

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное учреждение высшего профессионального образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России

Б.Н.Ельцина»

«Менеджмент»

«Правовое обеспечение управленческой деятельности»

Курсовая работа

По теме: Понятие и сущность корпоративного управления и контроля

Выполнила студентка гр. 3401-МП

Сокова Н.С.

Проверил преподаватель

Ковач Ю.О.

г. Ноябрьск 2014г

Содержание

Введение

1. Понятие корпоративного управления
2. Корпоративное управление с точки зрения представителей различных наук
3. Понятие и сущность корпоративного управления
4. Основные элементы системы корпоративного управления
5. Понятие корпоративный контроль
6. Участники корпоративного управления
7. Конфликт интересов
8. Принципы корпоративного управления
9. Международные принципы корпоративного управления

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Актуальность выбранной темы заключается в том, что для менеджеров современной деловой России вопросы, связанные с управлением предприятием являются очень актуальными.

Таким образом, тема управления фирмой вызывает все больший интерес исследователей не только в силу особого положения, но и в силу высокой практической и экономической значимости для жизнедеятельности компаний, фирм, других организаций.

Целью исследования является анализ понятия и сущности корпоративного управления и контроля.

Основными задачами являются:

1. раскрыть понятие, сущность и принципы корпоративного управления фирмой, проанализировать систему контроля;

2. описать основные элементы корпоративного управления;

3. исследовать процесс формирования корпоративного управления на фирме;

В качестве объекта исследования выступает корпоративное управление и контроль.

Предметом исследования является корпоративное право в целом.

корпоративный управление контроль

1. Понятие корпоративного управления

Корпоративная форма ведения российского бизнеса -- явление сравнительно новое, поэтому особую актуальность приобретают вопросы формирования рациональной системы управления корпорацией, принципы и факторы ее построения. На настоящем этапе развития современной российской экономики корпоративное управление является одним из важнейших индикаторов, определяющих не только уровень экономического развития страны, но и социальный и инвестиционный климат.

В понимании сущности корпоративного управления невольно сталкиваешься с тем, что данная проблематика является достаточно сложной, так как она относительно новая и её развитие продолжает эволюционировать. Наряду с этим, термин «корпоративное управление» (corporate governance) широко применяется на практике, однако до сих пор не имеет однозначного определения. Трактовок термина «корпоративное управление» на сегодняшний день предложено достаточно много. Так, в соответствии с определением Мирового Банка (World bank), корпоративное управление объединяет в себе нормы законодательства, нормативные положения и практику хозяйствования в частном секторе, что позволяет обществам привлекать финансовые и кадровые ресурсы, эффективно осуществлять хозяйственную деятельность и, таким образом, продолжать свое функционирование, накапливая долгосрочную экономическую стоимость путем повышения стоимости акций, и соблюдая при этом интересы акционеров и общества в целом.[5, с. 72]

Специалистами Российского института директоров И. Беликовым и В. Вербицким корпоративное управление определено как «система взаимоотношений между собственниками (акционерами) компании и ее менеджментом, между различными группами (категориями) акционеров, между компанией в целом и иными заинтересованными группами по вопросам обеспечения интересов указанных участников корпоративных отношений и эффективной деятельности компании, ее соответствия социальным целям и общественным интересам»[5, с.80].

В соответствии с Письмом Банка России от 13 сентября 2005 г. № 119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях», под корпоративным управлением понимается общее руководство деятельностью кредитной организации, осуществляемое ее общим собранием участников (акционеров), советом директоров (наблюдательным советом) и включающее комплекс их отношений (как регламентированных внутренними

документами, так и неформализованных) с единоличным исполнительным органом, коллегиальным исполнительным органом кредитной организации и иными заинтересованными лицами. [5, с.85]

Достаточно емко и информативно трактовка корпоративному управлению представлена в свободной энциклопедии «Википедия»: корпоративное управление -- система взаимодействия между акционерами и руководством компании (акционерного общества, корпорации), включая её совет директоров, а также с другими заинтересованными лицами, с помощью которой реализуются права акционеров; комплекс механизмов, позволяющих акционерам (инвесторам) контролировать деятельность руководителей компании и разрешать возникающие проблемы с прочими группами влияния.[13]

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) считает, что корпоративное управление относится к внутренним средствам обеспечения деятельности корпораций и контроля над ними. Оно определяет механизмы, с помощью которых формулируются цели компании, определяются средства их достижения и контроля над ее деятельностью. То есть корпоративное управление представлено как система, с помощью которой осуществляется управление и контроль за деятельностью предпринимательских организаций.

Структура корпоративного управления, согласно данному документу, определяет права и обязанности лиц, входящих в корпорацию, например, членов совета директоров, менеджеров, акционеров и других заинтересованных сторон, и устанавливает правила и порядок принятия решений по делам корпорации. Машенко В. Е. считает, что корпоративное управление, во-первых, строится на учете интересов акционеров и их роли в развитии корпорации, а во вторых, базируется на праве собственности, корпоративных коммуникациях, стратегии корпоративного развития и культуры с учетом традиций и принципов коллективного поведения. Его отличает широкое участие в акционерной собственности, формирование на основе акционерного капитала сложных вариантов переплетения капиталов и меняющийся состав заинтересованных участников. Корпоративное управление решает задачи организационно-правового руководства бизнесом, оптимизации организационных структур, внутри- и межфирменных отношений согласно постулируемым целям деятельности. [5, с. 87]

Таким образом, обобщая различные трактовки изучаемого нами понятия, можно заключить, что корпоративное управление представляется с двух аспектов, не противоречащих друг другу, а дополняющих:

- как организационная модель, которая призвана, с одной стороны, регулировать взаимоотношения между менеджерами компаний и их владельцами (акционерами), с другой -- согласовать цели различных заинтересованных сторон, обеспечивая тем самым, эффективное функционирование компаний;
- как система или процесс, с помощью которого управляется и контролируется деятельность корпораций, подотчетных акционерам.

Потоки в системе корпоративного управления распределены следующим образом:

- от акционеров к генеральному директору и менеджменту поступает капитал,

генеральный директор и менеджмент обязуются предоставлять акционерам прозрачную финансовую отчетность;

- от акционеров исходит контроль за деятельностью Совета директоров, а Совет директоров предоставляет информацию и индивидуальную отчетность акционерам;

- генеральный директор и менеджмент предоставляют оперативные данные и информацию о ходе реализации стратегии Совету директоров, а он в свою очередь осуществляет надзор за деятельностью компании и генерального директора.

Исследуя сущность корпоративного управления, отметим, что оно не имеет непосредственного отношения к оперативному и тактическому управлению компанией, но в обязательном порядке оно включается в стратегическое управление. Предметом корпоративного управления является контроль за совершением корпоративных действий.

Необходимость корпоративного управления обусловлена тем, что бизнес как собственность принадлежит принципам (собственникам, инвесторам), а права управления этим имуществом делегированы агентам -- совету директоров и менеджменту, что порождает асимметрию информации и связанные с ней агентские издержки, выражающиеся в действиях менеджмента, не направленных на удовлетворение интересов собственников.

Существует достаточное количество исследований, увязывающих корпоративное управление и эффективность деятельности компании. Но получения желаемого эффекта, корпоративное управление также должно являться эффективным.

Выделим характерные черты эффективного корпоративного управления:

- прозрачность;

- честность

- своевременное раскрытие компанией достоверной и полной финансовой и другой информации о деятельности компании;

- внутренние процессы контроля и надзора за деятельностью менеджмента;

- защита и обеспечение прав и интересов всех акционеров;

- независимость директоров в определении стратегии компании, утверждении бизнес-планов, принятии других важных решений, в назначении менеджеров и контроле их деятельности;

- ответственность -- соблюдение компанией законов и этических норм.

Результатом эффективного корпоративного управления являются те преимущества, которые могут получить компании при внедрении стандартов корпоративного управления. Так, компании, соблюдающие стандарты корпоративного управления, имеют несомненное преимущество при привлечении инвестиций. По мнению инвесторов, хорошее корпоративное управление обеспечивает честность менеджмента и прозрачность деятельности компании, поэтому риск потери средств существенно уменьшается.

Как показывают исследования, капитализация компаний с хорошим корпоративным управлением существенно выше средней по рынку. Например, высокие стандарты корпоративного управления являются обязательным требованием зарубежных компаний к потенциальным партнерам, а для компаний из развивающихся стран

корпоративное управление особенно важно, так как международные инвесторы особенно опасаются за честность и деловые качества их менеджмента.

В данном контексте необходимо отметить, что корпоративное управление в России имеет нормативно-правовую основу. Оно регулируется Гражданским кодексом РФ, [4] Федеральными законами «Об акционерных обществах»[1], «О рынке ценных бумаг»[2], «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг»[3]. С формальной точки зрения, российское корпоративное законодательство достаточно развито, но существует необходимость укреплять механизмы право применения, ужесточать требования по соблюдению прав акционеров, раскрытию информации и т. д.

Становление корпоративного управления в России происходит в соответствии с определенными принципами, которые носят рекомендательный характер и являются своеобразным ориентиром для создания правовой базы корпоративного управления на государственном уровне, а также для оценки и выработки компаниями собственной практики.

2. Корпоративного управления с точки зрения представителей различных наук

Корпоративное управление признают организационной моделью, призванной, с одной стороны, регулировать отношения между менеджерами компании и их владельцами (акционерами), а с другой - согласовывать цели различных заинтересованных сторон, обеспечивая тем самым эффективное функционирование компаний.

Корпоративное управление - это совокупность способов воздействия или процесс, с помощью которого управляется и контролируется деятельность корпораций.

Корпоративное управление в узком смысле, как управление акциями, следует отличать от управления производством, организации производства и от непосредственной производственной деятельности (технологии производства).

Управление производственно-хозяйственной деятельностью корпораций, включая инвестиционную, технологическую, кадровую, сбытовую получило наименование менеджмент

Представители экономической и юридической наук подходят к определению корпоративного управления исходя из различных целей и свойственного для каждой отрасли знаний понятийного аппарата.

Так, экономисты рассматривают систему корпоративного управления как набор институциональных механизмов, ограничивающих отклонения от поведения, обеспечивающего максимизацию рыночной стоимости фирмы.

Если конкуренция на рынках факторов производства и готовой продукции выступает дисциплинирующим средством "последней инстанции", то механизмы корпоративного управления представляют собой "систему раннего предупреждения". Система корпоративного управления позволяет обнаруживать и "купировать" случаи неэффективности на более ранних стадиях, обеспечивая тем самым ощутимую экономию ресурсов. Ученые-юристы в своих определениях корпоративного управления объединяют два значения этого понятия - систему

фактических взаимоотношений и совокупность юридических правил.

Так, В.В. Долинская понимает корпоративное управление как урегулированную нормами права систему организационных и имущественных отношений, с помощью которой корпоративная организация реализует, представляет и защищает интересы инвесторов, и в первую очередь акционеров. [9, с. 420-421]

Н.Н. Пахомова рассматривает корпоративное управление в его функциональном значении как форму реализации отношений корпоративной собственности. [12, с. 133]

С.Д. Могилевский, опираясь на данные различных отраслей современной науки, заключает: "Осуществляемое хозяйственным обществом корпоративное управление, будучи разновидностью социального управления, представляет собой непрерывное и целенаправленное упорядочивающее воздействие на поведение людей, вовлеченных в сферу деятельности хозяйственного общества (лица, уполномоченные на то законом и учредительными документами), в круг корпоративных интересов (участники, члены органов управления) или связанных трудовыми отношениями (работники и должностные лица). Это воздействие реализуется через формируемые между этими лицами управленческие отношения субъекта и объекта корпоративного управления" . [11, с.166]

3. Предмет и сущность корпоративного управления

Проблемы управления на уровне корпоративных формирований отличаются от проблем менеджмента организации и в первую очередь по содержанию и объекту воздействия. Специфика объекта управленческого воздействия определяет сущность корпоративного управления как особого направления науки, практики и учебного предмета.

Корпорация - это, прежде всего, акционерное общество, следовательно, предметом науки корпоративного управления являются организационно-управленческие отношения по поводу формирования и использования акционерного капитала (собственности). Поскольку учредителями корпораций выступают, как правило, юридические лица, совместно реализующие общие цели и интересы, к предмету корпоративного управления следует отнести отношения по поводу эффективной организации и координации действий учредителей.

К настоящему времени сформировались две концепции корпоративного управления. Одна из них исходит из узкой трактовки сущности корпоративного управления, связанной «с установлением баланса интересов разных групп заинтересованных лиц (акционеров, в том числе крупных и монетарных, владельцев привилегированных акций, государственных органов)». В этом случае под предметом корпоративного управления понимается «система отношений между органами управления и должностными лицами эмитентов, владельцами ценных бумаг таких эмитентов (акционерами, обладателями облигаций и иных ценных бумаг), а также другими заинтересованными лицами, так или иначе вовлеченными в управление эмитентом как юридическим лицом». В рамках данной концепции внимание акцентируется на таких участниках отношений, связанных с функционированием акционерных

обществ, как менеджмент компании, наемные работники, крупные акционеры, миноритарные акционеры, владеющие незначительным числом акций, владельцы других ценных бумаг компании, ее кредиторы, органы государственной власти федерального и субфедерального уровней.

Вторая концепция предлагает более богатый спектр факторов, обуславливающих эффективность функционирования корпораций: внешних и внутренних, прямых и косвенных, экономических, социальных, правовых, организационных. Кроме того, она учитывает множество юридических положений, регулирующих отношения современных корпораций. Исходя из этих посылок, корпоративное управление - это «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 госорганы) в достижении поставленных целей».

Такая расширительная трактовка в большей степени раскрывает сущность управления крупными интегрированными корпоративными объединениями, включающими множество организаций, координируемых из единого (управляющего) центра - управляющей компании. Здесь предполагается, что проблематику корпоративного управления составляют многие дополнительные аспекты, например, взаимоотношения между менеджментом основной (головной) компании и дочерних фирм, поставщиками и потребителями продукции, крупными акционерами предприятий-участников и высшим менеджментом и т.д. Еще один вид отношений - это отношения акционеров, совладельцев капитала общества и менеджмента различного уровня. Проявлением нормальных отношений здесь служит достижение синергетического эффекта интеграционного взаимодействия, которое характеризуется, в том числе, отсутствием конфликтных ситуаций между собственником и менеджером. Наиболее сложные проблемы корпоративного управления в обеспечении синергии связаны: с отработкой алгоритмов совместного поведения на рынках, с обеспечением механизма подчинения частных интересов участников общей стратегии, обеспечением рационального соотношения централизации и децентрализации в принятии управленческих решений. Зарубежный опыт и практика российских корпораций показывают, что это исключительно сложная задача, требующая истинного профессионализма высшего звена менеджмента.

Особый вид отношений представляют отношения по поводу распределения прибыли корпораций, выплаты дивидендов акционерам. Этот вид отношений, как показала практика, для российского бизнеса оказался наиболее сложным, болезненным, а зачастую и криминальным.

В процессе совместной деятельности возникает множество других видов отношений, что свидетельствует об их значимости как основополагающего системообразующего условия формирования теории корпоративного управления. Управленческие отношения - это отношения между отдельными людьми, коллективами или органами управления. Управленческие отношения между выше- и

нижестоящими органами или лицами всегда носят характер волевых. Даже если решение принимается коллективным органом, все равно волевой характер отношений объекта и субъекта управления сохраняется. Современная демократизация в управлении совместным капиталом и совместным производством сглаживает, но не устраняет волевой характер управленческих отношений.

Корпоративное управление как общественно-экономическая наука представляет собой систему знаний о закономерностях и эффективных формах, методах и средствах целенаправленного воздействия на субъекты корпоративных образований, их органы управления, материально-вещественные элементы, финансовые системы и другие компоненты, обеспечивающих эффективное функционирование механизма взаимодействия и достижение гармонии и синергетического эффекта.

4. Основные элементы системы корпоративного управления

Система корпоративного управления представляет собой организационную модель, с помощью которой корпорация должна представлять и защищать интересы своих акционеров. Это система взаимодействия и взаимотчетности акционеров, совета директоров, менеджеров и других заинтересованных сторон (сотрудники, кредиторы, поставщики, местные власти, общественные организации), целью которой является увеличение прибыли при соблюдении действующего законодательства и с учетом международных стандартов.

Основные механизмы корпоративного управления, используемые в странах с развитой рыночной экономикой, - это участие в совете директоров, враждебное поглощение («рынок корпоративного контроля»), получение полномочий по доверенности от акционеров, банкротство.

Участие в совете директоров. Базовая идея деятельности совета директоров - формирование группы лиц, свободных от деловых и иных взаимоотношений с компанией и ее менеджерами и обладающих определенным уровнем знаний о ее деятельности, которые осуществляют надзорные функции от имени владельцев (акционеров или инвесторов) и других заинтересованных групп. При этом возможны как слабый контроль за менеджментом компании, так и чрезмерное и безответственное вмешательство совета в работу менеджеров.

Таким образом, одна из предпосылок эффективной деятельности совета директоров - достижение равновесия между принципами подотчетности и невмешательства в текущую деятельность менеджмента.

Существуют две основные модели совета директоров - американская (унитарная) модель и немецкая (система двойных советов)

В американских компаниях деятельностью руководит унитарный совет директоров. Американские законы не регулируют распределение функций между исполнительными директорами (т.е. директорами, являющимися одновременно и менеджерами компании) и независимыми директорами (приглашенными лицами, не имеющими интересов в компании), а лишь определяют ответственность совета в целом за дела компании

В отличие от американской модели, правление немецкой компании состоит из двух органов: наблюдательного совета (совета директоров), полностью состоящего из независимых директоров, и исполнительного совета, состоящего из менеджмента компании. При этом наблюдательные и исполнительные функции строго разграничены, так же как и юридическая ответственность и полномочия советов. Существующие формы организации корпоративного управления нельзя свести только к двум моделям корпоративного управления. Разные страны имеют различное сочетание элементов в системе корпоративного управления.

В России в соответствии с Законом «Об акционерных обществах»[1] формально закреплена система двойных советов - совета директоров (наблюдательного совета) и правления. Однако членами совета директоров (наблюдательного совета) являются как независимые директора (которые, чаще всего составляют меньшинство), так и представители высшего менеджмента.

Степень того, насколько акционеры полагаются на способность совета директоров реализовывать их интересы, зависит от эффективности альтернативных механизмов осуществления контроля над деятельностью компании, которые могут использовать акционеры. Прежде всего, это касается свободной продажи акций на финансовом рынке.

Враждебное поглощение. Акционеры, разочарованные в результатах деятельности своей компании, могут свободно продать свои акции. При массовом характере продаж, курсовая стоимость акций падает, открывается возможность другим компаниям скупить их и, получив, таким образом, большинство голосов на собрании акционеров, заменить прежних управляющих в надежде, что новые смогут полностью реализовать потенциал компании. Угроза поглощения заставляет менеджмент компании действовать в интересах своих акционеров и добиваться максимально высокой курсовой стоимости акций даже при отсутствии эффективного контроля со стороны акционеров. Однако процесс поглощения может оказаться дорогостоящим и дестабилизировать на какое-то время деятельность как компании-покупателя так и приобретаемой компании. Кроме того, такая перспектива поощряет менеджеров в работе только в рамках краткосрочных программ, поскольку долгосрочные инвестиционные проекты могут негативно сказаться на уровне курсовой стоимости акций их компаний.

Конкуренция за доверенности от акционеров. Принятая в странах с развитым фондовым рынком практика предусматривает, что менеджмент, компании, извещая акционеров о предстоящем общем собрании, предлагает им передать доверенность на право голосовать принадлежащим им числом голосов (одна акция дает акционеру право на один голос). Обычно большинство акционеров соглашается на это. Однако группа акционеров (или иных лиц), недовольная менеджментом компании, также может попытаться получить от других акционеров доверенности на участие в голосовании от их имени и провести голосование против действующего менеджмента компании.

При использовании этого механизма, как и при поглощении, возможна дестабилизация управления компанией. Для действенности механизма, необходимо,

чтобы большая часть акций была распылена, и менеджмент не мог легко заблокировать недовольную часть акционеров путем достижения частных договоренностей с владельцами крупных пакетов акций (или контрольного пакета).

Банкротство - этот способ контроля за деятельностью корпорации, как правило, используется кредиторами в том случае, если компания оказывается не в состоянии осуществлять платежи по своим долгам и кредиторы не одобряют план по выходу из кризисного состояния, предлагаемый менеджментом компании. В рамках этого механизма решения ориентируются прежде всего на интересы кредиторов, требования же акционеров в отношении активов компании удовлетворяются в последнюю очередь. Управленческий персонал и совет директоров теряют право контроля над компанией, оно переходит к назначаемому судом ликвидатору или конкурсному управляющему.

Банкротство чаще всего используется в экстремальных случаях, т.к. предполагает значительные издержки - как прямые (судебные пошлины, административные расходы, ускоренная продажа активов, часто по заниженной цене и пр.), так и косвенные (прекращение бизнеса, немедленное удовлетворение долговых обязательств и пр.). Споры между различными группами кредиторов часто приводят к снижению эффективности банкротства с точки зрения удовлетворения обязательств в отношении всех заинтересованных лиц. Не случайно банкротство как крайняя форма контроля над деятельностью корпорации регулируется особым законодательством.

Рассмотренные механизмы управления функционируют на основе и в рамках определенных правил, норм и стандартов, выработанных государственными регулирующими органами, судебными органами, самими деловыми кругами.

Совокупность этих правил, норм и стандартов составляет институциональную основу корпоративного управления. К основным элементам институциональной основы корпоративного управления относят:

- нормы и правила статусного права (законы о компаниях, законодательство о ценных бумагах, законы о защите прав акционеров, инвестиционное законодательство, законодательство о несостоятельности, налоговое законодательство, судебная практика и процедуры);
- соглашения о добровольно принятых стандартах корпоративного поведения и внутренние нормы, регулирующие порядок его осуществления на уровне компаний (требования к ведению корпоративных ценных бумаг, кодексы и рекомендации по корпоративному управлению);
- общепринятую практику и культуру ведения бизнеса.

Необходимо особо отметить, что в странах с развитым рынком важную роль играют негосударственные институты. Их деятельность формирует и развивает культуру корпоративного управления, которая цементирует общий каркас системы корпоративного управления, созданный правом. Многочисленные объединения по защите прав акционеров, центры и институты, занимающиеся независимым анализом деятельности менеджеров, подготовкой независимых Директоров, выявляют проблемы корпоративных отношений и в процессе их публичного

обсуждения вырабатывают пути их решения.

Институциональная основа корпоративного управления призвана обеспечить реализацию таких принципов корпоративного управления, как прозрачность деятельности компании и системы ее управления, контроль над деятельностью менеджмента со стороны акционеров, соблюдение прав миноритарных акционеров, участие независимых лиц (директоров) в управлении компанией.

Таким образом, развитие акционерной собственности, сопровождавшееся отделением прав собственности от управления ею, поставило проблему контроля со стороны собственников над управляющими, в руках которых находится распоряжение собственностью, как условия максимально эффективного ее использования в интересах собственников. Организационная модель, которая призвана решить эту проблему, защитить интересы инвесторов, согласовать интересы различных заинтересованных групп, получила название системы корпоративного управления. Функционирование этой системы опирается как на законодательные нормы, утвержденные государством, так и на правила, формируемые в результате формальных и неформальных соглашений всех заинтересованных групп.

5. Понятие «корпоративный контроль»

Механизмы корпоративного управления - это, по существу, инструменты установления корпоративного контроля. Заметим при этом, что корпоративный контроль по-разному трактуется в разных правовых системах. Если в континентальном праве контроль рассматривается как надзор, проверка деятельности определенных лиц, то в общем праве контроль понимают как господство над корпорацией.

Так Д. Котуа полагает, «... что контроль - это возможность определять результаты управленческой деятельности в той ее части, которая относится к выработке политики корпорации». [5, с.100]

Наибольшее распространение получила доктрина общего права, согласно которой корпоративный контроль понимают как результат распределения сил, позиций, возможностей, власти среди субъектов корпоративных отношений. Контроль не исчерпывается только концентрацией акций (долей участия) в руках одного или группы акционеров или участников. Контролировать деятельность корпорации - значит иметь возможность определять ее стратегию, политику, выбор долгосрочных целей и программ, иметь решающее влияние.

Корпоративный контроль связан с правом управлять как акциями (долями участия), так и производственно-хозяйственной деятельностью корпорации, в том числе путем распределения финансовых потоков, обладания лицензиями, технологиями, представления компании на рынке.

Исходя из этого, выделяют:

- акционерный контроль, который представляет собой возможность обеспечить принятие или отклонение решений органами управления корпорации;
- производственно-хозяйственный контроль или контроль за собственно

предпринимательской деятельностью - производством, реализацией продукции (работ, услуг).

6. Участники корпоративного управления

Рассматривая проблему корпоративного управления, необходимо определить участников корпоративного управления.

К их числу относятся:

- субъекты корпоративного управления;
- субъекты, принадлежащие к внешней по отношению к корпорации инфраструктуре, оказывающей влияние на состояние и развитие корпорации.

Субъекты корпоративного управления - органы управления и (или) должностные лица корпорации, которые в силу возложенных на них полномочий, являясь стороной управленческих отношений, осуществляют целенаправленное воздействие на объект корпоративного управления.

Следует уточнить, что "субъекты корпоративных правоотношений" и "субъекты корпоративного управления" - это различные понятия.

Субъекты корпоративных правоотношений - это субъекты права, юридические и физические лица, обладающие правоспособностью (сама корпорация, ее учредители, акционеры (участники), физические лица - члены органов управления).

Субъекты корпоративного управления - это участвующие в управлении структуры и лица, которые могут не быть субъектами права.

Например, органы управления организацией - субъекты корпоративного управления, но субъектами корпоративных правоотношений они не являются.

Субъектами внешней инфраструктуры являются государство, отдельные лица или их объединения, связанные с функционированием корпорации, оказывающие непосредственное или опосредованное влияние на ее деятельность либо в той или иной форме или степени зависимые от нее.

Внешняя инфраструктура или, говоря иначе, среда или окружение, определяется как "множество элементов и их существенных свойств, которые не являются частями системы, но изменения в любом из них может стать причиной или продуцировать изменения в состоянии системы".[13]

Внешняя инфраструктура имеет важное значение, поскольку ее изменение влияет на корпорацию, причем управление этими изменениями является зачастую невозможным с использованием корпорацией только лишь внутренних средств.

К участникам корпоративного управления в широком смысле следует отнести:

- саму корпорацию;
- учредителей, участников (акционеров корпорации, среди которых - мажоритарные и миноритарные собственники);
- органы управления корпорации;
- работников корпорации, в том числе высший менеджерский персонал, имеющий особые ценностно-мотивационные установки;
- государство и его территориальные образования;
- кредиторов корпорации, в том числе банки и владельцев эмитируемых ею ценных

бумаг;

-другие предпринимательские структуры: поставщиков, потребителей, клиентов, конкурентов корпорации.

Сферы интересов указанных субъектов чаще всего не совпадают. Соотношение их интересов определяется конкретными обстоятельствами, в том числе численностью акционеров (участников), распределение контроля, наличием портфельных, иностранных инвесторов, доли государственной собственности, масштабом и сферой деятельности корпорации, позициями высшего менеджерского состава, сложившимися в трудовом коллективе традициями и т.д.

Наличие у участников корпоративного управления различных интересов не создает неразрешимого противоречия, которое препятствовало бы возможности поступательного развития корпорации. В преодолении конструктивных противоречий согласно диалектическому закону единства и борьбы противоположностей - суть развития любой организации.

В основу правового регулирования деятельности корпорации должен быть положен принцип сочетания интересов всех возможных групп субъектов, участвующих или связанных с деятельностью корпорации.

7. Конфликт интересов

Действующее российское законодательство содержит нормы, направленные на преодоление конфликта интересов участников корпоративных отношений.

Что представляет собой конфликт интересов как правовая категория? Следует отметить, что в корпоративном праве такое понятие практически не нашло своего определения.

Конфликту интересов в современной доктрине посвящено немало работ.

Среди имеющихся определений этого явления, с точки зрения Д.И. Дедова, конфликт интересов обозначает "противоречие между интересами, которые защищены правом и должны быть удовлетворены действиями другого уполномоченного принципалом лица (поверенного, агента, директора, доверительного управляющего), и личными интересами этого уполномоченного". [8, с. 15].

Аналогичное определение корпоративного конфликта интересов предлагает Б.С. Батаева, в ее понимании это "рассогласование интересов и обострение противоречий между участниками... корпоративного процесса, ввиду несовпадения целей ими преследуемых". [6, с. 80]

Таким образом, конфликт интересов следует понимать как ситуацию или состояние дел, когда интересы участников корпоративных отношений не совпадают с интересами самой корпорации и (или) других участников корпоративных отношений. Суть конфликта интересов состоит не в самом факте нарушения корпоративного интереса в пользу индивидуального или группового, а в возможности возникновения ситуации, когда встает вопрос выбора между интересом корпорации в целом и иными интересами.

На преодоление конфликта интересов направлены нормы законодательства, регулирующие сделки, в совершении которых имеется заинтересованность,

многочисленные положения, направленные на обеспечение прав миноритарных акционеров.

Следует отметить, что законодательство должно обеспечивать баланс интересов всех субъектов корпоративных правоотношений не делая крен в одну или другую сторону. Так, в годы становления российского корпоративного законодательства большое внимание уделялось защите прав миноритарных акционеров, что иногда способствовало злоупотреблениям с их стороны. Это явление, получившее название гринмейл (англ - корпоративный шантаж), выражается, в том числе в несогласовании владельцами малых пакетов акций сделок с заинтересованностью, важных для развития бизнеса, в подаче многочисленных судебных исков.

8. Принципы корпоративного управления

Принцип максимального обеспечения, гармонизации интересов субъектов корпоративных отношений является очень важным, но не единственным принципом корпоративного управления. Под принципами корпоративного управления понимают основные положения, характеризующие процесс управления корпорацией. Принципы корпоративного управления в настоящее время не получили непосредственного закрепления в российском законодательстве. В праве других стран принципы корпоративного управления также очень часто аккумулируются не в законодательных актах, а в рекомендательных документах - кодексах корпоративного управления, исполнение которых корпорации принимают на себя добровольно.

Основой для разработки принципов корпоративного управления в национальных правовых порядках служат принятые в 1999 г. Советом Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) Принципы корпоративного управления.

Основопологающей идеей этого документа является максимальное обеспечение прав акционеров. Документ определяет, что структура корпоративного управления должна обеспечивать стратегическое управление компанией, эффективный контроль за деятельностью администрации со стороны совета директоров, а также подотчетность совета директоров акционерам.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать акционерам реальную возможность осуществлять свои права, связанные с участием в обществе, в том числе:

- акционерам должны быть обеспечены надежные и эффективные способы учета прав собственности на акции, а также возможность свободного и быстрого отчуждения принадлежащих им акций;
- акционеры имеют право участвовать в управлении акционерным обществом путем принятия решений по наиболее важным вопросам деятельности общества на общем собрании акционеров;
- акционерам должна быть предоставлена возможность участвовать в прибыли общества;
- акционеры имеют право на регулярное и своевременное получение полной и достоверной информации об обществе;

- акционеры не должны злоупотреблять предоставленными им правами.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать равное отношение к акционерам, владеющим равным числом акций одного типа (категории). Все акционеры должны иметь возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать осуществление советом директоров стратегического управления деятельностью общества и эффективный контроль с его стороны за деятельностью исполнительных органов общества, а также подотчетность членов совета директоров его акционерам.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать исполнительным органам общества возможность разумно, добросовестно, исключительно в интересах общества осуществлять эффективное руководство текущей деятельностью общества, а также подотчетность исполнительных органов совету директоров обществами его акционерам

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать своевременное раскрытие полной и достоверной информации об обществе, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами.

Практика корпоративного поведения должна учитывать предусмотренные законодательством права заинтересованных лиц, в том числе работников общества, и поощрять активное сотрудничество общества и заинтересованных лиц в целях увеличения активов общества, стоимости акций и иных ценных бумаг общества, создания новых рабочих мест.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью общества с целью защиты прав и законных интересов акционеров.

В основе системы управления корпорацией лежит ряд общих принципов. В качестве наиболее важных можно выделить следующие:

Принцип централизации управления, т. е. сосредоточение стратегических и наиболее важных решений в одних руках.

К достоинствам централизации относятся: принятие решений теми, кто хорошо представляет работу корпорации в целом, занимает высокие должности и имеет обширные знания и опыт; устранение дублирования в работе и связанное с этим снижение общих управленческих расходов; обеспечение единой научно-технической, производственной, сбытовой, кадровой политики и т. п.

Недостатки централизации заключаются в том, что решения принимают лица, плохо знающие конкретные обстоятельства; затрачивается много времени на передачу информации, а она сама теряется; менеджеры низшего звена управления практически устраняются от принятия решений, которые подлежат исполнению. Поэтому централизация должна носить умеренный характер.

Принцип децентрализации, т. е. делегирования полномочий, свободы действий, прав, предоставляемых нижестоящему органу управления корпорацией,

структурному подразделению, должностному лицу принимать в определенных рамках решения или отдавать распоряжения от имени всей фирмы или подразделения. Необходимость этого связана с ростом масштабов производства и его усложнением, когда не только один человек, но и целая группа лиц не могут определять и контролировать все решения, а тем более выполнять их. Децентрализация имеет множество достоинств: возможность быстрого принятия решений и привлечения к этому менеджеров среднего и низшего уровней; отсутствие необходимости в разработке детальных планов; ослабление бюрократизации и др.

К отрицательным моментам децентрализации можно отнести: возникающий недостаток информации сказывающийся на качестве решений; затруднения с унификацией правил и процедур принятия решений, что увеличивает время, необходимое для согласований; при большой степени децентрализации возникновение угрозы перерастания в дезинтеграцию и сепаратизм и др.

Потребность в децентрализации возрастает в территориально разбросанных фирмах, а также в неустойчивой и быстро меняющейся среде, т.к. возрастает дефицит времени на согласование необходимых действий с центром.

Степень децентрализации зависит от опыта и квалификации руководителей и сотрудников подразделений, что определяется количеством их прав и ответственности за самостоятельно принимаемые решения.

Принцип координации деятельности структурных подразделений и сотрудников корпорации. В зависимости от обстоятельств координация или возлагается на сами подразделения, совместно вырабатывающие необходимые мероприятия, или может быть поручена руководителю одного из них, который в силу этого становится первым среди равных; наконец, чаще всего координация становится уделом специально для этого назначенного руководителя, располагающего аппаратом сотрудников и консультантов.

Принцип использования человеческого потенциала заключается в том, что принятие основной массы решений производится не предпринимателем или главным менеджером в одностороннем порядке, а сотрудниками тех уровней управления, где решения должны быть выполнены. Исполнители должны быть сориентированы не на прямые указания сверху, а на четко ограниченные сферы действия, полномочия и ответственность. Вышестоящие инстанции должны решать только те вопросы и проблемы, которые нижестоящие не в состоянии или не имеют права брать на себя.

Принцип эффективного использования, а не пренебрежения услугами сателлитов бизнеса. Бизнес включает в сферу своего влияния целый комплекс сопутствующих видов деятельности. Специалистов, их выполняющих, называют сателлитами бизнеса, т. е. его сообщниками, спутниками, помощниками. Они способствуют связям корпораций с внешним миром: контрагентами, государством в лице его многочисленных органов и учреждений.

К группе сателлитов относят: финансистов и бухгалтеров, которые прокладывают финансовый курс корпорации так, чтобы оптимизировать уплату налогов; юристов,

помогающих строить правовые отношения с другими предприятиями и с государством; статистиков, экономистов-аналитиков, составителей экономических и другого рода обзоров; специалистов-сбытовиков; рекламных агентов; специалистов по связям с общественностью и прочих.

Указанные принципы - это база для корпоративного нормотворчества.

Вместе с тем следует отметить и ряд принципов, применимых на каждый день. Они использовались и в дореволюционной России, были сформулированы в виде заповедей, адресованных предпринимателям (1912 г.):

1. Уважай власть. Власть -- необходимое условие эффективного ведения дел. Во всем должен быть порядок.
2. Будь честен и правдив. Честность и правдивость -- фундамент предпринимательства, предпосылка здоровой прибыли и гармоничных отношений в делах. [5, с.110]

9. Международные принципы корпоративного управления

В апреле 1998 г. Совет Организации Экономического Развития и Сотрудничества (ОЭСР - объединяет 29 стран) призвал организацию разработать свод стандартов и руководств по корпоративному управлению совместно с национальными правительствами, другими заинтересованными международными организациями и частным сектором. Для этого создали Специальную группу по корпоративному управлению.

Принципы основаны на опыте государств-членов, которые предпринимали подобные попытки в национальных масштабах, и на результатах работы, проводившейся в ОЭСР ранее, включая работу Консультативной группы ОЭСР по корпоративному управлению в бизнес секторе. В подготовке Принципов приняли участие несколько комитетов ОЭСР: Комитет по финансовым рынкам, Комитет по международным инвестициям и транснациональным предприятиям, Комитет по промышленности, Комитет по вопросам политики в области охраны окружающей среды. Значительный вклад в разработку внесли государства, не являющиеся членами ОЭСР, Мировой банк, Международный валютный фонд, деловые круги, инвесторы, профсоюзы и др. заинтересованные лица.

Группа Европейских Акционеров, "Euroshareholders" - это конфедерация ассоциаций европейских акционеров, основанная в 1990 г. В нее входит восемь национальных ассоциаций акционеров. Ее задача - представлять интересы индивидуальных акционеров в Европейском Союзе. Принципы

Euroshareholders основаны на тех же принципах, что и в ОЭСР, но являются более специфическими и детализированными. Принципы Euroshareholders - в случае их принятия различными компаниями и странами - должны улучшить права и влияние акционеров.

Заключение

Целью данной курсовой работы было изучение корпоративного управления и

контроля. При написании был проведен анализ понятия и сущности корпоративного управления и контроля. Изучены такие моменты как, кто является участником корпоративного управления, такое явление как конфликт интересов, что представляет Закон о вытеснении миноритарных акционеров, Принципы корпоративного управления, Международные принципы корпоративного управления и контроля. Описаны основные элементы корпоративного управления. Список использованной литературы

1 Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.11.2003 № 208-ФЗ (принят ГД РФ 25.12.2003, действующая редакция)

2 Федеральный закон «О рынке ценных бумаг» от 22.04.1996г №39-ФЗ (принят ГД РФ 22.05.1996г, действующая редакция)

3 Федеральный закон «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг» от 05.03. 1999 г. № 46-ФЗ (принят ГД РФ 03.04.1999г, действующая редакция)

4 Статья 7 Гражданского Кодекса Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994, действующая редакция)

5 Корпоративное право: Учебник / Под ред. И.С. Шиткиной.М.: Волтерс Клувер, 2008.С.72-114

6 Батаева Б.С.Корпоративное управление: направление совершенствования.М.: Правовой аспект, 2010.С.80.

7 Габов А.В. Сделки с заинтересованностью. Практика акционерных обществ. М.: Правовой аспект,2009. С. 16-20.

8 Дедов Д.И. Конфликт интересов.М: Правовой аспект, 2008. С.15.

9 Долинскан В.В. Акционерное право: основные положения и тенденции.М.: Правовой аспект, 2006.С.420-421.

10 Капелюшников Р. Крупнейшие и доминирующие собственники с российской промышленности.М.: Правовой аспект,2000.С.119.

11 Могилевский С.Д. Органы управления хозяйственными обществами.М.: Правовой аспект, 2008.С.166.

12 Пахомова Н.Н. Основы теории корпоративных отношений.Е.: Правовой аспект-Екатеринбург, 2009. С. 133.

13 Википедия-свободная энциклопедия URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения 10.11.2014)...