

## Содержание

корпорация транснациональный управление акционерный

Введение

1. Понятие и сущность современной корпорации

1.1 Понятие корпорации

1.2 Организационная структура корпорации

1.3 Корпоративная стратегия

2. Виды корпораций

2.1 Организационно-правовые формы корпораций

2.2 Типы корпораций

2.3 Транснациональные корпорации

3. Роль и структура корпоративного управления в функционировании корпорации

3.1 Органы управления корпорацией, принципы корпоративного управления на примере открытого акционерного общества

3.2 Корпоративное управление в современной России

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Проблема организации предпринимательской деятельности наиболее актуальна на сегодняшний день, так как в современных условиях корпорация является наиболее распространённой формой организации крупного предпринимательства.

В последние 5-6 лет российские корпорации демонстрируют впечатляющие темпы развития, причём не столько в количественном выражении (объём продаж, географический размах операций, число занятых), сколько в качественном отношении - по сложности и ответственности решаемых корпорациями задач.

Именно поэтому так важно, чтобы российские корпорации в своём развитии не повторяли чужих ошибок, смогли на равных конкурировать внутри страны и за рубежом, опираясь на превосходство в качестве принимаемых стратегических решений и способах их реализации.

Руководство компании должно уметь наладить и отрегулировать внутренний механизм компании, а также обладать тактической гибкостью и стратегическим мышлением, чтобы обеспечить её выживание и рост в конкурентном окружении. Для обеспечения успешного долгосрочного развития компания должна находиться в состоянии непрерывной адаптации, что требует постоянного обучения и переобучения персонала.

В современных хозяйственных условиях руководители и специалисты любого уровня должны обладать значительной эрудицией в широкой области знаний,

составляющей содержание корпоративного менеджмента.

Россия с начала 90-х годов прошлого века вступила на путь рыночного развития экономики и за прошедшее с этого момента время сумела достичь определенных успехов.

Во многом эти успехи стали возможны благодаря активному участию частного капитала, сумевшему за относительно короткие сроки создать крупные и достаточно эффективные корпоративные структуры. Тем не менее, российскую экономику по-прежнему относят к категории «развивающихся», что говорит о том, что ее современное состояние пока далеко от идеала.

Российской экономике в целом и ее крупнейшим корпорациям в частности необходимо продолжать поступательное развитие, двигаясь к цивилизованным нормам ведения бизнеса. В этой связи крайне важным видится правильное использование международного опыта построения корпоративных структур и ведения деятельности корпораций. Только в этом случае российская экономика и ее крупнейшие представители - российские корпорации - смогут занять достойное место в мировой экономике.

Таким образом, актуальность выбранной темы обусловлена значительным влиянием крупнейших корпораций на российскую экономику и на мировую экономику в целом. Кроме того, учитывая, что в нашей стране пока не существует официально утверждённой единой и четкой классификации корпораций, детальное рассмотрение данного вопроса несет в себе и практическую пользу.

Целью данной работы является определение понятия, роли и сущности корпораций, специфики деятельности, их структур, а также проблема развития корпораций и их влияния на экономики стран, на территории которых они ведут свою деятельность. Задачами в данной курсовой работе являются:

- дать понятие и сущность корпорации;
- рассмотреть виды корпорации;
- определить влияние корпораций на развитие стран.

Объектом исследования курсовой являются сами корпорации. Предметом исследования выступает управление в организациях, их функции, свойства и отличительные черты.

Курсовая работа состоит из введения, трех глав и заключения.

## 1. Понятие и сущность современной корпорации

### 1.1 Понятие корпорации

Современное понятие слова «корпорация» не совсем соответствует его историческому значению.

Первые упоминания о корпорации можно встретить в римских источниках права. Там используется понятие «*corporati*», которое применяется чаще всего для обозначения членов союза, а также «*corporashabere*», что понимается как права юридической личности.

Слово же «корпорация» происходит от позднелатинского «*corporatio*» - общество,

союз, группа лиц, объединённая общностью профессиональных или сословных интересов С.Д. Могилевский, И.А.Самойлов. Корпорации в России. Правовой статус и основы деятельности. М.: Дело, 2007, стр. 8.

Сейчас «корпорации представляют собой агломерации совершенно иного типа, основанные на новых информационных технологиях, отличающиеся агрессивностью на рынках сбыта, имеющие транснациональные связи, свою социальную среду и способы организации» А.В. Черезов, Т.Б. Рубинштейн. Корпорации. Корпоративное управление. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. - стр.4.

Так что же такое современная корпорация?

Нужно отметить, что единого мнения о том, что же представляет собой корпорация, не существует.

И.Ансофф, американский математик и экономист российского происхождения, даёт такое определение: «Корпорация - это широко распространённая в странах с развитой рыночной экономикой форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и функции управления верхнего эшелона профессиональных управляющих, работающих по найму» А.В. Черезов, Т.Б. Рубинштейн. Корпорации. Корпоративное управление. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. - стр. 4..

## 1.2 Организационная структура корпорации

Корпорация имеет сложную внутреннюю структуру. Это целостная система хозяйствования, имеющая общую цель и задачи и работающая с помощью совокупности экономических и организационных форм, методов и приёмов. В структурном отношении любая организация представляет собой комплекс связанных между собой и особым образом упорядоченных элементов, составляющих целостное и единое образование. Упорядочение элементов организации подразумевает их расстановку в определённом отношении друг к другу.

При организации внутрикорпоративных отношений на рыночных принципах необходимо соблюдать целый ряд условий. К ним относятся:

- превращение всех подразделений корпорации в сравнительно самостоятельных хозяйствующих субъектов;
- создание внутрикорпоративных подразделений, таких, как маркетинговые службы, инвестиционные, инновационные, расчётно-финансовые, информационные и другие центры, призванные обеспечить эффективное функционирование всей корпорации;
- организация эффективных внутрифирменных единиц предпринимательства, таких, как дочерние общества;
- разработка внутрикорпоративного хозяйственного механизма, включающего систему управления производством, рациональную систему распределения прибыли, стратегическое, ситуационное и оперативное планирование, систему внутрикорпоративных мотиваций, стимулов, санкций и т.п.

Для современных организаций характерно специализированное разделение труда, суть которого состоит в закреплении каждой конкретной работы за теми работниками, которые с точки зрения достижения целей организации способны

выполнить её лучше остальных работников.

Специалистов, как правило, группируют вместе в зависимости от возложенных на них функций. Об этом свидетельствует, например, разделение управленческого труда между экспертами по маркетингу, финансам, производству и т.п.

Это происходит для обеспечения эффективности корпорации в целом, причём важно определение цели и функции каждого из структурных звеньев предприятия на основе учёта его места во внутрикорпоративном разделении труда.

Необходимо отметить, что формы осуществления разделения труда в организации относятся к самым важным управленческим решениям.

Корпорация в целом и каждое её подразделение обязаны быть конкурентоспособными. Конкуренцию необходимо поддерживать между подразделениями корпорации, её сотрудниками, чтобы:

- лучше конкурента знать потребности и запросы покупателя, обладающего платёжеспособным спросом;
- производить и предлагать на рынке товары и услуги более высокого качества при одинаковой или даже несколько более низкой цене продажи по сравнению с конкурентами;
- при прочих равных условиях лучше конкурента организовывать рекламу и обслуживание покупателя;
- организовать эффективную систему маркетингового обслуживания.

В индустриально развитых странах стратегия маркетинга возводится в ранг ведущих функциональных стратегий фирм, корпораций. Наиболее конкурентоспособные корпорации тратят на маркетинговые исследования в 3-4 раза больше, чем те, продукция которых не имеет успеха на рынке.

Важно отметить и то, что эффективность внутрикорпоративных отношений и связей обеспечивается не только конкуренцией между её структурными подразделениями, но и тесным сотрудничеством между ними, поскольку коллектив, характеризующийся слабым сотрудничеством между структурными единицами, менее конкурентоспособен.

Специализированное разделение труда, характерное для современных корпораций, может быть горизонтальным и вертикальным.

Горизонтальное разделение труда основано на создании разнообразных подразделений, выполняющих конкретные задания и добивающихся конкретных целей. Это связи между примерно равными в иерархическом плане элементами. Каждая корпорация имеет подразделения для выполнения каждой конкретной функции организации.

Вертикальное разделение труда предполагает субординацию во взаимоотношениях элементов различных подразделений, т.е. систему подчинения нижестоящих уровней вышестоящим.

В любой организации существует обратная связь между количеством элементов и возможностями их координации: чем больше число относительно самостоятельных подразделений, тем труднее идут процессы координации их деятельности.

Разрешить это противоречие можно группировкой, организационным обособлением

схожих работ и их исполнителей. Этот процесс в теории менеджмента получил название “департаментизация”.

### 1.3 Корпоративная стратегия

Современную корпорацию невозможно представить без стратегии. Процесс разработки и реализации корпоративной стратегии достаточно сложный и многоступенчатый. Он требует знания не только теоретических основ построения научно обусловленной стратегии, но и владения методами разработки конкретных практических действий, видения оптимальных стратегических альтернатив, разработки и принятия решений, умения спрогнозировать их результаты и своевременно скорректировать разработанную стратегию.

Выбору стратегии должны уделять серьёзное внимание не только менеджмент, но и акционеры компании. Важно понять самую концепцию создания стратегии: это видение будущего и направление для достижения поставленной цели - взгляд с будущего на сегодняшние ресурсы компании.

Специалисты выделяют три уровня стратегического планирования:

1. Общая стратегия;
2. Стратегические экономические планы;
3. Функциональная стратегия.

Перечисленные уровни стратегического планирования образуют так называемую «пирамиду стратегий». Рисунок 1 Пирамида стратегий

Общая стратегия учитывает возможности компании занять определённую позицию на рынке на ближайшую перспективу. При этом учитывается её собственная роль, осуществляемые виды деятельности, ожидаемый прирост эффекта и рентабельности.

Экономические стратегические планы, ориентированные на конкретные структурные подразделения, разрабатываются с учётом общей стратегии. В них отображается ожидаемая прибыль, доля участия на рынке, ассортимент продукции и его обновление, возможные преимущества в сравнении с конкурентами.

Функциональная стратегия учитывает конкретные функции: закупка, производство продукции, оптимальное и рациональное использование ресурсов и др. Таким образом, все уровни стратегического планирования взаимосвязаны и направлены на реализацию выбранной стратегии.

Необходимым условием разработки и реализации корпоративной стратегии развития корпорации является создание соответствующего механизма согласования интересов участников корпоративных отношений при определении стратегических и текущих целей корпорации.

Эффективную реализацию стратегии обеспечивает корпоративная культура, которая базируется на основных этических нормах и принципах деятельности. Эти ценности в разных корпорациях могут быть разными и во многом зависят от того, чьи интересы лежат в основе деятельности корпорации: самой компании в целом или отдельных ее членов.

Высокий уровень корпоративной культуры - важный стратегический фактор,

мобилизующий все структурные звенья корпорации и отдельных её работников ради достижения поставленных целей в рамках миссии.

К наиболее существенным характеристикам корпоративной культуры относятся: осознание работником своего места в корпорации тип общей деятельности; нормы поведения; тип управления; культура общения; система коммуникаций; деловой этикет; традиции компании.

## 2. Виды корпораций

### 2.1 Организационно-правовые формы корпораций

В современной экономике возможны различные варианты формирования корпоративных структур.

Хозяйственные общества - это объединения, учреждённые одним или несколькими лицами, ими могут быть физические и юридические лица, уставный капитал которых в соответствии с учредительными документами разделён на доли определённых размеров. Участники общества несут ответственность ограниченную или неограниченную этими долями.

Общество с ограниченной ответственностью - это учреждённое одним или несколькими лицами хозяйственное общество, уставный капитал которого разделён на доли определённых учредительными документами размеров. Участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесённых ими вкладов (Ст. 2 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»).

Акционерное общество - коммерческая организация, уставный капитал которой разделён на определённое число акций, удостоверяющих обязательные права участников общества (акционеров) по отношению к обществу (ст. 2 ФЗ «Об акционерных обществах»).

Акционерные общества являются единственными юридическими лицами, которые имеют право выпускать акции.

Акция - это эмиссионная ценная бумага, закрепляющая права её владельца (акционера) на получение части прибыли акционерного общества в виде дивидендов, на участие в управлении акционерным обществом и на часть имущества, остающегося после его ликвидации.

Форма закрытого акционерного общества в большей степени подходит небольшим предприятиям, для которых предпочтительнее простая структура. Число акционеров здесь не может быть более 50 человек. Законодательством установлен минимальный уставный капитал, который не может быть меньше 100 минимальных оплаты труда на дату регистрации общества.

Акции закрытого акционерного общества не поступают в свободную продажу.

### 2.2 Типы корпораций

Помимо организационно-правовых форм корпораций используются и другие формы, основанные на объединении капиталов через систему участия. Здесь идёт речь о различных типах объединений, таких как синдикаты, концерны, финансово-

промышленные группы и другие.

Тип корпорации представляет официальное название альянса.

В России наиболее распространены строительные тресты.

Картель - это тип ценового альянса. Цель создания картелей - установление единой цены. Через цены можно регулировать и объёмы производства. По своей сущности может рассматриваться как форма сговора в сфере торговли. Поэтому в ряде стран картели не имеют официального статуса и запрещены законом. Например, в США. Примером картеля является Организация стран-экспортёров нефти (ОПЕК).

Центральное место в холдинге занимает головное предприятие, называемое материнской фирмой, вокруг которого группируются его дочерние фирмы. В его руках сосредоточены контрольные пакеты акций, в том числе доли дочерних фирм, что даёт ему возможность контролировать и управлять ими, хотя надо отметить, что дочерние предприятия осуществляют самостоятельную хозяйственную деятельность. Компания, построенная по типу холдинговой структуры, предполагает передачу значительных прав и ответственности составляющим его структурным подразделениям, что даёт им возможность самостоятельно решать большинство оперативных хозяйственных проблем.

В России головная организация находится в Москве или другом административном центре.

Различают вертикально-интегрированные, горизонтально-интегрированные холдинги, холдинги-конгломераты. Вертикально-интегрированные «родились» в результате вертикальных слияний, вторые - горизонтальных, третьи - конгломератных слияний.

Конгломеративный холдинг - это полипродуктивный холдинг, он развивается за счёт разнообразных производств, максимально экономически выгодной интеграции. Например, «Дженерал Электрик» занимается медицинскими услугами наряду с производством электрооборудования.

Центральное место в финансово-промышленной группе занимает головная компания, главная задача которой состоит в управлении делами всего комплекса. Её функции может выполнять, входящие в группу производственное предприятие, банк, финансовая или страховая компания.

### 2.3 Транснациональные корпорации

В условиях растущей глобализации и наращивания новейших тенденций в экономике всё большее значение приобретают транснациональные корпорации (далее ТНК). Подавляющее число ТНК (примерно 80%) базируются в развитых странах.

Транснациональная корпорация - это компания (комплекс), имеющая зарубежные активы (капиталовложения) и предполагающая формирование транснационального производственного, торгового и финансового комплекса с единым центром принятия решений в стране базирования и с филиалами в других странах.

Комиссия по транснациональным корпорациям Организации Объединённых Наций (далее ООН) относит к транснациональным корпорации. Обладающие следующими

формальными признаками:

- включают единицы в двух или более странах, независимо от юридической формы и поля деятельности;

- оперируют в рамках системы принятия решений, позволяющей проводить согласованную политику и осуществлять общую стратегию через один или более руководящий центр;

- их производственные ячейки активно взаимодействуют друг с другом - обмениваются ресурсами, ответственностью и знаниями. Причём внутрикорпорационная торговля между ячейками ведётся по трансфертным ценам, которые устанавливаются в штаб-квартире ТНК на заниженном или завышенном уровне с таким расчётом, чтобы минимизировать общие налоговые выплаты, расходы по оплате пошлин и другие издержки за счёт снижения доходов принимающих стран.

Среди российских экономистов принято делить все ТНК по критерию национальной принадлежности на 2 подгруппы:

1) собственно транснациональные корпорации - национальные фирмы, чья деятельность «выплескивается» за границы той страны, где находится их материнская компания;

2) многонациональные фирмы - объединения национальных бизнес-организаций разных государств.

Подавляющее большинство современных ТНК имеют четкое национальное «ядро», т.е. относятся к первому типу. В качестве примера многонациональных фирм можно привести две англо-голландские фирмы - нефтеперерабатывающий концерн «Роял-Датч Шелл» (RoyalDutchShell) и химический концерн «Юнилевер» (Unilever).

3. Роль и структура корпоративного управления в функционировании корпорации

3.1 Органы управления корпорацией, принципы корпоративного управления на примере открытого акционерного общества

Поскольку наиболее часто встречающейся организационно-правовой формой корпорации является открытое акционерное общество, нужно рассмотреть какие органы участвуют в его функционировании и каким принципам корпоративного управления стоит им следовать для обеспечения наибольшей эффективности корпорации.

Понятия «корпорация» и «корпоративное управление» неразрывно связаны между собой, так как корпоративное управление является системой механизмов, используемых для достижения наибольшей эффективности корпораций.

Высшим органом управления акционерного общества является общее собрание акционеров. Акционеры - основной источник акционерного капитала. Через общее собрание акционеры выражают свою волю по таким важным корпоративным вопросам, как утверждение годового отчёта и финансовой отчётности, избрание и прекращение полномочий членов совета директоров, выплата дивидендов и распределение прибыли общества, реорганизация, крупные сделки и назначение аудитора общества.



Существует два вида общих собраний: годовое собрание и внеочередное собрание. Проводимые помимо годового общие собрания акционеров являются внеочередными. Они созываются в связи с конкретными событиями в обществе, такими как размещение дополнительных акций, реорганизация или избрание членов совета директоров, или по требованию акционеров. Внеочередное собрание может быть проведено в форме совместного присутствия акционеров или в форме заочного голосования путём направления бюллетеней для принятия решений. В то же самое время нужно учесть, применительно для нашей страны, что владение акциями нередко даёт лишь чисто символическое право участия в управлении. Акционеры хоть и владеют корпорацией, но не всегда управляют ей. Вместо этого они путём голосования избирают совет директоров. Согласно законодательству, в акционерном обществе с числом акционеров - владельцев голосующих акций более 50 должен быть создан совет директоров. Общества с числом акционеров менее 50 могут такой орган не создавать, а функции совета директоров могут осуществляться общим собранием.

Всё вышеизложенное касается органов управления. Теперь рассмотрим исполнительные органы акционерного общества.

Исполнительные органы осуществляют руководство текущей деятельностью общества. Они реализуют стратегические указания совета директоров и (или) общего собрания акционеров и являются важнейшей частью структуры управления акционерным обществом.

Согласно Закону об АО, к исполнительным органам относятся:

- единоличный исполнительный орган, т.е. директор или генеральный директор;
- коллегиальный исполнительный орган (т.е. правление или дирекция), состоящий из генерального директора и одного или нескольких членов (менеджеров).

У каждого акционерного общества должен быть генеральный директор. Он отвечает за руководство текущей деятельностью общества и подотчётен совету директоров и общему собранию акционеров. Полномочия генерального директора, порядок его избрания и его взаимоотношения с другими органами управления регулируются законодательством, уставом общества и его внутренними документами, а также договором, заключённым между генеральным директором и обществом.

Коллегиальный исполнительный орган состоит из генерального директора и исполнительных должностных лиц (менеджеров) высшего звена. Он создаётся по усмотрению общества и отвечает за руководство текущей деятельностью общества, а также проводит в жизнь стратегию, определённую советом директоров. Надо сказать, что сам совет директоров обычно не может заменить собой высокопрофессиональных и одарённых менеджеров.

Руководителям старшего звена нередко также оплачивают членство в клубах, предоставляют служебную машину с водителем и тому подобные льготы.

Наконец, некоторые компании в западных странах предусматривают для членов своих исполнительных органов систему долгосрочных стимулов, которая может включать, среди прочего, предоставление им опционов акций.

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью общества и соблюдением

законов и нормативно-правовых актов осуществляет ревизионная комиссия. Этот орган избирается на общем собрании акционеров и отчитывается непосредственно перед ним. Это могут быть один или несколько ревизоров. Задачи и сфера действий ревизионной комиссии более узкие, чем у комитета по аудиту.

Комитет по аудиту может рассматривать вопрос о назначении аудитора общества, проверять план внутреннего аудита, рассматривать основные факты, выявленные в ходе внутренних аудиторских расследований, добиваться принятия мер по исправлению ситуации.

Общество может посчитать целесообразным введение должности корпоративного секретаря, который обеспечивает соблюдение органами и должностными лицами общества процедур, установленных законодательством, уставом или иными внутренними документами. Корпоративный секретарь может оказывать помощь совету директоров в организации общих собраний, заседаний совета и выполнении других функций. Он может также обеспечивать надлежащее раскрытие информации, хранение корпоративных документов и уведомлять председателя и (или) совет директоров о нарушениях корпоративных процедур. По мнению

Д.Макги, корпоративного секретаря ОАО «Вымпелком»: «Корпоративный секретарь - это связующее звено между советом директоров и менеджментом. Организатор всестороннего обсуждения каждого вопроса в совете директоров. Корпоративному секретарю не помешают умения дипломата, ведь совету директоров часто приходится решать очень непростые вопросы» Интернет-ресурс:

[http://www.nccg.ru/Журнал «Корпоративное управление»/Журнал НСКУ «Корпоративное управление», выпуск №4,2007.](http://www.nccg.ru/Журнал%20«Корпоративное%20управление»/Журнал%20НСКУ%20«Корпоративное%20управление»,%20выпуск%20№4,2007)

Мы рассмотрели механизмы взаимодействия различных структур акционерного общества, органы управления, основные исполнительные органы корпорации.

Концепция корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития строится на описанных ниже четырёх ключевых принципах Интернет-ресурс:<http://www.nccg.ru/site.xp/049055055050124.html>.

Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. - М.: «Альпина Бизнес Букс», 2004.

Т.1:Часть 1. Введение в корпоративное управление.- 2004 - стр. 35-36.:

- Справедливость. Система корпоративного управления должна защищать права акционеров и обеспечивать равное отношение ко всем акционерам. Все акционеры должны иметь доступ к эффективным средствам защиты в случае нарушения их прав.
- Ответственность. Система корпоративного управления должна признавать предусмотренные законом права заинтересованных лиц зрения, предприятий.
- Прозрачность. Система корпоративного управления должна обеспечивать своевременное раскрытие достоверной информации по всем существенным вопросам, касающихся акционерного общества, в том числе о его финансовом положении, результатах деятельности, структуре собственности и управления.
- Подотчётность. Система корпоративного управления должна обеспечивать стратегическое руководство обществом, эффективный контроль за управляющими со стороны совета директоров, а также подотчётность совета директоров обществу и

его акционерам.

### 3.2 Корпоративное управление в современной России

Деятельность любой корпорации зависит не только от правильно выбранной стратегии, компетентного руководства, наличия ценных ресурсов и рынков сбыта. Успешное развитие любого бизнеса невозможно без доступа к инвестиционному капиталу.

подавляющее большинство российских компаний с момента начала рыночных реформ предпочитали развиваться исключительно за счёт собственных средств. Но на быстро растущих рынках, в условиях динамичной смены технологий и острой конкуренции, собственных средств оказывается явно недостаточно. Неминуемо встаёт вопрос привлечения внешних средств, причём на регулярной основе и в значительных объёмах.

И здесь очень важно понимать, что инвесторы не станут вкладывать значительные средства в компанию, не имеющую эффективной системы управления и контроля за её деятельностью. Они хотят видеть в компаниях, в которые они уже вложили или готовы вложить свои средства, систему корпоративного управления, которая обеспечивает достаточный уровень информационной прозрачности, ясности в принятии корпоративных решений и тем самым даёт им дополнительные гарантии. Поэтому эффективность российских корпораций и признание их на международной арене зависит от уровня корпоративного управления.

Улучшения корпоративного управления сегодня от компаний требуют не только инвесторы и кредиторы, но и регулирующие органы разных стран. Они разрабатывают стандарты и нормы, рекомендуют добровольно принципы, устанавливающие корпоративные отношения. Примером тому является «Пособие по корпоративному управлению», подготовленное Международной финансовой корпорацией для открытых акционерных обществ России.

Инвесторы - прежде всего миноритарные - должны быть убеждены, что в странах, куда они инвестируют, компании действуют в интересах всех акционеров. На это направлены и нормативные акты ФСФР России и Кодекс корпоративного поведения. Ярким примером этому служат происходящие сейчас допэмиссии электрогенерирующих компаний (оптово-генерирующих и территориально-генерирующих, далее ОГК и ТГК), которые были сформированы совсем недавно. Изначально миноритарные акционеры получили акции ОГК и ТГК в обмен на свои акции генерирующих компаний (выделенных перед этим из региональных АО-энерго). Таким образом, акционеры получили свою определённую долю в уставном капитале ОГК или ТГК. Однако затем мажоритарные акционеры приняли удобные для них решения о проведении допэмиссий, которые нередко увеличивают уставный капитал в 1.5 - 2 раза. Эти допэмиссии, как правило, продаются единым лотом, а покупает их мажоритарный акционер (который ранее и принял решение о допэмиссии). Таким образом, доли миноритарных акционеров в ОГК или ТГК существенно размываются, а мажоритарии получают полный контроль над компанией.

Современная ситуация в России характеризуется тем, что в ОАО, как правило, существует контроль одного акционера или узкой группы акционеров, которые хотят одновременно управлять бизнесом, как это происходит в закрытых корпорациях.

Достаточно часто крупные акционеры российских компаний заинтересованы в контроле над финансовыми потоками, а не в повышении прибыльности бизнеса компании. В результате цена такого бизнеса оказывается никак не связанной с его оценкой рынком капитала, а реальные права крупных и мелких акционеров таких компаний становятся неодинаковыми.

Нередко возникает проблема распределения прибыли, поскольку мажоритарные акционеры считают, что компании нужны средства для развития, поэтому целесообразно направить прибыль на развитие самого предприятия. Миноритарии же в основном стремятся получить дивиденды. Справедливости ради следует подчеркнуть, что довольно часто в действиях контролирующих акционеров возможно усмотреть признаки злоупотребления правом, но доказать это крайне сложно. Причина этого кроется в положении действующего законодательства, согласно которому решение о выплате дивидендов не обязанность, а право общества (п. 1 ст.42 Закона об АО).

Проблемы во взаимоотношениях акционеров и менеджеров этим не ограничиваются. Нарушения проявляются и в осуществлении директорами компаний крупных сделок без одобрения совета директоров.

Часто встречаются нарушения, связанные с низким качеством правового регулирования отдельных корпоративных действий. Среди них - искусственное банкротство или запрет распоряжения акциями, проведение параллельных собраний акционеров и избрание параллельных исполнительных органов.

Ещё один вид нарушений прав акционеров - использование преимущественного положения одного акционера. Пользуясь этим, менеджмент осуществляет действия, необходимые для решения своих собственных проблем, а не для обеспечения прав внешних акционеров.

Кроме того, в России слаба система право применения.

Владельцы и менеджеры российских корпораций начинают понимать, что успех в деле привлечения инвестиций зависит не только от финансовых показателей. Основным барьером на пути притока инвестиций сейчас становится качество корпоративного управления.

Но всё-таки в целом сегодняшнее состояние управления в российских корпорациях далеко от идеала. Об этом свидетельствует то, что в недавно опубликованном рейтинге журнала TheForbes, среди 2000 публичных компаний российских - всего 29. Российским компаниям ещё не удастся попасть в десятку, однако «Газпром» - крупнейшая отечественная корпорация - смог занять в списке TheForbes 19-ю строчку. Это успех по сравнению с 2007 годом, когда российская корпорация заняла 44-е место. Некоторые корпорации, вошедшие в рейтинг TheForbes, приведены в таблице.

Таблица 1

Список 5 лучших российских компаний, вошедших в рейтингTheForbes

№

Компания

Продажи

Прибыль

Стоимость  
активов

Рыночная  
стоимость

19

Газпром

81,76

23,30

201,72

306,79

108

ЛУКОЙЛ

54,11

7,69

47,88

62,25

151

РАО "ЕЭС России"

34,00

3,17

58,48

47,09

165

Сбербанк

14,75

3,15

131,70

71,88

235

Сургутнефтегаз

19,01

2,93

32,65

32,94

Экономическое развитие корпораций в рамках национальных экономик в значительной степени зависит от политики государства в отношении частного бизнеса. Таким образом, в рамках жесткого контроля за частным бизнесом (как было в СССР) перспективы развития корпораций менее радужные, чем в условиях рыночной экономики с минимальным вмешательством государства в деятельность частного бизнеса.

## Заключение

За последнее десятилетие классическое понимание бизнеса как механизма зарабатывания денег претерпело серьёзные изменения. Современный подход рассматривает его уже как сложную систему взаимоотношений между акционерами, работниками, потребителями, государством и другими заинтересованными сторонами. Здесь на первый план выходят корпорации, а также система управления ими.

Поскольку без надлежащего корпоративного управления будущее развитие корпораций в современных условиях глобализации практически не имеет перспектив, то, несомненно, оно является одним из ключевых моментов функционирования современной корпорации. Поэтому тема корпоративного управления занимает своё достойное место в моей курсовой работе.

Российские корпорации только выходят на международную арену. Десятилетиями они были полностью отрезаны от внешнего мира.

Поэтому надлежащее корпоративное управление сегодня остро необходимо не совсем корпоративному пока, по своей организационно-правовой структуре российскому бизнесу, который стремится набрать темпы и сделать решительный шаг в будущее.

Сейчас особенно важно найти верный подход во взаимоотношениях российского государства со “своими” и “чужими” корпорациями. Основной упор должен быть сделан на отечественные финансово-промышленные группы. У нас должен привиться прагматичный подход к отечественным промышленным группам. Хороши они или плохи, но это и есть современная российская индустрия, и только взлелеяв их, мы сможем пробиться в клуб передовых стран. Россия, по примеру передовых стран, обязана войти в тесный стратегический альянс с отечественными финансовыми группами.

Нужно ясно осознать, что именно сейчас, на рубеже веков, формируется облик нового мира, в котором придется жить нашим потомкам. Нам необходимо во что бы то ни стало принять действенное участие в формировании новых институтов, правил экономической жизни и международных организаций. Но для этого мы должны быть экономически сильны, поскольку сильные считаются только с силой. И только тогда,



когда торговые марки наших корпораций уверенно зашагают по миру, Россия реально, не на словах, а на деле вернет себе статус великой державы.

Список использованной литературы

1. Интернет-ресурсы: Владимирова И.Г. Исследование уровня транс национализации компаний. Менеджмент в России и за рубежом[Текст],2001 (<http://www.cfin.ru/press/management/2001-6/12.shtml>).
2. Интернет-ресурсы: Национальный совет по корпоративному управлению [Текст],2002 (<http://www.nccg.ru/>).
3. А Неклесса. Российский проект./Мировая экономика и международные отношения[Текст], №6, 1998.
4. Корпорации в России: Правовой статус и основы деятельности/ С.Д. Могилевский[Текст]: И.А. Самойлов. М.: Дело,2007. 480 стр.
5. Корпорации. Корпоративное управление[Текст] А.В. Черезов, Т.Б. Рубинштейн. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. 478 стр.
6. Международная экономика. [Текст] Учебник/ В.П. Колесов, М.В. Кулаков. М.: ИНФРА-М, 2008. 474 стр.
7. Менеджмент корпорации и корпоративное управление[Текст]А.Н. Асаул, В.И. Павлов, Ф.И. Бескиерь, О.А. Мышко. СПб.: «Гуманистика», 2006. 328 стр.
8. Михайлушкин А.И., Экономика транснациональной компании. [Текст]. М.: Высшая школа, 2005.
9. Мовсеян, С. Огницев. Транснациональный капитал и национальные государства.[Текст], №6, 1999.
10. Пособие по корпоративному управлению. Т. 1: Часть 1. Введение в корпоративное управление. [Текст] М.: «Альпина Бизнес Букс», 2004. 93 стр.
11. Теория корпоративного управления. Основы менеджмента[Текст] С.П. Кукура. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. 478 стр.
12. Экономическая теория.-Основы экономической теории[Текст] Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича, С-П, 1997.