

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАЦИЕЙ

© 2020 Никулин Иван Григорьевич\*

магистрант

Самарский государственный экономический университет

E-mail: ivanni95@gmail.com

**Ключевые слова:** единоличный исполнительный орган, генеральный директор, корпоративное право, управление организацией, директор, совет директоров.

Статья посвящена актуальным правовым вопросам управления корпоративной организацией. Выделены основные типы неправильного управления и пути решения проблем управления корпорацией.

В сравнении с успешными западными экономическими системами рыночные отношения в Российской Федерации довольно "молоды", соответственно через несколько лет мы вполне можем ожидать высоких темпов их развития. Положительный опыт зарубежных стран в некоторых сферах предпринимательской деятельности и сейчас перенимается в "бизнес-среде".

Особое место в достижении успехов российской экономики играет руководство корпораций. Именно от компетентного, разумного, современного руководителя или группы лиц, руководящих компанией, зависит дальнейшая судьба корпорации.

К сожалению, "у руля" оказываются далеко не всегда компетентные руководители, либо не желающие идти в ногу вместе с компанией и мировой экономикой. Часто складывается такая ситуация, как наследственность мест. Эта ситуация относится, как и обычным работникам, так и к руководству. Она не всегда вредит корпорации и иногда даже идет ей на пользу, например, когда на смену отцу приходит сын со свежим взглядом на управление компанией, вводя различные новшества, таким образом повышая эффективность предприятия.

Однако часто на смену приходят некомпетентные люди, приводя некогда успешную компанию к убыткам и зачастую даже к банкротству. Решением этой проблемы может выступать введение запрета на прием на работу в корпорацию близких родственников руководителя, либо не допуск их на руководящие должности и невозможности в дальнейшем становиться единоличным исполнительным органом или входить в коллегиальный орган. Данная тенденция уже применяется на практике во многих крупных российских корпорациях (например, в крупных нефтегазодобывающих компаниях в Российской Федерации). На наш взгляд, эта мера является все же довольно жесткой.

В качестве более мягкой и действенной альтернативы можно предложить обязательную аттестацию претендентов на руководящую должность (за исключением случаев, когда генеральный директор или член правления является еще и учредителем корпорации). Так,

---

\* Научный руководитель - Шпанагель Федор Федорович, кандидат юридических наук, доцент.

руководитель корпорации должен будет обязательно разбираться в специфике производства, иметь познания в базовых экономических и юридических вопросах. Также, например, можно установить возрастной и "опытный" ценз (имеется ввиду наличие достаточного опыта работы в аналогичном производстве). Данную тенденцию можно закрепить в локальных документах корпорации, а целесообразнее всего на законодательном уровне (закрепить данные нормы в федеральных законах "Об акционерных обществах" и "Об обществах с ограниченной ответственностью").

Вторым вопросом темы является проблема "устаревшего руководства". Очень часто встречаются корпорации, которыми руководят люди "застрявшие в прошлом". Так, человек или группа людей, долгое время руководивших предприятием при советской эпохе и плановой экономике, не желают принимать новое в управлении компанией, изменяться с ней и идти в ногу со временем, просто действуя на отработанных за долгое время и устаревших принципах руководства предприятием.

Такому стилю управления часто сопутствуют чересчур жесткая субординация, отдаляющая руководство от подчиненных, участников (акционеров) корпорации. Этот стиль руководства часто приводит к таким же последствиям, что и описанные выше. Также достаточно часто встречаются руководители, "застрявшие" в более поздней эпохе, которые также не хотят изменять свой стиль управления, привыкшим вести бизнес не очень честным и законным путем и так же решать возникающие проблемы. Второму типу также присущи "втягивание" компании в сомнительные авантюры и наличие недобросовестных контрагентов.

Как первому, так и второму типу в качестве решения проблемы можно предложить установление как на локальном уровне в корпорациях, так и на законодательном уровне, возрастного ценза (в данном случае, наоборот, ограничить допустимый предельный возраст для лиц, занимающих руководящие должности). Достаточно эффективное решение проблемы, связанной со вторым типом (отчасти и с первым) уже применяется - это обязанность руководителя действовать добросовестно и разумно, закрепленная в ст. 44 ГК РФ<sup>1</sup>. Также дополнительным способом, может выступать ужесточение проверки и требований к кандидату на замещение руководящей должности.<sup>2</sup>

Необходимо также предусмотреть на законодательном уровне обязательную аттестацию и аккредитацию лиц, замещающих высшие руководящие должности в одной и той же корпорации на протяжении более пяти лет, не менее чем раз в три года.

Немного отступая от темы и применимо ко всем корпорациям и типам руководителей, можно сказать, что вообще очень важную роль играют корпоративная внутренняя политика. Личные взаимоотношения руководства, сотрудников, акционеров, их отношение к корпорации, личности каждого индивида, производимой продукции или оказываемым услугам, иначе говоря, - заинтересованности в производстве и взаимоуважении, что является залогом успеха корпорации. В качестве примера можно привести публичную компанию (организационно правовая форма в Японии, аналог российского акционерного общества) "Тойота".<sup>3</sup> В ней сущность корпоративной политики заключается в построение так называемого "семейного общества". В нем каждый заинтересован в результате своего труда и компании; все сотрудники, руководство компании находятся в дружеских отношениях (в том числе и члены их семей), нет "тщеславия" руководства; каждый относится с уважением к потребителю и вообще к окружению. В итоге довольны остаются все:

руководство, работники, потребители, в результате чего достигаются постоянное развитие и успех корпорации, которые в прямой пропорциональности порождают постоянный рост стоимости акций.

В Российской Федерации пока рано говорить о массовости такой культуре управления производством. Пока нас очень сильно тормозят такие факторы как незаинтересованность в результатах производства, своеобразные отношения с руководством, не нацеленность на результат, халатное отношение к потребителю, неравноправие акционеров.

Естественно, еще одним очень важным фактором, даже основополагающим, является само желание руководства развиваться - посещением различных курсов повышения квалификации, тренингов, семинаров, получение дополнительного образования и т.п.

Подводя итоги исследованию, можно сделать следующие выводы о необходимых мерах повышения эффективности управления корпоративной организацией, включая акционерные общества:

- 1) введение определенных цензов на замещение высших руководящих должностей;
- 2) недопущение "этического конфликта" путем запрета замещения руководящей должности лицам, являющимся близкими родственниками предыдущего руководителя;
- 3) введение дополнительных проверок на предмет "благонадежности" кандидатов на замещение руководящей должности;
- 4) проведение аттестаций и аккредитаций кандидатов на замещение руководящих должностей и лиц, замещающих эти должности свыше 5 лет;
- 5) повышение общей культуры производства, "культуры участия" в корпорациях;
- 6) личная заинтересованность в собственном развитии и развитии компании;

Данные проблемы нельзя оставлять без внимания, и они нуждаются в тщательной проработке.

---

<sup>1</sup> Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть первая: Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>2</sup> Емельянов В. И. Разумность, добросовестность, незлоупотребление гражданскими правами. - М., "Лекс-Книга" 2002.

<sup>3</sup> Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства: Пер. с англ./Под ред. В. Болтрукевича. - М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006.

## ACTUAL LEGAL PROBLEMS OF CORPORATE GOVERNANCE

© 2020 Nikulin Ivan Grigorevich  
Undergraduate  
Samara State University of Economics  
E-mail: ivanni95@gmail.com

**Keywords:** sole executive body, general director, corporate law, organization management, director, management, board of directors.

The article is devoted to current legal issues of corporate organization management. The main types of mismanagement and ways to solve the problems of corporate governance are highlighted.