

ПРОБЛЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В рамках системы корпоративного управления формируются взаимоотношения между менеджерами, советом директоров, акционерами (как главными, так и миноритарными) и другими заинтересованными лицами (кредиторами, сотрудниками, поставщиками). Совершенствование корпоративного управления способствует повышению эффективности компаний и расширению их доступа к внешнему финансированию и соответственно является одним из необходимых условий устойчивого экономического роста.

В условиях финансового кризиса, необходимости привлечения инвестиций в экономику, низкой конкурентоспособности предприятий эффективность корпоративного управления становится все более значимой, являясь одним из факторов стабильного развития предприятия и экономики в целом. Надлежащий корпоративный менеджмент рассматривается как один из основных инструментов долговременного получения прибыли (максимальная эффективность, рационализация процессов принятия корпоративных решений) [1, с. 79].

Низкий уровень практики корпоративного менеджмента оказывает негативное воздействие на привлечение инвестиций, а также способствует возникновению более крупных проблем системного характера на национальном и региональном уровне.

Управленческие проблемы свойственны всем современным организациям. Исключение составляют самые мелкие организации. Как правило, увеличение масштабов деятельности усиливает влияние проблем на эффективность системы управления.

Корпоративный менеджмент предприятий Республики Беларусь имеет ряд недостатков. Один из них – мышление старого типа. При советской плановой экономике руководители предприятий подчинялись напрямую государственным органам, поэтому сейчас менеджерам трудно привыкнуть к необходимости отчитываться перед советом директоров. Кроме того, их деятельность обычно нацелена на получение краткосрочной персональной выгоды, а не на разработку планов долгосрочного стратегического развития, которое невозможно без сложной и дорогостоящей реструктуризации. Они продолжают придерживаться традиций властного централизованного руководства. Мышление советского типа тормозило и тормозит развитие эффективного менеджмента.

Даже попытавшись абстрагироваться от проблем, связанных с советским наследием, мы неизбежно сталкиваемся с рядом осложнений, являющихся его косвенными результатами. Отсутствие на момент перехода от одной экономики к другой необходимого гибкого законодательства, отвечавшего бы требованиям своего времени, и последующие попытки ввести такое привели к тому, что можно видеть (а если быть точнее, не видеть) сегодня в нынешней системе норм, принципов и процедур управления на предприятии [1, с. 206].

Оппортунизм менеджеров – действия менеджеров в собственных интересах; недобросовестная реализация взятых на себя собственных обязательств. Предпосылкой возникновения проблемы асимметрии информации в пользу менеджера послужило отстранение самого собственника от процесса управления корпорацией. Собственники передали свои полномочия управляющим и оказались в ситуации, когда они не могут полностью контролировать деятельность менеджеров, не в состоянии оценить усилия, которые менеджеры прикладывают для выполнения своих обязанностей, а также, увеличивается риск получения неполной или не совсем достоверной информации о текущем состоянии дел в корпорации. Такая ситуация создает благоприятные условия для проявления оппортунистического поведения менеджеров, которое направлено на получение выгоды за счет акционеров.

Среди наиболее распространенных видов проявления оппортунизма можно выделить следующие: воровство, нерациональное использование ресурсов компании, сокрытие сведений о реальном положении фирмы на рынке, неисполнение взятых обязательств, работу с низкой отдачей, заключение высокорискованных или фиктивных сделок, передачу инсайдерской информации конкурентам, нанесение вреда репутации фирмы и т. д.

Оппортунистическое поведение менеджмента проявляется следующим образом:

- У прежнего руководства предприятия имеются сложившиеся связи, которые помогают ему сконцентрировать собственность в руках.
- Новая управленческая команда, вследствие информационных и сетевых преимуществ, может действовать в своих интересах.
- Руководители низко рентабельных предприятий стремятся вывести активы.
- Менеджеры договариваются с частью акционеров, чтобы совместно реализовать возможности контроля финансовых потоков в ущерб остальным собственникам.

В целом можно выделить следующие наиболее важные проблемы: чрезмерная ориентированность на контроль, нехватка дисциплины, низкая степень инициативности и высокая расточительность. Также необходимо отдельно затронуть проблему нежелания менеджеров брать ответственность за принятые решения. В частности, об этом пишет Р. Сеннет. Нынешние менеджеры, руководствуясь определенными типами лидерства, автоматически снимают с себя ответственность [2, с. 114].

Принимая во внимание вышеизложенные аспекты корпоративного менеджмента в Республике Беларусь, представляется уместным привести некоторые предложения и рекомендации, принятие которых во внимание позволило бы в перспективе преодолеть следующие проблемы, возникающие в белорусской практике корпоративного управления:

- В целях повышения инвестиционной привлекательности белорусских предприятий недостаточно просто обеспечить активизацию деятельности, направленной на разработку Кодексов корпоративного управления. Подобные действия могут убедить инвесторов в информационной прозрачности компании и ее деятельности в интересах всех акционеров, но они не могут дать гарантий. Напротив, могут быть созданы условия, способные повлечь за собой снижение инвестиционной привлекательности в связи с обманутыми ожиданиями инвесторов.

- Повышение прозрачности бизнеса при помощи использования международных стандартов учета и отчетности. Прозрачность можно повысить перейдя от белорусских стандартов к Международным стандартам финансовой отчетности, но для этого необходимо провести переоценку основных средств. Это невыгодно, так как в перспективе ведет к увеличению налогового бремени. Подобные кластеры факторов образуют замкнутые круги, не позволяющие решить последующие ряды проблем.

- Совершенствование текущего корпоративного законодательства. Безусловно, такие решения как обеспечение баланса интересов миноритарных и мажоритарных акционеров могут помочь развитию эффективного корпоративного управления.

- Нематериальное стимулирование менеджеров. В данном случае топ-менеджеру будут предложены обучение, расширение круга полномочий, повышение репутации, возможность реализации собственных проектов в рамках организации. Учитывая данные перспективы личностного роста менеджер сократит число проявлений оппортунистического поведения.

Никакое развитие невозможно без изменений. Надлежащий режим корпоративного менеджмента способствует эффективному использованию корпорацией своего капитала, подотчетности органов ее менеджмента как самой компании, так и ее акционерам. Все это помогает добиться того, чтобы корпорации действовали на благо всего общества; способствует поддержке доверия инвесторов (как иностранных, так и отечественных), привлечению долгосрочных капиталов.

Список использованной литературы

1. **Сенько, А. Н.** Корпоративные интересы и проблемы экономической безопасности национального производства / А. Н. Сенько // Весн. БДУ. Сер. 3. – 2006. – № 1. – С. 79–82.
2. **Сеннет, Р.** Коррозия характера / Р. Сеннет ; пер. с англ. В. И. Супруна. – Н. : Тренды, 2004. – 296 с.