся значение собственности в аспекте процесса и итогов массовой приватизации. Многочисленные проявления неэффективного функционирования имущественных отношений, обнаруживающиеся в посткоммунистических странах после массовой приватизации, порождены специфическими проблемами переходной экономики. Речь идет прежде всего о глубоком расхождении между формальными правами собственности и реальными возможностями контроля, об отсутствии серьезных санкций, которые неизбежно следовали бы за нарушением контрактных прав и прав собственности, о неэффективности процедур банкротства, существовании легальных и полулегальных форм перераспределения собственности в пользу лиц, принимающих политические решения (А. Радьгин). В связи с этим рассматривается вопрос о последствиях массовой постсоциалистической приватизации.

Далее автор делает акцент на общественных интересах в аспекте прав собственности. В диссертации обсуждаются проблемы корпоративного управления в аспекте защиты прав акционеров (инвесторов). Многие проблемы реструктуризации крупнейших холдингов связаны с последовательностью их создания и приватизации. Хотя генератором потенциальных конфликтов здесь выступает неоптимизированная структура собственности, определенный компромисс интересов может быть найден посредством выработки и принятия принципов корпоративного управления. Принятие

новых государственных регуляций расширяет права мелких акционеров и закрепляет де-факто новый социальный контракт между собственностью и управлением, в рамках которого акционеры имеют большие права и несут больше ответственности за определение стратегии развития акционерных обществ. Сложившаяся ситуация характеризуется более высоким уровнем зрелости института частной собственности, когда широкие слои общества в значительной степени освободились от коммуитарных предрассудков советского периода и нуждаются в стабильности и государственных гарантиях своих прав. В это же время аппарат управления предприятиями проявляет заинтересованность в новых инвестициях, а значит стремится повысить привлекательность акционерных обществ для акционеров, готовых разместить свои накопления в промышленность. Диссертант приходит к выводу, что рост взаимного интереса должен быть подкреплен увеличением доверия в социально-экономической среде между основными акторами, активностью государственной политики по обеспечению стабильности, охране прав собственности, ясных и рационализированных правил хозяйственной деятельности.

Тем самым в концепции управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия, обладающего устойчивыми и регулярными формами, автор видит роль институционального контекста социального механизма собственности. Речь в диссертации идет об инвестиционной активности населения в аспекте динамики корпоративного управления собственностью, что позволяет по-новому взглянуть на проблему акционерной собственности в аспекте корпоративного управления, рассматривая ее не только в контексте функционирования крупных институциональных акторов, но и в связи с действиями многочисленных владельцев небольших накоплений, обусловленными ожиданиями различного рода рисков. Акционерный капитал индивидуальных акционеров может быть девальвирован со стороны корпораций, утрачен в результате экономической и политической нестабильности, криминальных действий менеджеров и крупных акционеров. Социальный эффект этого типа рисков выражается в динамике состояния экономических прав гражданина Российской Федерации. Вместе с тем акционерные общества уязвимы для шантажа и неправомерных действий со стороны миноритарных акционеров (или со стороны тех групп интересов, которые скрываются за их спиной) по причине лазеек в российском законодательстве. Этот тип рисков оказывает серьезное влияние на экономику и занятость как отдельных регионов, так и России в целом. Чем более активны и профессиональны акционеры в качестве собственников, принимающих участие в управлении корпорацией, тем более комплексным становится механизм управления акционерным обществом, а способы влияния на менеджеров снизу вверх, со стороны акционеров – более изощренными.

Особенности корпоративного управления на институциональном уровне заключаются в особом виде социального взаимодействия, подразумевающим отношения по поводу собственности, формирующиеся на основе внешних факторов легитимации, включая законодательные регламенты поведения, и социокультурных нормативов, базирующихся на обязательствах и институтах, внушающих доверие. Отношения собственности, сложившиеся в процессе приватизации, воздействовали на трансформацию механизмов управления организациями и предприятиями. Процесс корпоративного управления в условиях общества переходного периода характеризуется многочисленными рисками как для индивидуальных акционеров-миноритариев, так и для акционерных обществ.

В заключении автором представлены выводы, сформулированные в ходе исследования, определены перспективные направления социологического анализа власти корпораций в современном обществе. В приложении представлены диаграммы.

Основные результаты работы изложены в публикациях автора:

1. Кунин Б.Л. Прикладное значение социологии организаций и управления // Российское общество и социология в XXI веке; социальные вызовы и альтернативы: Сборник докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе: В 3 т. Т.2. М: Альфа-М, 2003. С.188-190 (0,2 п.л.).
2. Кунин Б.Л. Корпоративное управление как фактор социально-экономического развития России // Факторы социально-экономического роста: Сборник научных трудов. Саратов, 2003. С.47-51 (0,3 п.л.).
3. Кунин Б.Л. Управление качеством продукции как элемент корпоративной этики // Управление качеством образования, продукции и окружающей среды: Материалы Всероссийской конференции. Бийск: Алтайский гос. техн.ун-т, БТИ, 2003. С. 9-15 (0,45 п.л.).
4. Кунин Б.Л. К вопросу о социологизации экономического образования // Проблемы совершенствования социологического образования в экономических вузах: Материалы Всероссийской конференции. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. С.108-111 (0,25 п.л.).
5. Кунин Б.Л. Социологические подходы к анализу организационной структуры // Актуальные проблемы управления и социальной политики: Сборник научных трудов СГТУ. Саратов, 2002. С.89-99 (0,7 п.л.).
6. Кунин Б.Л. Автономия университета и управление образовательной организацией // Образование и права человека: Материалы Всероссийской конференции. Воронеж: Воронежский гос.ун-т, 2002. С.60-63 (0,3 п.л.).

№ 17194

Лицензия ИД № 06268 от 14.11.01

Подписано в печать 09.09.04

Формат 60x84 1/16

Бум. тип.

Усл.-печл. 0,93 (1,0)

Уч.-издл 0,9

Тираж 100 экз.

Заказ 352

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет

410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77

Копипринтер СГТУ, 410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77