

новых форм социальных отношений и социальной действительности. Оно предполагает мобилизацию всех интеллектуальных, духовных и физических сил, позволяет личности предельно полно раскрыть свои способности, направить энергию на достижение интересов коллектива.

Социальная миссия – представление личности о своем предназначении и обусловленная этим социальная деятельность [1].

Социальная миссия «состоит в том, чтобы личным примером, поведением демонстрировать существование высоких нравственных и этических норм, постоянно напоминать окружающим, что такие понятия, как ответственность, совесть, честь не пустые абстракции, а составляющие повседневной жизни» [1].

Итак, социальная адаптация, социальная самореализация, социальное творчество и социальная миссия являются теми структурными элементами социального здоровья, на которые должно быть направленно управление в целях социального оздоровления персонала.

Литература

1. Колпина Л.В. Теоретико-методологические основы исследования социального здоровья личности. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 180 с.
2. Крутакова О. Благополучие ребенка в обществе // Режим доступа: <http://zdd.1september.ru/2006/09/12.htm>
3. Только за деньги // Бизнес-журнал. – 2008. – №10.
4. Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения.

УДК 658.1

Герасимов В. Г., профессор, к. э. н., *Соареш Э.А.*, аспирант
Белгородский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ И МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Статья посвящена рассмотрению основных механизмов и моделей корпоративного управления в корпорациях. В процесс глобализации экономики корпоративное управление способствует развитию компаний различных стран не только на национальном уровне, но и на международном уровне. Корпоративное управление становится важным нематериальным активом реализация которого позволяет повышать стоимость бизнеса, эффективность деятельности компании и учитывать интересы всех участников, в целях достижения экономического и социального эффекта.

Современные тенденции развития мировой экономики в настоящее время характеризуются высоким уровнем информатизации самых различных сфер деятельности, всеобъемлющей глобализацией экономических и социальных процессов развития мирового сообщества, формированием транснациональных корпораций и повышением уровня управления компаниями и бизнесом. Развитие компаний различных стран базируется на разработке и последовательном совершенствовании норм эффективного

взаимодействия как внутри компании, так и на национальном и международном уровнях. В этих условиях корпоративное управление становится важным нематериальным активом реализация которого позволяет повышать эффективность деятельности компании и учитывать интересы всех участников корпоративного управления, в целях достижения экономического и социального эффекта.

Реализуя главную функцию обеспечение работы корпорации в интересах собственников, путем использования современного механизма управления, позволяющего обеспечить сбалансированность интересов акционеров, совета директоров, менеджеров и других заинтересованных участников – корпоративного управления стала объективный потребностью современного бизнеса.

Механизм корпоративного управления включает два блока отношений; отношения внутри корпорации и взаимодействие с внешней средой.

Основные участники корпоративного управления представлены в табл. 1.

Таблица 1

Участники (субъекты) корпоративного управления

Акционеры	Менеджеры	Заинтересованные лица (stakeholders)
КУ регулирует отношение внутри этого разряда совладельцев и обеспечивает баланс интересов различных групп акционеров: Собственников контрольного пакета акций и мелких акционеров, стратегических и портфельных инвесторов и т.д.	Предметом КУ являются отношения и поиск баланса интересов внутри компании - между менеджментом, советом директоров и общим собранием акционеров, система отчетности менеджеров перед акционерами и заинтересованными лицами.	Заинтересованные лица (stakeholders)- это лица, которые оказывают влияние деятельность компании и зависят от ее деятельности. Заинтересованные лица компании: работники, кредиторы, клиенты, поставщики, местная общественность, государственные органы, местные власти.

Объектами внутренних отношений в процессе функционирования корпорации являются:

1. Процесс взаимодействия между менеджментом и Советом директоров, акционерами и другими заинтересованными сторонами.

2. Организация работы компании – коммерческие операции, а также управление рисками, система внутреннего контроля и аудита.

Все участники корпоративного управления реализуют свои интересы представленные в табл. 2.

Механизм корпоративного управления реализуется через:

– деятельность совета директоров (СД), который призван защищать интересы акционеров и соответствующим образом выстраивать отношения между ними и топ-менеджерами; использование системы оценки мотивации топ-менеджеров (в том числе через систему сбалансированных показателей); налаженную систему обмена информацией между менеджерами и собственниками организации.

- отработку финансовых, юридических вопросов, формализацию поведения всех финансово-заинтересованных групп;
- через механизм слияний и поглощений.
- использование механизма банкротства;
- получение полномочий по доверенности акционеров.

Таблица 2

Интересы участников корпоративных отношений

Акционеры	<ul style="list-style-type: none"> - получать доход в форме дивидендов, за счет продажи акций в случае высокого уровня их котировок. Соответственно, заинтересованы в высоких прибылях и высоком курсе акций; - несут самые высокие риски: 1) в случае, если деятельность
Акционеры	<ul style="list-style-type: none"> компания по тем или иным причинам не приносит прибыли; 2) в случае банкротства организации получают компенсацию лишь после того, как будут удовлетворены требования всех других групп; - <i>Диверсифицируют свои инвестиции</i> среди нескольких компаний, поэтому инвестиции в одну конкретную организацию не являются единственным источником дохода; <i>непосредственно не взаимодействуют</i> с менеджментом и другими заинтересованными лицами воздействуя на менеджмент косвенно:
Акционеры	<ul style="list-style-type: none"> а) при проведении собраний акционеров, через избрание того или иного состава директоров и одобрение или неодобрение деятельности менеджмента; б) путем продажи принадлежащих им акций
Менеджеры	<ul style="list-style-type: none"> - получают <i>основную часть своего вознаграждения</i>, как правило, в виде гарантированной заработной платы; - <i>заинтересованы</i>, прежде всего, в прочности своего положения, <i>устойчивости организации;</i> - <i>концентрируют свои основные усилия в организации</i>, где работают; - <i>зависят от акционеров</i>, представленных советом директоров, и заинтересованы в продлении своих контрактов на работу в организации; - <i>непосредственно взаимодействуют</i> с большим числом групп, проявляющих интерес к деятельности организации, и вынуждены принимать во внимание, в той или иной степени, их интересы.
Заинтересованные лица (кредиторы, клиенты, персонал, региональные и местные власти)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Кредиторы/вкладчики</i> – заинтересованы в устойчивости организации и гарантиях возврата вложенных средств <i>Служащие</i> заинтересованы в его устойчивости и сохранении своих рабочих мест, являющимися для них основным источником дохода; <i>Местные органы власти</i> – заинтересованы в устойчивости корпорации, ее способности выплачивать налоги, создавать рабочие места, реализовывать социальные программы.

Совет директоров является ключевым органом в системе корпоративного управления, будучи связующим звеном между акционерами и менеджерами, обеспечивая баланс интересов.

Механизм корпоративного управления включают механизм контроля за деятельностью корпорации представленные в табл. 3.

Таблица 3

Механизм контроля за деятельностью корпораций

Вид механизма контроля	Примеры механизмов контроля
Механизмы внешнего контроля	1. Фондовый рынок 2. Рынок корпоративного контроля (недружественные поглощения и банкротства) 3. Рынок услуг менеджеров высшего звена
Механизм внутреннего контроля	Аудит Привлечение независимых директоров Оценка соответствия стандартам корпоративного управления

В мировой практике корпоративного управления сложились различные модели, связанные с разнообразием подходов к его организации. В общем виде принято управление сводить к двум базовым моделям: моделям «инсайдерского» и «аутсайдерского» контроля. Первая из них получила распространение в странах континентальной Европы и Японии, а вторая – в США, Канаде и Великобритании, которые представлены в табл. 4.

Англо-американская модель корпоративного управления является самой развитой со строгими нормами раскрытия информации, в ней все четко прописаны требования законодательства: о финансовом положении, составе совета директоров, о вознаграждениях, о акционерах, слияниях и поглощениях, реструктуризации и т.д. Раскрытие информации это основа для работы корпорации, и не выполнения этих требований влечет ответственность в судебном порядке.

Немецкая модель корпоративного управления, банки и корпорации являются основными долгосрочными акционерами корпораций, банки сами выбирают своих доверенных членов управления и они выступают в качестве акционеров и кредиторов, эмитентами ценных бумаг и долговых обязательств, депозитарием и голосуют на ежегодных собраниях. Система раскрытия информации в Германии имеет строгие правила, информация предоставляется в годовом отчете или на общих собраниях.

Японская система корпоративного управления является многосторонней и базируется вокруг ключевого банка и финансово-промышленной сети, или кейрецу. Принципиальным различием американской и японо-германской моделей заключается в том, что в

первой отдается предпочтение акционерам, а во второй благополучию предприятий при регулировании возникающих конфликтов.

Таблица 4

Базовые модели корпоративного управления

«Англо-американская» (аутсайдерская) модель	«Японо-германская» (инсайдерская) модель
А. Используемые механизмы решения проблем	
1. Акционерная собственность не носит концентрированного характера, основные инвесторы-домашние хозяйства	1. Концентрация акционерной собственности или контроль со стороны банков
2. Незначительное перекрестное владение акциями, незначительное участие банков в акционерной собственности	2. Заметное перекрестное владение акциями и значительное прямое и косвенное участие банков в акционерной собственности
3. Действует рынок корпоративного контроля	3. Отсутствует рынок корпоративного контроля
4. Незначительное вмешательство банков в дела компании	4. Банки оказывают существенное влияние на деятельность компании
5. Активно используют инструменты материального стимулирования менеджеров	5. Компенсационные схемы не имеют широкого распространения
6. Высокая доля облигаций в заемных средствах по сравнению с банковскими кредитами	6. Низкая доля облигаций в заемных средствах по сравнению с банковскими кредитами
Б. Правовая среда	
1. Значительные требования к представлению информации и отчетности со стороны фондового рынка, высокий уровень защиты прав миноритарных акционеров	1. Ограниченные требования к представлению информации и отчетности, ограниченная защита прав миноритарных акционеров.
2. законодательстве о банкротстве обеспечивает высокий уровень защиты прав кредиторов	2. законодательство о банкротстве обеспечивает высокий уровень защиты кредиторов

В РФ идет процесс становления корпоративного управления, с учетом национальных особенностей. Конфликт интересов акционеров возникает не с агентами, а в сфере взаимоотношении мажоритарных и других акционеров.

В связи с этим должна решаться проблема защиты прав миноритарных акционеров. В решении этой проблемы следует оптимизировать соотношение: государственного регулирования корпоративного управления и саморегулирования.

В российской модели, строительство модели корпоративного управления начато сверху путем принятия Кодекса корпоративного поведения.

Главным препятствием становления корпоративного управления в РФ является несовершенство правового регулирования.

Несовершенство корпоративного права проявляется в том, что около 80% правовых регуляторов не являются нормами закона, а деловой оборот закреплен судебной практикой. В нашей стране не приемлем в буквальном смысле принцип: «Разрешено все, что не запрещено законом».

Несовершенство законодательной базы приводит к захвату предприятий через механизм банкротства. В западной модели действует определение договора на ведение реестра с независимыми регистраторами и реестродержателями. В российской модели это обычный договор на оказание услуги и абсолютная свобода в его заключении и расторжении.

В российском законодательстве следует четко определить какую информацию эмитент должен раскрывать обществу. В информации следует выделять три блока: публичная информация в рамках он-лайн; информацию по требованию уполномоченных органов по надзору не попадающие под критерий строгой коммерческой тайны; информация содержащая коммерческую тайну.

Совершенствование корпоративного права необходимо не только для защиты собственников, но и для стимулирования деятельности интегрированных структур, а также регулирования отношений между различными группами акционеров, между ними и предприятием.

В Российской Федерации нерегулярная выплата дивидендов, нарушает права миноритарных акционеров, а это приводит к рейдерским захватам. Именно злоупотребление правами миноритарных акционеров приводит к 70% всех захватов по модели использования этих прав, в этих условиях необходим эффективный механизм ответственности должностных лиц.

Формируемая модель корпоративного управления в Российской Федерации учитывая особенности трансформации экономической системы, на данном этапе включает комплекс мер: установление требования к раскрытию информации и ответственности за нее публичных компаний; совершенствование правового регулирования аффилированных лиц и бенефициарных владельцев, развитие системы их учета и раскрытия информации о них; введение механизмов привлечения к гражданско-правовой ответственности членов советов директоров; органов контроля и других должностных лиц за причинение ущерба предприятию и его акционерам; определение правовых условий раскрытия информации; повышение роли независимых директоров в управлении корпорациями, через механизм: совершенствование кодекса корпоративного поведения в плане: порядка подготовки и проведения собраний акционеров; повышение эффективности деятельности совета директоров; совершенствования внутри корпоративного контроля: процедур слияний и поглощений; обеспечение защиты прав

миноритарных акционеров; государственная поддержка внесудебных форм разрешения корпоративных конфликтов путем:

- а) разрешение споров третейскими судами.
- б) саморегулируемыми организациями
- в) введение института медиации и обязательное досудебное его использование.

Государство является активным и прозрачным собственником и заинтересовано в становлении качественного корпоративного управления.

Литература

1. Антонов В. Г., Корпоративное управление. – М.: ИД «ФОРУМ» ИНФРА – М., 2006 г.
2. Аоки.; Ким Х. К., Корпоративное управление в переходных экономиках: инсайдерский контроль и роль банков. – СПб., 1997 г.
3. Кочетков Г. Б.; Сулян В. Б. Корпорация: американская модель. – СПб., 2005 г.
4. Макмиллан Ч., Японская промышленная система. – М., 1988 г.
5. Машенко В. Е., Системное корпоративное управление. – М., 2003 г.
6. Наливайский В. Ю., Корпоративное управление. – Ростов н/д: «Феникс», 2007 г.
7. Радыгин А., Внешние механизмы корпоративного управления и их особенности в России // Вопрос экономики, 2004 г. – № 6.

УДК 614.2 (470.325)

Герасимова Н.А., к.э.н., ст. преподаватель
Белгородский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ РЕГИОНА

В период становления рыночных отношений в системе здравоохранения региона особенно актуальной является проблема реформирования системы управления. В этой связи необходимо найти решений таких задач, как ресурсное обеспечение отрасли и рациональное использование имеющихся ресурсов, развитие альтернативных источников финансирования, создание условий для внедрения современных высокотехнологичных медицинских технологий и т.д. Необходимость решения этих сложных задач, в свою очередь, требует разработки новых подходов реформирования системы управления здравоохранением региона.

Система здравоохранения региона является открытой социально-экономической системой, функционирующей для удовлетворения потребности населения в медико-санитарной помощи, зависящей от энергии, информации, материалов, поступающих извне и приспособляющейся к изменениям во внешней среде.

По оценке Г. Комарова и Л. Меламеда в некоторых, даже высоко развитых в экономическом отношении странах, таких систем здравоохранения, как в России нет [2].

Ей присущи все свойства типичной социальной системы, главные из которых – взаимозависимость и взаимодействие всех элементов, а также