

*Кузнецов Э.Л., к.э.н., доцент
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова
Корчмарь С.А.
Институт государства и права НАН Украины*

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ

В мировой практике исследований управленческой и правовой науки принято говорить о связанно-диверсифицированных корпоративных системах (концернах и транснациональных корпорациях) и несвязанно-диверсифицированных системах (конгломератах). Критерием выступает величина стратегических соответствий, проистекающая из синергического эффекта от управления процессом диверсификации системы.

Достаточно распространенный термин "организация" в связи с обще-принятым значением ограничивает использование методологии организационно-правовой динамики связанно-диверсифицированных систем. Это связано с тем, что если элементы этой системы не находятся в отношении взаимной собственности, то термин "организация" к ним не применим. Например, организация "А", "Б" и "В" объявили о намерении объединиться в группу без процедуры слияния и/или продажи с целью получения выгод от совместной деятельности, то такая группа, исходя из общепризнанных канонов, не может быть названа также организацией. По определению системы как совокупности связанных между собой элементов данная группа может быть названа системой или связанно-диверсифицированной системой. Следовательно, для описания набора организаций, не связанных между собой отношениями собственности, можно использовать термин "связанно-диверсифицированная система". Вместе с тем, предложенные элементы системы могут находиться в состоянии взаимосвязи на основе развития корпоративных отношений, но с сохранением юридического лица каждым элементом. В данном случае, отношения собственности могут иметь место у каждой из трех указанных выше организаций с четвертой, т.е. материнской по отношению к ним компанией. Таким образом, для этих четырех организаций следует использовать термин "связанно-диверсифицированная корпоративная система".

Основой для формирования связанно-диверсифицированных корпоративных систем (СДКС) могут выступать принципы кооперации, концентрации, централизации и децентрализации.

При кооперации происходит объединение ресурсов таким образом, что у участников возникают принципиально новые возможности по реализации определенной функции деятельности. Например, участник "А" имеет патент на осуществление определенной деятельности, но не имеет финансовых ресурсов для организации производства на основании патента, которые есть у участника "Б". Их объединение происходит на основе кооперации.

При концентрации происходит расширение возможностей участников по совершенствованию работы по реализации определенной функции деятельности (например, ярко выраженных эффектов на рынке от масштабов деятельности). При централизации участники системы получают преимущества на рынке за счет координации своих усилий. Так, если организации "А", "Б" и "В", имеющие в совокупности доминантную рыночную долю, объединяют свои усилия в сфере ценообразования, то, на базе искусственно созданной монополии (олигополии), они смогут получить дополнительные прибыли за счет общего рыночного предпочтения.

В общем случае объединение отдельных организаций в СДКС происходит, как правило, на основе централизации, децентрализации или концентрации, гораздо реже — кооперации. При этом кооперация в этом случае характерна для относительно простых форм организации и осуществляется добровольно.

В сфере деятельности связанно-диверсифицированных корпоративных систем четко выделяются три основные пограничные формы организации — конгломерат, концерн и транснациональная корпорация (завершающая логику современного развития связанно-диверсифицированных систем).

Так, в конгломератах слабо выражены функциональные связи и степень управления процессами диверсификации, а в ТНК, наоборот, эти связи достигают максимального уровня за счет децентрализации управления и укрепления общих стратегических целей системы в целом. Поэтому есть смысл дать здесь организационно-правовую характеристику именно промежуточной формы - концерна, который, в известной степени, несет в себе черты еще прежней формы (конгломерата), но уже появляются в зародыше признаки следующей формы - транснациональной корпорации, развивающейся на базе Холдинговой системы построения международной деятельности.

Концерном является объединение юридически самостоятельных организаций, находящихся под единой системой корпоративного руководства. Концерн может возникнуть или на базе отношений зависимости одних организаций от других, или как объединение равноправных организации- партнеров под единым корпоративным руководством. На практике сложилось два подхода к образованию концерна:

1. "Договорной концерн", опирающийся на соглашение о признании одной из организаций объединения головной;

2. "Фактический концерн", основанный на фактическом господстве капиталов одного из членов объединения.

При этом зависимой называется юридически самостоятельная организация, на которую другая организация прямо или косвенно может оказать господствующее влияние. Но одного договора для создания концерна недостаточно - общей предпосылкой его создания является установление отношений господства одних организаций над другими путем соответствующего участия капиталов, т.е. создания корпоративной системы взаимодействия. В этом случае наиболее эффективной организационно-правовой формой выступает акционерное общество открытого типа с глобальным механизмом корпоративного самофинансирования. Диверсифицированной системы происходит на основе децентрализации управления концерном и путем "отпочковывания" от одной головной организации (материнской корпорации) дочерних корпорации. В этом случае материнская компания сохраняет контроль над системой дочерних предприятий через контрольный пакет акций, что дает ей право решающего голоса в управлении отпочковавшимися предприятиями. Именно при образовании концерна как холдинговой организации происходит его развитие по пути реальной корпоратизации всей управляемой системы.

Виды и формы организационно-правовой интеграции предпринимательских структур

| Виды интеграции | Характеристика связей | Юридический статус | Примечание |
|--------------------|---|--|---|
| Конгломерат | Форма интеграции хоз. субъектов с ярко выраженной диверсификацией и отсутствием эффекта синергии. элементы системы объединены единой стратегией роста | Участники сохраняют юридическую (но не хозяйственную) самостоятельность | В основе стратегии - эффективность финансового капитала и снижение рисков |
| | Форма интеграции всех сфер деятельности для реализации общей стратегии роста за счет управления диверсификацией комбинации всех ресурсов системы | Участники сохраняют юридическую (но не хозяйственную) самостоятельность, появляется возможность эффекта правовой синергии | Финансовый институт аккумулирует денежные ресурсы всей корпоративной системы |
| ТНК | Более совершенная деятельность концерна, но с использованием механизма корпоративного самофинансирования в международном масштабе | Экономически интегрированная корпоративная система юридически самостоятельных организаций, усиление эффекта правовой синергии за счет дочерних организаций в международных оффшорных зонах | Формирование международ, связанно-диверсифицированных корпоративных систем с глобализированной стратегией роста |

Развитие связанно-диверсифицированных корпоративных систем отражает современные тенденции экономического развития стран с рыночной экономикой. Формы и методы приватизации экономики Украины должны определять перспективные пути дальнейшей корпоратизации экономики, связанной с реальным поиском финансовой устойчивости субъектов хозяйственной деятельности.

Литература

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб: Питер Ком, 1999 — 416с.
2. Друкер П. Практика менеджмента. — М.: Издательский дом "Видъ яме", 2000. —398 с.
3. Катанина Т. В. Корпоративное право. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. — 815 с.
4. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией. — М.: Русская деловая литература, 1998. — 768 с.
5. Лаптев В. В. Акционерное право. — М: Юридическая фирма "Кон тракт"; ИНФРА-М, 1999. —254 с.
6. Лепский Е. В. Корпоративный бизнес. — Мн.: "Армита-Маркетинг. Менеджмент", 2001. — 480 с.
7. Поташева Г.А. Синергетический подход к управлению: Монография. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 160 с.
8. Спивак В. А. Корпоративная культура. — СПб: Питер, 2001. — 352 с.