

© 2011 г. М.В. Самосудов
УДК 330

БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ КОРПОРАЦИИ

Одна из ключевых задач науки в области экономики и управления народным хозяйством – сформировать теоретическую базу для такого управления корпоративными системами (КС), которая будет способна обеспечить устойчивое функционирование и развитие корпораций. Результаты же деятельности компаний показывают, что в настоящее время эта задача не решена надлежащим образом.

Как отмечает Г.Б. Клейнер, «... почти половина российских промышленных предприятий – 43,2% – считают свое положение нестабильным, 14,4% – тяжелым, 38,7% – устойчивым и лишь 2,7% находятся на подъеме» [1, с. 16]. Газета «Ведомости», ссылаясь на мнение С.В. Чемезова, отмечает, что «состояние лишь 36% стратегических организаций ВПК можно признать устойчивым, а около 30% имеют признаки банкротства» [2]. События на финансовых рынках в 2007-2009 гг. показали неготовность менеджеров прогнозировать возникновение кризисов в корпоративных системах. Это косвенно подтверждает статистика работы арбитражных судов России, которая показывает, что количество банкротств увеличивается [3]: 2008 г. – 13 916 решений о банкротстве, 2009 г. – 15 473, 2010 г. – 16 009. Не лучшее положение с устойчивостью наблюдается и в малом бизнесе – «только около 10% малых предприятий работает более 10 лет, 25% малых предприятий работает более 5 лет и более 15 лет – менее 1%, остальные закрылись» [4, с. 3].

Устойчивость компаний непосредственно связана с балансом интересов участников корпоративных отношений (или стейкхолдеров). В той или иной мере, это отмечают практически все ведущие специалисты. Соответственно, управление устойчивостью компании связано с управлением баланса интере-

сов, как за счет обеспечения соответствующего распределения ресурсов корпорации, так и за счет управления ожиданиями участников. Исследование факторов устойчивости традиционно используемыми в науке об управлении экономическими системами методами, существенно затруднено: эксперимент практически невозможен, практически невозможным является и формирование статистически значимой информационной базы для анализа методами статистики – для этого необходимо в течение длительного времени фиксировать большое количество информации во множестве компаний, чтобы в дальнейшем иметь возможность выявить факторы, приведшие к прекращению функционирования ряда компаний из числа наблюдаемых. Причем, число прекративших деятельность компаний за период должно быть достаточно большим, чтобы сделать адекватные выводы. Но создание такой информационной базы представляется практически невозможным. Поэтому наиболее целесообразно осуществлять решение такой задачи методом моделирования корпоративной системы и исследования моделей на предмет выявления условий их устойчивости. Для этого может быть использован аппарат теории корпоративного взаимодействия.

Предметом теории корпоративного взаимодействия [5, 6] является взаимодействие субъектов в корпоративной системе в процессе обмена ресурсами. Она отличается точностью понятийного аппарата, оперирует формальными зависимостями. То есть, аппарат теории позволяет формализовать воздействие факторов, влияющих на поведение субъектов, процесс их взаимодействия и, как следствие, формировать модели, которые могут быть использованы в процессе анализа и управления корпоративной системой. Для примера, подтверждающего возможность использования аппарата теории корпоративного взаимодействия для формального анализа корпоративной системы, рассмотрим влияние на устойчивость корпорации такого фактора, как баланс интересов. Для этого сформулируем и докажем следующую теорему: *несоблюдение баланса интересов в сбалансированной оптимальной корпоративной системе приводит к ее прекращению при наличии дефицитных ресурсов.*

Примечания:

Условие сбалансированности и оптимальности системы означает, что в системе участвуют только необходимые участники корпоративных отношений и нет запасов ресурсов.

Необходимость участников корпоративных отношений определяется необходимостью в ресурсах, которыми владеет участник.

Для начала, введем следующие термины (табл. 1).

Таблица 1

Термин	Обозначение	Значение
Система	$\Omega(g; R; t)$	Набор ресурсов, необходимый и достаточный для реализации заданной целевой функции.
Социальная система	$\Omega(g, R(Q), t)$	Система, в которой используются ресурсы, неотъемлемые от человека в существующих условиях.
Корпоративная система (КС)	-	Социальная система, ЦФ которой и условия функционирования определяют необходимость учета интересов УКО.
Ресурс	R, r_n	Материальный или нематериальный феномен, в отношении которого [у субъекта анализа] имеется информация о том, как его использовать для реализации ЦФ.
Целевая функция системы(ЦФ)	g	Действие (работа, процесс), для осуществления которого предназначена система [с точки зрения субъекта анализа или субъекта управления].
Множество возможных ЦФ	$G(R)$	Множество целевых функций, которые могут быть реализованы с помощью рассматриваемого набора ресурсов (элементов).
Системная устойчивость (надежность)	-	Свойство системы сохранять целостность (то есть, возможность реализации ЦФ) при изменении условий функционирования и/или отдельных параметров.
Участник корпоративных отношений (УКО)	q_j	Юридическое или физическое лицо, имеющее возможность оказать влияние на распределение ресурсов корпорации вследствие участия в ее ресурсной базе или институциональных особенностей системы.

Термин	Обозначение	Значение
Выгоды УКО	i_{nj}	Ресурсы n -вида, получаемые j -м УКО в результате распределения ресурсов компании.
Активность (ресурсная)	$a_j^{pec.}$	Характеристика состояния УКО, определяющая, какую долю подконтрольных ему ресурсов человек направляет на изменение распределения ресурсов системы.
Активность системная	a_j	Характеристика УКО в рассматриваемой КС, определяющая долю управляющей информации, которую получает субъект, осуществляющий распределение ресурсов, от рассматриваемого УКО.
Корпоративное управление (КУ)	-	Действия УКО, направленные на реализацию влияния на процесс распределения ресурсов, на достижение нужного ему распределения ресурсов.
Векторное поведение УКО	$B_j(O_j)$	Характеристика субъекта корпоративных отношений, определяющая вероятность совершения им действия из множества обусловленных действий, являющегося базисом вектора поведения.

Кроме того, отметим, что теория корпоративного взаимодействия опирается на ряд аксиом, допущений и принципов [5], часть из которых имеет значение для данной работы:

1. Принцип локальной рациональности: Человек принимает рациональное решение на основании субъективных оценок затрат ресурсов на совершение действия и возможных выгод от совершения действия.

2. Принцип неудовлетворенной активности: Человек активен¹, если неудовлетворен получаемыми от взаимодействия в корпоративной системе выгодами.

Итак, рассмотрим доказательство теоремы.

¹Следует обратить внимание, что речь идет именно об активности как участника корпоративных отношений. В отличие от «бытового» понимания активности, это предполагает формирование информации, влияющей на распределение ресурсов. Подробнее – см. в [7, 5].

Рассмотрим корпоративную систему $\Omega(g, R(Q), t)$. По условию, все участники корпоративных отношений – ключевые. Баланс интересов – состояние системы, при котором выполняется условие:

$$i_{ож. j}(t) \leq i_j(t) \quad (1)$$

где: $i_{ож. j}(t)$ и $i_j(t)$ – ожидаемые и получаемые УКО выгоды, соответственно.

Пусть, в момент t_x нарушается условие (1) для j -го УКО:

$$i_{ож. j}(t) > i_j(t), t > t_x$$

Тогда, как показано в [7], вследствие принципа неудовлетворенной активности, активность этого субъекта отношений изменится в соответствии с (2):

$$a_j^{pec}(t) \left\{ \begin{array}{l} \left(1 - \frac{i(t)}{i_{ож. j}(t)} \right)^{\gamma_j}, \text{ если } p_{вл. j} > p_{вл. j \text{ порог.}} \\ - \left(1 - \frac{i(t)}{i_{ож. j}(t)} \right)^{\gamma_j}, \text{ если } p_{вл. j} < p_{вл. j \text{ порог.}} \end{array} \right. \quad (2)$$

где: $p_{вл. j \text{ порог.}}$ – субъективно оцениваемая вероятность осуществления влияния на процесс распределения ресурсов в данной КС, ниже которой усилия не имеют смысла;

$p_{вл. j}$ – субъективно оцениваемая вероятность осуществления влияния на процесс распределения ресурсов;

γ_j – коэффициент нелинейности (зависит от особенностей j -го УКО).

Рассмотрим эволюцию системы поочередно в первом и втором случае.

Начнем со второго – когда активность УКО менее 0. То есть, активность направлена на выход из корпоративной системы. Точнее, на вход в другую систему, где, по мнению участника, он может получить соответствующие выгоды. Предположим, в какой-то момент его субъективные оценки выгоды взаимодействия с альтернативными корпоративными системами превысили оценку выгоды взаимодействия с рассматриваемой системой:

$$i_{ож. j}(t > t_x) < i_{ож. j \text{ альт.}}(t > t_x)$$

В соответствие с принципом локальной рациональности, УКО принимает решение выйти из рассматриваемой КС и, как следствие, она лишается части ресурсов:

$$R(t > t_x) = R(t < t_x) - r_j < R(t < t_x)$$

Тогда ресурсная база не позволит реализовать ЦФ системы:

$$R(Q(t > t_x)): g \notin G(R(t > t_x))$$

Но, по определению, система существует, если ее ресурсная база позволяет реализовать ЦФ (подробнее – см. [5]). Таким образом, в случае выхода УКО, система прекращается.

То есть, при нарушении баланса, если УКО оценивает возможность повлиять на распределение ресурсов менее критического значения, система прекращается.

Если субъективная оценка возможности влияния более критического значения, то активность УКО больше нуля: $1 \geq a_\varphi > 0$. Соответственно, изменяется информация, поступающая к лицу, принимающему решения о распределении ресурсов корпоративной системы, от этого УКО. Здесь возможны два варианта:

1. УКО верно рассчитал информационный поток, воздействующий на лицо, принимающее решение о распределении ресурсов, и его действия привели к перераспределению ресурсов в его пользу.

2. Действия УКО не изменили распределение ресурсов.

Используем аксиому: Любое действие требует затрат ресурсов.

Соответственно, совершение действия изменяет ожидаемые УКО выгоды. Тогда ожидаемые выгоды после совершения действий в момент t_x , направленных на перераспределение ресурсов, больше ожидаемых выгод до момента совершения таких действий:

$$i_{ож.ж}(t > t_x) > i_{ож.ж}(t < t_x)$$

Таким образом, совершение субъектом действий, направленных на перераспределение ресурсов, приводит к изменению его ожиданий от взаимодействия с данной корпоративной системой. Кроме того, факт неполучения ожидаемых выгод изменяет субъективные оценки вероятности получения выгод

в рассматриваемой КС, что влияет на значение стимул-мотивов в выражении для вычисления вектора поведения УКО.

В результате осуществления таких действий возможны следующие варианты:

1. УКО добивается перераспределения ресурсов в свою пользу с учетом затрат ресурсов на осуществление КУ.

2. УКО корректирует свои ожидания, что восстанавливает баланс интересов.

3. УКО не добивается перераспределения ресурсов; изменяется его оценка возможности влияния на распределение ресурсов; активность становится меньше нуля, следовательно, развитие событий будет происходить, как описано выше.

Первый вариант сохраняет локальный баланс интересов для данного УКО, но, вследствие закона сохранения ресурсов, изменяет баланс интересов для одного или множества других участников корпоративных отношений. Это приводит к изменению их активности и, следовательно, к рассмотрению данной ситуации относительно других УКО².

В случае наличия в системе дефицитных ресурсов и, при определенных обстоятельствах, динамические свойства системы не позволят восстановить ее устойчивость и тогда система прекратится.

В связи с этим несоблюдение баланса интересов для одного из УКО (нарушение локального баланса) приводит, либо к выходу этого УКО из системы, либо к нарушению баланса интересов для других УКО. Это, в свою очередь, приведет к временному или постоянному прекращению системы.

Теорема доказана.

При наличии дефицитных ключевых ресурсов, для обеспечения устойчивости корпоративной системы необходимо, либо обеспечить сохранение локального баланса интересов для каждого из УКО, владеющего такими ресурсами; либо его восстановление в течение времени ожидания таких УКО. Следствием теоремы является следующее утверждение: интересами УКО, являющихся источником недефицитных ресурсов для рассматриваемой систе-

²Мы не рассматриваем случай, когда, вследствие неполучения выгоды, вектор поведения УКО корректируется таким образом, что происходит коррекция его ожиданий, поскольку это приводит к восстановлению или сохранению баланса интересов и, соответственно, стабилизирует систему автоматически.

мы, можно пренебречь без снижения ее устойчивости. Однако следует отметить, что данное утверждение справедливо лишь в случае, когда справедливо допущение, что субъекты взаимодействуют в условиях изоляции. Если субъекты не изолированы, то неудовлетворенные взаимодействием участники будут источником негативной информации, воздействующей на более значимых участников корпоративных отношений. Это вызовет изменение их поведения, что приведет, либо к изменению их ориентиров при оценке выгодности взаимодействия, либо к выходу из системы.

Таким образом, можно видеть, что несоблюдение баланса интересов ключевых участников корпоративных отношений неизбежно сказывается на устойчивости корпоративной системы, ставит под вопрос само существование корпорации. Аппарат теории корпоративного взаимодействия позволяет вывести на формальный уровень анализа такие факторы, влияющие на результаты деятельности корпоративной системы, как поведение участников корпоративных отношений, состояние корпоративной системы, взаимодействие участников корпоративных отношений, параметры институциональной среды. Модели, сформированные на основе аппарата теории корпоративного взаимодействия, могут быть использованы для создания имитационных моделей, позволяющих учитывать значащие факторы при принятии решений в реальных корпоративных системах. Это, в свою очередь, создает новые возможности анализа и проектирования корпоративных систем, позволяет снизить риски хозяйственной деятельности за счет повышения точности анализа и принятия решений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Клейнер Г.Б. *Менеджерская революция // Экономика и жизнь № 38 (9404). 2011.*
2. Чемезов С.: Около 30% предприятий ВПК имеют признаки банкротства // Ведомости, 25 февраля 2009 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<http://www.vedomosti.ru/newslines/news/2009/02/25/733400#ixzz1aVOrYeVB>

3. Справка о рассмотрении арбитражными судами субъектов РФ дел о несостоятельности (банкротстве) в 2006-2010 гг. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.arbitr.ru/_upimg/5B42DF668B5CAF8BD0026BF9B27E5BD7_14.pdf
4. *Кутарева Л.Г.* Методы обеспечения устойчивости развития малых предпринимательских структур в условиях экономического кризиса: Автореф. ... канд. эконом. наук: 08.00.05: СПб, 2008.
5. *Самосудов М.В.* Основы корпоративной динамики. Химки, 2007.
6. *Самосудов М.В.* Корпоративное управление: Теория корпоративного взаимодействия. М., 2006.
7. *Самосудов М.В.* К вопросу о моделировании корпоративных систем: Модель «Человек корпоративный» // Вестник университета (ГУУ). № 15. 2011.