

УДК 334.012.62

Н. М. Стецюк

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»,
Хабаровск, e-mail: nstetsuk@yahoo.com.

Я. И. Костюк

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»,
Хабаровск, e-mail: yaroslavna_k@mail.ru.

КОРПОРАЦИЯ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРИЗНАКОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ С ПОЗИЦИИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Ключевые слова: корпорация, структура, подсистемы, признаки, взаимосвязи, ответственность, подчинённость, соблюдение интересов, контроль, ответственность.

В отдельных нормативно-правовых документах и современных положениях теории и практики корпоративного управления, сформулированы основные характеристики, позволяющие идентифицировать субъект экономики в качестве корпорации. В данной статье, по направлению подготовки 38.00.00 Экономика и управление, представлены результаты исследования ряда работ и нормативно-законодательных актов, систематизирующие имеющиеся знания. В частности, анализ дефиниций и характеристик позволил выделить ряд ключевых позиций, отличающие корпорацию от организаций некорпоративного типа, которым дано название организационно-признаковые положения. По мнению авторов, эти положения отражают набор свойств, качеств и условий, указывающих на индивидуальные особенности и отличающие корпоративную структуру от некорпоративной, а именно по организационному оформлению (составу элементов); набору функций, закрепляемых за элементами; организации коммуникаций и взаимоотношениям между элементами. На основе установленных признаков выполнена типологизация подсистем корпоративных структур, сформулированы основные положения в организации взаимоотношений между различными системообразующими корпорацию элементами. Наличие информации о видах и признаках подсистем считаем важным моментом, так как полученные сведения будут способствовать повышению информативности менеджмента корпорации при принятии и реализации управленческих решений, а также обеспечивать концентрацию внимания к объектам управления территориально и географически удалённым от управляющей подструктуры корпорации.

N. M. Stetsuk

Far-Eastern State University of Railways, Khabarovsk, e-mail: nstetsuk@yahoo.com.

Y. E. Kostuk

Far-Eastern State University of Railways, Khabarovsk, e-mail: yaroslavna_k@mail.ru.

CORPORATION: ORGANIZATIONAL AND INDICATIVE PROVISIONS FROM THE PERSPECTIVE OF A SYSTEMATIC APPROACH

Keywords: corporation, structure, subsystems, signs, relationships, responsibility, subordination, observance of interests, control, responsibility.

In separate regulatory documents and modern stipulations of the theory and practice of corporate management, the main characteristics are formulated to identify economic subject as a corporation. This article presents the results of a study of a number of works and regulatory acts that arrange existing knowledge in the direction of 38.00.00 Economics and Management studying course preparation. In particular, the analysis of definitions and characteristics made it possible to identify a number of key positions that distinguish the corporation from unincorporated business, which are given the name of organizational and characteristic stipulations. According to the authors, these stipulations reflect a set of properties, qualities and conditions that indicate individual characteristics and distinguish the corporate structure from unincorporated, namely in terms of organizational design (composition of elements); a set of functions assigned to elements; organization of communication and the relationship between the elements. Based on the established signs, a classification of subsystems of corporate structures is carried out, the main stipulations in the organization of relations between various system-forming elements of the corporation are formulated. We consider the availability of information on the types and characteristics of subsystems to be important, since the information obtained will help to increase the information content of the corporation's management when making and implementing managerial decisions, as well as provide a fixation on the management facilities that are geographically and territorially remote from the corporation's managing substructure.

С 2014 г., согласно Гражданскому кодексу РФ (ст. 65.1, 65.3), корпорации (корпоративные юридические лица) – это юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них, формируют их высший орган в форме общего собрания участников. Ими могут быть: хозяйственные товарищества и общества; крестьянские (фермерские) хозяйства; хозяйственные партнерства; производственные и потребительские кооперативы; общественные организации и движения; ассоциации (союзы); нотариальные палаты; товарищества собственников недвижимости; казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ; а также общины коренных малочисленных народов РФ [1].

Цель исследования

Притом что, в законодательных актах [1, 7], а также в ряде источников [2-6, 8, 9] отмечены существенные характеристики, позволяющие идентифицировать субъект в качестве корпорации, считаем целесообразным дополнить их перечень рядом организационно-признаковых положений, указывающих на индивидуальные особенности корпораций, отличающие их от других типов организаций.

Результаты исследования и их обсуждение

1. Одним из концептуальных положений функционирования организаций корпоративного типа является действие принципа «Интеграция интеграции множеств», отражающего горизонтальное объединение совокупности различных групп однородных объектов, вертикально интегрированных в общую структуру – корпорацию [2]. Акцент на корпорацию, как структуру является важным с точки зрения рассмотрения данного вопроса в контексте философии целостности (холизма) и позволяет в тексте статьи применять термин «корпоративная структура».

2. Необходимость создания корпоративной структуры (далее – КС) можно связать:

- с целесообразностью получения синергетического эффекта;

- обеспечением организационного единства (целостности) всех элементов, включаемых в КС;

- приобретением новых свойств, которыми не могут обладать элементы, функционируя индивидуально;

- формированием устойчивых связей необходимых для достижения стратегических и тактических целей;

- выстраиванием отношений между различными группами социума и формированием нового (обновлённого) общественного мнения [2, 3, 4, 5].

2.1. Процесс создания КС предусматривает наличие двух типов подструктур – это управляющей и управляемой(ыми) (субъект и объект(ы) управления).

Несмотря на то, что управляющая и управляемые подструктуры отличаются по количественному составу, обладают разной степенью самостоятельности, ответственности и автономности, вследствие существенности системного подхода в структурировании, предлагаем в дальнейшем их совокупность называть системообразующими элементами (в т.ч. это может быть совокупность бизнес-единиц).

Также при формировании КС следует отметить наличие не только системообразующих элементов, но и ряда подсистем, выделяемых из общей структуры по какому-либо отличительному признаку (таблица).

Наличие информации о видах и признаках подсистем:

- способствует повышению информативности менеджмента корпорации для принятия и реализации управленческих решений, как структурой более сложной, чем организации некорпоративного типа;

- обеспечивает концентрацию внимания к объектам управления территориально и географически удалённым от управляющей подструктуры.

2.2. Представленные в таблице подсистемы, а также их виды следует признать комплементарными. Этот факт необходимо принимать во внимание при формировании КС, так как возможен либо вариант применения одного вида подсистемы, либо вариант совместного их использования. Не исключено также, что отдельные функциональные подсистемы могут одновременно относиться к разным центрам ответственности, например, отделы сбыта – относятся к доходо- и затратнообразующим.

Типология подсистем корпоративной структуры [2; 4]

№	Признаки подсистем	Виды подсистем
1	Специальные функции управления	Управление в сфере маркетинга, производства, НИОКР, финансов, персонала
2	Центры ответственности	Затратообразующие; доходообразующие; прибылеобразующие; инвестиционно-развивающие
3	Место нахождения дочерних компаний (в т.ч. бизнес-единиц)	В пределах страны регистрации / размещения головной компании; за пределами страны регистрации / размещения головной компании
4	Место размещения активов и (или) обязательств (А / О)	А / О находятся в стране регистрации корпорации; А / О находятся за пределами страны регистрации корпорации
5	Ориентация на группы потребителей (клиентов)	По уровню дохода потребителей; по их территориально-географическому размещению
6	Сфера деятельности	Производственная, инвестиционная, финансовая

2.3. Для международных и транснациональных корпораций в принятии решений по различному спектру вопросов с учётом специфики национальных законодательных баз, актуальным является:

- место нахождения дочерних компаний (ГК РФ ст. 67.3 определяет, как дочерние хозяйственные общества) относительно страны регистрации и (или) нахождения головной компании;

- место размещения активов и (или) обязательств (в стране или за пределами страны регистрации корпорации).

В связи с данными обстоятельствами выделены соответствующие типы подсистем и их виды (таблица, п.п. 3, 4), наличие которых следует признать обоснованным. Связано это с тем, что в корпорациях дочерние компании, а также активы/обязательства могут быть отделены территориально от субъекта управления (материнской компании). Как правило, это затрудняет текущий оперативный контроль, требует особого режима работы и подходов в организации управленческой деятельности отличных от традиционно применяемых в рамках одной компании.

2.4. С позиции разработки маркетинговой стратегии, как общекорпоративной, так и локальной по системообразующим элементам, целесообразно выделение подсистем в соответствии с классификацией потребителей по уровню их дохода и территориально-географическому размещению (таблица, п. 5). Причём территориально-географическое размещение клиентской базы может предусматривать не только её присутствие в пределах одной страны, возможны варианты размещения потребителей

в пределах других стран и тогда экспорт продукции, работ или услуг будет требовать учёта данных обстоятельств, в т.ч. и при выборе ассортимента исходя из национальных приоритетов.

2.5. Перечень типов подсистем целесообразно дополнить признаком «Сфера деятельности», на которые ориентируются компании, включённые в единую корпоративную структуру, а именно будет ли их основная деятельность производственная, инвестиционная или финансовая (таблица, п. 6). Актуальность выделения этого признака обусловлена тем что, несмотря на закреплённую законодательством юридическую самостоятельность дочерних компаний, материнская обычно активно оказывает прямое (директивное, императивное) и (или) косвенное (опосредствованное через влияние на материальные и (или) имущественные интересы) воздействие на них. В частности они (материнские компании) определяют вид основной и координируют осуществляемые подконтрольными компаниями сферы деятельности.

Как представляется, отделение подсистем по сферам деятельности, должно оказать содействие менеджменту корпорации не только в разработке и реализации перспективных проектов производственной, инвестиционной или финансовой деятельности, но и в рациональном распределении и перераспределении отдельных видов ресурсов по системообразующим элементам с учётом их специфики и потенциальных возможностей, следуя общей инвестиционной, технико-технологической, экономической и финансовой политики.

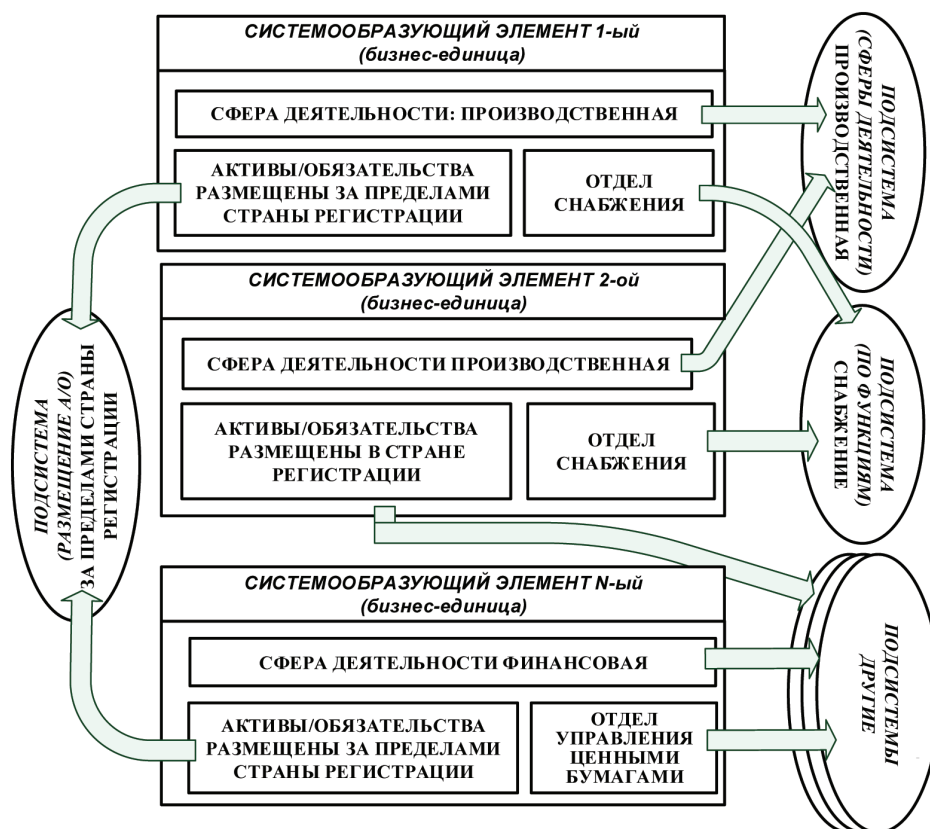


Схема организации корпоративной структуры (корпорации) с участием подсистем

Таким образом, рассмотренные признаки (таблица), отражают совокупность видов подсистем, при помощи которых формируется корпоративная структура. Каждый из видов имеет целевое назначение, напрямую подчинён и управляем менеджментом системообразующего элемента с целью достижения общих стратегических целей корпорации.

3. Между подсистемами корпоративной структуры при отсутствии вертикально-подчинённых связей, существуют лишь горизонтально-консультативные гетерархические отношения. Схема организации корпоративной структуры (корпорации) с участием подсистем представлена на рисунке.

4. Следующее организационно-признаковое положение, определяющее особенности КС, заключается в том, что в системах такого рода достаточно явно прослеживается иерархический характер взаимоотношений между отдельными системообразующими элементами, как подструктурами (управляемыми

и управляемыми или материнской и дочерними компаниями), которые формируются на основе принудительно установленных менеджментом корпорации приоритетов (далее пункты с 4.1 по 4.5).

4.1. Приоритет подчинённости и соподчинённости

Исходя из простого рассмотрения КС, как объединения, включающего не единичное количество системообразующих элементов, каждый из которых имеет индивидуальные особенности, в т.ч. сферу деятельности, собственные интересы отличные от интересов других и пр., то это обстоятельство требует установления порядка подчинённости и соподчинённости. Основными целями в этом случае становится не только обеспечение единства (целостности), но также реализация превентивных действий, направленных на предупреждение развития организационных кризисов между системообразующими корпоративную структуру элементами в виде деловых конфликтов, безответственности, случаев не-

удовлетворения сторон при разделении, интеграции и регламентации деятельности, а также распределении экономических функций.

4.2. Приоритет соблюдения интересов

Собственные интересы имеют не только системообразующие элементы, но и корпорация в целом. В связи с этим, принимая на себя обязательства субъекта управления, корпорация делегирует материнской компании или другой, созданной ей управляющей подструктуре (например, корпоративному центру) полномочия по защите своих интересов, а дочерним компаниям – отдельные права, обязанности и функции.

Дочерние общества также могут выступить держателями акций других компаний, и, следовательно, аналогично материнской осуществлять передачу отдельных прав, обязанностей и функций подконтрольным уже им. Однако это не означает, что компании подконтрольные дочерним могут быть свободными от интересов материнской компании корпорации.

4.3. Приоритет принятия решений

В число признаков, отражающих иерархический характер отношений в КС, следует отнести, как было отмечено выше, наличие возможности со стороны менеджмента управляемой подструктуры осуществлять прямое и (или) косвенное воздействие на принятие решений менеджментом других системообразующих элементов. Для этих целей материнские компании обычно располагают набором инструментов, например методами экономического стимулирования, управленческого давления и (или) законодательством. Причём при принятии решений при прочих равных условиях приоритет вероятнее всего будет отдан решениям менеджмента материнской компании, как представителю, стоящему на защите интересов корпорации и её собственников (учредителей).

4.4. Приоритет контроля

Согласно [6], под контролем понимается, во-первых, «составная часть управления экономическими объектами и процессами с целью проверки соответствия наблюдаемого состояния объекта желаемому и необходимому положению, предусмотренному законами, инструкциями, другими нормативными актами,

а также программами, планами, договорами, проектами, соглашениями» и, во-вторых, что более важно с точки зрения анализа признаков иерархических отношений это то, что контроль есть «реальная власть и сосредоточение прав управления объектом в одних руках».

Исходя из представленных определений, приобретение компетенций по осуществлению контроля, само по себе уже характеризует наличие объекта и субъекта контроля на условиях подчинённости первого второму. Эта функция (контроля) а priori является закреплённой за материнской компанией (основным обществом) корпорации, так как именно она выступает в качестве держателя пакетов акций других компаний.

4.5. Приоритет ответственности

Ответственность, которую несёт в КС управляющая подструктура (субъект управления) относительно подконтрольных ему системообразующих элементов, в частности дочерних компаний (обществ), закреплено действующим законодательством [7, ст. 6]. Она имеет имущественный характер и следующие формы: солидарную и субсидиарную.

Наличие солидарной и субсидиарной ответственности основного общества по обязательствам дочерних не прямо, но косвенно отражает присутствие иерархических связей. В качестве подтверждающего факта и согласно законодательству РФ [7, ст. 6] – это имеет место при возникновении обязательств у основного общества, когда обратная связь ответственности со стороны дочернего отсутствует, а именно подконтрольное не отвечает по обязательствам основного, что косвенно отражает подвластность управляемых подструктур (дочерних обществ) перед управляющей подструктурой (основным обществом).

Иерархические отношения в КС, подтверждённые установленными приоритетами, инициируемые вследствие её многоуровневости и многоступенчатости (подчинённость одних уровней другим), представляют собой вертикальные связи, объединяющие системообразующие элементы и подсистемы, что обеспечивает одно из важных для функционирования корпорации свойств – её целостность (лат. *totalis* – весь, полный, целый), рассматриваемое нами, как ещё

один фактор, характеризующий организационно-признаковые положения формирования и функционирования КС. Однако данное утверждение не означает, что в организациях отличных от корпораций признак целостности не актуален. Целостность организации, как системы важна в любом случае, в частности для оперативного реагирования на изменения, происходящие во внешней и внутренней среде, в обеспечении конкурентоспособности и пр. В отношении КС значимость этого фактора лишь повышается. Одной из наиболее существенных причин является действие в них принципа «Интеграция интеграции множеств», когда в единую структуру объединяются капитал, собственники, организационные структуры управления, сферы деятельности, что требует значительных усилий в создании на базе разных по природе происхождения категорий целостной системы, обеспечивающей решение поставленных перед менеджментом задач.

Сложность достижения необходимой степени целостности в КС сопровождается также высоким уровнем организационного развития, активизирующего увеличение количества уровней управления и подчинённости. Поэтому при общепринятом механизме формирования иерархических отношений достижение целостности в процессе расширения становится всё затруднительнее. Следовательно, требуются более эффективные инструменты. К таким инструментам авторы [8] относят:

- необходимость перехода от иерархических типов организационных структур к квазиерархическим (псевдоиерархическим);
- целостность которая достигается посредством не доминирования в уставных капиталах и подвластности дочерних компаний материнской,

а на основе долгосрочных договоров на оказание конкретных видов услуг (прежде всего функциональных), заключаемых на уровне компаний, входящих в корпорацию.

Выводы

В ходе проведённого исследования установлено, что корпоративную структуру с точки зрения организационно-признаковых положений следует рассматривать в широком и узком (конкретизирующем) понимании:

1) в широком понимании – это система, искусственно создаваемая менеджментом корпорации, обеспечивающая организационное единство (целостность), во-первых, системообразующих элементов, обладающих разной степенью самостоятельности, ответственности, автономности и, во-вторых, набора подсистем, формируемых на основе характерной для каждой из них (подсистем) специфики, отражающейся через закреплённые свойства, критерии или качества;

2) в узком – это отношения, которые являются признаком, конкретизирующим её как систему с точки зрения совокупности связей горизонтально-консультативных и иерархических (в отдельных случаях квазиерархических):

- обеспечивающих целостность множества её системообразующих элементов и подсистем;
- формируемых на основе принудительно установленных приоритетов: в подчинённости / соподчинённости; соблюдении интересов; принятии решений; контроле; ответственности между системообразующими элементами, подсистемами, кроме того системообразующими элементами и подсистемами;
- визуализированные в модели корпоративной структуры и организационной структуре управления.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, с изм. от 03.07.2019 № 26-П. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.01.20).
2. Стецюк Н.М. Методологические аспекты управления корпорацией рынка железнодорожных транспортных услуг. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2016. 167 с.

3. Веретенников Н.П., Леонтьев Р.Г. Корпорации: организационные формы, принципы и функции управления. М.: ВИНТИ РАН, 2003. 624 с.
4. Антонов В.Г., Серебрякова И.В., Панфилова Е.Е., Масленников В.В., Кузьмичев А.Ю., Крылов В.К. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М, 2010. 288 с.
5. Асаул А.Н., Асаул Н.А., Симонов А.В. Формирование и оценка эффективности организационной структуры управления в компаниях инвестиционно-строительной сферы. СПб.: ГАСУ, 2009. 224 с.
6. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 1999. 895 с.
7. Об акционерных обществах 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ, с изм. и доп., вступ. в силу от 04.11.2019 № 356-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.01.20).
8. Могилевский С.Д., Самойлов И.А. Корпорации в России: правовой статус и основы деятельности. М.: Дело, 2007. 480 с.