

Часть 2

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

А.С. Васильев*, Э.А. Кузнецов**

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПРАВА В УКРАИНЕ

Трансформация социально-экономической системы Украины в своей основе предполагает эффективное проведение рыночного реформирования экономики.

Осуществление такого комплекса сложнейших преобразований определило задачи и цели, которые характеризуют стратегию политического курса экономических реформ. Важнейшими специфическими направлениями здесь выступают *финансовая стабилизация, структурная перестройка, приватизация и эффективная корпоратизация экономики*. Все эти мероприятия требуют согласованной политики и системных действий, поскольку ни одно из указанных направлений не приведет к положительному и социально значимому результату, если процесс их реализации будет происходить выборочно и дискретно. Рыночное реформирование экономики — это *системная трансформация базовых элементов социально-экономического устройства*, а движение только лишь в одном или нескольких направлениях не мо-

* *Заведующий кафедрой административного и предпринимательского права экономико-правового факультета ОГУ им. И.И.Мечникова, доктор юридических наук, профессор, академик.*

** *Заведующий кафедрой экономики и управления экономико-правового факультета ОГУ им. И.И.Мечникова, кандидат экономических наук, профессор.*

жет привести к эффективному результату. Бесконечное обсуждение причин отсутствия системных действий характеризует низкий уровень эффективности, прежде всего системы государственного управления в условиях происходящих в украинском обществе трансформативных процессов.

Источником результирующего управления процессом рыночных реформ выступает система права, которая призвана способствовать не только защите государственных интересов но и полноценному становлению общества частных собственников. Поэтому проблема приватизации и дальнейшей корпоратизации экономики как стержня рыночных реформ требует решительных преобразований отношений собственности, в том числе и на основе *формирования системы корпоративного права Украины.*

Главной целью приватизации экономики Украины является повышение ее эффективности, которая может быть достигнута при решении следующих важнейших проблем:

- а) выбор "достойных" собственников и стратегических инвесторов;
- б) получение гарантий занятости и инвестиций;
- в) завершение приватизации в максимально сжатые сроки;
- г) получение максимально возможного дохода от приватизации.

Кроме этого, приватизация должна сопровождаться коренным перераспределением ограниченных ресурсов, реорганизацией существующей институциональной структуры производства, введением *новых методов корпоративного управления*, которое ограничивало бы политическую и экономическую власть директоров предприятий (1).

В настоящее время в юридической и экономической науках существует достаточно широкий спектр понимания системы корпоративного права. Это в значительной степени обусловлено неразвитостью корпоративных отношений вследствие несовершенной законодательной базы и все еще существующего в обществе негативного стереотипа восприятия системы частного предприниматель-

ства и частной собственности, но все же является решающим звеном в развитии предпринимательской активности членов общества и становлении полноценной системы рыночного хозяйствования. Кроме этого, достаточно ограниченная научно-исследовательская база системы корпоративного права не лучшим образом способствует затянувшемуся процессу выработки в Украине *системы корпоративного права, Корпоративного кодекса, Концепций корпоративных отношений* и других нормативных документов, регламентирующих и обеспечивающих исходную эффективность приватизации и корпоратизации экономики страны. Путь, когда накопление проблем и все большая концентрация кризисных явлений в экономике и обществе определяет актуальность и время решения этих проблем, является глубоко ошибочным и бесперспективным, поскольку дискредитирует саму идею рыночных преобразований. При этом проявляется неспособность определенной части государственного аппарата эффективно и своевременно (с учетом стратегии роста) регулировать процессы трансформации общества. К этому следует также заметить, что *проблема трансформации определяет сегодня существо и эффективность управленческого процесса как на микро- и макроуровне экономической системы, так и в разрезе государственной экономической политики.* Как отмечает Мэтью Палмер в своей статье "Приватизация в Украине: экономика, право и политика", "западный юрист может удивиться, но в Украине право в значительной степени не имеет отношения к текущей экономической деятельности. Концепция власти права, лежащая в основании всего экономического поведения на Западе, по-прежнему отсутствует, несмотря на официальное признание этой концепции". Предприниматели и чиновники очень быстро привыкают к тому, "что большая часть экономической деятельности направляется по усмотрению и согласно указаниям администрации. Официальные лица на разных уровнях продолжают использовать свою законную власть для руководства экономической деятельностью" (2).

На самом деле реальное развитие института частной собствен-

ности изначально определяет возможности развития корпоративных отношений и определенную степень формализации системы корпоративного права Украины. Работу же теневой экономики можно характеризовать "как развитие системы прав неофициальной частной собственности, поддерживаемой обычными нормами подпольных экономических сетей и коррумпированными покровителями на всех уровнях бюрократии. В то время как такие факторы могут работать в направлении экономической свободы, они также стимулируют неуважение и презрение к власти закона. Сегодня самостоятельное содержание украинского права, к сожалению, еще не соответствует западному пониманию роли закона в рыночной экономике", — заключает Мэтью Палмер (3).

Корпоративное право как важнейшая составляющая системы хозяйственного законодательства в рыночной экономике, по меньшей мере, основывается на законодательных актах по поводу: *отношений частной собственности; создания и развития предприятий, особенно акционерных обществ закрытого и открытого типа; условий, форм и методов приватизации; становления и развития системы инвестирования.* Конечно же, в условиях переходной экономики решающая роль отводится качественной политике государства в процессе формирования и развития комплекса корпоративных отношений.

Существует несколько подходов в определении понятия и признаков корпоративного права. В широком смысле корпоративное право рассматривается как *внутриорганизационное (внутрифирменное) право*, которое выделяет систему правил поведения различных организационных построений, выражающих волю его учредителей и коллектива работников, а также регулирующие различные функциональные направления деятельности организации. В более узком смысле корпоративное право определяется как *акционерное право*, т.е. система правил поведения, регулирующих отношения, складывающиеся внутри акционерного общества. Первый подход к определению понятия корпоративного права в большей степени связывается с европейскими стра-

нами. Особенно теми, где государство является мощной организующей силой в обществе (Германия, северные страны европейского континента, Россия). Важнейшими исторически сложившимися причинами называются здесь суровые климатические условия, стремление к коллективным формам хозяйствования, определяющее участие государства в системе владения и управления хозяйственными организациями. Второй подход, т.е. *узкое понимание корпоративного права*, в большинстве случаев характерен для США и Канады, а также некоторых англоязычных стран. В этом случае государство традиционно лишь в самой минимальной степени вмешивалось в экономику, а создание предприятий, основанных на государственной форме собственности, практиковалось крайне редко (4).

С точки зрения исторической ретроспективы и исследования компаративистского характера корпоративного права эти два подхода имеют, естественно, большое значение, особенно в проявлении позиций национальной хозяйственной традиции и управленческой психологии предпринимателей. Однако, с точки зрения современных реалий развития системы рыночного хозяйствования, такой способ деления взглядов на корпоративное право и в целом на всю проблему развития корпоративных отношений является, по нашему мнению, слишком архаичным. И не потому, что он может ориентировать на ошибочную позицию концептуального плана законодателей, определяющих узловые ориентиры системы корпоративного права, например, Украины. Данная проблема носит более глубинный характер. И это связано, в первую очередь, с пониманием стратегии приоритетов экономического развития, факторов его эффективности и роста. Известно, что хозяйственное право вообще, а организационно-правовая форма отдельного субъекта предпринимательской деятельности в частности, определяет фундамент экономического роста любой организации. Конечно, это важно, если стратегия роста предусматривается с самого начала деятельности и если мы не собираемся без конца латать дыры прохудившегося бюджета страны и от-

дельного предприятия с попыткой “эффективно” тушить все время появляющиеся старые и новые очаги кризиса. При этом “полезно” распределять тот созданный продукт, который в каждом последующий этап процесса производства появляется в уменьшенном размере (как с точки зрения количества, так и качества). Поэтому украинскую экономику необходимо обеспечить такой системой корпоративного права, которая бы ориентировала весь процесс социально-экономического развития на *стратегию роста*. Характерные черты этого процесса связаны с подъемом национального производства, интеграцией украинской экономики в мировое хозяйство, благосостоянием членов общества, наличием механизмов стимулирования и контроля различных форм инвестирования экономики и социальной сферы. Необходима деятельность по укреплению статуса первичного звена хозяйствования — предприятия как предпринимательской структуры, т.е. субъекта, ориентированного на достижение положительного коммерческого социального результата с высоким уровнем активности инвесторов (в рамках законных стимулирующих норм), менеджмента предприятия, потребителей на рынке.

Для этого очень важно подойти к определению главных компонентов эффективной системы корпоративного права в Украине с учетом прояснения позиции по следующим проблемам научного и практического свойства.

Первое: почему, собственно, так важен вопрос развития корпоративных отношений в Украине и что это может дать хозяйственной практике? С точки зрения официальной государственной политики, положение о приватизации и дальнейшей корпоратизации экономики имеет статус национального приоритета в сфере трансформации украинского общества. В практической плоскости деятельности различных партий и объединений существует плюрализм мнений от излишне положительных оценок до крайне резкого неприятия всей системы развития корпоративных отношений. Аргументация этих позиций напоминает очень часто поверхностный взгляд на цепь реальных событий и современ-

ных тенденций в развитии мировой экономики. При этом явно прослеживается отсутствие профессионального такта и конкретного знания вопроса без идеологической упаковки и влияния популистских настроений в обществе. Однако политик не будет иметь никакой перспективы как политик, если не будет лелеять росток профессионального понимания и вариантов решения данного вопроса на, к сожалению, реально существующей в Украине почве всеобщего популизма и “экономического романтизма”.

Бережное отношение западной цивилизации к институту частной собственности, помимо всего прочего, связано и с тем, что мелкий частный предприниматель стоял у истоков современного цивилизованного рынка, основанного на индустриальном способе организации предпринимательской деятельности. Любая крупная транснациональная корпорация также начинала свое развитие как мелкое частное предприятие. В известной степени под институтом частной собственности можно рассматривать систему частной предпринимательской (результатирующей) инициативы большого количества членов общества. Механизм конкуренции, по сути дела, проводя определенную качественную селекцию предпринимательских инициатив, поощряет лучших, создавая для них более выгодные условия деятельности, но также и усложняет их дальнейшие шаги к росту эффективности. Причиной последнего может быть увеличение масштабов и расширение функциональных направлений деятельности, постоянная необходимость использования новых технологий производства, поиск факторов обеспечения соотношения системы производства товаров и услуг с системой их потребления в обществе и многое другое. Система регулярного предпринимательства начинает требовать профессиональных подходов в эффективном осуществлении характерной для нее деятельности. Просто инициатива недостаточна, поскольку необходимо знать механизм ее реализации и дальнейшего приумножения достигнутого результата. Поэтому корпоративные отношения, ограничивая систему частных предпринимательских инициатив, не меняют при этом их сути и роли.

Все очень хорошо помнят (часто на подсознательном уровне), что с частной предпринимательской инициативы начинается все, что в дальнейшем может быть названо регулярным предпринимательством. *Современная корпорация (в большей части все же акционерное общество) — это есть современная форма частного предпринимательства, где объединение большого количества мелких, средних и крупных инвесторов явление рациональное и перспективное, отражающее интересы современного крупного производства, построенного на крупном (разделенном на паи) капитале.* Важно отметить при этом, что корпоративное предпринимательство несет в себе возможности как больших злоупотреблений (например, со стороны владельцев контрольного пакета акций или группы менеджмента корпорации (5), так и реализации значительных достоинств (централизация и концентрация капитала, взаимоувязывание риска и доходов с величиной вложенного капитала, возможности диверсификации деятельности и усреднения общей величины риска корпорации, потенциал корпоративного самофинансирования и др.).

Но самое главное, что определяет общественную перспективу в развитии корпоративных отношений, это: 1) добровольное объединение возможностей и предпринимательской инициативы большого количества мелких, средних и крупных инвесторов; 2) реализация концептуального подхода “общество для человека” и “организация для персонала”, а не наоборот; 3) реализация интересов и инициатив большого количества членов общества, их переплетение посредством создания сети холдинговых предприятий и, как результат, — укрепление и стабилизация экономической системы общества; 4) создание условий для определения соответствия возможностей крупного индустриального производства широкому спектру потребностей современного рынка, включая потребности многообразных групп потребителей, а также необходимость крупных начальных (базовых) инвестиций и их последующее расширенное воспроизводство; 5) создание эффективно работающей, легализованной экономики с обеспечением каналов наполнения

бюджета страны за счет стимулирующей предпринимательство шкалы налогообложения (чем больше ставка налогообложения за пределами допустимого максимума, тем меньше денег добровольно поступает от субъектов предпринимательской деятельности в бюджет государства); 6) широкие возможности финансирования социальной сферы, учреждений образования и культуры, поддержания культурно-исторического фонда общества и др. вследствие высокого уровня эффективности и конкурентоспособности производства; 7) гармонизация развития общества на основе максимального учета интересов и возможностей каждого его члена.

Понятно, что все это развивается не само по себе, а с активным участием государства и посредством продуманной, с точки зрения государственно-общественных интересов, политики и хозяйственного законодательства, включая корпоративное право.

На уровне корпораций активным проводником политики государства в целом и акционеров в частности является менеджмент корпорации. Принципиальным вопросом является здесь то, что можно назвать правовым полем работы группы менеджмента. *Действенность, а значит, эффективность корпоративных норм по управлению корпорацией, в силу выше изложенного, является стратегическим приоритетом экономической политики государства.*

Второй существенный вопрос. Понимание корпоративного права как внутриорганизационного или внутрифирменного и, таким образом, распространяющегося на все организационно-правовые формы предпринимательской деятельности, по нашему мнению, не является продуктивным. Но вместе с тем корпоративное право не сводится, конечно, только к акционерным организациям, хотя этот признак является для него определяющим. Что же может являться объектом корпоративного права?

Следует сразу заметить, что *главным объектом корпоративного права должна выступать та часть системы регулярного предпринимательства, которая связана с акционерными предприятиями.* Каждое государство законодательно определяет, что

в предпринимательской деятельности среди различных форм хозяйственных обществ относится к акционерным предприятиям. Так, Закон Украины "О хозяйственных обществах" в ст.ст. 24, 25 определяет, что "акционерным признается общество, имеющее уставный фонд, разделенный на определенное количество акций равной номинальной стоимости, и несущее ответственность по обязательствам только имуществом общества. Акционеры отвечают по обязательствам общества только в пределах принадлежащих им акций". И далее, "к акционерным обществам относятся: открытое акционерное общество, акции которого могут распространяться путем открытой подписки и купли-продажи на биржах; закрытое акционерное общество, акции которого распределяются между учредителями и не могут распространяться путем подписки, покупаться и продаваться на бирже" (6). И дело не только в чистоте критериев отбора, а и в том, что определяет социально-экономическую сущность корпорации, делает ее особой формой предпринимательской деятельности с особым стратегическим приоритетом эффективности. В первую очередь, это возможности объединения часто очень большого количества вкладчиков и их увеличение на базе организации регулярных дополнительных выпусков (эмиссии) ценных бумаг — акций. Кроме этого, специфической способностью корпорации является качественное изменение возможностей менеджмента, который, управляя корпорацией реально от имени владельцев контрольного пакета акций, получает в оперативное управление капитал всех вкладчиков корпорации, значительно превышающий капитал владельцев контрольного пакета акций. Развитие процессов корпоративного самофинансирования и активизация корпоративного бизнеса в форме создания смешанных и чистых холдингов четко указывают на базовый объект корпоративного права. Им выступают корпорации — акционерные общества открытого и закрытого типа. Эта форма предпринимательской деятельности в последнее время все более приобретает социально-экономический статус универсальной модели хозяйственной организации.

Следует также отметить, что корпорация с созданием юридического лица выступает и как субъект права. Поэтому система корпоративного права, определяемая государством, рассматривает акционерные общества в качестве объекта этого права. В то же время акционерное общество, выступая в качестве создателя и проводника внутриорганизационных норм поведения в процессе осуществления уставной деятельности, само является творцом "внутриорганизационного (внутрифирменного) права". Причем в рамках внутриорганизационного права могут использоваться различные правовые нормы, регламентирующие организационные построения предприятий не только одной акционерной формы. Особенно это характерно для открытой системы корпоративных отношений "материнская компания — дочернее предприятие" — внучатое предприятие и т.д." Другими словами, холдинговая компания может быть построена из "блоков", каждый из которых по отдельности, может представлять различные организационно-правовые формы предпринимательства. И только в этом смысле можно считать, что все предпринимательство является основным объектом корпоративного права (7).

И третий, важный, вопрос анализируемой проблемы. Система корпоративных отношений в лице современных корпораций постоянно находится в динамике, что определяется сложившимся качеством предпринимательства и остротой конкурентной борьбы. В настоящее время образ корпорации, даже международной, не всегда определяется достаточно крупными размерами, большим количеством персонала, структурой и объемом производства, широкой номенклатурой выпускаемых изделий, объемом прибыли, условиями диверсификации деятельности и др. Сегодня в мировой экономике очень продуктивно с крупными корпорациями соседствуют небольшие и очень мобильные корпоративные структуры. Характер деятельности этих новых корпораций, связанный с освоением наукоемких процессов производства, так называемых "высоких технологий", требует высокого уровня концентрации производства и капитала и, в особенности, интеллектуальных че-

ловеческих ресурсов по целому ряду различных профессий. Определяющую роль играет здесь качество результирующей работы группы менеджмента корпорации. Хотя многие такие корпорации, по старым меркам, могли бы относиться к системе малого и среднего бизнеса. В связи с этим многие крупные корпорации модифицируют варианты норм внутриорганизационного права в сторону освоения опыта так называемых индивидуалистских организаций, которые ранее просто выступали яркой противоположностью корпорации (см. схему на стр.224-225).

Основные характеристики корпоративной и индивидуалистской организации (8)

Корпоративная организация	Индивидуалистская организация
Объединение людей через их разделение по социальному и профессиональному критериям	Свободное, открытое и добровольное объединение людей
Монополизация и стандартизация деятельности организации	Сочетание конкуренции и кооперации в деятельности членов и групп в организации
Доминируют иерархические властные структуры. Интересы согласовываются лидерами	Господствует принцип увязки интересов всех членов в рамках процесса участия
Создается и поддерживается дефицит возможностей и ресурсов с их централизованным распределением	Обеспечивается поиск возможностей и дополнительных ресурсов, поддерживаемый руководством
Субъект интереса — группа, коллектив или вся организация	Субъект интереса — личность
Организация отвечает за человека	Человек отвечает сам за себя
Суверенитет организации Свобода для организации	Суверенитет личности Свобода для личности

Корпоративная организация	Индивидуалистская организация
Принцип большинства или старшинства в принятии решений	Принцип меньшинства или право вето в принятии решений
Интересы производства определяют интересы воспроизводства самого человека	Интересы производства определяются интересами воспроизводства самого человека
Двойная мораль (личная и организации) в поведении	Общечеловеческая мораль и здравый смысл в поведении
Лояльность организации	Лояльность личности
Человек для работы	Работа для человека

Можно предположить, что распространение одного или другого типа организации или развитие процессов их интеграции в значительной степени определяет эффективность социально-экономической системы в целом. Для корпоративной организации объективно необходимое использование элементов индивидуалистской организационной культуры несомненно способствует развитию ее потенциала. При этом обеспечивается конкурентоспособность корпорации в условиях становления предпринимательской экономики и информационного общества. В целом же трансформация экономики посредством развития процессов интеграции явление более предпочтительное в жизни общества, нежели выбор крайних позиций. В этом смысле справедливо вспомнить управленческую мудрость, что умный и образованный менеджер любит золотую середину и набор различных вариантов решений, а профессиональный невежда — крайности и типовую форму принятия управленческого решения. А поскольку система управления — это разряд сложных систем, поэтому одновариантность и крайности не только нежелательны, но и вредны в практике управления организацией. Следовательно, система корпоративного

права должна нести в себе как четкие и даже жесткие правовые нормы, так и давать возможность генерировать инновационные формы и методы управления корпорацией.

Таким образом, определяя признаки системы корпоративного права, необходимо отметить следующее.

1. Корпоративное право представляет собой специфическую систему внутриорганизационных норм, регулирующих различные стороны деятельности корпорации (акционерного общества). По своей природе эти нормы близки к административно-правовым, финансово-правовым, трудовым и гражданско-правовым нормам, а также правовым нормам, регулирующим информационное пространство корпорации.

2. В состав системы корпоративного права входят нормы, которые определяют общий характер поведения всех коммерческих и некоммерческих организационных структур.

3. Корпоративные нормы обязательны для всех членов корпорации вне зависимости от отношения к ним отдельных ее членов. При этом они должны не только стимулировать определенную организационно-правовую культуру поведения членов корпорации, но и максимально отражать их организационные, культурные и профессиональные приоритеты.

4. Корпоративные нормы, как правило, выражаются письменно и формой их закрепления служат корпоративные акты. Иерархическая структура управления и различные ее уровни определяют юридическую силу корпоративных актов. В корпорации вся система управления разделена на законодательный уровень управления (общее собрание акционеров, совет акционерного общества) и исполнительный уровень управления (правление или совет директоров и другие исполнительные органы вниз по скалярной цепи управления корпорацией). Эффективность корпоративных актов будет зависеть от качества распределения управленческих полномочий по уровням иерархической системы управления (9).

5. Корпоративные нормы создаются корпорацией и выражают волю, в первую очередь, акционеров (особенно тех, кто вла-

деет контрольным пакетом акций), а затем уже группы менеджмента и всех сотрудников корпорации (10).

6. Выполнение корпоративных норм обеспечивается системой принуждения в случае их нарушения. Реализуется это посредством установленных санкций, предусмотренных в корпоративных актах акционерного общества. При недостаточности средств члены корпорации могут обращаться в судебные органы. Инициатива здесь может поступать как от органов управления корпорацией, так и от отдельных ее членов (акционеров, сотрудников).

7. Следует также учитывать, что не всякое объединение людей под эгидой общих целей создает корпорацию в обсуждаемом здесь смысле слова. Но только корпорация создает корпоративные нормы и выступает базовым объектом корпоративного права.

Экономика Украины находится сейчас в сложном положении. Одна из главных причин, из-за которой постоянно генерируются негативные явления, связана с *кризисом формирования организационных структур и кадрового обеспечения системы управления экономикой*. Поэтому важным стратегическим направлением выхода системы управления из кризисного состояния является активная подготовка и переподготовка управленческих кадров, в том числе на основе овладения ими знаниями в области корпоративного права и управления. Именно тщательная селекция управленческих кадров с учетом их профессионализма и знаний может обеспечить серьезный сдвиг в повышении эффективности организации управленческой деятельности. Сегодня это является национальным приоритетом Украины. Причем фактическая реализация этого приоритета должна опираться на понимание роли и социальной значимости права, в том числе корпоративного, нормы которого обеспечивают выявление, согласование и определение возможностей осуществления потребностей и интересов различных субъектов предпринимательской деятельности, включая корпоративные структуры — закрытые и открытые акционерные общества.

Литература

1. См.: Звіт про людський розвиток України. — К.: ПРООН, 1996. — С. 16.
2. Економічна реформа: Антологія. Т.3. Проект Економічної реформи в Україні. — К., 1995. — С. 52.
3. Там же. С. 53.
4. См.: Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества правовое регулирование внутрифирменной деятельности. — М.: Издательская группа ИНФРА — М — КОДЕКС, 1995. Корпоративное управление. Владелец, директора и наемные работники акционерного общества. — М.: Джон Уайли энд Санз, 1996; — Портфель приватизации и инвестирования. — М.: СОМИНТЭК, 1992; Корпоративное управление в переходных экономиках. Инсайдерский контроль и роль банков. / Под ред. М. Аоки и Х.К. Кима. — СПб.: Лениздат, 1997.
5. См.: Альбрехт У., Венц Дж., Уильямс Т. Мошенничество. Луч света на темные стороны бизнеса. — СПб: Питер Пресс, 1996; Тайники для миллионов. — М.: Прогресс, 1989.
6. Справочник предпринимателя Украины. — М.: Луч, 1993. — С. 69; Збірник типових документів з питань приватизації в Україні. — К.: Юрид.вид. "Руська правда", 1996.
7. См.: Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. — М., 1995. — С. 14.
8. См.: Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. К.: Высш. шк., 1994. — С. 172-173.
9. См.: Збірник типових документів з питань приватизації в Україні. — К., 1996. — С. 340—416; Корпоративне управління. — М., 1996. — С. 163-202.
10. См., например: Корпоративное управление. — С. 212-219.