



Перспективы и развитие корпоративного управления транснациональных корпораций

Ся Юаньцзин

студент магистратуры

Ташкентский Государственный Юридический Университет

Узбекистан, г.Ташкент

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11393429>

ARTICLE INFO

Received: 24th April 2024

Accepted: 25th May 2024

Published: 30th May 2024

KEYWORDS

транснациональные
корпорации, управление
транснациональных
корпораций, перспективы.

ABSTRACT

Изучая литературные источники данная работа глубоко исследует реформы и развитие корпоративного управления транснациональных корпораций, используя теории транснациональных компаний, теорию собственности и теорию корпоративного управления. В работе также выявляются преобразование транснациональных корпораций в условиях глобализации, структуру и механизмы управления иностранными дочерними компаниями. Данная работа способствует продвижению исследований в области транснациональных компаний, содействует реализации стратегии глобализации транснациональных корпораций и адаптации к потребностям глобального управления, обусловленным экономической глобализацией.

С начала 21 века глобальная экономика столкнулась с возможностями и вызовами, вызванными воздействием и стимулом правительственной политики, экономического роста, конкуренции, технологических изменений и социального развития, что привело к изменениям в стратегии и структуре транснациональных компаний. Страны, находящиеся на стадии встраивания в глобальные цепи добавленной стоимости, могут получить технологические и учебные возможности через повышение уровня технологической обработки и модернизации продукции, что создает толчок для развития. Поэтому развивающиеся страны и страны с переходной экономикой все больше участвуют в глобальных цепях добавленной стоимости. Транснациональные компании часто создают большую добавленную стоимость для развивающихся стран через внутреннюю торговлю. Внутренняя торговля транснациональных корпораций может принимать различные формы, такие как внутрифирменные цепочки, сети поставщиков, субподрядчики и торговля с производителями сырья.

Под руководством транснациональных корпораций мировые цепи добавленной стоимости и глобальные системы поставок тесно связывают страны мира, и транснациональные корпорации через них оптимизируют распределение ресурсов, способствуя процессу глобализации и обеспечивая взаимную выгоду для всех стран. В то же время транснациональные корпорации из развивающихся и стран с переходной экономикой сокращают разрывы в участии в цепочках добавленной стоимости и производственных цепочках по сравнению с развитыми странами. Например, в

цифровой экономике разрыв в производительности между транснациональными корпорациями из развивающихся и стран с переходной экономикой и корпорациями из развитых стран постоянно сокращается. С уменьшением числа транснациональных корпораций, занимающихся нефтепродуктами, активность в зарубежных рынках продолжает расширяться среди ведущих транснациональных корпораций из развивающихся и стран с переходной экономикой. Например, в рейтинге Global 100 крупнейших компаний в цифровой экономике заняты 14 мест, среди которых присутствуют технологические гиганты, такие как Alphabet и Amazon.

Перспективы и развитие транснациональных корпораций имеют три заметные тенденции. Во-первых, транснациональные корпорации обладают сильной адаптивной способностью к сложной институциональной среде глобальных рынков, перестраивая стратегические международные системы производства через сложные контрактные отношения с множеством сторонних поставщиков, что придает системе международного производства характер децентрализации и сетевого взаимодействия. Во-вторых, стратегия транснациональных корпораций все больше отдаляется от производственных процессов. Для снижения издержек, повышения гибкости операций и увеличения прибыли транснациональные корпорации широко используют подрядные услуги. С развитием группировки и транснационализации структуры управления транснациональных корпораций высшие руководители все больше отдаляются от реального производственного процесса. В-третьих, как субъекты международной конкуренции на рынке, транснациональные корпорации переключают свое внимание на контроль над высокотехнологичными и высокодоходными сегментами, ключевыми и высокодоходными составляющими международной системы производства, такими как технологическое развитие, разработка продукции, бренды и т. д. Во второй волне современной глобализации экономики основным двигателем роста транснациональных корпораций стало значительное увеличение инвестиций в дизайн и разработку продукции, с помощью инновационной деятельности с ограниченной предпринимательской инициативой в ограниченных сферах для адаптации к нестабильным условиям глобального рынка и создания новой стоимости.

Транснациональное управление корпорацией является результатом обобщения и высшей формой корпоративного управления. Корпоративное управление берет свое начало из разделения прав собственности, и без разделения прав собственности не возникло бы так называемых агентских проблем, следовательно, не было бы необходимости исследовать проблемы корпоративного управления, поэтому изучение любых форм корпоративного управления обязательно предполагает предварительное изучение проблем собственности. Система собственности - это законодательное, административное и обычное устройство, регулирующее получение человеком прибыли от владения имуществом и одновременно несущее связанные с этим издержки. Она является базовой экономической системой, ее способность способствовать экономическому росту и повышению эффективности объясняется четким определением прав собственности и разумным распределением четырех видов прав собственности между различными собственниками: физическими лицами, юридическими лицами и государством. Управление собственностью транснациональной корпорации - это серия трансграничных инвестиционных операций и реструктуризационных мероприятий, осуществляемых транснациональной корпорацией для поддержания и расширения своего портфеля собственности. Обычно транснациональная корпорация использует стратегии вступления и стратегии выхода для оптимизации управления собственностью в транснациональном контексте.

Механизм корпоративного управления в транснациональных компаниях включает в себя систему внутреннего управления компании. Внутреннее управление означает распределение контрольных прав между инвесторами, советом директоров и высшим руководством для обеспечения доходности инвестиций. Этот механизм воздействует непосредственно через механизмы принятия решений и выполнения внутри компании, такие как общее собрание акционеров, совет директоров и руководящий состав.

1. Совет директоров

В механизме внутреннего управления компании совет директоров избирается акционерами в качестве их представителей для осуществления надзора и контроля над менеджментом, а также для утверждения значимых решений, касающихся деятельности предприятия.

Совет директоров является механизмом корпоративного управления, защищающим интересы компании и владельцев акций. Его основная задача заключается в том, чтобы сделать интересы менеджмента и акционеров совпадающими. Однако для реализации этой функции механизм управления советом директоров должен базироваться на эффективной стратегии контроля. В рамках этого механизма оценка совета директоров деятельности менеджмента основывается на стратегической необходимости принимаемых ими решений до их реализации, а также на финансовых показателях компании после реализации этих решений. Следовательно, менеджмент несет ответственность только за результаты решений, принятых из-за возможного оправдания или некомпетентности, и способы оценки и награды совета директоров также часто являются эффективными. В контексте международного бизнеса эффективный стратегический механизм контроля совета директоров необходим как для материнской компании, так и для дочерних компаний, особенно для стратегического контроля материнской компании над дочерними компаниями на ранних этапах международной деятельности транснациональной компании.

2. Корпоративная культура

Широкое географическое распространение материнских и дочерних компаний транснациональных корпораций придает важное значение корпоративной культуре в корпоративном управлении. Корпоративная культура управления представляет собой постепенно формирующиеся в процессе функционирования акционеров, общего собрания акционеров, совета директоров и механизмов корпоративного управления представления о компании, ее целях, философии, этике, поведенческих стандартах, институциональных структурах и их практике управления.

Корпоративная культура управления влияет на транзакционные издержки функционирования системы управления и финансовые результаты компании. Основные заинтересованные стороны управления компанией обычно находятся в долгосрочных отношениях внутри одной культурной среды, и если между ними существует взаимное понимание и доверие, то формируется качественная корпоративная культура управления. Если корпоративная культура, созданная компанией, является низкого качества, и заинтересованные стороны не доверяют друг другу, каждая сторона стремится максимизировать свои интересы, что приводит к увеличению издержек на транзакции, издержек на контроль и контрольных расходов.

3. Внутренний контроль и корпоративное управление

Возникновение корпоративного управления в основном обусловлено агентско-принципальными отношениями между владельцами и управляющими, а

возникновение внутреннего контроля в основном обусловлено агентско-принципальными отношениями между управляющими и сотрудниками. Его целью является достижение ценности существования предприятия и обеспечение его эффективного и прибыльного функционирования. На первый взгляд цель корпоративного управления состоит в том, чтобы предотвратить нанесение ущерба интересам акционеров управляющими. Однако, если предприятие не приносит прибыли и не работает эффективно, то о каком ущербе интересам акционеров может идти речь? Поэтому сначала необходимо иметь здоровую структуру корпоративного управления, чтобы обеспечить эффективное функционирование предприятия, достижение хороших результатов и защиту интересов всех заинтересованных сторон, а также максимизацию интересов акционеров. Таким образом, как корпоративное управление, так и внутренний контроль подчиняются достижению целей предприятия.

Транснациональные корпорации контролируют советы директоров своих зарубежных дочерних компаний. Для некоторых дочерних компаний с крупным объемом инвестиций материнская компания курирует совет директоров. Некоторые ключевые решения, такие как увеличение или уменьшение капитала, назначение или отставка высших руководителей и выбор рынков сбыта продукции, в основном принимаются материнской компанией, что проявляется особенно ярко в случае полностью контролируемых предприятий. Роль совета директоров дочерней компании заключается в осуществлении и выполнении решений материнской компании и ответственности перед ней, а также подчинении контролю со стороны материнской компании, которая имеет право заменять некомпетентных директоров.

В материнской компании надзор осуществляется собранием акционеров, тогда как в зарубежных дочерних компаниях контроль за советом директоров в основном осуществляется со стороны внешней материнской компании, а затем – внутренними директорами дочерних компаний между собой. Роль совета директоров ограничена, и настоящим центром власти является совет директоров материнской компании, который принимает ключевые решения относительно дочерних компаний. Хотя советы директоров в совместных предприятиях обычно создаются, и они могут независимо выполнять определенные функции, их деятельность по-прежнему подвержена контролю материнской компании и полностью отражает бизнес-интересы своих родительских компаний.

Одним из наиболее эффективных способов контроля, применяемых материнской компанией к дочерней, является механизм назначения руководителей. Процесс назначения генерального директора дочерней компании проводится очень строго, даже если материнская компания является семейным предприятием, где решения о назначениях в значительной степени подвержены эмоциональным аспектам и связаны с семейными узами, генеральный директор проходит длительный процесс оценки перед тем, как окончательно назначиться на должность. После того как генеральный директор назначен, он обладает полной властью, и, обычно, заместителей генерального директора и руководителей отделов также назначает он. Обычно генеральный директор меняется каждые три года, чтобы предотвратить застой в управлении и избежать привилегий, гарантировать, что в компании будет новая кровь и динамика, а также обеспечить легкость контроля. Механизм назначения руководителей является ключевым элементом во внешнем управлении зарубежными предприятиями, именно через этот механизм материнская компания осуществляет сильное воздействие на дочерние компании.

В общем случае, в предприятиях с неполным механизмом стимулирования из-за того, что руководители не несут полной ответственности за убытки, возникающие в

результате неудач управления, они могут принимать меры, такие как слабо выполнение обязанностей или уход на другую работу, чтобы справиться с этим недостаточным механизмом стимулирования. Поэтому для руководителей дочерних компаний необходимо разработать эффективный механизм стимулирования, совершенствуя его в части стимулирования и прибыльного характера.

Во-первых, с точки зрения стимулирования, чтобы предотвратить неконтролируемость материнской компании в управлении дочерними компаниями, материнская компания должна уделять больше внимания оценке высшего руководства дочерних компаний. При назначении важных руководителей для дочерних компаний следует тщательно оценивать их мотивацию, чтобы обеспечить соответствие их мотивации и механизму стимулирования компании, что снижает стоимость неудач при работе персонала за рубежом. В то же время материнская компания должна делегировать главное управление дочерним компаниям, чтобы дочерние компании могли иметь больше остаточного контроля в соответствии с международной экономической средой, что позволяет дочерним компаниям проводить стимулирование через назначение своих высших руководителей. Во-вторых, в части прибыльного стимулирования, в сущности, это эффективная система вознаграждения. Поскольку компания осуществляет международные операции, уровень заработной платы и ожидания по вознаграждению отличаются в разных странах, поэтому трудно разработать единую международную систему оплаты труда. Материнская компания должна разрабатывать различные политики компенсации для различных дочерних компаний, учитывая условия проживания, личные доходы и налоги на доходы в разных странах, например, принимая меры по локализации оплаты труда, т.е. в начале работы за рубежом важным управленческим работникам может быть выплачена заработная плата ниже стандарта страны, в которой они работают, но через несколько лет им должны быть выплачены заработные платы согласно местным рыночным ценам на труд. По вопросу структуры акционеров, в зависимости от размера предприятия и возможностей выплаты сотрудников, важные управленческие работники могут владеть частью акций компании, превращая их в акционеров дочерней компании, что позволяет иметь равенство остаточного контроля и права на остаточное получение и также снижает агентские издержки.

В связи с тем, что в странах, где осуществляются зарубежные инвестиции, существуют различия в языке, культуре, этнической психологии, законодательстве и других факторах по сравнению с внутренними условиями, внутренним материнским компаниям часто трудно полностью оценить ситуацию с зарубежными операциями, степень усилий менеджмента и принятые решения, что неизбежно увеличивает затраты на контроль над деятельностью дочерних компаний. Внутренние механизмы, так как некоторые материнские компании сами еще не создали эффективную корпоративную структуру, зачастую обеспечивают лишь слабый контроль за зарубежными дочерними компаниями, и их советы директоров фактически находятся в состоянии потери контроля, поэтому международные корпорации обязаны усилить совершенствование механизмов внутреннего контроля у материнских компаний в стране. Кроме того, стоит также обратить внимание на усиление внешнего контроля. Правительство государства может создать ряд контрольных органов для этих международных корпораций, таких как учреждение зарубежных финансовых контрольных органов, периодическая проверка управленческих счетов зарубежных предприятий на предмет их законной деятельности; кроме того, правительство может предоставить зарубежным предприятиям помощь в правовых, информационных и консультационных вопросах принятия решений, а также использовать методы отраслевого регулирования, делегируя контрольные функции посредническим

органам, таким как ассоциации бухгалтеров, адвокатов и т. д.

Финансовый механизм включает в себя финансовые решения, финансовый контроль, а также сохранение и обработку бухгалтерских документов, при этом финансовый контроль является наиболее важным. Учитывая, что система финансового аудита является важным средством обеспечения сохранности активов и прибыли группы компаний и важным показателем оценки управленческой деятельности менеджера, в рамках всего механизма контроля над дочерними компаниями также необходимо обратить внимание на эффективное построение системы финансового аудита. Материнская компания в процессе управления дочерними компаниями должна установить единые и солидные финансово-бухгалтерские структуры, чтобы обеспечить единые подходы к бухгалтерскому учету, финансовым показателям и т. д., что обеспечит возможность проверки в любое время. Обычно материнская компания международного концерна ежегодно нанимает известные международные аудиторские фирмы для периодической проверки финансовой отчетности зарубежных компаний, чтобы избежать мошенничества и искажения финансовой отчетности зарубежных компаний.

Связанная с финансовым механизмом, система раскрытия информации также является важным аспектом. Конечно, раскрытие информации не ограничивается только финансовой отчетностью, оно также должно включать информацию о стратегических решениях и корректировках, кадровых изменениях и введении и изменениях связанных систем. Прозрачность информации является основным условием решения проблемы агентства в компании, поэтому международные корпорации должны на основе особенностей своей организационной структуры создать эффективные каналы связи и механизмы передачи информации, чтобы обеспечить своевременную и достоверную передачу информации.

Результаты теоретических исследований показывают, что внутренний контроль является гарантией достижения целей корпоративного управления, эффективный внутренний контроль способствует повышению эффективности корпоративного управления. При объединении корпоративного управления и внутреннего контроля можно эффективно снизить издержки, связанные с обратным отбором и моральными рисками, возникающими из-за агентских проблем. Корпоративное управление, как инструмент организации предприятия, имеет внутреннюю связь с внутренним контролем, который является инструментом финансового надзора предприятия. Эффективная и полная система внутреннего контроля помогает исполнителям обязанностей выполнять свои обязанности, достигать целей корпоративного управления и повышать эффективность корпоративного управления. Установка и совершенствование внутрикорпоративного контроля критически важно, поскольку это позволяет контролировать уровень внутреннего контроля и стабилизировать корпоративное управление в целом. В то же время в процессе международного бизнеса, из-за различий в социально-экономической культуре, правовых нормах, бухгалтерской политике и так далее, компании, занимающиеся транснациональным бизнесом, сталкиваются с более сложной средой. Поэтому для того чтобы выиграть на конкурентной международной арене, компании, занимающиеся транснациональным бизнесом, должны непрерывно способствовать интеграции с хозяйствующими субъектами.

Литература:

1. Брилка М.С. Транснациональные компании: сущность, роль, в современной мировой экономике, основные стратегии развития // Человеческий капитал. 2014. № 8 (68). С.

43-48.

2. Чубирко А.А., Растопчина Ю.Л. Влияние транснациональных корпораций на развитие мировой инновационной деятельности: материалы международной научно – практической конференции, Белгород, 21 апреля 2016 г. Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2016. С. 250-253.

3.. Егоров И.А. Роль транснациональных компаний и государств в процессе глобализации мировой экономики // Внешнеэкон. бюл. 2003. № 8.

4. Ливенцев Н.Н. Международные экономические отношения. – М.: Проспект, 2005.

5. Орешкин, В. А. Трансграничные перемещения прямых иностранных инвестиций - итоги первого десятилетия XXI века / В. А. Орешкин // Российский внешнеэкономический вестник. – 2012. – № 3. – С. 9–14.

