

Корпоративное управление как основа стратегического планирования на предприятиях горно-металлургического комплекса

Н.Н. Гелашвили¹, Е.С.Петренко²

¹к.э.н., доцент кафедры экономики и международного бизнеса Карагандинского университета им.Е.А.Букедова (Республика Казахстан, г.Караганда)

²к.э.н. профессор кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий, Российский экономический университет им Г.В Плеханова (Российская Федерация, г. Москва)

¹Kargu2020@bk.ru, ²petrenko_yelena@bk.ru

Аннотация: в статье рассмотрены основные теоретико-методологические положения формирования структуры корпоративного управления на примере предприятия горно-металлургического комплекса. Определены ключевые направления формирования и дальнейшего развития корпоративного управления в Казахстане.

Ключевые слова: горно-металлургический комплекс, корпоративное управление, акционеры, бенефициары.

Система стратегического анализа в сложноорганизованных промышленных структурах опирается на то, что в каждом из подразделений Компании существует свой стратегический план развития на ближайшие годы. Он в полной мере должен коррелироваться с генеральным планом всего предприятия в целом, учитывать все факторы внутренней и внешней среды. Поэтому можно говорить, что качество стратегического управления Компанией опирается на качество корпоративного управления на предприятии ГМК.

Особенностью стратегического управления предприятиями ГМК в Казахстане стало то, что все они представляют из себя корпорации, т.е. сложно организованные производственных комплексы. В силу юридических и законодательных особенностей системы управления, корпорации ГМК Казахстана стали внедрять систему корпоративного управления. И в Казахстане существуют определенные особенности корпоративного управления предприятиями ГМК.

Развитие системы управления корпорациями в Казахстане в настоящее время развивается на фоне повышения роли финансовых рынков и глобальных процессов в мировой экономике. В тоже время все большую роль играют работники, менеджеры, но не те, кто является собственником капитала. На фоне развития корпоративного управления в нашей стране произошло четкое разделение между теми кто управляет компанией и теми кто является ее владельцами. В основе данных отношений лежит корпоративной кодекс, как документ регламентирующий деятельность системы корпоративного управления.

Данные взаимоотношения стали опираться на кодекс корпоративного управления. Сегодня во всех развитых стран корпоративные отношения и система управления корпорацией опираются на кодексы корпоративного управления. Данные кодексы были сделаны с участием профессиональных союзов работников отраслей.

Теперь данные корпоративные кодексы стали применяться везде во всех отраслях экономики в современном экономически развитом сообществе. И данная тенденция имеет свое место во многих странах мира.

Сегодня происходит развитие корпоративного управления в Республике Казахстан. И здесь есть некоторые особенности, присущие только нашей системе корпоративного управления:

- постоянное перераспределение собственности и капитала в корпорациях;
- сосредоточение контрольного пакета акций в руках основного акционера в лице директора;
- частное нарушение интересов акционеров, в том числе вывод капиталов и активов корпорации;
- низкий уровень развития механизмов деятельности корпоративного управления (в том числе рынок ценных бумаг).

Системно сложилось так, что в корпоративном управлении в Казахстане стало отсутствие равноправия между всеми участниками деятельности компании.

Так, отмечалось наличие и четкого разграничения властных полномочий, возможности принимать решения, нести ответственность и риски, осуществлять контроль. Это негативным образом сказывалось на деятельности корпорации.

По мере развития системы управления по мере становления корпорации, стало очевидным, что эффективное управление, сосредоточенное в одних руках, неэффективно. Происходит поиск и принятие на работу профессиональных менеджеров. И здесь развитие корпоративного управления в

нашей стране сталкивается с другими особенностями: роли, которые играют все участники процесса управления, начинают конфликтовать между собой. И тогда становится очевидно, что один человек не может управлять компанией. И весь этот клубок взаимоотношений и должен регулироваться принципами корпоративного управления.

В целях реализации названного Закона Агентством были приняты соответствующие подзаконные нормативные акты, но внедрение корпоративного управления - долговременный процесс. Многого предстоит сделать в целях эффективного корпоративного управления в области осведомленности акционеров о своих правах, обязанностях, а также для обучения директоров компаний с тем, чтобы управление компаниями осуществлялось на более прозрачной и эффективной основе [1].

Значительное большинство корпоративных структур в Казахстане представлены в сфере добычи полезных ископаемых. Исторически так сложилось, что здесь крупными владельцами являются физические лица. При этом отсутствуют миноритарные акционеры. Это негативным образом сказывается на развитии фондового рынка. Также необходимо отметить, что отсутствие миноритарных акционеров приводит к непрозрачности деятельности компании.

В Казахстане выход на международные рынки капитала осуществляют крупные листинговые компании и их дочерние компании. Поэтому акционерных обществ, принявших стандарты корпоративного управления, в Казахстане пока немного. Сегодня основная доля компаний в Казахстане осуществляют свое финансирование через синдицированные займы и собственные средства. Это обусловлено тем, что подчас компании не хотят показывать структуру собственников [2].

В основе повышения качества оказываемых услуг населению необходимо внедрение корпоративного управления, которое обусловило бы стабильность работы компании, снижение рисков, защита прав акционеров и инвесторов, прозрачность компании [1]. В первую очередь это касается структуры собственности и сведений об аффилированных лицах. Так, все лица, имеющие возможность оказывать влияние на деятельность компании, должны формализовать свой статус, получив согласие соответствующего государственного органа [3].

Законопроектом также предусматривается унификация требований по прозрачному ведению корпоративного управления в страховых организациях и накопительных пенсионных фондах по аналогии с банковским законодательством.

Таким образом, в основу формирования и развития корпоративного управления должно закладываться понятие взаимовыгодного сотрудничества, развития интеграционных процессов, направленных на развитие корпорации в целом. Особенно актуальным это становится в условиях развития кризисных явлений в мировой экономике. Исходя из этого, можно отметить, что данная тенденция сохраняется. Это говорит о постоянстве данного явления. И преодоление недоверия между участниками бизнес-процессов является важным аспектом развития корпоративного управления. Значение данного явления важно для сохранения положения компании. Система значения тенденций сохраняется на протяжении определенного периода времени. Следовательно, важным элементом новой парадигмы, необходимой бизнесу для преодоления кризиса и дальнейшего развития, является генезис корпоративных отношений и корпоративного управления.

Агентством Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых операций было принято постановление, в котором отражено, что для включения компании в листинг фондовой биржи необходимо наличие кодекса корпоративного управления [4].

Одним из важнейших направлений развития корпоративных отношений в экономике Казахстана становится государственно-частное партнерство. Также важным направлением развития корпоративных отношений стало создание социально-предпринимательских корпораций. Это дает значительные возможности развития корпоративных отношений в Казахстане, т.к. в основе деятельности данных экономических субъектов лежит принцип корпоративной ответственности.

Для дальнейшего развития корпоративного управления в Казахстане были приняты соответствующие кодексы управления и принципы деловой практики. Также постоянно осуществляются общественные мероприятия, основной задачей которых является повышение информированности заинтересованных сторон в развитие честных корпоративных отношений: семинары, круглые столы, конференции.

Все эти мероприятия положительным образом отразились на работе отечественных компаний: в их работу были внедрены принципы корпоративного управления, многие компании вышли на фондовый рынок, в частности на Лондонскую биржу.

Теперь многие отечественные корпорации имеют доступ к иностранным капиталам. Также внедрение корпоративного управления позволило нашим предприятиям получить доступ к внешним финансовым рынкам.

Для дальнейшего развития корпоративного управления в Республике Казахстан независимыми экспертами была проведена значительная работа. Ее результатами стало выявление слабых и сильных сторон корпоративного управления на отечественных предприятиях. Также были предложены пути решения проблем, определенных в ходе анализа.

Так, по мнению ряда экспертов, развитию эффективного корпоративного управления на предприятиях Казахстана мешают ряд факторов: защита акционерных обществ от «недружественных» поглощений, ранг корпоративного управления, актуальные проблемы деятельности совета директоров, вопросы корпоративного управления при выходе компаний на фондовый рынок.

Также важной проблемой, по мнению экспертов, остается сильная бюрократия в процедуре корпоративного управления. В тоже время данная возможность предоставляет возможность дальнейшего развития. Ведущие менеджеры четко требуют исполнения инструкций, в то время как процесс реализации управления должен складываться не только из инструкций, но и из творческого потенциала сотрудников. Вероятность возникновения сохранения тенденции велика и может изменить политику компании. Каждый из сотрудников должен нести понимание важности развития внутренней приверженности компании.

Значительной проблемой остается отсутствие корпоративной культуры. Это должно отражаться не только в том, что руководство делает стратегические документы, но и привлекает к этому процессу сотрудников, создавая ценности и их приверженность к своей компании.

При всем при этом необходимо помнить, что наличие корпоративного кодекса не является решением эффективного управления компанией. И поэтому важным остается вопрос о проведении оценки качества корпоративного управления в национальных компаниях. Система значения тенденций сохраняется на протяжении определенного периода времени. Исходя из потребности, Комитет по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального банка Республики Казахстан была разработана методика оценки корпоративного управления с учетом мирового опыта. Значение данного явления важно для сохранения положения компании. Одним из важнейших направлений развития корпоративного управления является совершенствование законодательства в области регулирования внутрикорпоративных конфликтов, рейдерских захватов предприятий, активов собственников. В настоящее время в Казахстане более 70 компаний приняли кодекс корпоративного управления. Все еще осуществляется практика привлечения сторонних независимых директоров. Хотя наличие таких директоров не дает гарантии в качественном управлении компанией.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

- без повышения качества корпоративного управления невозможно добиться стабильного экономического роста.
- система корпоративного управления в Республике Казахстан находится в стадии роста, развития.
- для ее качественного роста требуется наработка собственного и заимствование зарубежного опыта с учетом отечественных особенностей ведения бизнеса и государственной политики.
- основными направлениями развития корпоративного управления должны стать дальнейшее совершенствование законодательной базы и развитие внутрикорпоративной этики и ответственности между собственниками, менеджерами и сотрудниками компании, а также поиск путей повышения эффективности системы управления в самой компании.

Список литературы:

1. Дементьева А.Г. Корпоративное управление: Учебник / А.Г. Дементьева. - М.: Магистр, 2018. - 315 с.
2. Григоренко О.В. Экономика предприятия и управление организацией: Учебное пособие / О.В. Григоренко, А.Н. Мыльникова, И.О. Садовнича. - М.: Русайнс, 2017. - 48 с.
3. Буянский С.Г. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент / С.Г. Буянский, Ю.В. Трунцевский. - М.: Русайнс, 2017. - 352 с.
4. Корпоративное управление: казахстанский контекст. Учебное пособие. Под общей редакцией Филина С.А. – Алматы, 2009. – 372 с.