

image not found or type unknown



Статья посвящена оценке эффективности стратегии интегрированных корпоративных структур.

Объектом исследования в статье является корпоративная стратегия.

Предметом исследования в статье выступает корпоративное управление.

Цель состоит в исследовании формирования корпоративных стратегии интегрированных корпоративных структур.

Автором решены следующие задачи: определено понятие корпоративной стратегии, исследованы особенности корпоративного управления, определены подходы в оценке эффективности.

Выводы заключаются в том, что развитие интегрированной корпоративной структуры ввиду масштабов и сложности ее деятельности требует долгосрочного стратегического планирования. В большинстве интегрированных корпораций создаются крупные аналитические департаменты, исследуются целые группы ключевых макроэкономических индикаторов, составляются планы на 10-15 и даже более лет.

Практика показывает, что без наличия эффективных механизмов корпоративного управления, обеспечивающих разработку и имплементацию стратегии, интегрированная корпоративная структура не сможет качественно развиваться и противостоять внешним и внутренним вызовам. Отсюда вытекает важность рассмотрения видов корпоративных стратегий и подходов к оценке их эффективности.

Корпорация представляет собой особую форму организации предпринимательской деятельности, отвечающую основным признакам корпоративной идентичности. Основными признаками корпораций являются: долевая собственность на акционерный капитал; юридическая самостоятельность; ограниченный характер ответственности инвесторов; централизованный менеджмент; право свободной трансформации своего участия. Это означает, что собственниками (владельцами) корпорации выступают акционеры, разделившие между собой акции компании.

Степень их ответственности по обязательствам корпорации ограничена размерами капитала, вложенного в акции компании. Сама же корпорация обладает полной юридической самостоятельностью и продолжает существовать вне зависимости от выбывающих собственников.

Управление корпоративными структурами сосредоточено в руках профессионалов – менеджеров, которые являются наемными работниками, подконтрольны и подотчетны собственникам. Собственники акционерного капитала вправе самостоятельно распоряжаться принадлежащими им акциями. На практике корпоративные структуры чаще всего функционируют в форме акционерных обществ публичного и непубличного типа.

Функционирование корпораций неразрывно связано с необходимостью обеспечения профессионального руководства их деятельностью, то есть организацией управленческого процесса.

Управление развития корпоративных структур, в конечном счете, сводится к совокупности организационных и методических решений, которые призваны обеспечить достижение двух целей: рост рыночной стоимости бизнеса (капитализация корпорации); обеспечение баланса интересов между собственниками корпорации, ее менеджментом и иными группами стейкхолдеров (заинтересованных сторон).

Особую роль управление корпоративными структурами приобретает в долгосрочной перспективе. В этом случае все чаще принято говорить о стратегическом управлении, ориентированном на обеспечение эффективности функционирования корпорации и обеспечение устойчивости ее развития в долгосрочной перспективе.

Корпоративная стратегия – общий вектор развития организации, программа действий. Стратегическое управление ориентировано на организацию производственной деятельности, соответствующей запросам потребителей, гибкость реакции и своевременность проводимых в организации изменений, отвечающих вызовам со стороны окружения и позволяющих добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет корпорациям не просто выживать, но и успешно развиваться в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей.

С точки зрения методологического подхода управление корпоративным развитием может быть рассмотрено в двояком контексте.

Прежде всего, оно предполагает необходимость расширения сфер деятельности корпорации, включая инструменты и механизмы инвестиционного процесса, политику роста и пр.

Во-вторых оно может быть рассмотрено с позиции ограничения системы инновационными механизмами и переходом на использование модернизационных продуктов, технологий и методов регулирования организационно-экономических процессов. Так или иначе, управление развитием корпорации предполагает долгий и кропотливый труд менеджмента, сопряженный с высокой степень ответственности за его результаты. Он всегда ориентирован на долгосрочную перспективу, а в его основе лежит комплексный анализ рынка, внешней и внутренней среды корпорации

Управление развитием корпорации основано на целостности и системности его организации. Управление корпоративного развития – системный процесс, основанный на реализации функционально взаимосвязанного набора отдельных регуляционных элементов, не локализованных в рамках организационно-структурного подхода.

Ключевым звеном управления развитием корпорации выступает корпоративная стратегия и политика развития компании, обеспечивающие формирование импульса, инициирующего подъем инновационно-инвестиционной активности, необходимой для вывода корпоративной организации на траекторию устойчивого экономического развития.

Считается, что в состав политики корпоративного развития организации должны быть включены определенные приоритеты долгосрочного технико-экономического и социального развития, сохранение и развитие научно-производственного и инвестиционного потенциала, реализация целевых проектов и программ, в том числе и программ реструктуризации.

Как показывает практика, зачастую толчком к активизации корпоративного развития выступают кризисные явления, происходящие внутри организации или за ее пределами (во внешней среде, оказывающей непосредственно влияние на бизнес). Основными формами реализации возможных преобразований выступают: совершенствование; модернизация; реструктуризация; оздоровление; реинжиниринг. Каждый из них имеет свои особенности.

Так, например, совершенствования ориентировано на повышение качества и управляемости бизнес-процессов в рамках отдельных участков (сфер) внутри

корпорации. Модернизация непосредственно связана с инновациями и техническим перевооружением.

Реструктуризация предполагает изменения в структуре корпорации, включая ее организационно-технологическую перестройку, захватывающую общую систему взаимодействия.

Оздоровление ориентировано на повышение общей эффективности работы корпоративных структур и связано как с внутренними, так и с внешними изменениями, а реинжиниринг основан на перепроектировании бизнес-процессов внутри корпорации.

Основные подходы к оценке эффективности корпоративных стратегий предполагают использование моделей: оценки ИКС как сложной нелинейной динамической системы через амплитуду колебаний системы и анализ «+» и «-» обратных связей; оценки стратегической ценности промышленной организации, входящей в состав ИКС и ее инновационного потенциала. При этом использование процесса моделирования для оценки эффективности предполагает наличие в организации четко проработанных регламентов, определяющих последовательность действий / процедур / функций каждого из исполнителей, носителей знания или руководителя.

### **Использованная литература**

1. Гусейнова Д. Э. Виды стратегий и подходы к оценке эффективности стратегии интегрированных корпоративных структур // М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 5 с.