**ЭВОЛЮЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС ТРАНСФОРМИРОВАНИЯ ДЕФИНИЦИЙ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

***Ю.И.Норенко*** *(ДонНТУ, Донецк)*

**Постановка проблемы.** Постепенная эволюция корпоративного менеджмента на протяжении последних десятков лет привела в настоящее время к тому, что в большинстве развитых и развивающихся стран, независимо от уровня их социально-экономического развития, системы управления предприятием стали обладать общими чертами [1].

Корпоративное управление компаниями осуществляется через корпоративные системы управления предприятиями, которые постоянно эволюционируют. Естественно, эти вопросы все активнее рассматриваются и в научной литературе. Все очевидней становится тот факт, что корпоративные системы служат успешным инструментом повышения производительности труда и эффективности производства.

**Анализ последних исследований и публикаций**. Однако в литературных источниках корпоративное управление рассматривается в основном как система взаимоотношений между руководством компании ([советом директоров](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82_%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2)) и всеми другими заинтересованными лицами (акционерами, инвесторами и т.д.), с помощью которой обеспечиваются права акционерови комплекс механизмов по контролю за деятельностью высшего руководства компании. Например, в некоторых публикациях проводится анализ формирования известных в настоящее время пяти моделей корпоративного управления, в т.ч., англо-американской, немецкой, японской, **семейной, и появившейся в последнее время, российской** [2; 3; 4]. Следует учитывать, что каждая из моделей имеет свои отличия, зависящие от особенностей региональной и экономической специфики. В отдельных статьях корпоративное управление рассматривается в контексте теории стейкхолдеров или теории заинтересованных сторон [5; 6].

**Формулировка целей статьи.** Основной целью данной публикации является рассмотрение дефиниций, относящихся к сфере корпоративного менеджмента, а также изучение сущности корпоративных систем управления и современных технологий управления.

**Изложение основного материала исследования.** Корпоративными системами управления можно назвать такие управленческие системы, которые учитывают «специфические особенности корпораций, основные из которых обусловлены их структуризацией на бизнес-единицы и наличием таких органов управления, как общее собрание акционеров, совет директоров, правление и ревизионная комиссия» [2]. Обеспечение функционирования этих корпоративных систем осуществляется за счет привлечения подавляющего большинства сотрудников корпорации, а данные системы могут охватывать практически все сферы деятельности компании.

Среди наиболее удачных можно выделить определение, сформулированное одним из крупнейших американских институциональных инвесторов TIAA-CREF: «Корпоративное управление — это набор механизмов, используемых для поддержания адекватного баланса между правами акционеров и потребностями совета директоров и менеджмента в процессе управления компанией» [7]. Как правило, корпоративное управление предполагает взаимодействие трех основных групп заинтересованных сторон: акционеров, совета директоров и топ-менеджеров.

Принципы корпоративного управления основаны на том, чтобы усилить контроль за выполнением корпоративных действий. Особенности различных моделей корпоративного управления проявляются, прежде всего, в том, чьи интересы в первую очередь хочет учитывать корпорация и в степени жесткости проведения контроля через применение системы корпоративных стандартов, которую можно определить как «совокупность действующих внутренних нормативных документов, устанавливающих комплекс требований к организации деятельности исполнителей, круг ответственных лиц за их соблюдение, систему вознаграждения/наказания за выполнение/невыполнение установленных норм и являющихся необходимым и достаточным основанием для определения перечня контрольных критериев оценки (контрольных точек)» [8].

Для эффективной деятельности предприятия, которая включает максимальное получение прибыли при обеспечении минимальных затрат предполагает создание и внедрение эффективной системы современных новых технологий управления. В процессе осуществления деятельности возникает множество отношений, в которые вступает предприятие, и которые затрагивают интересы множества сторон, так или иначе участвующих напрямую или косвенно в этом процессе.

В соответствии с теорией стейкхолдеров или теорией (концепцией) заинтересованных сторон [9] (*stakeholder concept, stakeholder theory*) при достижении целей деятельности компании необходимо учитывать наличие разнообразных интересов разных заинтересованных сторон (стейкхолдеров).

Ниже на рис.1 показана взаимозависимость групп участников в соответствии с теорией заинтересованных сторон (*stakeholder concept).*

Рис.1 Взаимозависимость групп участников в соответствии с теорией заинтересованных сторон (*stakeholder concept).*

Между стейкхолдерами также могут существовать различные отношения, которые не всегда будут носить характер сотрудничества. Их интересы могут не совпадать, а, наоборот, быть противоположными.

Однако всех стейкхолдеров можно рассматривать как единое противоречивое целое, равнодействующая интересов частей которого будет определять траекторию развития компании.

Такое целое называется «коалицией влияния» или «коалицией участников бизнеса» организации [10]. Можно выделить следующие группы участников такой коалиции:

1. Акционеры;
2. Персонал, в т.ч. высшего уровня;
3. Общество (с точки зрения, например, окружающей среды);
4. Государство (в лице, например, фискальных органов);
5. Потребители продукции (услуг);
6. Партнеры (например, поставщики) и т.д.

**Выводы**. Для успешного взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами необходимо создание не просто одной эффективной комплексной системы управления деятельностью предприятия, максимально учитывающей интересы этих сторон, а целого комплекса систем современных технологий управления, подкрепленного соответствующими инструментами.

**Список литературы: 1.** Андронов В.В., Балабанов В.С. Корпоративный менеджмент современных экономических отношениях / M.: ЭКОНОМИКА, 2007. - 567 с. **2.** *Круглов М.Г.* Концепция формирования на российских предприятиях корпоративных систем все более высокого уровня / *М.Г.Круглов*// Стандарты и качество. –2000. – № 3. – С. 54-60. **3.** *Пирогов В. И.* Сущность управленческих технологий/ *В. И. Пирогов, С. К.* *Завьялов,* *Г. Р. Мукушев*// Всероссийский экономический журнал «ЭКО».– 2007. – № 5. – [‘Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econom.nsc.ru/eco/arhiv/ReadStatiy/2007_05/Pirogov.htm/>. **4.** Модели корпоративного управления: опыт зарубежных стран и России [‘Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ppa.gov.ua/about_agency/24539/24542/>. **5**. *Зуб А.Т.* Стратегический менеджмент. Теория и практика/ *А.Т. Зуб*. – М: АСПЕКТ ПРЕСС, 2002. – 415с. **6.** *Freeman R. Edward, Moutchnik Alexander.* Stakeholder management and CSR: questions and answers/ *R. Edward Freeman, Alexander Moutchnik.//* In: *UmweltWirtschaftsForum*, Springer Verlag, Vol. 21, Nr. 1. – [‘Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://link.springer.com/article/10.1007/s00550-013-0266-3>. 6. Бизнес словарь – [‘Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.doclist.ru/slovar/texnologija.html>. **7.** *Смирнов Э.* *А.* Управленческие технологии как объект функционального аудита // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 3. С. 38. **8.** Аксакова Н.В. Система корпоративных стандартов как основа организационной культуры компании // Креативная экономика. — 2009. — № 5 (29). — c. 77-85. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2358/>. **9.** *Комаров В.* *Ф.* Управленческие имитационные игры. Новосибирск: Наука, 1989. – 272. **10.** *Марков М.* Технология и эффективность социального управления. Пер. с болгарского. М.: Прогресс, 1982. – 226 с.