

**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACISI OLIY VA ЎRTA MAHSUS TABLIM
VAZIRLIGI
MINISTERTVO VYSHEGO I SREDNEGO SPETSIALNOGO
OBRAZOVANIYA RESPUBLIKI UZBEKISTAN**

**TASHKENTSKIY GOSUDARSTVENNIY EKONOMICHESKIY
UNIVERSITET**

TOHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI



**ЎЗБЕКИСТОНДА РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА
МЕНЕЖМЕНТ ВА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ АҲАМИЯТИ**

халқаро илмий-амалий конференцияси маъруза тезислари тўплами

**Ўзбекистон, Тошкент ш.,
2020 йил 20 май**

Ткаченко Ирина Николаевна

*Зав. кафедрой экономической теории и корпоративной экономики,
доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
Г. Екатеринбург, Россия
Tkachenko@usue.ru*

СМЕНА ПАРАДИГМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ И КОРОНАКРИЗИСА¹

Глобальные технологические изменения, происходящие в мировой экономике ведут к активизации процессов трансформации во всех сферах деятельности. Технологическая трансформация должна быть ориентирована на модель устойчивого развития в долгосрочной перспективе, на создание общих ценностей, а не только на достижение экономических и финансовых успехов. Необходимо сбалансированно управлять процессами и социально-экономического, и инновационного развития. Четвертая промышленная революция характеризуется приоритетом общих ценностей, идеями инклюзивного развития, где человек должен активно участвовать в процессах преобразующего инвестирования. При этом ставка делается не только и не столько на технологическую, технократическую составляющую новой индустриализации. Высокие цели по достижению инновационности опираются не только на экономико-финансовые модели и решения, но достичь их будет невозможно без решения задач широкой социализации. Необходимы усилия, направленные не только на развитие и всяческую поддержку самой технологической составляющей этих процессов, но и понимание, как, каким образом, через какие организационные структуры и управленческие механизмы можно реально запустить процессы новой индустриализации в действие, как реально преобразовать, трансформировать процессы индустриального развития, чтобы успехи технологических прорывов стали необратимыми, а новые знания, полученные в ходе такой трансформации были бы направлены на пользу человеку, на достижение общих ценностей.

Смена технологических укладов, переход к цифровизации, аддитивным

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ и Свердловской области в рамках научного проекта № 20-410-660032 р_а «Инновационно-технологическое развитие промышленности региона в контексте трансформации архитектуры бизнеса и управленческих технологий, продуцирующих знания и общие ценности: институциональный и стейкхолдерский аспекты»

технологиям, Интернет-технологиям и другим составляющим Индустрии 4.0 весной 2020 года совпали с началом необычной рецессии в мировой экономике, запущенной таким «спусковым крючком» как коронавирусная пандемия. В результате невиданной самоизоляции произошла мощная активизация внедрения всех технологических составляющих, присущих новой индустриализации, возрос спрос на цифровизацию и платформизацию процедур, ситуационную гибкость и вариативность, мультисетевое взаимодействие, спрос на абсолютно новые подходы к управлению, особенно к уровню стратегического и корпоративного управления.

Все последние годы шел активный поиск новых подходов, нового инструментария, в целом, поиск новой парадигмы в развитии корпоративного управления, переход от парадигмы ориентации на примат интересов собственников к стейкхолдерской модели корпоративного управления. Корпоративное управление подвержено влиянию разнообразных воздействий, особенно в условиях кризисных ситуаций. Именно в условиях кризисной ситуации, в условиях мировой коронарецессии идет активная проверка на практике живучести парадигмы капитализма заинтересованных сторон, проверка на практике механизмов корпоративного управления и контроля, проверка состоятельности (или несостоятельности) агентской теории и создания ценности (для кого?).

Изменение парадигмы корпоративного управления базируется на инкорпорировании ожиданий широкого круга стейкхолдеров для улучшения социального развития и окружающей среды. Преследование собственниками цели максимизации акционерной стоимости любой ценой является наиболее серьезным барьером для обеспечения компаниями устойчивости и стабильности, особенно ярко это проявляется в кризисных ситуациях. Максимизация акционерной стоимости, стремление к росту благосостояния акционеров ведет к неравенству [4-1]. Неравенство негативно воздействует на стабильность, устойчивость в развитии, является драйвером коммерциализации. Кроме того, неравенство является тормозом к экономическому росту [5-2]. Целью компании должно быть создание ценности для устойчивого развития в широком плане, учет интересов широкого круга стейкхолдеров, учет их вклада в приращение ценности. Портер и Крамер еще в 2011 году высказали свое видение новых походов в публикации в Harvard Business Review [6-3]. Они предлагают переосмыслить цели корпорации как создание долевой ценности через участие в доходах различных групп стейкхолдеров. В этом же аспекте можно рассматривать и подход ЕС, где с 2011 года введено новое определение КСО как Shared Value (долевая ценность для стейкхолдеров) [7-4]. В статье «Главная ошибка корпоративного управления» Джозеф Бауэр и Линн Пэйн исследуют принципы и недостатки теории агентских отношений, которая рассматривает акционеров как «владельцев» компании и поддерживает широко распространенную ныне идею о том, что корпоративные управляющие должны в первую очередь заботиться об увеличении акционерной стоимости. Авторы отмечают, что управление на

благо акционеров не то же самое, что управление на благо компании, особенно когда оно приводит к фиксации на краткосрочной перспективе. Авторы выдвигают восемь предложений для внедрения модели, в основе которой лежит здоровье предприятия. Эта модель призвана вернуть компании к инновациям, стратегическому обновлению и инвестициям в будущее. [5]. Другие исследователи, такие как Cristopher Halburd, ранее развенчивали мифы о корпоративном управлении, отмечая, что собственники (акционеры) владеют не корпорацией, а акциями, они не должны владеть всеми доходами корпораций, их право – только получать дивиденды; подвергали критике агентскую теорию, отмечая, что быть агентом акционеров и агентом экономического субъекта в целом – это разные вещи; утверждали, что получение доходов акционерами в краткосрочной перспективе, создаваемых без учета рисков недополучения плюсов от средне- и долгосрочных эффектов в развитии компании, ведет к убыткам в корпорациях и в обществе [6]. Исследовательский и практический интерес представляет моделирование вклада и выгод стейкхолдеров, оценивание стейкхолдерской стоимости участников современных трансформационных процессов [7].

О трендах необходимости усиления внимания к интересам стейкхолдеров говорили аналитики, эксперты, ученые и практики на протяжении последнего десятилетия, но особенно актуализировалась эта тематика в последние два месяца 2020 года. Клаус Шваб, основатель и исполнительный председатель Всемирного экономического форума назвал COVID-19 «лакмусовой бумажкой» для заинтересованного капитализма [8]. В начальный период разворачивания пандемии и кризисных явлений глобальный экономический рост стал обратным, предприятия начали отменять обслуживание клиентов, миллионы работающих оказались безработными. Возникает вопрос: что случилось с «капитализмом заинтересованных сторон», просвещенной экономической моделью, которую многие компании использовали всего несколько месяцев назад? Как это можно соотнести с тем, что мы видим сегодня? По поведению компаний можно сделать вывод, какие компании действительно воплотили модель заинтересованных сторон, а какие только имитировали принадлежность к этой модели, поддерживая ориентацию на краткосрочную прибыль, а не на обеспечение долгосрочного сохранения и устойчивости компании. Клаус Шваб отмечает различия между глобальными компаниями, которые действительно ориентировали свой бизнес на модель заинтересованных сторон, и теми, которые ориентировались на модель краткосрочных акционеров. Некоторые крупные компании использовали свои растущие прибыли в прошлые годы для крупных программ выкупа акций. Это увеличивало их краткосрочную прибыль и увеличивало исполнительные бонусы, в ситуации коронакризиса они оказались неготовыми к адекватному реагированию. Другие компании использовали свою прибыль, чтобы инвестировать в цифровую трансформацию, талант, исследования и разработки, а также в отношения с клиентами, т.е. улучшали свои отношения со

стейкхолдерами. Теперь это дает им возможность реагировать на то, чего не хватает другим компаниям.

Современная парадигма корпоративного управления, ориентированная на стейкхолдерскую модель управления, предполагает, что рост стоимости акционерного капитала должен вести одновременно к росту стоимости совокупного капитала фирмы и сопровождаться ростом социального благополучия. Рост несоответствия в распределении экономических выгод между различными группами заинтересованных сторон в пользу собственников привел к повышению внимания к проблеме социальной ответственности и социального гражданства корпораций. По мнению американских авторов Дж. Поста, Л. Престона, С. Сакса [9] богатство компании – это не богатство акционеров, как представлялось ранее, а интегральный показатель способности компании производить блага для всех заинтересованных сторон в течение долгосрочного периода, отсюда заинтересованность в оптимизации социальной ответственности фирмы. КСО становится одним из самых важных и системообразующих институтов эпохи «сознательного капитализма». В последние годы многие исследователи [10,11] говорят о переосмыслении целевой установки развития бизнеса, о понимании выгод от повышения устойчивости для широкого круга стейкхолдеров, включая в этот круг и общество в целом. Реализация концепции общих ценностей свидетельствует о появлении нового этапа в эволюции капитализма.

Авторы известной книги «Сознательный капитализм. Компании, которые приносят пользу клиентам, сотрудникам и обществу» [12] Дж. Макки и Радж Сисодиа, авторы идеи «сознательного капитализма» утверждают, что «настоящий» капитализм, по мнению авторов, - единственный способ создать организацию, которая приносит выгоды потребителям, сотрудникам, инвесторам, сообществу, поставщикам и окружающей среде, т.е., по существу говорят о роли стейкхолдеров в современной модели корпоративного управления. «Сознательный бизнес» понимает, что все заинтересованные лица важны, связаны с ним и с друг другом, так что бизнес должен искать пути оптимизации создания ценностей для всех этих лиц. В свою очередь все заинтересованные стороны сознательного бизнеса мотивированы общим чувством цели и ключевыми ценностями.

Все это говорит о роли и значении стейкхолдерской модели в новой парадигме корпоративного управления.

Как сейчас реагируют советы директоров компаний на коронакризис? Что изменилось в компетенциях советов директоров? Какое поведение нужно выбрать? Переждать? Сократить свою деятельность? Или нацелиться именно сейчас на будущее, на стратегию развития? По опыту участия в Открытых заседаниях, организованных в апреле-мае 2020 года виде цикла трансляций АНД (Ассоциации независимых директоров России), посвященных повестке развития компаний и корпоративного управления в новой реальности, можно сделать определенные выводы по многочисленным высказанным экспертным суждениям специалистов сферы корпоративного управления. Общее мнение

большинства участников: надо нацеливаться на быструю перестройку бизнес-моделей на платформах цифровизации, сконцентрироваться на людях, особенно людях, которые могут продуцировать новые подходы и новые знания, быть реальными лидерами. Практики бизнеса много говорят об объединении онлайн и off-line платформ. От советов директоров требуется коммуникативность, честность, принципиальность, сочетание коллегиальности с быстротой и обоснованностью принятия решений. Еще большее внимание будет уделяться проработанности решений советов директоров и их подготовленности в рамках обсуждений профильными комитетами СД. Усиливается роль советов директоров во взаимодействии с разнообразными внутренними и внешними стейкхолдерами.

Вывод можно сделать следующий: экономический кризис, вызванный пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, постепенно становится новой реальностью, в которой бизнес будет вынужден провести несколько месяцев или даже лет. Однако кризис — время возможностей. Ограничения на социальное взаимодействие позволяют выработать его новые механизмы, в том числе в корпоративном управлении, ориентированном на широкие интересы заинтересованных сторон.

Литература

1. Пикетти Т. (2015) Капитал в XXI веке, перевод Дунаева А., Ad Marginem Press.
2. Stiglitz J. (2013). Inequality is Holding Back the Recovery, New York Times. Режим доступа: <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/01/19/inequality-is-holding-back-the-recovery/>
3. Porter M.E., Kramer M.R. (2011) Creating Shared Value: How to Reinvent Capitalism and Unleash a Wave of Innovation and Growth // Harvard Business Review, January/February, pp. 63-70.
4. European Commission (2011) Communication from the Commission. A renewed EU Strategy for Corporate Social Responsibility. Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF>
5. Бауэр Дж., Пэйн Л. (2017) Главная ошибка корпоративного управления // Harvard Business Review-Russia, сентябрь, 2017. Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/management/korporativnyy-opyt/a22431>
6. Cristopher Halburd (2015) The need for New Paradigm For Corporate Governance in «Transforming Governance: New Values, New Systems in New Business Environment», Gower, 2015, pp. 59-82.
7. Tkachenko I.N., Pervukhina I.V., Zlygostev A.A. (2020). Modeling the contribution and benefits of company stakeholders. Upravlenets – The Manager, vol. 11, no. 2, pp. 2–15. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-1.
8. Макки Дж., Сисодиа Р. (2015) Сознательный капитализм. Компании, которые приносят пользу клиентам, сотрудникам и обществу, Перевод с англ., М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2015 – 336с.