

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СЛОЖНЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ СИСТЕМАХ

Молохович М. В.

Белорусский государственный университет
г. Минск, Республика Беларусь

Среди факторов, определяющих эффективность развития корпоративных формирований, представляющих собой сложные хозяйственные системы, состоящие из множества разнородных элементов, объединенных единой целью и функционирующих как единое целое, особая роль принадлежит корпоративной ответственности. Ее высокая значимость обусловлена, прежде всего, большим разнообразием участников корпоративных структур, выступающих носителями множества интересов, стремление к реализации которых способно породить противоречия, споры и конфликты. Ведь каждый из них в отдельности уже представляет собой сложную хозяйственную систему со своими специфическими характеристиками, ценностями и целями, а вся их совокупность при неправильном подходе к организации совместной деятельности может образовать практически не поддающуюся управлению разрозненную группу предприятий. В такой ситуации отсутствие четко отлаженной системы внутрикорпоративных норм, правил и принципов поведения, несоблюдение которых неотвратимо повлечет за собой неблагоприятные последствия для нарушителя, способно породить лишь противоречивые хаотичные действия, направленные на максимальное удовлетворение собственных потребностей каждым членом объединения. Но в то же время доказано, что конечная цель построения систем корпоративного взаимодействия хозяйствующих субъектов – усиление их взаимного действия или, иными словами, получение синергетического эффекта – достижима лишь при согласованном функционировании всех элементов системы, основанном на гармонизации их ключевых интересов, оптимизации взаимоотношений и стремлении к самоорганизации. При этом выполнение указанного условия возможно лишь в случае понимания каждым участником корпоративного формирования сути принятых на себя обязательств перед партнерами по интеграции, готовности исполнять их надлежащим образом и нести всю полноту ответственности за их невыполнение. В силу сложности практического осуществления данных действий, обусловленной многогранным и разноплановым характером деятельности объединившихся хозяйствующих субъектов, а порой и нежеланием отдельных из них прислушиваться к мнению

других представителей сформированной системы корпоративного взаимодействия, возникает потребность выработки целостного механизма корпоративной ответственности, элементы которого будут приняты всеми членами объединения и обязательными для исполнения.

Формирование механизма корпоративной ответственности следует начинать с разработки единых норм, правил и принципов внутрикорпоративного поведения, разделяемых всеми участниками объединения и заставляющих каждого из них брать на себя определенные обязательства. При этом ключевыми принципами как при организации его деятельности, так и при реализации механизма корпоративной ответственности, должны стать принципы справедливости, прозрачности, обоснованности и целесообразности. Только в этом случае участники корпоративного формирования будут уверены в соблюдении своих интересов и в справедливости решений, принимаемых контролирующим органом объединения. Сформулированные основополагающие нормы, правила и принципы внутрикорпоративного поведения должны быть закреплены документально и доведены до сведения всех взаимодействующих субъектов во избежание неправильного понимания их сущности и возникновения всех вытекающих из этого последствий.

Не менее важным моментом разработки механизма корпоративной ответственности является четкое установление величины штрафных санкций за то или иное их нарушение. Причем для разных уровней корпоративных отношений их содержание и размер должны существенно различаться. В частности, исходить следует из того, что указанные отношения возникают на уровне отдельной группы работников объединения; на уровне трудового коллектива его отдельного подразделения; на уровне трудового коллектива корпоративной структуры в целом; на уровне ее отдельных цехов, отделов и участков; на уровне подразделений организации, вступившей в состав формирования; на уровне организаций, вступивших в состав корпоративной структуры и на уровне самого объединения. На всех перечисленных уровнях необходимо установить критерии, по которым будет оцениваться степень выполнения участниками корпоративных отношений обязательств, норм и предписаний, а также величину ответственности за их полное неисполнение, частичное или ненадлежащее исполнение.

С целью осуществления контроля за выполнением принятых обязательств, норм и правил в рамках крупных корпоративных структур следует создавать отделы, которые будут специализироваться на этой деятельности. В то время как в небольших объединениях будет достаточно сформировать специальную комиссию и назначить ответственных.