

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина»



А. П. Шихвердиев, Н. А. Оганезова

**«ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО
КЛИМАТА СЕВЕРНОГО РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ
КОМИ) ПУТЕМ РАЗРАБОТКИ МЕХАНИЗМОВ ЭФФЕКТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМИ РИСКАМИ»**

монография

подготовлена в рамках Гранта РГНФ № 14-12 11003 по теме: «Обеспечение благоприятного инвестиционного климата региона (на примере Республики Коми) путем разработки механизмов эффективного управления предпринимательскими рисками»

Сыктывкар

Издательство СГУ им. Питирима Сорокина

2015

Печатается по постановлению научно-методического совета
ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»

Рецензенты:

А. О. Блинов, д.э.н., профессор, академик РАЕН, Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации;

О. У. Юлдашева, д.э.н., профессор, зав. кафедрой маркетинга Санкт-
Петербургского государственного экономического университета

Обеспечение благоприятного инвестиционного климата северного региона (на
примере Республики Коми) путем разработки механизмов эффективного управления
предпринимательскими рисками : монография / А.П. Шихвердиев, Н. А. Оганезова –
Сыктывкар: Изд-во СГУ им. Питирима Сорокина, 2015. – 132 с.

Монография подготовлена в рамках Гранта РГНФ № 14-12 11003 по теме:
«Обеспечение благоприятного инвестиционного климата региона (на примере Республики
Коми) путем разработки механизмов эффективного управления предпринимательскими
рисками». В монографии раскрывается сущность, содержание и место корпоративного
управления в стратегии экономического развития. Подробно описаны основы
формирования благоприятного инвестиционного климата региона. Особое внимание
уделяется рискам и их влиянию на устойчивое развитие промышленных предприятий.
Предложены механизмы, позволяющие подойти к практической реализации идеи
эффективного управления регионом в современной экономике для обеспечения
благоприятного инвестиционного климата северного региона.

Содержание

Введение	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования благоприятного инвестиционного климата северного региона	5
1.1 Подходы ресурсного обеспечения устойчивого развития промышленного предприятия	5
1.2 Риски и их влияние на устойчивое развитие промышленного предприятия	14
1.3 Корпоративное управление как определяющий фактор повышения инвестиционного климата региона	26
Глава 2. Инвестиционный климат и инвестиционная привлекательность промышленных предприятий как механизм устойчивого развития региона	31
2.1 Характеристика лесной отрасли республики	31
2.2 Инвестиционная деятельность и инвестиционная привлекательность республики	46
2.3 Рейтинг инвестиционной привлекательности Республики Коми и ее оценка методикой неформализованных критериев	54
2.4 Оценка уровня инвестиционной привлекательности промышленных предприятий лесной отрасли	65
Глава 3. Институциональная основа корпоративного управления как механизм повышения инвестиционного климата Республики Коми	72
3.1 Система корпоративного управления промышленных предприятий	72
3.2 Риски в системе корпоративного управления	79
3.3 Развитие кадрового потенциала в системе корпоративного управления	88
3.4 Роль корпоративной культуры в устойчивом развитии промышленного предприятия	98
3.5 Корпоративная социальная ответственность как фактор эффективности корпоративного управления	110
Заключение	129
Библиографический список	130

Введение

В современных условиях управление устойчивостью развития промышленных предприятий является основой стратегии устойчивого развития экономики регионов, поскольку их деятельность оказывает основное влияние на все элементы устойчивого развития страны.

В идеале устойчивое развитие предполагает стабильное развитие экономики и общества без нанесения ущерба окружающей среде, которое реализуется государством, региональными или территориальными субъектами.

Главная роль в динамичном и сбалансированном функционировании экономики региона принадлежит формированию благоприятного инвестиционного климата регионов. От этого в решающей степени также зависит будущее отечественной экономики, нуждающейся в масштабном притоке реальных инвестиций, в связи с чем прослеживается прямая зависимость развития экономики промышленного сектора от инвестиций и повышения уровня корпоративного управления, которые будут обеспечивать устойчивое функционирование, развитие, сохранение и создание новых конкурентных преимуществ.

В работе использовались общенаучные методы теоретического и эмпирического познания (причинно – следственный и логико – структурный анализ и синтез); методы социально – экономического анализа (факторный, сравнительный и критериальный анализ); прикладные экономико – статистические методы (систематизация статистической информации, составление информационно – аналитической базы данных).

Предложены механизмы, позволяющие подойти к практической реализации идеи эффективного управления регионом в современной экономике для обеспечения благоприятного инвестиционного климата северного региона.

Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования благоприятного инвестиционного климата северного региона

1.1 Подходы ресурсного обеспечения устойчивого развития промышленного предприятия

В условиях становления товарно-денежных отношений один из способов разрешения противоречий между потребностями и возможностями расширения производства товаров и услуг возник процесс инвестирования, используемый для стимулирования того или иного вида деятельности в виде различных форм финансовой поддержки.

В связи с развитием рыночных отношений и ведением хозяйственной деятельности в условиях высокой степени неопределенности и риска, обоснованный выбор объекта инвестиционной деятельности приобретает большое значение, поскольку хозяйствующим субъектам не хватает собственных источников инвестирования, поэтому возникает необходимость привлечения отечественных и иностранных инвестиций [1].

Сегодня инвестиции являются необходимым условием функционирования и развития реального сектора экономики, поскольку могут быть направлены на модернизацию производства, позволяющую повысить производительность фондов, способствующую внедрению нового вида продукции, отвечающую современным требованиям и позволяющую получать большую доходность, сократить себестоимость продукции путем применения инновационных технологий. Поэтому особое значение приобретает поиск инвесторов в реальный сектор экономики.

В долгосрочной перспективе для обеспечения экономического роста необходимо создание качественно сформированной инвестиционной инфраструктуры, которая способна создать условия для осуществления инвестиционной деятельности, снизить степень риска инвестиционных вложений, облегчить привлечение дополнительных инвестиций, аккумулируя финансовые ресурсы. Инвестиционная инфраструктура позволяет реализовать открывающиеся финансовые возможности и, тем самым, придает жизненность инвестиционному процессу.

Соответственно, исследование вопросов стратегического управления предприятием с учетом постоянного повышения его инвестиционной деятельности имеет особую актуальность и представляет социально-экономический интерес.

Одной из стратегических целей и основных задач в области экономического развития Республики Коми, а также устойчивого развития региона является рост инвестиционной привлекательности и формирование его положительного имиджа, повышение инвестиционной и инновационной активности предприятий.

В экономических публикациях понятие «инвестиционная привлекательность» достаточно новое, появилось относительно недавно и используется преимущественно при характеристике и оценке объектов инвестирования, рейтинговых сопоставлениях, сравнительном анализе процессов.

Поскольку анализ отечественной и западной литературы выявил, что не существует единого мнения к трактовке определения данной экономической категории, в связи с этим, на наш взгляд, необходимо уделить особое внимание его сущностным характеристикам с целью получения должного теоретического обоснования.

В широком смысле инвестиционная привлекательность представляет собой противоречивое единство двух характеристик: экономического содержания (инвестиции) и психологической формы (привлекательность) - субъективных оценок объективной действительности (в качестве субъективных факторов, влияющих на принятие решения об инвестировании, следует рассматривать субъективную оценку инвестором показателей состояния хозяйствующего субъекта и индивидуальную склонность к риску).

Традиционно понятие инвестиционная привлекательность означает наличие таких условий инвестирования, которые влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования

Согласно подходу В. В. Акбердиной к инвестиционной динамике, нами выделены 4 типа поведения инвестора в зависимости от функционирования типа рынка (рис. 1).

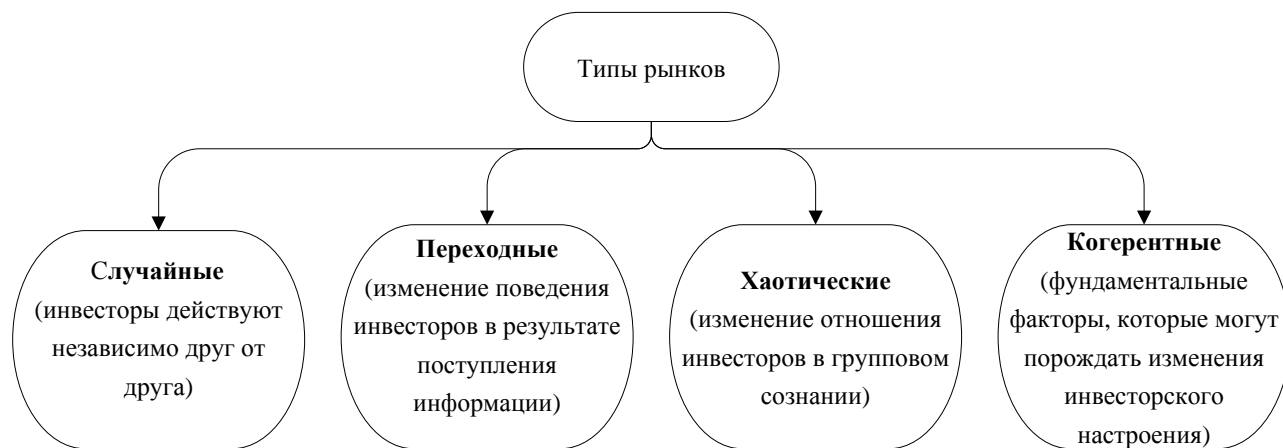


Рис.1. Типы рынков в инвестиционной динамике

Данная типология позволит предугадать поведение инвесторов в зависимости от состояния инвестиционной динамики.

Учитывая тот факт, что объектами инвестирования могут быть как конкретное предприятие, так и государство, в связи с этим инвестиционная привлекательность может быть определена на всех уровнях среды в системе инвестиционного рынка (инвестиционная привлекательность страны, региона, отрасли и конкретного хозяйствующего субъекта).

Каждый из представленных уровней инвестиционной привлекательности имеет ряд аналитических показателей, способствующих более эффективному и исчерпывающему анализу и прогнозированию (табл. 1).

Таблица 1

Основные показатели инвестиционной привлекательности.

АНАЛИЗ	ПРОГНОЗ
<i>(1) Страновой уровень</i>	
<p>1. Определение фазы циклического развития экономики страны;</p> <p>2. Анализ макроэкономических показателей, характеризующих инвестиционный климат страны;</p> <p>3. Анализ показателей, характеризующих инвестиционный потенциал страны.</p>	<p>1. Прогноз макроэкономического развития страны;</p> <p>2. Государственные программы развития экономики страны и отдельных сфер экономической деятельности.</p>
<i>(2) Региональный уровень</i>	
<p>1. Рейтинг регионов в экономике страны;</p> <p>2. Административные барьеры;</p> <p>3. Развитость инфраструктуры.</p>	<p>1. Уровень перспективности региона;</p> <p>2. Уровень государственной поддержки в регионе.</p>
<i>(3) Отраслевой уровень</i>	
<p>1. Определение фазы циклического развития отрасли;</p> <p>2. Среднеотраслевая рентабельность.</p>	<p>1. Уровень перспективности отрасли;</p> <p>2. Уровень внутриотраслевой конкуренции;</p> <p>3. Уровень государственной поддержки отрасли.</p>
<i>(4) Корпоративный уровень</i>	
<p>1. Определение фазы жизненного цикла предприятия;</p> <p>2. Характеристика собственников и менеджеров;</p> <p>3. Анализ финансово-хозяйственной деятельности (рентабельность продаж, рентабельность производства, рентабельность активов, рентабельность инвестированного капитала, рентабельность собственного</p>	<p>1. Стратегия развития предприятия, иницирующего инвестиционные проекты;</p> <p>2. Прогноз окупаемости инвестиционных проектов предприятия путем составления и ранжирования бизнес-планов этих проектов.</p>

капитала, коэффициент ввода и выбытия основных фондов, степень износа основных фондов, уровень незавершенного строительства, коэффициент текущей ликвидности, коэффициент обеспеченности собственными средствами); 4. Анализ инвестиционной активности.
--

Необходимо отметить, что для российского инвестора при определении уровня инвестиционной привлекательности, важными являются региональный, отраслевой и корпоративный уровни, а иностранного, в первую очередь, интересует инвестиционная привлекательность страны, поскольку ему необходимо преодолеть барьеры при входе на рынок другого государства.

В рамках проводимого исследования, непосредственным объектом инвестирования является отдельно взятый хозяйствующий субъект лесного сектора экономики, поэтому будет рассмотрено развитие представлений об инвестиционной привлекательности предприятия в научной литературе.

Понятие «инвестиционная привлекательность» активно используется учеными и практиками. Стоящие за ним экономические, управленческие, формально-регулятивные отношения и механизмы традиционно являются объектом макро- и микроэкономического анализа, исследований национальной экономики, корпоративного менеджмента и управления, других отраслей экономического знания. Кроме того для прикладных, главным образом, методических и аналитических разработок, адресованных реальной инвестиционной практике профессиональных участников рынка ценных бумаг и хозяйственных обществ. Оно чрезвычайно востребовано отечественной предпринимательской практикой и используется в различных программных документах правительства Российской Федерации, различных министерств экономического блока, субъектов Федерации и даже муниципальных образований. В последние годы «популярность» этой категории возросла настолько, что им оперируют даже нормативно-правовые акты и судебные вердикты.

Согласно методике образования инвестиционной привлекательности, предложенной Безруковой Т. Л., механизм формирования инвестиционной привлекательности объекта инвестирования выглядит следующим образом (рис.2).

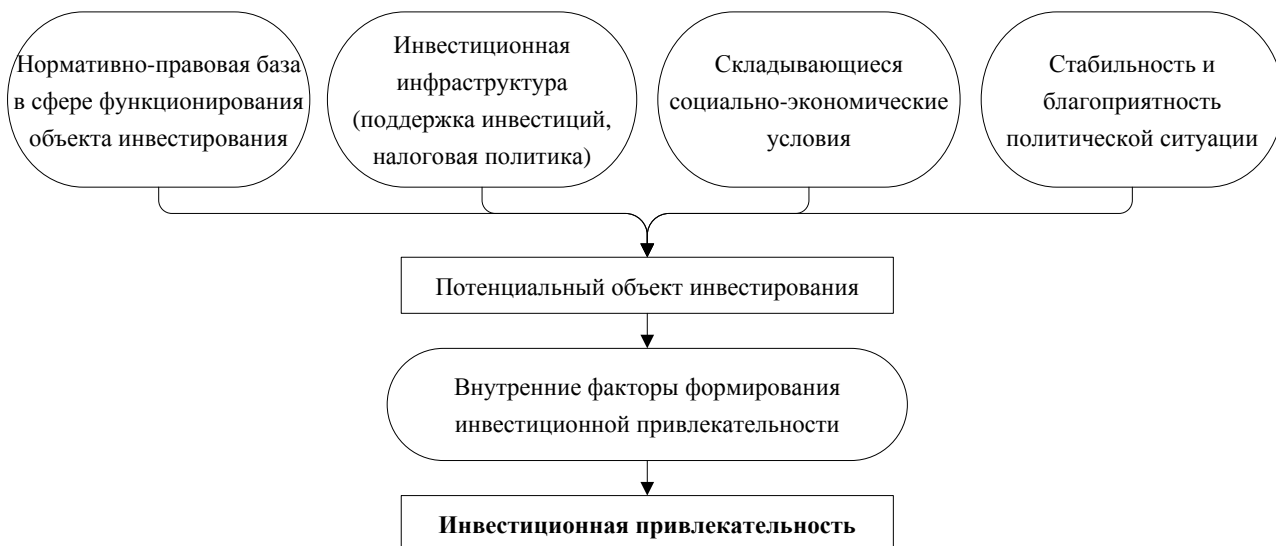


Рис. 2. Механизм формирования инвестиционной привлекательности объекта инвестирования

Исходя из предложенного механизма Безруковой Т. Л., можно сделать вывод о том, что инвестиционная привлекательность – это комплексная экономическая категория, интенсивно развивающаяся в области теории и практики управления предприятием, влияющая на принятие решения об инвестировании предприятия.

С целью получения должного теоретического обоснования понятия «инвестиционная привлекательность», трактуемого весьма неоднозначно, в связи с этим, на наш взгляд, необходимо уделить особое внимание его сущностным характеристикам, поэтому нами приведены наиболее известные определения зарубежных и отечественных авторов.

Бланк И. А. раскрывает понятие инвестиционной привлекательности как обобщенной характеристики преимуществ и недостатков инвестирования отдельных направлений и объектов с позиций конкретного инвестора.

Никитина В. А. дает определение с точки зрения инвестора: под инвестиционной привлекательностью предприятия понимают уровень удовлетворения финансовых, производственных, организационных и других требований или интересов инвестора по конкретному предприятию, которое может определяться или оцениваться значениями соответствующих показателей, в том числе интеграционной оценки.

Трясцина Н. Ю. выявляет составляющие инвестиционной привлекательности. Инвестиционная привлекательность предприятия характеризуется как комплекс показателей его деятельности, который определяет для инвестора область предпочтительных значений инвестиционного поведения. Инвестиционная привлекательность имеет ряд аспектов, среди которых: технический, коммерческий, экологический, институциональный, социальный, финансовый. Особую значимость

имеет, несомненно, финансовый аспект, характеризующий понятие финансовой привлекательности.

Аллавердян В. В. указывает на обязательные признаки инвестиционной привлекательности. Инвестиционная привлекательность предприятия – это, прежде всего, его возможность вызвать коммерческий или иной интерес у реального инвестора, включая способность самого предприятия “принять инвестиции” и умело ими распорядиться, то есть таким образом, чтобы после реализации инвестиционного проекта получить качественный (или количественный) скачок в области качества производимой продукции, объемов производства, увеличения доли рынка, и т.д., что, в конечном итоге, влияет на основной экономический показатель коммерческого предприятия – чистую прибыль.

По мнению Захаровой Н. А., инвестиционная привлекательность предприятия – это система экономических отношений между субъектами хозяйствования по поводу эффективного развития бизнеса и поддержания его конкурентоспособности. Данные отношения оцениваются совокупностью показателей эффективности аспектов деятельности предприятия, которые разделяются на формальные показатели, рассчитываемые на основании данных финансовой отчетности, и неформальные, не имеющие четкого набора исходных данных и оцениваемые экспертным путем.

По мнению Крейниной М. Н., инвестиционная привлекательность предприятия — это экономическая категория, характеризующаяся эффективностью использования имущества предприятия, его платежеспособностью, устойчивостью финансового состояния, его способностью к саморазвитию на базе повышения доходности капитала, технико-экономического уровня производства, качества и конкурентоспособности продукции.

Брюханов А. Г. под инвестиционной привлекательностью организации понимает обобщенную характеристику ее перспективности, а также выгоды, эффективности и минимизации риска вложения средств.

Злобина А. Ю. выявляет психологическую составляющую, а также говорит не о минимизации риска, а о его оптимальности. Инвестиционная привлекательность предприятия – совокупность экономических и психологических показателей предприятия, определяющих для инвестора возможность получения максимальной прибыли в результате вложения капитала при оптимальном риске.

Веселов Д. В. рассматривает инвестиционную привлекательность на двух уровнях. Инвестиционная привлекательность предприятия - соотношение рисков и будущих финансовых выгод, связанных с осуществлением инвестирования в предприятие.

Ерниязов Р. А. и Власова И. С. раскрывают понятие инвестиционной привлекательности во взаимосвязи с понятиями: инвестиционный климат, инвестиционный потенциал, инвестиционный риск. Инвестиционная привлекательность предприятия - комплексная категория, включающая в себя внутренние факторы в виде инвестиционного потенциала и внешние факторы инвестиционного климата. По содержанию, представляющая собой, противоречивое единство данных факторов в процессе формирования максимальной инвестиционной доходности при приемлемости инвестиционного риска за счет учета психологии поведения инвестора и экономического расчета рентабельности инвестирования разных субъектов-участников, что позволяет определить экономические возможности и ограничения инвестирования в рамках ситуационного анализа (определение цели инвестирования, анализ инвестиционной среды, оценка альтернативных вариантов инвестирования, выбор варианта инвестирования).

Бабушкин В. А. и Батурина Н. А. под инвестиционной привлекательностью понимают такое состояние организации, при котором у потенциального собственника капитала (инвестора, кредитора, лизингодателя и пр.) возникает желание пойти на определенный риск и обеспечить приток инвестиций в монетарной и (или) немонетарной форме.

По мнению Матвеевой Т. Н., инвестиционная привлекательность предприятия - это комплексный показатель, характеризующий целесообразность инвестирования средств в данное предприятие.

Савчук В. П. определяет инвестиционную привлекательность предприятия, как интегральную характеристику отдельных предприятий - объектов предстоящего инвестирования с позиций перспективности развития, объемов и перспектив сбыта продукции, эффективности использования активов, их ликвидности, состояния платежеспособности и финансовой устойчивости.

По мнению Машкина В. А., инвестиционная привлекательность - наличие таких условий инвестирования, которые влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования.

Ройзман И. И. подчеркнул, что инвестиционная привлекательность - это совокупность различных объективных признаков, свойств, средств, возможностей, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции в основной капитал.

По мнению Глуховой Л. М. и Севрюгина Ю. В., инвестиционная привлекательность - совокупность различных признаков, свойств, средств, возможностей хозяйствующего субъекта, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции.

С. П. Конторович рассматривает инвестиционную привлекательность предприятия с позиции согласования интересов и возможностей инвестора и реципиента инвестиций при приемлемом уровне доходности и риска.

Вологдин Е. В. под инвестиционной привлекательностью понимает совокупность природно-географических, социально-экономических, политических и иных факторов, формирующих представление инвестора о целесообразности и эффективности инвестирования в объекты, находящиеся в данном регионе.

Крылов Э. И. считает, что инвестиционная привлекательность – экономическая категория, характеризующаяся эффективностью использования имущества предприятия, его платежеспособностью, устойчивостью финансового состояния, способностью предприятия к саморазвитию на базе повышения доходности капитала, технико-экономического уровня производства, качества и конкурентоспособности продукции.

Э.Дж Долан и Д. Е. Линдей рассматривают данную экономическую категорию, исходя из увеличения объема капитала предприятия, функционирующего в экономической системе.

По мнению Дж. Бэйли, инвестиционная привлекательность представляют собой процесс расставания «с деньгами сегодня, чтобы получить большую их сумму в будущем».

Ример М. И. указывает, что инвестиционная привлекательность представляет собой вложения капитала в объекты предпринимательской и иной деятельности с целью получения прибыли или достижения положительного социального эффекта.

Согласно Райзбергу Б. А., инвестиционная привлекательность — это долгосрочные вложения капитала с целью получения дохода, то есть денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской и (или) иной деятельности в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта.

У Валинуровой Л. С. и Казаковой О. Б. инвестиционная привлекательность экономической системы – это совокупность различных объективных признаков, свойств, средств, возможностей системы, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции.

Игольников Г. Л. считает, что инвестиционная привлекательность предприятия – это экономическая (или социально-экономическая) целесообразность инвестирования, основанная на согласовании интересов и возможностей инвестора и реципиента инвестиций (в том числе инициатора инновационного проекта), обеспечивающие достижение целей каждого из них при приемлемом уровне доходности и риска инвестиций.

Разнообразие мнений к содержанию понятия «инвестиционная привлекательность предприятия» являются отражением управленческой деятельности предприятия, требующей в разное время разных подходов, что позволяют условно разделить их на несколько групп.

Представители первой группы (И. А. Бланк, В. А. Никитина, Н. Ю. Трясцина, В. В. Аллавердян, В. А. Бабушкин, Н. А. Батурина, Т. Н. Матвеева, В. Н. Машкин, Г. Л. Игольников, Е. В. Вологдин) рассматривают инвестиционную привлекательность с точки зрения потребности субъекта – инвестора и определяют ее как обобщающую характеристику преимуществ и недостатков инвестирования отдельных направлений с позиции конкретного инвестора.

Представители второй группы (Н. А. Захарова, М. Н. Крейнина, В. П. Савчук, Э.И. Крылов, Ю. В. Севрюгин, М. И. Ример, И. И. Ройзман, Л. М. Глюхова, Л. С. Валинурова, О. Б. Казакова, Э. Дж. Долан, Д. Е. Линдей, Дж. Бейли, Б. А. Райзберг) связывают инвестиционную привлекательность с показателями, характеризующими финансовое состояние организации. Точки зрения представителей этой группы, на наш взгляд, имеют достаточно важное значение для оценки инвестиционной привлекательности.

Представители третьей группы (А. Г. Брюханов, А. Ю. Злобина, Д. В. Веселов, Р. А. Ерниязов, И. С. Власова, И. В. Ковалева, С. П. Конторович) напрямую связывают инвестиционную привлекательность с финансовыми результатами деятельности организации – это наличие дохода (экономического эффекта) от вложения денежных средств при минимальном уровне риска¹.

Подобные определения отражают содержательный ее аспект, однако, не полностью учитывают интересы всех субъектов инвестиционного процесса.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что, вне зависимости от используемого экспертом или аналитиком подхода к определению, чаще всего понятие «инвестиционная привлекательность предприятия» используется, чтобы грамотно принять управленческое решение с целью выбора из альтернативных вариантов наиболее приемлемый объект инвестирования.

Исходя из вышеизложенной сущности и содержания инвестиционной привлекательности, можно сделать вывод о том, что предприятие является таковым в следующих случаях:

¹ Оганезова Н. А. Формирование механизмов устойчивого развития лесной отрасли (на примере РК) [Текст]: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. А. Оганезова. – СПб, 2015. – 185с.

- инвестируемые средства могут вывести предприятие на иной уровень по объемам производства, технологиям, качеству продукции с целью получения большей прибыли в будущем;
- небольшой срок окупаемости инвестируемых средств;
- высокая ликвидность бизнеса.

Также неоспоримым тот факт, что в современных условиях рыночной конкуренции, наличие возможностей для развития предприятия (увеличение объемов сбыта продукции, диверсификация продукции и т.д.) являются гарантией его успешной деятельности.

Таким образом, проанализировав, представленные в литературе определения инвестиционной привлекательности предприятия, на наш взгляд, необходимо, в современных условиях, в определении сделать акцент на конкурентоспособность предприятия и уровень корпоративного управления, поскольку, именно, данные факторы влияют, в наибольшей степени, на развитие предприятия.

На наш взгляд, на данном этапе экономического исследования, для хозяйствующих субъектов лесного сектора экономики, наиболее подходящим определением инвестиционной привлекательности является создание условий внутри предприятия с целью эффективности развития бизнеса, взаимоотношений между менеджерами компании и их владельцами по вопросам, касающимся обеспечения результативности деятельности и защите интересов владельца, а также поддержания его конкурентоспособности в условиях конкурентной борьбы за предпочтения инвестора, характеризующееся финансовыми показателями деятельности предприятия, отражающее уровень риска и перспективы развития на осуществление инвестиционных вложений.

1.2 Риски и их влияние на устойчивое развитие промышленного предприятия

Функционирование промышленного предприятия как крупного, так и малого, в том числе и его инвестиционная привлекательность, зависят от сложившихся внешних факторов, характеризующих уровень развития отрасли и региона расположения рассматриваемого предприятия, так и от внутренних факторов – деятельности предприятия.

Для малых предприятий внешними условиями могут служить: спрос на продукцию в конкретном населенном пункте, обеспеченность ресурсами производства, наличие трудовых ресурсов. Для крупных компаний главным внешним условием будет являться положение страны на мировом рынке.

Однако, на наш взгляд, в качестве основных факторов, которые оказывают наиболее ощутимое влияние на доходность и риск инвестирования промышленных предприятий лесной отрасли, можно выделить следующие: местонахождение предприятия, степень

концентрации производства, продуктовая направленность, инновации, менеджмент, надежность структуры снабжения и сбыта.

Несмотря на очевидную значимость выделенных нами факторов, влияющих на деятельность промышленных предприятий лесной отрасли Республики Коми, не следует забывать о том, что их функционирование относится к категории вероятностных систем, подверженных различным рискам, оказывающим влияние в процессе принятия управленческого решения.

Еще у древнегреческого историка Геродота есть замечание о том, что "великие дела обычно обрамлены великим риском", что подтверждает важность этого компонента, особенно в условиях рыночной экономики.

Труды зарубежных и российских ученых характеризуются неоднозначностью в трактовке риска и понимании его содержания. Разнообразие мнений о сущности риска объясняется многоаспектностью данного явления и недостаточным использованием методов оценки и управления рисками в практике промышленных предприятий.

Ввиду того, что риск выступает связующим звеном между доходностью и финансовой устойчивостью каждой рассматриваемой системы, то есть субъект хозяйствования реализует свои цели при его определенном уровне. При этом должна обеспечиваться минимизация затрат и максимизация устойчивости.

Иными словами, риск – это следствие возможного наступления какого-либо события, появляющегося из-за неопределенности с вероятностью возникновения непредвиденных финансовых потерь.

Принято различать 3 вида неопределенности, с которыми в процессе своей финансово-хозяйственной деятельности сталкивается предприятие (рис. 3).

Следует учитывать, что риск присущ всем аспектам деятельности предприятия, поэтому выбор тех или иных действий может привести как к преумножению, так и к потере вложенных средств, в этом проявляется такое свойство риска, как альтернативность, предполагающая необходимость выбора из двух или нескольких возможных вариантов решений, направлений, действий. Отсутствие возможности выбора свидетельствует об отсутствии риска.



Рис. 3. Виды неопределенности

Анализ наиболее часто встречающихся видов рисков, возникающих в процессе производственно - хозяйственной деятельности предприятий показал, что характерными рисками для промышленных предприятий являются отраслевые, региональные и макроэкономические риски (рис. 4).



Рис. 4. Классификация рисков промышленных предприятий

Особенности отрасли определяют специфический набор рисков, с которыми сталкиваются предприятия в процессе производства и реализации продукции, работ или услуг.

Исследование и анализ рискообразующих факторов экономической деятельности позволили систематизировать и выделить специфические виды рисков, характерные для деятельности промышленных предприятий лесной отрасли республики:

I. Производственные риски

1.1 Риск нехватки производственных мощностей.

Согласно статистическим данным, средний возраст оборудования лесопромышленного комплекса составляет 35 лет. И только около 20% оборудования можно считать современным. Использование морально и материально устаревшего оборудования снижает производительность труда при лесозаготовке и увеличивает себестоимость продукции. Помимо этого возрастает вероятность поломки оборудования, что приводит к необходимости осуществления дополнительных затрат на ремонт, к возникновению простоев, к срывам сроков поставки продукции.

1.2 Риск дефицита квалифицированного персонала.

Данный вид риска связан с недостатком квалифицированных рабочих на предприятиях лесной отрасли, обусловленным следующими причинами:

- невозможностью вкладывать деньги в обучение персонала. Для предприятий предпочтительнее брать менее квалифицированный персонал, чем подавать заявки в ВУЗы и заключать договоры на целевое обучение, поскольку это обходится гораздо дешевле и занимает меньше времени на набор персонала. При этом наносится значительный ущерб качеству продукции, растут объем брака и затраты на ремонт оборудования;
- низкой заработной платой, что снижает привлекательность лесной отрасли для специалистов.

II. Политические риски

Требуют особого изучения, поскольку государственное регулирование лесной отрасли оказывает на нее очень большое влияние.

2.1 Риск изменения экспортных и импортных пошлин.

В связи со вступлением России во Всемирную торговую организацию (ВТО) 22 августа 2012 года, данный вид риска имеет как положительное, так и отрицательное влияние на предприятия лесной отрасли республики. С одной стороны, снижение экспортных пошлин на необработанный лес увеличит объем экспорта, что положительно отразится на деятельности

предприятий лесозаготовительной промышленности. С другой стороны, возможное снижение импортных пошлин увеличит импорт мебели, пиломатериалов по более низким, чем у российских производителей ценам. Вероятнее всего, предприятиям деревообрабатывающей промышленности будет сложно выдержать такую конкуренцию.

III. Коммерческие риски

3.1 Риск роста затрат на покупку оборудования.

Данный риск обусловлен зависимостью предприятий лесной отрасли от предприятий, выпускающих оборудование для осуществления работ в данной отрасли. В такой ситуации предприятия вынуждены покупать более дорогое импортное оборудование. Многие мелкие и средние предприятия лесной отрасли не имеют достаточного количества средств на обновление основных фондов.

3.2 Риск роста затрат на обеспечение качества товара.

Удаленность центров разработки лесных массивов от центров переработки древесины и отсутствие развитой инфраструктуры значительно увеличивают риск потери качества продукции в процессе транспортировки, таким образом, высокие затраты вынуждают предприятия выбирать наиболее дешевые способы транспортировки в ущерб обеспечению качества перевозимой продукции.

3.3 Риск роста затрат на устранение вредных для окружающей среды последствий деятельности предприятия.

Использование устаревших производственных технологий и оборудования, отсутствие или низкий уровень развития технологий переработки отходов способствуют увеличению затрат на устранение вредных для окружающей среды последствий деятельности предприятия.

IV. Природные риски

Наиболее опасным для деятельности предприятий лесной отрасли являются лесные пожары.

Неблагоприятные погодные условия влияют, например, на вывоз пиловочника с лесных участков, а, следовательно, на издержки производства, объемы реализации продукции, размер прибыли и рентабельность.

Таким образом, в лесном секторе экономики переплетаются общие для всех отраслей и специфические виды рисков для предприятий лесной отрасли. Их совокупное воздействие на деятельность предприятия, может быть, весьма ощутимо, особенно при неблагоприятном стечении обстоятельств.

Неоспорим факт того, что, в современных условиях, доверие к предприятию со стороны контрагентов очень важно и чем выше их уверенность в предприятии, тем выше его репутация, следовательно, тем скорее контрагенты доверят ему свои ценности в расчете на их возврат. Таким образом, необходимо обращать внимание и на репутационный риск.

К сожалению, далеко не все менеджеры понимают, что грамотное управление корпоративными рисками дает возможность эффективно развиваться.

Измерение рисков довольно сложная задача, решить которую помогают интуиция и опыт. Используя эвристические методы (экспертные оценки, опросы, ситуационные аналоги, мозговые атаки и др.), можно получить удовлетворительные оценки экономических рисков и своевременно принять решения о снижении их уровня или ослаблении негативных последствий.

Это не означает, что наука бессильна в деле измерения рисков, позволяющего получать оценки, отвечающие строгим математическим критериям. Риск принадлежит к понятиям вероятностного характера. Поэтому вполне естественно, что при обработке статистической информации об изменении объемов и издержек производства, цен должны применяться методы математической статистики. Они позволяют определить степень колебания показателей, выявить некоторую тенденцию, определить уровень математического ожидания показателей производства, а также вероятность изменения рыночной конъюнктуры, связанной, в частности, с движением цен.

Другим инструментом исследования экономических рисков может служить аппарат стохастического программирования. Для этого вводятся переменные, коэффициенты которых представляют собой математическое ожидание уровней лесозаготовок, издержек для разных погодных условий.

Полезными являются также статистические модели для прогнозирования возможного изменения уровня рыночных цен с последующей оценкой риска потери дохода производителей или потребителей.

Заметим, что при слабом развитии теоретической основы изучения рисков в отечественной экономической науке пока нет систематического применения математических методов измерения экономических рисков. Препятствием на этом пути оказываются неполнота и недостоверность исходной информации для расчетов. Задачу обеспечения качественной информацией предстоит решать в ближайшие годы.

Технология управления рисками состоит из ряда этапов, каждый из которых имеет самостоятельное значение и подразделяется на фазы. В целом процесс управления риском целесообразно представить в виде трехэтапного комплекса процедур:

- определение цели управления риском;
- анализ и оценка риска;
- разработка мероприятий по уменьшению риска в процессе реализации

принятого решения.

На каждом из этапов используются свои методы управления рисками. Результаты каждого этапа становятся исходными данными для последующих этапов, образуя систему принятия решений с обратной связью. Такая система обеспечивает максимально эффективное достижение целей, поскольку знание, получаемое на каждом из этапов, позволяет корректировать не только методы воздействия на риск, но и сами цели управления рисками.

Методы управления рисками разнообразны. Из сложившейся на настоящий момент практики видно, что у российских специалистов, с одной стороны, и западных исследователей, с другой, сложились вполне четкие предпочтения в отношении методов управления рисками. Наличие подобных предпочтений обусловлено, в первую очередь, характером экономического развития государства и, как следствие, группами рассматриваемых рисков.

Кроме того, недостатком методов управления рисками, предлагаемых в экономической литературе, является то, что в большинстве из них не предусматривается учет реально существующих причин возникновения предпринимательских рисков, размеров ресурсов предпринимательских структур и отраслевых особенностей.

Однако, несмотря на различия в предпочтениях, следует учитывать, что развитие экономических отношений в России способствует внедрению западного опыта и, как следствие, сближению российского и западного подходов к управлению и исследованию рисков.

Доценко Е. В. разработаны, наиболее приемлемые с учетом системного подхода в принятии управленческих решений, на наш взгляд, этапы развития системы управления рисками - риск-менеджмент на промышленном предприятии, которые необходимо учитывать при принятии управленческого решения (табл. 2).

Предложенные этапы позволят руководству предприятия выбрать соответствующий подход риск-менеджмента, поскольку, чтобы выжить в условиях рыночных отношений, нужно решаться на внедрение технических новшеств и на смелые действия, что, бесспорно, усиливает риск. Соответственно, для любого бизнеса важным является не избежание риска, а предвидение и снижение его до минимального уровня.

Сущность каждого этапа управления рисками предполагает применение различных методов.

Таблица 2

Этапы развития системы управления рисками на промышленном предприятии

Первые этапы развития системы управления рисками	Последние этапы развития системы управления рисками
<p>Фрагментированное управление рисками: если управление рисками и ведется, то это осуществляет каждый отдел самостоятельно (в соответствии со своими функциями), часто не взаимодействуя с другими отделами. Прежде всего, это касается бухгалтерии, планово-экономического отдела.</p>	<p>Интегрированный подход к управлению рисками: у компании существует общеорганизационная политика управления рисками; управление рисками координируется высшим руководством; все мероприятия, направленные на управление рисками, сбалансированы и отражают отношение компании к величине того или иного риска.</p>
<p>Эпизодический риск –менеджмент: действия по управлению рисками предпринимаются тогда, когда менеджеры считают это необходимым.</p>	<p>Непрерывный процесс управления рисками: процесс мониторинга, идентификации, анализа, расстановки приоритетов рисков и формирования стратегии с учетом риска непрерывен.</p>
<p>Ограниченный риск – менеджмент : в качестве инструментария управления рисками, чаще всего используется страхование и избегание рисков.</p>	<p>Расширенный риск- менеджмент: принимаются во внимание все риски, с которыми, так или иначе, сталкивается компания; используется широкая методологическая база.</p>

Многообразие применяемых на практике способов реакции на риск объединены в следующие группы:

- методы уклонения от риска;
- методы локализации риска;
- методы распределения риска;
- методы компенсации риска.

Методы уклонения от риска наиболее распространены в хозяйственной практике. Этими методами пользуются предприниматели, предпочитающие действовать наверняка, не рискуя. Руководители этого типа отказываются от услуг ненадежных партнеров, стремятся

работать только с убедительно подтвердившими свою надежность контрагентами, потребителями и поставщиками, стараются не расширять круг партнеров и т.п.

Хозяйствующие субъекты, придерживающиеся тактики "уклонения от риска" отказываются от инновационных и иных проектов, уверенность в выполнимости или эффективности которых вызывает хотя бы малейшие сомнения. Но уклонение от одного вида риска может привести к возникновению других. Поэтому, данный способ применим лишь в отношении очень серьезных и крупных рисков.

Методы локализации риска используют в тех случаях, когда удается достаточно четко и конкретно вычлениить и идентифицировать источники риска. Выделив экономически наиболее опасный этап или участок деятельности, можно сделать его контролируемым и, таким образом, снизить уровень финального риска предприятия.

Методы распределения риска представляют собой более гибкие инструменты управления. Один из основных методов распределения заключается в распределении общего риска путем объединения (с разной степенью интеграции) с другими участниками, заинтересованными в успехе общего дела. Предприятие имеет возможность уменьшить уровень собственного риска, привлекая к решению общих проблем в качестве партнеров другие предприятия и даже физические лица. Для этого могут создаваться акционерные общества, финансово-промышленные группы. Объединяя усилия в решении проблемы, несколько фирм могут разделить между собой как возможную прибыль, так и убытки от ее реализации.

Еще одно направление борьбы с различными угрожающими ситуациями, связанное с созданием механизмов предупреждения опасности, представлено группой методов компенсации риска. По виду воздействия их относят к упреждающим методам. Эти методы, как правило, более трудоемки, требуют обширной предварительной аналитической работы, от полноты и тщательности которой зависит эффективность их применения.

Проанализировав, ситуацию, сложившуюся в лесной отрасли, выявлен, наиболее эффективный метод борьбы с рисками, использующийся в деятельности промышленных предприятий отрасли республики - стратегическое планирование, которое затрагивает все сферы деятельности предприятия, позволяющее с большей точностью прогнозировать возникновение риска. Однако, наряду со стратегией управления рисками, способствующей снижению их уровня до того, как событие произошло, не менее важное значение имеет выработка стратегии реагирования на риск в случае его возникновения.

С помощью системы управления рисками в процессе бизнес-планирования и оценки эффективности деятельности стратегические и операционные цели достигаются намного

быстрее. Для организации данного процесса международные компании-лидеры применяют следующий опыт :

- в организации утвержден метод определения допустимого уровня риска;
- для подтверждения толерантности к рискам применяется стресс-тестирование;
- руководство организации внедрило эффективную программу управления рисками;
- циклы бизнес-планирования и подготовки отчетности о рисках скоординированы, что позволяет своевременно учитывать информацию о рисках при бизнес-планировании.

Благодаря выявлению стратегических и операционных рисков, влияющих на показатели эффективности деятельности предприятий, выработке скоординированного подхода к управлению рисками в рамках предприятия и стабильности функционирования перечисленных механизмов, возможно повышение экономической деятельности предприятия и укрепление его репутационного положения на рынке.

Нельзя оставить без внимания вопрос, касающийся важнейшей составляющей системы управления рисками - культуры их управления.

В целом ее можно охарактеризовать как существующую в организации систему ценностей и способов поведения, которая определяет суть и форму решений, принимаемых в области управления рисками. Культура управления рисками оказывает влияние на принимаемые руководством и работниками решения даже если не проводится оправданный анализ возможных рисков и потенциальных выгод. Культура управления рисками является тем самым инструментом, который гарантирует, что будут приняты именно необходимые, а не просто экстренные меры, которые, как правило, не всегда бывают тщательно продуманными и выверенными.

Отметим, что без всесторонне проработанной культуры управления рисками любая программа по управлению рисками, какой бы продуманной и комплексной она ни была, может оказаться не в состоянии предотвратить принятие неверных решений.

На основе исследования, направленного на оценку и анализ существующей практики управления рисками, в котором приняли участие 80 предприятий Республики Коми, проведенного Научно-исследовательским центром корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета и результатах деятельности международных компаний-лидеров в области управления рисками с целью

повышения эффективности управления ими и совершенствования системы корпоративного управления предприятия, отмечена необходимость:

- в наличии у руководства компании понятной стратегии в данной области, а также в сфере корпоративного управления. Особое значение в этой связи приобретают надлежащий надзор за указанными областями и структура отчетности. Исполнительное руководство должно играть основную роль в вопросах оценки рисков и управления ими. Развитая структура корпоративного управления, предоставление отчетов и информации об управлении рисками совету директоров обеспечивают рост значения системы управления рисками в рамках организации, совершенствование подотчетности и повышение прозрачности. Кроме того, эффективная отчетность в области управления рисками и надзор в конечном итоге приводят к улучшению процесса принятия решений;

- в эффективной системе управления рисками, которая может осуществляться за счет внедрения в систему корпоративного управления международных принципов ОЭСР, обеспечивающих: защиту прав акционеров, равное отношение к акционерам, признание предусмотренных законом прав заинтересованных лиц, своевременное и точное раскрытие информации по всем существенным вопросам, касающимся организации, эффективный контроль над администрацией со стороны правления (наблюдательного совета), а также подотчетность правления перед акционерами;

- в оптимизации функций управления рисками путём координации мероприятий по управлению рисками во всех подразделениях, занимающихся данными вопросами, а также обеспечением соответствия законодательным требованиям. Благодаря этому организации могут уменьшить нагрузку, связанную с управлением рисками (исключив дублирование функций и выполнение излишних мероприятий), сократить затраты, расширить покрытие рисков и повысить эффективность.

Данные рекомендации сводятся к всесторонней оценке и контролю над рисками.

Таким образом, проблема рисков промышленных предприятий имеет многогранный характер. Она относится не только к проведению государственной федеральной или региональной лесной политики, но и к принятию управленческих решений непосредственно на производстве. Оценка экономических рисков - это элемент научных разработок. Качество научных рекомендаций повышается, если в них объективно представлена оценка рисков,

которые могут помешать достижению поставленной цели в предусмотренные сроки при ограниченных ресурсах.

Создание собственной системы эффективного риск-менеджмента на предприятии (вне зависимости от того крупное или малое это предприятие) в условиях развивающихся рыночных отношений актуально. В этой связи очень важным, на наш взгляд, является:

- полный учет внешних и внутренних факторов, влияющих на характер организации риск-менеджмента на предприятии;
- выделение приоритета отдельных направлений развития риск-менеджмента для конкретного предприятия (с учетом профиля деятельности: финансовое или нефинансовое).

В идеале риск-менеджмент должен охватывать все виды деятельности предприятия, влияющие на прибыль, что накладывает определенные требования не только на организацию бизнес-процессов, но и на организационную структуру, применение на предприятии эффективного управления рисками является залогом успешной деятельности, повышения его конкурентоспособности и успешного развития, однако, до сих пор, в России в образовательных учреждениях нет специальности риск-менеджмент, поэтому, на наш взгляд, следует ликвидировать данное упущение и внедрять эту специальность в образовательные программы ВУЗов.

1.3 Корпоративное управление как определяющий фактор повышения инвестиционного климата региона

Организация системы эффективного корпоративного управления связана с определенными издержками, в т.ч. и затратами на привлечение специалистов, таких как корпоративные секретари и другие профессионалы. Однако выгоды от создания такой системы существенно превышают затраты. Это становится очевидным, если при расчете экономической эффективности принять во внимание убытки, с которыми могут столкнуться: инвесторы - в результате потери вложенного капитала, работники фирм - из-за сокращения рабочих мест и потери пенсионных отчислений, местное население - в случае краха компаний.

О роли эффективного корпоративного управления в привлечении инвестиций было также отмечено на Международной конференции «Корпоративное управление и экономический рост в России» (май 2004 г.). На конференции анализировались тенденции корпоративного управления в России, рассматривались как теоретические положения реализации корпоративного управления в России, так и практический опыт, достигнутый компаниями за годы применения международных и российских норм корпоративного

поведения. На конференции еще раз была подчеркнута значимость эффективной реализации корпоративного управления как для функционирующих компаний, готовых к привлечению инвестиций, так и компаний, которые только в перспективе планируют привлечение дополнительного капитала. В своем выступлении на конференции председатель правительства России М. Фрадков отметил, что «без кардинального улучшения работы российских компаний, внедрения международных стандартов корпоративного управления и механизмов разработки разрешения корпоративных конфликтов, повышения качества менеджмента невозможно решение масштабных экономических задач, стоящих перед Россией».

Несмотря на достигнутые успехи в реализации корпоративного управления в России, нельзя не признавать, что существуют некоторые проблемы при его применении в отдельных компаниях. Это связано как с неэффективностью внутренних механизмов контроля, так и недостаточностью внешнего контроля за деятельностью акционерных обществ. В связи с этим в любой корпорации возникает конфликт интересов: с одной стороны - собственников, целью которых является максимизация дохода на вложенный капитал, с другой - менеджеров, преследующих множество локальных целей, среди которых максимизация прибыли управляемой ими корпорации находится отнюдь не на первом месте. Поэтому одной из ключевых задач развития и совершенствования корпоративного управления в России является формирование независимых и ответственных советов директоров, являющихся, во многом, эффективным методом контроля деятельности компаний. Как отметил в своем выступлении президент России В.В. Путин: «Россия ставит перед собой стратегическую цель - стать страной, выпускающей конкурентоспособные товары и оказывающей конкурентоспособные услуги. Все наши усилия направлены на достижение этой цели. Мы понимаем, что для интеграции в мировые рынки капитала необходимо решить вопросы, связанные с защитой прав собственников и повышением качества корпоративного управления и финансовой прозрачности бизнеса».

Задачи повышения качества корпоративного управления должны решаться и рассматриваться в глобальных масштабах, учитывая их важность для мировой экономики, заявил генеральный секретарь Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) Д. Джонстон. Везде в мире эти вопросы находятся в центре внимания, поскольку являются центральными вопросами функционирования рыночной экономики, обеспечения экономического роста и стабильности финансовых рынков.

Президент группы Всемирного банка Джеймс Вулфенсон отметил, что «... в России уже создана законодательная база в сфере корпоративного управления. Теперь перед Россией

стоит задача его совершенствования. Россия должна определить и решить вопросы, каким образом совершенствовать законодательство по корпоративному управлению, подчеркнув при этом, что вопросы корпоративного управления являются чрезвычайно важными для инвесторов и для привлечения капитала в экономику страны».

Система надлежащего корпоративного управления нужна прежде всего открытым акционерным обществам с большим количеством акционеров, ведущим бизнес в отраслях с высокими темпами роста и заинтересованности в мобилизации внешних финансовых ресурсов на рынке капиталов. Однако ее полезность несомненна для ОАО с незначительным числом акционеров, ЗАО и ООО, а также для компаний, действующих в отраслях со средними и низкими темпами роста. Внедрение такой системы позволяет оптимизировать внутренние бизнес-процессы и предотвратить возникновение конфликтов, организовав должным образом отношения компаний с собственниками, кредиторами, потенциальными инвесторами, поставщиками, потребителями, сотрудниками, представителями государственных органов и общественных организаций.

Основные принципы эффективного корпоративного управления:

1. **Права акционеров:** система корпоративного управления должна защищать права владельцев акций и обеспечивать равное отношение ко всем владельцам акций, включая мелких и иностранных акционеров.

2. **Деятельность совета директоров:** совет директоров обязан обеспечить стратегическое руководство бизнесом, осуществлять эффективный контроль над работой менеджеров и отчитываться перед акционерами и компанией в целом.

3. **Раскрытие информации и прозрачность:** система корпоративного управления должна обеспечивать своевременное раскрытие достоверной информации обо всех существенных аспектах функционирования корпорации, включая сведения о финансовом положении, результатах и перспективах деятельности, составе собственников и структуре управления.

4. **Соблюдение интересов и иных заинтересованных сторон и корпоративная социальная ответственность** (политика социальной ответственности и учета интересов иных заинтересованных групп, трудовые конфликты, социальные проекты для персонала и местного населения, экологичность).

Следовательно, модель эффективного корпоративного управления должна соответствовать следующим критериям:

- Соблюдение прав акционеров, инвесторов и заинтересованных сторон.
- Четкое разделение полномочий и ответственности между органами управления.

- Наличие эффективного наблюдательного органа (структура совета директоров, наличие работоспособных комитетов, отсутствие конфликта интересов и др.).
- Выстроенная система управленческой отчетности для наблюдательного органа.
- Формализованная и прозрачная политика и процедура назначения / переизбрания директоров.
- Формализованная и прозрачная политика и процедура вознаграждения директоров и руководителей компании.
- Информационная открытость для акционеров и заинтересованных сторон, включая социальную ответственность.
- Прозрачная дивидендная политика.
- Наличие эффективных систем внутреннего контроля и аудита.

Органы управления компанией при эффективном корпоративном управлении также должны отвечать определенным требованиям. Необходимо соблюдать четкую иерархию уровней управления и подотчетности. Типовая схема органов управления представлена на рис. 5.



Рис. 5. Типовая схема органов управления компанией

Эффективное корпоративное управление обеспечивает компании следующие конкурентные преимущества

1. Облегчение доступа к рынку капиталов.

- Практика корпоративного управления - один из важнейших факторов, определяющих способность компаний выйти на внутренние и внешние рынки капиталов.
- Реализация принципов надлежащего корпоративного управления обеспечивает необходимый уровень защиты прав инвесторов, поэтому они воспринимают эффективно

управляемые компании как дружелюбные и способные обеспечить приемлемый уровень доходности вложений.

2. Снижение стоимости капитала.

- Акционерные общества, которые придерживаются высоких стандартов корпоративного управления, могут добиться уменьшения стоимости внешних финансовых ресурсов и, следовательно, снижения стоимости капитала в целом.

- Стоимость капитала зависит от уровня риска, присваиваемого компании инвесторами: чем выше риск, тем больше стоимость капитала.

3. Содействие росту эффективности.

- Соблюдение стандартов корпоративного управления помогает усовершенствовать процесс принятия решений, способных оказать существенное влияние на эффективность финансово-хозяйственной деятельности общества на всех уровнях.

- Качественное корпоративное управление упорядочивает все происходящие в компании бизнес-процессы, что способствует росту оборота и прибыли при одновременном снижении объема требуемых капиталовложений.

- Надлежащее корпоративное управление строится на принципах прозрачности, доступности, оперативности, регулярности, полноты и достоверности информации на всех уровнях. Если прозрачность увеличивается, инвесторы получают возможность проникнуть в суть бизнес-операций. Даже если информация, исходящая от повысившей свою прозрачность компании, оказывается негативной, акционеры выигрывают от сокращения риска неопределенности. Таким образом, формируются стимулы к проведению советом директоров систематического анализа и оценки рисков.

4. Улучшение репутации.

- У компаний, соблюдающих права акционеров и кредиторов и обеспечивающих финансовую прозрачность и подотчетность, будет формироваться репутация ревностных хранителей интересов инвесторов. В результате такие компании смогут стать достойными «корпоративными гражданами» и пользоваться большим доверием общественности.

Глава 2. Инвестиционный климат и инвестиционная привлекательность промышленных предприятий как механизм устойчивого развития региона

2.1 Характеристика лесной отрасли республики

Республика Коми располагает лучшим по количеству и качеству лесосечным фондом в Европейской части России. Эффективное использование лесных ресурсов является основой социально-экономического благополучия населения региона.

Общая площадь земель лесного фонда республики составляет на 2014 г. составляет 36264,9 тыс. га или 87,2% территории Республики. Кроме того, 2656,7 тыс. га занимают леса, которые находятся на:

- на землях обороны и безопасности (Военное полярное лесничество Министерства обороны Российской Федерации) – 4,0 тыс. га
- на землях населенных пунктов, на которых расположены городские леса (г. Сыктывкар, г. Ухта и г. Печора) – 6,2 тыс. га
- на землях особо охраняемых природных территорий – 2613,0 тыс. га, в том числе Национальный парк «Югыд Ва» - 1891,7 тыс. га, Печоро-Илычский государственный заповедник – 721,3 тыс. га
- на землях иных категорий – 33,5 тыс. га, в том числе не устроенные земли сельхозназначения – 18,8 тыс.га, земли Ухтинского учебно-опытного лесхоза Министерства образования – 2,2 тыс.га, земли Госземзапаса – 12,5 тыс. га.

Распределение общей и покрытой лесом площади лесного фонда Республики Коми на 01.01.2014 г. представлено в таблице 3.

Таблица 3

Распределение общей и покрытой лесом площади лесного фонда Республики Коми

Муниципальное образование	Общая площадь земель лесного фонда, тыс. га	Площадь, покрытая лесом, тыс. га	Лесистость, %
ГО «Воркута»	698,8	163,8	24,3
МР «Вуктыл»	1335,9	1 087,1	81,4
ГО «Инта»	2431,0	1 222,0	50,3
МР «Ижемский»	1754,3	1 420,1	80,9
МР «Княжпогостский»	2418,6	2 046,1	84,6
МР «Койгородский»	1026,8	984,4	95,6
МР	1910,1	1 736,7	90,9

«Корткеросский»			
МР «Печора»	2422,5	1 919,9	79,3
МР «Прилузский»	1239,2	1 190,2	96,0
МР «Сосногорск»	1618,5	1 373,3	84,9
МР «Сыктывдинский»	673,0	631,7	93,8
ГО «Сыктывкар»	42,8	40,2	93,9
МР «Сысольский»	579,1	551,1	95,2
МР «Троицко- Печорский»	3267,4	2 845,7	87,1
МР «Удорский»	3537,9	3 212,9	90,8
ГО «Усинск»	2990,5	1 619,5	54,2
МР «Усть-Вымский»	432,7	404,6	93,5
МО МР «Усть- Куломский»	2561,1	2 352,2	91,8
МО МР «Усть- Цилемский»	4042,0	2 720,7	67,3
ГО «Ухта»	1280,1	1 147,4	89,6
Итого	36262,1	28 669,4	79,1

Общая площадь земель лесного фонда – постоянная величина, изменяющаяся незначительно, в основном за счет передачи (перевода) земель для нужд гражданского и промышленного строительства, либо за счет проведения лесоустройства. В 2013 году перевод из земель лесного фонда в иные категории не осуществлялся. В 2013 году были приняты материалы лесоустройства 2012 года по Койгородскому и Кажимскому лесничеству, вследствие чего общая площадь земель лесного фонда по сравнению с 2012 годом увеличилась на 2,6 тыс. га. Величина лесистости в отдельных районах республики различна и зависит от физико-географических, климатических и почвенных условий. Средняя лесистость по республике составляет 79,1%, что на 0,1% больше лесистости прошлого года. Распределение земель лесного фонда по категориям представлено в таблице 4.

Распределение земель лесного фонда по категориям

Категория земель	Площадь, тыс. га		Изменение
	на 2013 год	на 2014 год	Абсолютное, тыс. га
Общая площадь	36262,3	36264,9	2,6
Всего лесных земель	29873,3	28966,1	-907,2
Покрытая лесом площадь, в т. ч. лесные культуры	28643,4 508,2	28669,4 517,6	26 9,4
Несомкнувшиеся лесные культуры	25,6	24,4	- 1,2
Непокрытые лесом площади, в т. ч. вырубки гари и погибшие насаждения	329,9 192,8 48,0	296,7 169,5 32,5	-33,2 - 23,3 - 15,5
Итого фонд лесовосстановления	240,8	210,4	- 30,4
Нелесные земли, в т. ч. болота пашни сенокосы и пастбища	7289,0 6275,4 0,6 57,8	7298,8 6272,8 0,6 57,5	9,8 -2,6 0 - 0,3

Покрытая лесом площадь увеличилась на 26,0 тыс. га, в том числе за счет сокращения вырубок на 23,3 тыс. га и за счет уменьшения погибших насаждений на 15,5 тыс.га.

По лесорастительному районированию территория Республики Коми относится к таежной зоне и зоне лесотундры и редкостной тайги. В соответствии с приказом Рослесхоза от 09 марта 2011 N 61 "Об утверждении Перечня лесорастительных зон Российской Федерации и Перечня лесных районов Российской Федерации" леса республики относятся к таежной зоне и зоне лесотундры и редкостной тайги и занимают четыре лесных района: лесотундры и редкостной тайги, северотаежный и среднетаежный районы европейской части Российской Федерации и Северо-Уральский район Российской Федерации (табл. 5).

Лесорастительное районирование Республики Коми

Лесорастительные зоны	Лесные районы	Муниципальные образования Республики Коми
Зона притундровых лесов и редкостойной тайги	Район притундровых лесов и редкостойной тайги Европейско-Уральской части Российской Федерации	Ижемский, Печора, Усть-Цилемский муниципальные районы, городские округа: Город Воркута, Город Инта, Город Усинск.
Таежная зона	Северо-таежный район европейской части Российской Федерации	Вуктыльский (равнинная часть), Княжпогостский, Сосногорск, Удорский муниципальные районы, городской округ Город Ухта.
Таежная зона	Северо-Уральский таежный район	Вуктыльский (горная часть), Троицко-Печерский (горная часть) муниципальные районы.
Лесорастительные зоны	Лесные районы	Муниципальные образования Республики Коми
Таежная зона	Средне-таежный район европейской части Российской Федерации	Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сыктывдинский, Сысольский, Троицко-Печерский (равнинная часть), Усть-Вымский, Усть-Куломский муниципальные районы, городской округ Город Сыктывкар.

Границы лесных районов не полностью совпадают с установленными ранее границами подзон тайги. Отчасти это связано с приурочиванием границ лесных районов к границам

муниципальных районов, которые на севере отличаются значительной протяженностью и площадью. В результате сложилась парадоксальная картина – в таёжной зоне оказались притундровые леса, а граница северной подзоны тайги отодвинута на 100-120 км на юг.

В лесной район притундровых лесов вошли лесные районы подзоны северной тайги. По совокупности климатических показателей климат этих районов соответствует северной подзоне тайги или северо-таёжному лесному району.

К району притундровых лесов и редкостойной тайги относится территория покрыта кустарниками и редкими хвойно-лиственными лесами, преимущественно V-Vб классов бонитета, часто заболоченными, с преобладанием сфагново-зеленомошных мхов и лишайников. Район притундровых лесов и редкостойной тайги Европейско-Уральской части Российской Федерации занимает 39,4% общей площади лесов республики.

Для северо-таёжного района характерны более сомкнутые, но ещё разреженные хвойные леса V-Va, очень редко IV классов бонитета, часто заболоченные, с зеленомошно-сфагновым и лишайниковым покровом. Северо-таёжный район европейской части Российской Федерации занимает 23,3% общей площади лесов республики.

К средне-таёжному району относится территория, покрытая совершенно сомкнутыми хвойными древостоями, преимущественно IV и V классов бонитета с зеленомошно-черничным, долгомошным и сфагновым покровом. Лесной район средне-таёжный европейской части Российской Федерации занимает 21,4% общей площади лесов республики.

Северо-Уральский район представлен территориями, расположенными на северо-востоке Республики Коми. Территория района покрыта хвойно-лиственными и хвойными лесами, в горных лесах Приполярного Урала преобладают лиственничные леса, V и ниже классов бонитета с покровом горно-тундровых трав, кустарничково-моховых и лишайниково-моховых сообществ. Район занимает 15,9% общей площади лесов республики.

Наличие на территории субъекта четырех лесных районов обусловило зональные особенности Республики Коми. По мере продвижения с севера на юг ослабляется подзолообразовательный. В напочвенном покрове типов леса уменьшается участие лишайников, мхов и кустарничков и увеличивается роль травянистых растений. Повышается сомкнутость и высота древесного яруса, увеличивается интенсивность роста деревьев в высоту и по диаметру, а в результате повышается продуктивность древостоев. С продвижением с севера на юг уменьшается средний возраст лесов, повышается класс бонитета, полнота, прирост и запас древесины на 1 га. Более разнообразный состав лесов и

более высокие средние таксационные показатели средне-таёжного района обусловлены более тёплым климатом и лучшими почвами.

Большая протяжённость республики с запада на восток обусловила большое разнообразие её природных условий (геологическое строение местности, рельеф, климат, почва и др.). В растительном покрове западных и восточных районах республики наблюдаются значительные различия, хотя смена растительного покрова в направлении с запада на восток происходит так же постепенно, как и с севера на юг. На западе республики господствует ель европейская, а в восточной части – ель сибирская. К востоку в лесу наблюдается присутствие других пород сибирского происхождения: пихты, лиственницы и кедра. На основе лесорастительного районирования производятся другие виды специализированного районирования: лесосеменное, лесопожарное, лесомелиоративное, лесотаксационное и другие. Распределение площади лесов зоны лесотундры и редкостной тайги и таежной зоны республики по лесным районам, целевому назначению и характеристика эксплуатационных лесов приведена в таблице 6.

Таблица 6

Показатели лесов, расположенных на землях лесного фонда и землях иных категорий, распределение их площади по лесным районам

Принадлежность лесов	Общая площадь, тыс. га	Площадь лесов, тыс. га	Распределение площади лесов по их целевому назначению лесов, тыс. га			Общий запас древесины, тыс. м ³	Общий годичный прирост запаса древесины, тыс. м ³
			Защитные леса	Эксплуатационные леса	Резервные леса		
Лесной район притундровых лесов и редкостной тайги Европейско-Уральской части Российской Федерации							
Леса, расположенные на землях лесного фонда	14334,1	9054,7	6624,1	2430,6	-	580423,2	4615,9
Леса, расположенные на землях особо охраняемых природных территорий, ФГУ «Национальный парк «Югыд ва»	991,5	510,6	510,6	-	-	60517,1	411,7

Леса, расположенные на городских землях	1,1	1,1	1,1	-	-	52,7	0,4
Итого по лесному району	15326,7	9566,4	6624,1	2430,6	-	640993,0	5028,0
Лесной район северо-таёжный Европейской части Российской Федерации							
Леса, расположенные на землях лесного фонда	9053,1	7922,6	976,5	6946,1	-	725988,1	7175,3
Леса, расположенные на городских землях	2,2	2,2	2,2	-	-	189,4	1,6
Итого по лесному району	9055,3	7924,8	978,7	6946,1	-	726177,5	7176,9
Лесной район средне-таёжный европейской части Российской Федерации							
Леса, расположенные на землях лесного фонда	8303,2	7764,2	778,7	6985,5	-	1082227,7	14421,2
Леса, расположенные на землях обороны, Полярное военное лесничество	4,1	3,8	0,3	3,5	-	808,0	11,2
Леса, расположенные на землях поселений	2,9	2,5	2,5	-	-	481,7	4,7
Итого по району	8310,2	7770,5	781,5	6989,0	-	1086517,4	14437,1
Лесной район Северо-Уральский район Российской Федерации							
Леса, расположенные на землях лесного фонда	4571,8	3901,7	689,2	3212,5	-	454883,2	3796,0
на землях особо охраняемых	900,2	463,6	463,6	-	-	54973,7	420,2

природных территорий, ФГУ «Национальный парк «Югыд ва»							
ФГУ «Печоро-Илычский государственный биосферный заповедник»	721,3	623,7	623,7	-	-	87320,9	686,7
Леса, расположенные на городских землях	-	-	-	-	-	-	-
Итого по району	6193,3	4989,0	1776,5	3212,5	-	597177,8	4826,5
Итого по Республике Коми	38885,5	30251,0	10672,7	19578,3	-	3050865,8	31468,5

В основу типологической характеристики лесов Республики Коми положена биогеоценотическая классификация типов леса академика В.Н.Сукачева, как наиболее полно отражающая сущность взаимосвязи различных лесообразующих факторов в условиях таёжной зоны. Эта классификация построена с учётом совокупности всех видов растительности на территории, занимаемой древостоем. При этом наименование типа леса составляется из названия преобладающей древесной породы (ведущий эдификатор) и представителя напочвенного покрова (индикатор условий местопроизрастания): сосняк брусничный, ельник кисличный и т.д.

Наибольшую площадь покрытых лесной растительностью земель республики (55,1%) и земель лесного фонда (53,9%), а также запас среди хвойных насаждений имеют древостои ели, которые широко распространены во всех районах и произрастают почти на всех встречающихся в республике почвах, кроме торфяников и песчаных сухих почвах. Наибольшее их преобладание в хвойных лесах отмечается в северо-западных и северо-восточных лесничествах (Усинское - 80,2%, Печорское – 69,1%, Усть-Цилемское – 66,7%, Вуктыльское – 65,1%, Междуреченское – 59,1%,). Меньшее присутствие ели в центральных

и южных лесничествах (Летское – 33,4%, Прилузское – 35,8%, Локчимское – 34,5%, Кажимское – 29,9%). Структура основных лесообразующих пород представлена на рисунке 6.

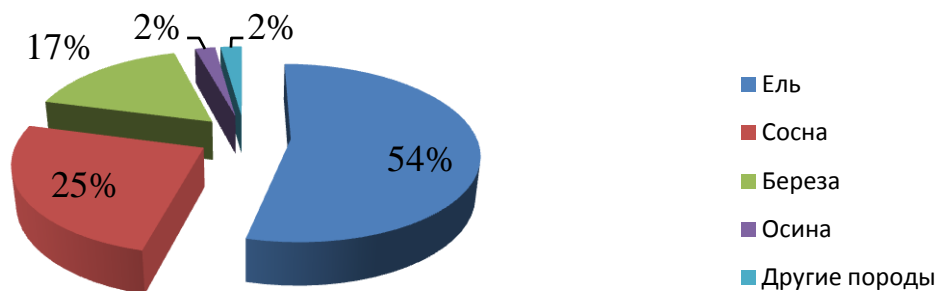


Рис.6. Структура основных лесообразующих пород

Второе место среди насаждений хвойных пород принадлежит сосне. Сосновые насаждения занимают четвертую часть покрытых лесной растительностью земель республики (24,0%) и земель лесного фонда (25,2%). Лесные массивы этой породы встречаются на всей территории республики, но наибольшие их площади находятся в районах рек (Вычегда, Печора и др.) Самое большое распространение сосновые насаждения имеют в Чернамском (55,1%), Сосногорском (43,3%), Сыктывкарском (43,2%) и Усть-Немском (42,9%) лесничествах. Главными факторами, определяющими различный удельный вес сосны в лесничествах республики, являются климатические и почвенные условия, а также степень и давность эксплуатации лесов.

На долю берёзы приходится 16,4% покрытых лесной растительностью земель республики (16,6% земель лесного фонда). Сплошные концентрированные рубки и пожары явились основными факторами, способствующими возникновению на больших площадях берёзовых насаждений. Производные берёзовые леса встречаются в республике в самых разнообразных условиях, но наиболее распространены в южных и центральных районах, в лесах которые в прошлом подвергались интенсивной эксплуатации.

Осиновые насаждения по площади и запасу занимают четвертое место среди основных лесообразующих пород и второе среди насаждений лиственных пород, составляя 2,0% всех земель республики, покрытых лесной растительностью (2,1% земель лесного фонда). Осинники встречаются во всех лесничествах, однако основная их площадь сосредоточена в южной части республики. Все осинники являются вторичными лесами. Они возникли результате вырубки ельников, после пожаров и огневой очистки лесосек. Осина, в сравнении с берёзой, более требовательна к почвенно-климатическим условиям, но произрастает на всех почвах, кроме болотных и песчаных. Древостои осинников редко бывают чистыми, чаще они содержат примесь других пород.

Из других мягколиственных пород в лесах республики распространены ольха серая, ива и кустарники, на долю которых приходится 1,1% земель республики, покрытых лесной растительностью (1,1% земель лесного фонда). Из твёрдолиственных пород в республике в естественных условиях встречается вяз гладкий в виде единичных деревьев. В южных районах в смешанных лиственно-хвойных насаждениях в примеси встречается липа мелколистная. На долю кустарников (карликовая берёза, ива) приходится 0,9% покрытых лесной растительностью земель.

Рассмотрим динамику основных лесообразующих пород Республики Коми (табл. 7).

Таблица 7

Динамика основных лесообразующих пород Республики Коми

Лесообразующая порода	Площадь, тыс. га			Изменение 2013/2012	
	2011	2012	2013	Абсолютное, тыс. га	Относительное, %
Хвойные:	22965	22981,1	22987,7	6,6	0,029
сосна	7225,3	7223,1	7221,0	- 2,1	- 0,029
ель	15435,7	15453,4	15462,2	8,8	0,070
пихта	126,6	126,6	126,6	0	0
лиственница	146,4	146,7	146,6	- 0,1	- 0,068
кедр	31,3	31,3	31,3	0	0
Лиственные:	5435,2	5426,0	5428,4	2,4	0,044
берёза	4766,8	4760,2	4764,8	6,6	0,096
осина	602,9	600,3	598,1	- 1,9	-0,366
прочие	65,5	65,5	65,5	0	0
кустарники	252,4	252,4	253,3	0,9	0,367

За исследуемый период площадь хвойных насаждений увеличилась на 6,6 тыс. га или на 0,029%, в том числе произошло увеличение площади еловых насаждений на 8,8 тыс. га и сокращение площадей сосновых и лиственничных насаждений на 2,1 и 0,1 тыс. га соответственно. Так же наблюдается увеличение площадей лиственных насаждений на 2,4 тыс. га или на 0,044%, в том числе за счет увеличения березовых насаждений на 6,6 тыс. га и сокращения площадей осиновых насаждений на 1,9 тыс. га.

Рассмотрим так же динамику возрастной структуры лесов Республики Коми (табл. 8).

Динамика возрастной структуры лесов Республики Коми

Возрастные группы	Площадь, тыс. га			Изменение 2013/2012		Удел. вес, %
	2011	2012	2013	Абс., тыс. га	Отн., %	
Хвойные: молодняки	22965,3	22981,1	22987,7	6,6	0,03	100
	2945,7	2987,0	2916,7	-70,3	-2,35	12,69
средневозрастные приспевающие спелые и перестойные	3195,6	3198,2	3221,4	23,2	0,73	14,01
	1071,7	1068,0	1044,9	-23,1	- 2,16	4,55
	15752, 3	15727,9	15804,7	76,8	0,49	68,75
Лиственные: молодняки средневозрастные приспевающие спелые и перестойные	5435,2	5426,0	5428,4	2,4	0,04	100
	1093,4	1096,1	1005,5	-90,6	- 8,27	18,52
	1785,5	1784,9	1853,9	69	3,87	34,15
	444,0	443,3	423	-20,3	-4,58	7,79
	2112,3	2101,7	2146,0	44,3	2,11	39,53

Из таблицы 8 видно, что в составе хвойных лесов доля спелых и перестойных – 68,75%, средневозрастных – 14,01%, молодняков – 12,69% и приспевающих – 4,55%. В составе лиственных лесов основная доля приходится на средневозрастные и спелые и перестойные и составляет 34,15% и 39,53% соответственно, на долю молодняков приходится 18,52% и приспевающих 7,79%.

Важное место в лесах занимают недревесные и пищевые ресурсы. К недревесным лесным ресурсам согласно ст.32, 33 Лесного кодекса Российской Федерации и «Правил заготовки и сбора недревесных лесных ресурсов» утверждённых приказом № 84 от 10.04.2007г. МПР РФ относится заготовка и сбор бересты, коры деревьев и кустарников, хворост, пни, веточный корм, еловая, пихтовая, сосновая лапы, деревья других хвойных пород для новогодних праздников, мох, лесная подстилка, камыш, тростник и подобные лесные ресурсы.

К пищевым лесным ресурсам в соответствии с «Правилами заготовки пищевых лесных ресурсов и сбора лекарственных растений», утверждёнными приказом МПР РФ № 83 от 10.04.2007г. заготовка которых осуществляется в соответствии с лесным кодексом ст. 34,

относятся дикорастущие плоды, ягоды, орехи, грибы, семена, берёзовый сок и подобные лесные ресурсы.

Предприятия, организации, арендаторы и граждане могут производить в установленном порядке заготовку лекарственного сырья (листьев, цветков, плодов, почек, корней, корневищ и клубней травянистых растений и кустарников).

Возможный и фактический ежегодный объём заготовки недревесных и пищевых лесных ресурсов и лекарственных растений в целом по республике приведён в таблице 9.

Таблица 9

Возможный и фактический ежегодный объём заготовки недревесных, пищевых ресурсов и лекарственных растений

Наименование ресурса	Единица измерения	Возможный объём заготовки	Фактический объём заготовки
Недревесные лесные ресурсы			
Кора: ели	тонн	244838	-
ивы	-«-	12801	-
Береста	-«-	17936	-
Сосновая и еловая лапка	-«-	340661	-
Пни сосны	тыс.скл.м ³	3984,3	-
Пищевые лесные ресурсы			
Ягоды: клюква	тонн	120441	4950
брусника	-«-	130750	3817
черника	-«-	163241	-
Грибы	-«-	78001	8767
Берёзовый сок	-«-	509655	-
Лекарственные растения			
Вахта трилистная	тонн	1352,5	-
Багульник	-«-	2305,0	-
Лабазник	-«-	803,2	-

Из таблицы 9 видно, что при достаточно большом разнообразии и объеме недревесных, пищевых и лекарственных ресурсов представленных в лесах Республики Коми, заготовка ведется только пищевых ресурсов, и то в незначительных объемах. Заготовка недревесных и

лекарственных ресурсов является возможным ресурсом для развития трудовой деятельности, трудоустройства населения республики.

В соответствии с Лесным Кодексом леса по целевому назначению подразделяются на защитные, эксплуатационные и резервные. Площадь защитных лесов в Республике Коми составляет 14444,7 тыс. га. К защитным лесам относят леса, которые выполняют водоохранные, защитные, санитарно-гигиенические и оздоровительные функции и подлежат освоению в целях сохранения данных функций с одновременным использованием лесов при условии, если это использование совместимо с целевым назначением защитных лесов и выполняемыми ими полезными функциями (табл.10).

Таблица 10

Распределение лесов по группам и категориям защитности

Группы и категории защитности	Площадь на 01.01.2014	
	тыс. га	%
Всего лесов	36264,9	100
Защитные леса, всего	14444,7	39,8
в том числе:		
- леса расположенные в водоохранных зонах	231,3	0,6
Леса, выполняющие функции защиты природных и иных объектов – всего	329,3	0,9
- защитные полосы лесов, расположенные вдоль железнодорожных путей общего пользования, федеральных автомобильных дорог общего пользования		
-зеленые зоны	210,0	0,6
- лесопарковые зоны	111,0	0,3
-леса, расположенные в первой, второй и третьей зонах округов санитарной охраны лечебно-оздоровительных местностей и курортов	5,1	
	3,2	-
Ценные леса – всего	13884,1	38,3
-леса, расположенные в пустынных, полупустынных, лесостепных, лесотундровых зонах, степях, горах		
-леса, имеющие научное и историческое значение	10514,0	29,0
- запретные полосы, расположенные вдоль водных объектов	848,1	2,3
- нерестовые полосы лесов	274,8	0,8

Эксплуатационные леса	2247,2	6,2
В том числе леса, отнесенные к особо защитным участкам		
	21820,2	60,2
	1788,5	8,2

Выделяют следующие категории защитных лесов:

- Леса расположенные на особо охраняемых природных территориях. К ним отнесены леса ФГУ «Печоро-Илычский государственный природный биосферный заповедник» и леса ФГУ «Национальный парк «Югыд ва».

- Леса, расположенные в водоохраных зонах. Данная категория лесов выполняет функции предотвращения загрязнения и засорения водных объектов и истощения их вод, а также сохранения среды обитания водных биологических ресурсов и других объектов животного и растительного мира.

- Леса, выполняющие функции защиты природных и иных объектов. К ним относят: защитные полосы лесов, расположенные вдоль железнодорожных путей общего пользования, федеральных автомобильных дорог общего пользования, которые защищают дороги от снежных заносов и эрозионных воздействий воды и ветра; леса зеленых зон, выполняющие санитарно-гигиенические функции и создают оптимальные условия для отдыха населения; леса, расположенные в первой, второй и третьей зонах округов санитарной (горно-санитарной) охраны лечебно-оздоровительных местностей и курортов.

- Ценные леса, в состав которых входят: леса, расположенные в лесотундровых зонах; леса, имеющие научное или историческое значение; запретные полосы лесов, расположенные вдоль водных объектов; нерестоохранные полосы лесов.

Эксплуатационные леса Республики Коми составляют 21820,2 тыс. га (более 60% земель лесного фонда). К данной категории отнесены леса, которые подлежат освоению в целях устойчивого, максимально эффективного получения высококачественной древесины и других лесных ресурсов, продуктов их переработки с обеспечением сохранения полезных функций лесов.

Возможный размер ежегодного пользования древесиной определяется расчетной лесосекой, которая служит основой для планирования лесосечного фонда. Расчетная лесосека должна обеспечивать непрерывность и неистощительность лесопользования, получение за оборот рубки максимального количества спелой древесины при относительной стабильности размера рубок главного пользования и лесовосстановительных рубок в течение

не менее 20 - 30 лет, своевременное и рациональное использование запасов спелой древесины для обеспечения потребностей народного хозяйства в лесоматериалах, улучшение возрастной структуры лесов, сохранение и усиление водоохранных, защитных и иных полезных природных их свойств. Анализ использования расчетной лесосеки представлен в таблице 11.

Таблица 11

Анализ использования расчетной лесосеки за 2011-2013 гг.

Показатели	2011	2012	2013	Абсолютное изменение, (+,-)		Относительное изменение, %	
				2012/ 2011	2013/ 2012	2012/ 2011	2013/ 2012
Ежегодная расчетная лесосека, тыс. кбм.	33478,2	33478,2	33478,2	0	0	-	-
Фактически заготовлено, тыс. кбм.	7155,9	7426,6	7638,1	270,7	211,55	+3,78	+2,85
Использование расчетной лесосеки, %	21,5	22,18	22,82	0,68	0,64	-	-

Ежегодная расчетная лесосека при всех видах рубок в 2013 году составила 33,47 млн. м³. За 2013 год фактическая заготовка древесины по Республике Коми составила 7638,1 тыс. м³. Расчетная лесосека используется на 22, 82 %. Анализ показал, что использование расчетной лесосеки возросло в 2013 году на 0,64% за счет увеличения фактического объема заготовки древесины на 211,55 тыс. м³ или 2, 85%.

Сплошные рубки проведены на площади 46744,0 га, при этом заготовлено 7491,1 тыс. м³, выборочные рубки проведены на площади – 16149,0 га, при этом заготовлено 147,0 тыс. м³, в том числе рубки ухода за лесом проведены на площади – 12931,0 га, при этом заготовлено 30,9 тыс. м³. Наиболее высокий процент освоения расчетной лесосеки за 2013 год наблюдается по следующим лесничествам: Ертомское лесничество – 40,6%, Койгородское лесничество – 32,5%, Локчимское лесничество – 51,9%, Прилузское лесничество – 60,6%, Пруптское лесничество – 43,4%, Сыктывдинское лесничество – 66,0%,

Сысольское лесничество – 48,3%, Чернамское лесничество – 51,5%. Это объясняется тем, что в указанных лесничествах наибольший процент территории передан в аренду для заготовки древесины [6, 13, 15].

2.2 Инвестиционная деятельность и инвестиционная привлекательность республики

В условиях развития рыночных отношений хозяйствующим субъектам для решения задач подъема региональной экономики на долгосрочную перспективу и обеспечение экономического роста необходимо создание качественно сформированной инвестиционной инфраструктуры, которая способна создать условия для осуществления инвестиционной деятельности, снизить степень риска инвестиционных вложений, облегчить привлечение дополнительных инвестиций, аккумулируя финансовые ресурсы, позволяя реализовать финансовые возможности, придавая активность инвестиционному процессу.

Привлечение инвестиций в деятельность хозяйствующих субъектов лесного сектора является особенно актуальным, поскольку износ производственных фондов превышает все допустимые нормы. Соответственно, исследование вопросов стратегического управления предприятием с учетом постоянного повышения его инвестиционной привлекательности имеет особую актуальность и представляет социально-экономический интерес.

Инвестиционная деятельность на территории Республики Коми осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, по словам Б. Грызлова, именно, «стабильность Конституции – это залог инвестиционной привлекательности, прозрачности правовой системы, стабильной социальной жизни», также ведение инвестиционной деятельности регулируется федеральными законами "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений", "Об иностранных инвестициях в Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Конституцией Республики Коми, Законом Республики Коми «Об инвестиционной деятельности на территории Республики Коми» и иными нормативными правовыми актами Республики Коми. Закон Республики Коми от 28.06.2005 № 71-РЗ (в ред. от 17 ноября 2010 года) «Об инвестиционной деятельности на территории Республики Коми» четко структурирует формы и методы государственного регулирования инвестиционной деятельности в республике, в том числе формы государственной поддержки и участия органов власти Республики Коми в инвестиционной деятельности.

В современных условиях главным фактором экономического развития являются объемы инвестиционных ресурсов в основной капитал отрасли Республики Коми, которые снизились, что подтверждают статистические данные, представленные в таблице 12.

Таблица 12

Инвестиции в основной капитал по лесной отрасли Республики Коми за 2009-2011 гг.
(млн. руб.) [4]

Показатели	Год			Абсолют. изм.		Темп роста (снижения)	
	2009	2010	2011	2010 к 2009	2011 к 2010	2010 к 2009	2011 к 2010
Инвестиции в основной капитал - всего	1785,5	7196,3	10331,4	5410,8	3135,1	403,04	143,57
– в лесозаготовительном производстве	672,1	518,1	177,3	-154	-340,8	77,09	34,22
– в обработке древесины и производство изделий из дерева, кроме мебели	898,3	1490,6	1198,6	592,3	-292	165,94	80,41
– в производстве целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий	215,1	5187,6	8955,5	4972,5	3767,9	2411,72	172,63
В процентах к итогу							
Инвестиции в основной капитал - всего	100	100	100	–	–	–	–
– в лесозаготовительном производстве	37,64	7,20	1,72	-30,44	-5,48	19,13	23,84
– в обработке древесины и	50,31	20,71	11,6	-29,60	-9,11	41,17	56,01

производство изделий из дерева, кроме мебели							
– в производстве целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий	12,05	72,09	86,68	60,04	14,60	598,38	120,25

Данные таблицы 12 свидетельствуют о том, что за анализируемый период, как отмечалось ранее, наблюдается снижение инвестиционных вложений в структуре лесной отрасли Республики Коми, что подтверждает мнение о необходимости хозяйствующих субъектов лесного сектора экономики в инвестициях, обеспечивающих устойчивое функционирование и развитие, сохранение традиционных и создание новых конкурентных преимуществ, а также можно сделать вывод о том, что в современных условиях хозяйственной деятельности возросли требования потенциальных инвесторов к характеристикам предприятий, претендующих на получение инвестиционных ресурсов.

Таким образом, проблема повышения инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов лесного сектора экономики Республики Коми является важным вопросом, влияющим на устойчивое развитие региона.

Рассмотрим структуру инвестиций в основной капитал по формам собственности (рис.7).

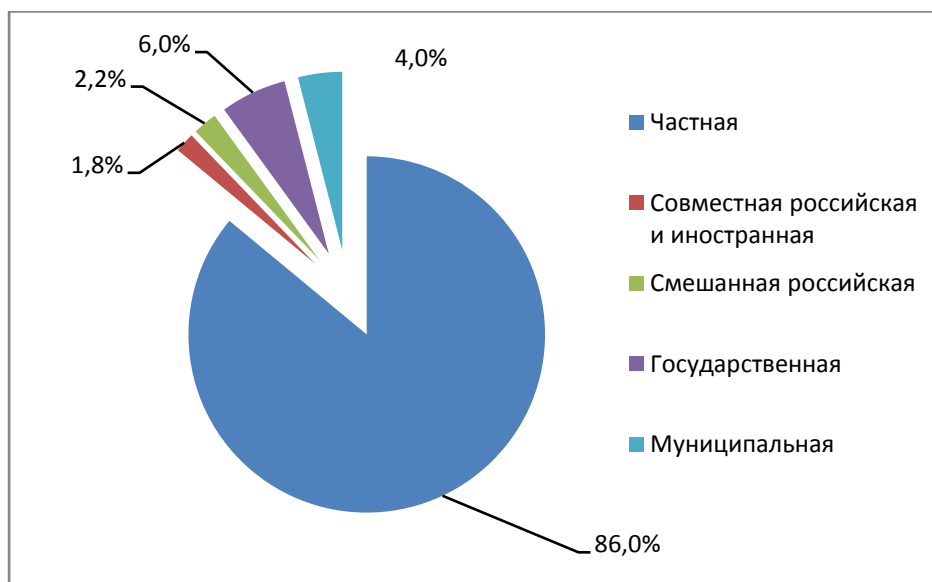


Рис. 7. Структура инвестиций в основной капитал по формам собственности

Наибольшая часть инвестиций в основной капитал направляется в частные российские компании. Значительно меньше инвестиций осуществляется в муниципальные и федеральные государственные компании. Наименьшие объемы инвестиций приходятся на

российские государственно-частные компании и совместные иностранно-российские организации.

За прошлый инвестиций в компании со 100% иностранным участием, действующих на территории республики, а также в их представительства и филиалы, не поступало. По источникам финансирования структура инвестиций выглядит следующим образом (рис. 8).

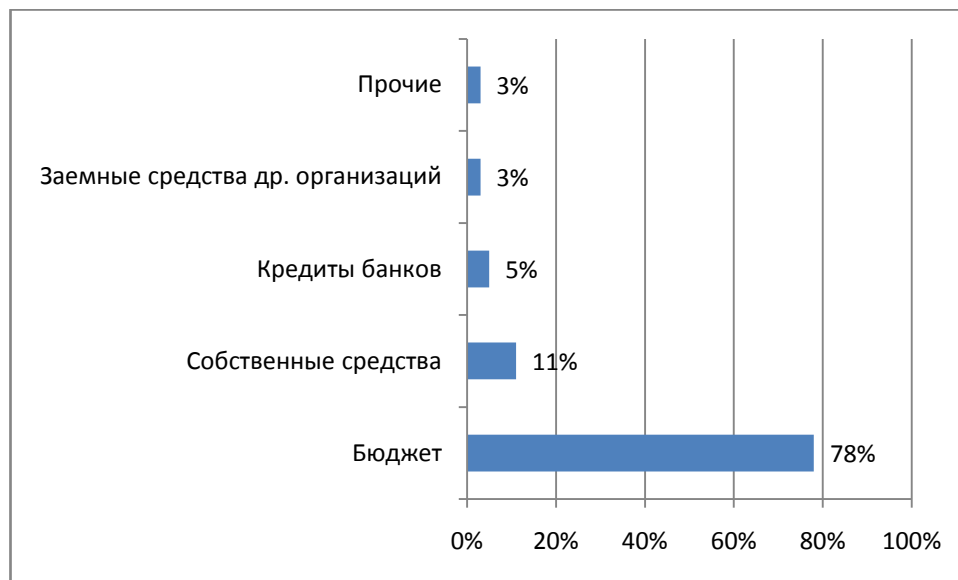


Рис. 8. Структура инвестиций в основной капитал по источникам финансирования

Основная часть прямых инвестиций осуществляется с помощью бюджетных средств разных уровней, в частности, на долю федерального бюджета приходится 55% всех осуществленных прямых инвестиций республики. Доли республиканского и муниципальных бюджетов составляют соответственно 22 % и 1%. На долю собственных средств предприятий в качестве источника финансирования инвестиций приходится 11 % от общего объема инвестиций. Доля банковских кредитов в формировании инвестиционной активности составляет примерно половину от собственных источников финансирования (5%), что не соответствует общероссийской и мировой практике. Одинаковое предпочтение инвесторы отдают займам других организаций и прочим источникам по 3%.

За 2013 года в экономику республики было вложено иностранных инвестиций на сумму 271,0 млн. долларов. Основные страны-инвесторы – Великобритания (53,9% всех вложений), Австрия (13,1%) и Кипр (11,2%).

Из поступивших в указанном периоде иностранных инвестиций:

- прямые инвестиции составили 70 %;
- портфельные – 30% [4].

Незначительная доля бюджетных инвестиций в основной капитал свидетельствует о невозможности со стороны Правительства Республики Коми существенно повлиять на динамику инвестиционной активности в республике прямыми методами.

Изменение уровня государственной поддержки инвестиционной деятельности также не окажет существенного влияния на изменение ситуации в инвестиционной сфере в связи со значительным масштабом капитальных вложений в рамках инвестиционного проекта «Бованенково-Ухта», реализация которого ведется за счет средств ОАО «Газпром» без участия со стороны государства.

Следует отметить, что, несмотря на значительные диспропорции в структуре инвестиций республики, оценка сложившейся ситуации в инвестиционной сфере региона ведущими международными рейтинговыми агентствами отражает высокую степень инвестиционной привлекательности Республики Коми, причем стабильный прогноз по рейтингам говорит о невысоком риске изменения привлекательности региона с точки зрения инвесторов.

Кроме того, среди регионов, входящих в состав Северо-Западного федерального округа, по итогам января-сентября 2013 года Республика Коми занимает 3 место по объему инвестиций в основной капитал, уступая г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Вместе с тем, по мнению инвестиционного сообщества (как российского, так и зарубежного), улучшение инвестиционного климата и повышение инвестиционной привлекательности региона имеют значение лишь для крупных корпораций (стратегических инвесторов), которые имеют твердое намерение реализовать инвестиционный проект в России и лишь выбирают регион (в республике к инвесторам такого уровня относятся основные игроки рынка инвестиций региона – ОАО «Газпром», ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ОАО «Северсталь», в значительной степени оказывающие влияние на объемы инвестирования). Основная же масса свободных капиталов, которые могут обеспечить модернизацию производства, реконструкцию, новое производственное строительство (в том числе и в рамках уже существующих проектов, которые имеют потребность в финансировании) - это финансовые инвесторы, отдающие предпочтение инвестиционному проекту, а не территории.

В процессе осуществления инвестиций вопросы постоянного контроля и корректировки процесса реализации инвестиционного проекта имеют первостепенное значение, поскольку именно своевременные управленческие решения позволяют получить максимальную эффективность от деятельности инвестора.

Для хозяйствующего субъекта очень важно обеспечивать не только высокую оценку инвестиционной привлекательности в краткосрочном периоде, но и ее долгосрочную положительную динамику. Следовательно, решения на всех уровнях управления хозяйствующим субъектом должны приниматься с учетом их влияния на инвестиционную

привлекательность, поэтому регулярный мониторинг динамики инвестиционной привлекательности, помимо стимулирования привлечения заемных средств, может использоваться собственниками и руководителями для оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта.

Следует учесть, что при формировании положительного имиджа региона, повышение его инвестиционной привлекательности имеется большое количество проблем, которые во многом совпадают с описанными ранее проблемами устойчивого развития лесной отрасли, нами выделены, специфические проблемы, касающиеся вопросов, влияющих на улучшение инвестиционной деятельности:

- В Республике Коми недостаточно развит финансовый рынок, и, как следствие, на низком уровне находится доверие населения к инструментам рынка ценных бумаг и привлечения их средств в качестве инвестиционных ресурсов. В регионе нет массовых выпусков дополнительных эмиссий акций акционерных компаний для привлечения инвестиций, следовательно, недостаточно происходит трансформация сбережений в инвестиции.

- В экономическом развитии региона большое влияние оказывает банковский сектор как инфраструктура, способствующая активизации инвестиционных процессов в республике. В целом, ситуация в банковском секторе Республики Коми в 2010 году была достаточно стабильной. Однако развитие банковского сектора сопровождается рядом проблем: низкий уровень капитализации; высокая зависимость ресурсной базы от средств населения; значительная доля ресурсов, не находящая применения в республике; несбалансированность активов и пассивов по срокам привлечения и размещения. К тому же, в связи с отсутствием благоприятных коммерческих возможностей для размещения в республике, часть ресурсов выводится за ее пределы (по состоянию на 1 января 2011 года эта сумма составила 32,0 млрд. рублей (37,4% ресурсной базы). Из них 23,5 млрд. рублей (27,5% ресурсов) переданы по каналам перераспределения средств между филиалами и головными офисами инорегиональных банков, что превысило аналогичный показатель на начало года в 2,8 раза.

- Еще одна важная проблема - это недостаточная изученность специфики функционирования венчурных фондов. А ведь развитие индустрии венчурного капитала и прямого инвестирования в России в настоящий момент является одним из приоритетных направлений государственной инновационной политики и необходимым условием активизации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности отечественной промышленности.

- В настоящее время слабо разработаны вопросы, связанные с организацией и стимулированием венчурной инвестиционной деятельности в Республике Коми. Остаются недостаточно разработанными проблемы использования венчурного инвестирования как наиболее приспособленного для инвестиционного обеспечения воспроизводства инновации, сопряженного с большим разнообразием рисков применительно к условиям севера. На государственном уровне не принята концепция становления и развития венчурного инвестирования в Республике Коми и механизм государственной поддержки венчурного инвестирования.

- Незрелость механизма государственно - частного партнерства (ГЧП). Данный механизм позволит минимизировать риски, ослабить нагрузку на бюджеты всех уровней и при сохранении объемов финансирования осуществлять реализацию более значительного числа инвестиционных проектов.

- Низкая финансовая грамотность населения республики в области использования и применения финансовых инструментов и развития инвестиционной деятельности.

- Проанализировав опыт других регионов России, отметим, что довольно эффективным было бы введение в Республику Коми специализированных структур, занимающихся развитием инвестиционной деятельности. Так, например, в ряде регионов России, функционирует Международная ассоциация инвесторов, главным достижением которой является формирование эффективного партнерства власти и бизнеса в вопросах инвестиционного развития региона. Сегодня в Республике Коми необходимо создание подобной независимой структуры, осуществляющей планирование и координацию инвестиционной деятельности.

Изученный анализ деятельности региональных органов власти по повышению инвестиционной привлекательности позволяет предложить решение представленных проблем:

В целях развития финансового рынка необходимо разработать механизмы, обеспечивающие содействие повышению доверия населения к инструментам рынка ценных бумаг и создание условий для привлечения средств населения в качестве инвестиционных ресурсов. Также необходимо обеспечение информационной безопасности и прозрачности на рынке ценных бумаг для укрепления доверия со стороны потенциальных инвесторов, обеспечение государственной информационной поддержки инвестиционных процессов на фондовом рынке:

- содействие укреплению доверия к банковскому сектору со стороны инвесторов, кредиторов и вкладчиков;

- усиление защиты интересов вкладчиков и других кредиторов банков;

-повышение качества банковского менеджмента, эффективности управления рисками, возникающими при осуществлении банками своей деятельности, систем внутреннего контроля, достижение уровня прозрачности системы корпоративного управления и др.

В целях создания системы коммерциализации научных исследований и разработок при помощи механизма венчурного инвестирования государство должно выполнять как регулирующую, так и стимулирующую функции, тем самым снижая высокие риски и являясь участником процесса венчурного инвестирования.

Необходимо проведение всевозможных семинаров, инвестиционных форумов с участием Международной финансовой корпорации, Российского сообщества корпоративных директоров, Торгово-промышленных палат России и Республики Коми, Министерства экономического развития Республики Коми, ВУЗов, научных организаций и бизнес с целью обсуждения основных проблем и перспектив дальнейшего развития.

Положительным моментом будет служить возобновление ежегодного проведения Северного инвестиционного форума, после пятилетнего перерыва, поскольку, в современных условиях растущей сложности бизнеса, развития технологий, увеличивающихся и ускоряющихся потоков информации, глобальной конкуренции основой стратегии организационного развития может служить развитие инвестиционной деятельности. Его проведение предоставит возможность оценить совместные действия, цель которых – взаимовыгодное сотрудничество и развитие региона.

Следует продумать создание мероприятий по информационной поддержке развития инфраструктуры инвестиционной деятельности, чему может послужить создание Интернет сайта об инвестиционной деятельности предприятий республики, который будет включать в себя информацию о существующей инфраструктуре инвестиционной деятельности, информацию об имеющихся ресурсах, которые можно было бы направить на ее развитие, сведения об источниках и механизмах финансирования, а также ленту новостей, в которой будет указано: дата, время и стоимость серий вебинаров по определенной тематике со специалистами в области инвестиционной деятельности. Раздел с текущей серией «Вопрос-ответ» специалистов, а также архив этих серий и другая, интересующая потенциального инвестора информация, доступная для просмотра.

Поскольку, в современных условиях конкурентной борьбы, потребители приветствуют изменения, технологические новшества и инновации, а производители ищут новые способы увеличения ценности предлагаемых товаров для покупателей, есть возможность разработки маркетинговой поддержки инвестиционной деятельности, включающее формирование

уникального предложения региона в разрезе каждой группы инвесторов, формирование базы данных потенциальных инвесторов, продвижение инновационных предложений до инвесторов, постпроектное обслуживание инвесторов.

Что касается, правового обеспечения инвестиционной деятельности и защиты прав инвесторов следует:

- повысить правовую культуру работников предприятий в сфере инвестиционной деятельности;
- совершенствовать правовые механизмы развития инвестиционной деятельности.

Таким образом, воплощая предложенные решения проблем как инвестиционной деятельности, так и лесной отрасли, обеспечивая его развитие и эффективное использование инвестиционного потенциала территории, снижая инвестиционные риски, а также, учитывая международный опыт, было определено, что секрет достижения успеха региона в инвестиционной деятельности заключается в 3 основных составляющих: грамотном управлении главы субъекта, эффективной и слаженной управленческой команде рядом с ним и готовности к диалогу с предпринимателями.

2.3 Рейтинг инвестиционной привлекательности Республики Коми и ее оценка методикой неформализованных критериев

В современном мире, вопросы, касающиеся инвестиций чрезвычайно актуальны, что, несомненно, подтверждает растущий спрос на них, постоянно превышающий предложение. Сегодня инвестиции - это залог успешного развития регионов, отрасли, предприятия.

Существенной основой в принятии решения об инвестировании становится инвестиционный рейтинг, дающий возможность потенциальному инвестору оценить степень инвестиционной привлекательности региона, а также уровень существующих рисков.

Унифицированных методик составления рейтингов не существует, потому что у экспертов разнятся подходы к анализу рисков. Очевидной практической трудностью при привлечении инвесторов является подбор и обоснование критериев оценки инвестиционного климата конкретного региона, не попадающего под разряд стандартных.

Инвестиционный рейтинг -определенный набор критериев, позволяющий, при соответствующей компетенции аналитиков, показать в какую сторону движется экономика региона, отрасли, определяя «сильные и слабые точки» в развитии.

Также он помогает регионам в формировании эффективной коммуникационной политики, по мере возможности, создавая позитивный имидж региону. В России составлением рейтингов занимаются рейтинговые агентства: НРА, «Эксперт РА», FIRA и др.

В общем виде методика оценки инвестиционного рейтинга включает следующие этапы:

- Выбор и обоснование набора показателей, отражающих состояние инвестиционного климата региона.

- Присвоение каждому показателю весового коэффициента, соответствующего его вкладу в создание инвестиционной привлекательности региона.

- Расчёт интегральной оценки инвестиционной привлекательности для каждого региона.

- С его помощью удастся не только определить место региона по уровню развития инвестиционного комплекса, но и сопоставить субъективные характеристики внутрихозяйственных процессов в регионах.

Рейтинг инвестиционной привлекательности регионов России традиционно строится на основе официальной информации Росстата и статистики федеральных ведомств: Минсвязи, Минфина, Минприроды, Федеральной службы по страховому надзору и Центробанка. Инвестиционная привлекательность в рейтинге оценивается по 2 параметрам: инвестиционный потенциал и инвестиционный риск.

Потенциал показывает, какую долю регион занимает в общероссийском рынке, риск - какими могут оказаться для инвестора масштабы тех или иных проблем в регионе.

Суммарный потенциал состоит из 9 частных: трудового, финансового, производственного, потребительского, институционального, инфраструктурного, природно-ресурсного, туристического и инновационного.

Интегральный - из 6 частных рисков: финансового, социального, управленческого, экономического, экологического и криминального. Вклад каждого частного риска или потенциала в итоговый индикатор оценивается на основе анкетирования представителей экспертного, инвестиционного и банковского сообщества.

Социально-экономическое развитие республики по данным рейтингового агентства «Fitch Ratings» отражает сильную экономику, хорошие показатели исполнения бюджета и низкий прямой риск.

Проанализируем оценку инвестиционной привлекательности данную ведущим рейтинговым агентством «Эксперт РА».

Прослеживая динамику изменения инвестиционного потенциала с 1996 года, намечается устойчивая тенденция к улучшению (в 1996 г. - ЗС1, в 2006 -ЗВ2, а с 2007 по сегодняшний момент - ЗВ1), то есть республика с пониженного потенциала - высокого риска

улучшила свои позиции до пониженного потенциала - умеренного риска, что, бесспорно, становится значительно выгоднее потенциальным инвесторам².

Общий показатель потенциала или риска рассчитывается как взвешенная сумма частных видов потенциала или риска. Показатели суммируются, каждый со своим весовым коэффициентом. Итоговый ранг региона рассчитывается по величине взвешенной суммы частных показателей. В результате каждый регион помимо ранга характеризуется количественной оценкой: насколько велик его потенциал как объекта инвестиций и насколько велик риск инвестирования здесь по сравнению со среднероссийским.

Подробнее рассмотрим динамику рейтинга составляющих инвестиционного потенциала республики Коми в таблице 13, учитывающего основные макроэкономические характеристики, такие как насыщенность территории, факторами производства, потребительский спрос населения и другие параметры для достижения поставленных реципиентом и инвестором целей, стимулируя рост совокупных объемов инвестиций из различных источников.

Таблица 13

Динамика составляющих инвестиционного потенциала

Год	Ранг потенциала	Доля в общероссийском потенциале, %	Трудовой ранг	Потребительский ранг	Производственный ранг	Финансовый ранг	Институциональный ранг	Инновационный ранг	Инфраструктурный ранг	Природно-ресурсный ранг	Туристический ранг	Изменение ранга потенциала
2009-2010	46	0,645	58	33	37	239	55	53	73	25	46	-
2010-2011	48	0,700	55	38	36	34	50	53	76	14	48	-2

² Рейтинг инвестиционной привлекательности регионов [Электронный ресурс] // Рейтинговое агентство Эксперт РА : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://raexpert.ru>.

2011-2012	44	0,695	55	44	36	33	52	53	69	15	53	4
-----------	----	-------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---

Данные таблицы 13 показывают, что среди субъектов Российской Федерации по величине инвестиционного потенциала Республика Коми в 2011-2012 гг занимает 44 место, что на 4 пункта ниже, чем в период 2010-2011гг (доля в общероссийском инвестиционном потенциале составляет 0,695%). В разрезе составляющих инвестиционного потенциала, наилучшим показателем является - природно-ресурсный (15 место), наихудшим - инфраструктурный (69 место). Эти значения обусловлены богатым ресурсным потенциалом республики (в лесном и топливно-энергетическом секторе) и плохим состоянием инфраструктуры, в особенности состоянием дорог.

Сравним значение потенциала по республике и СЗФО (рис. 9).

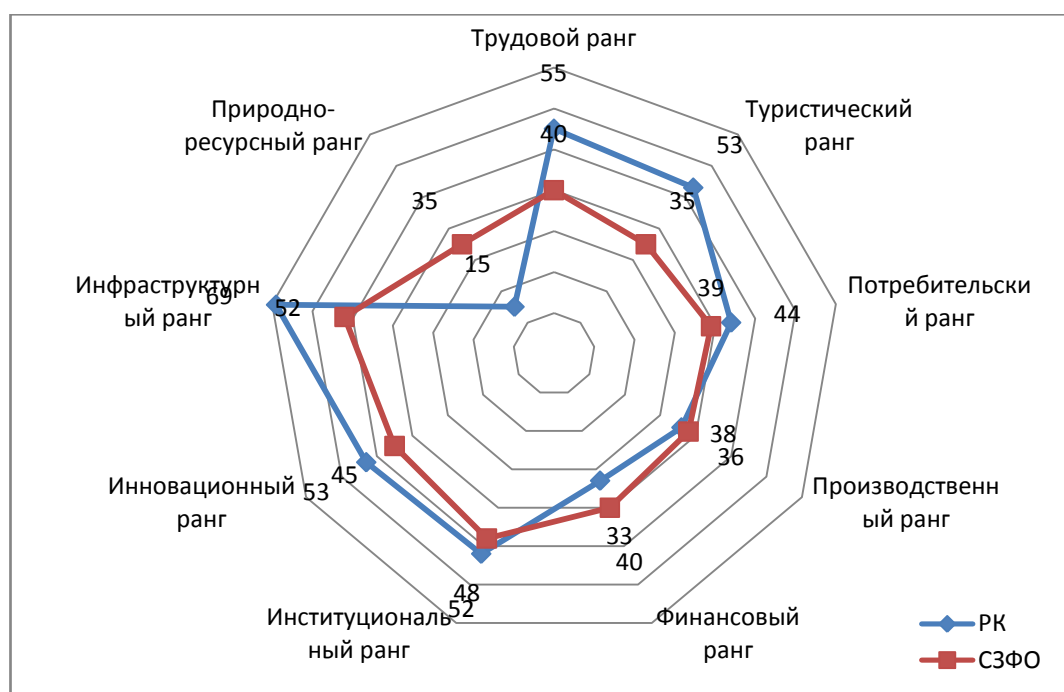


Рис. 9. Сравнительная характеристика значений потенциалов Республики Коми и СЗФО

Категории значений (природно-ресурсного, финансового ранга) факторов инвестиционного потенциала по республике превосходят средне медианные значения по СЗФО.

Поэтому с целью улучшению инвестиционного потенциала целесообразно проводить мероприятия по усилению конкурентных позиций региона в группах относительно сильных факторов. В то же время необходимо с особой приоритетностью выделить мероприятия, направленные на улучшение текущего состояния и создание новых инфраструктурных

объектов, так как именно эта составляющая является наибольшим ограничением при оценке инвестиционного потенциала республики.

Таблица 14

Динамика рисков

Год	Ранг риска	Социальный	Экономический	Финансовый	Криминальный	Экологический	Управленческий	Средневзвешенный индекс риска
2009-2010	41	13	45	63	41	22	78	0,976
2010-2011	48	62	64	25	29	76	10	0,304
2011-2012	51	66	65	28	25	76	6	0,300

По представленным в таблице 14 данным, можно сделать вывод о том, что наименьшие инвестиционные риски — это управленческий и финансовый и криминальный риски, которые определяются, исходя из состояния регионального бюджета, финансов предприятий, а также общих тенденций развития экономики региона. Наибольший инвестиционный риск — экологический, что обусловлено широким присутствием на территории республики Коми экологически небезопасных предприятий деревообрабатывающей, топливной промышленности.

В целом, можно сделать вывод о том, что, несмотря на сохранение рейтинговой категории ЗВ1, инвестиционный потенциал за исследуемый период снизился, а уровень инвестиционного риска повысился, что при сохранении существующих тенденций может привести к понижению рейтинговым агентством уровня инвестиционной привлекательности республики Коми в среднесрочной перспективе.

Сравним структуру инвестиционного риска Республики Коми и средних медианных показателей по СЗФО по составляющим его факторам (рис. 10).

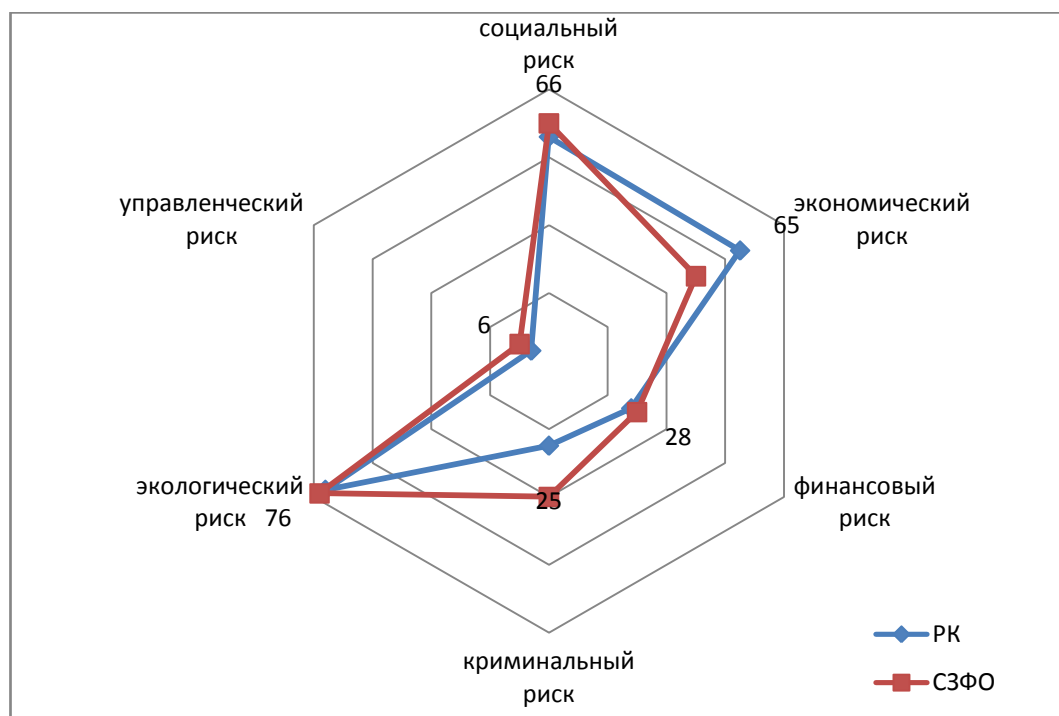


Рис. 10. Структура инвестиционного риска Республики Коми и средних медианных показателей по СЗФО

Значения большинства факторов инвестиционного риска республики примерно соответствуют средним медианным значениям по Северо-Западному федеральному округу.

В то же время фактор экономического риска для республики ниже среднего значения по СЗФО (65 и 50 соответственно), что говорит о крайне низком экономическом риске (т.е. отсутствии спроса и связанных с этим потерь) для потенциальных инвесторов.

В таких условиях задача привлечения инвестиций становится первостепенной для регионального менеджмента, поскольку реализация инвестиционных проектов помимо финансовых ресурсов привносит в региональное пространство еще и технологические новшества, способные участвовать в формировании и развитии инновационной подсистемы региона. Следовательно, чем выше инвестиционная привлекательность, тем, вероятно, больше инвестиционных проектов может быть привлечено субъектом Российской Федерации, реализация которых ускорит инновационные процессы и благоприятно скажется на устойчивости региональной экономической системы.

Проведем оценку инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли республики, воспользовавшись методикой неформализованных критериев [11], основанной на использовании субъективной авторской оценки и выявленных в результате, проведенного исследования, факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность предприятий отрасли.

Авторами выделено 4 блока с соответствующими параметрами, по которым произведена оценка, характеризующая инвестиционную привлекательность:

- Оценка положения на рынке предприятий лесной отрасли;
- Критерии уровня руководства предприятиями;
- Оценка деловой репутации предприятий;
- Оценка зависимости компании от поставщиков и покупателей.

Баллы в данной методике выставлены с учетом значимости критерия оценки, от 1-наименее значимого параметра до 5 соответственно наиболее значимого, целесообразной тому или иному объекту оценки в блоке, с учетом анализа сложившейся ситуации в лесной отрасли Республики Коми.

В таблице 15 представлена оценка положения предприятий отрасли на рынке.

Таблица 15

Оценка положения предприятия на рынке

№	Объект оценки	Критерии оценки	Балл A _{ij}
1	Длительность работы на рынке	Более пяти лет	5
2	Наличие конкуренции	Малое число крупных конкурентов (доля которых по сравнению с объемом реализации составляет более 40%)	5
3	Диверсификация продукции	Расширение ассортимента продукции, различные направления сбыта (на внутреннем и внешнем рынке) уникальность продукции	4
4	Доля рынка	Положительная динамика по данным ретроспективного анализа	4
5	Сезонность	Влияние данного фактора	4
Сумма баллов $\sum A_{ij}$			22
Максимально возможная сумма баллов			25

По соответствующим параметрам оценим критерии уровня руководства предприятиями отрасли (табл. 16).

Критерии уровня руководства предприятий лесной отрасли

№	Фактор	Критерии оценки	Балл В _{ij}
1	Руководство предприятием	Прозрачность назначения на должность, наличие специального образования, большой стаж работы руководителей, может влиять на принятие стратегических решений	4
2	Устойчивость управленческого состава	Стабильность, высокая квалификация кадров, хорошие рекомендации в профессиональных кругах	3
3	Нормативная база компании	Наличие внутренней нормативной базы, характеризующейся высокой степенью детализации, регулирующей порядок принятия управленческих решений, организационную структуру	4
4	Организация планирования	Наличие оперативного, стратегического бизнес-планов, составляющихся на регулярной основе	3
5	Уровень корпоративной культуры	Отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение установленных норм, правил деятельности	3
Сумма баллов $\sum V_{ij}$			17
Максимально возможная сумма баллов			25

Следующим шагом в оценке будут параметры, характеризующие деловую репутацию предприятия (табл. 17).

Таблица 17

Оценка деловой репутации предприятий лесной отрасли

№	Фактор	Критерии оценки	Балл С _{ij}
1	Упоминания в средствах массовой информации	Множественные	3

2	Отзывы партнеров на внутреннем и международных рынках	Положительные	4
3	Выполнение госзаказов и участие в ярмарочно-выставочных мероприятиях	Незначительные	3
4	Репутация качества продукции	Положительная (наличие сертификатов качества, ГОСТов)	4
Сумма баллов $\sum C_{ij}$			14
Максимально возможная сумма баллов			20

Проанализировав положение предприятия на рынке, критерии уровня руководства, его деловую репутацию, необходимо также исследовать вопрос, касающийся оценки зависимости предприятия лесопромышленного комплекса от поставщиков и покупателей (табл. 18).

Таблица 18

Оценка зависимости предприятия от поставщиков и покупателей

№	Фактор	Критерии оценки	Балл D_{ij}
1	Зависимость от покупателей и поставщиков		4
2	Доля денежных расчетов с покупателями	Преобладает денежная форма расчетов	4
3	Длительность хозяйственных связей	Большая часть хозяйственных связей поддерживается с постоянными контрагентами (более пяти лет)	5
Сумма баллов $\sum D_{ij}$			13
Максимально возможная сумма баллов			15

На основе вышеперечисленных критериев оценки инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли составим сводную таблицу, учитывающую все 4 блока оценки инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли республики.

Сводная оценка инвестиционной привлекательности предприятий на основе анализа ее качественных характеристик

№	Наименование группы	Сумма баллов	Вес группы X_{ij}	Итоговая сумма баллов (2*3)
1	Оценка положения на рынке $\sum A_{ij}$	22	0,3	6,6
2	Оценка уровня руководства компанией $\sum B_{ij}$	19	0,3	5,7
3	Оценка деловой репутации $\sum C_{ij}$	14	0,3	4,2
4	Оценка зависимости от поставщиков и покупателей $\sum D_{ij}$	13	0,3	3,9
5	Итоговая оценка $\sum A_{ij} + \sum B_{ij} + \sum C_{ij} + \sum D_{ij}$	68		20,4
Максимальная сумма баллов				85

Данные, представленные в таблицы 19, можно прокомментировать следующим образом, значение весового коэффициента для каждой группы определяется на основе одинаковой важности, учтенных групп факторов. Значимость веса каждой группы факторов может определяться в интервале от 0,1 до 0,5. В данном случае была присвоена значимость веса равная 0,3.

Таким образом, оценка инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли методикой неформализованных критериев, показала, что уровень инвестиционной привлекательности не является максимальным.

Основываясь на результатах проведенного исследования, было выявлено, что для хозяйствующего субъекта очень важно обеспечивать не только высокую оценку инвестиционной привлекательности в краткосрочном периоде, но и ее долгосрочную положительную динамику, то есть решения на всех уровнях управления хозяйствующим субъектом должны приниматься с учетом их влияния на инвестиционную привлекательность, поэтому регулярный мониторинг динамики инвестиционной привлекательности, помимо стимулирования привлечения заемных средств, может использоваться собственниками и руководителями для оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта .

Неоспорим тот факт, что руководитель региона должен нести политическую ответственность за качество делового климата и для него это экзамен на умение грамотно управлять.

При ведении инвестиционной деятельности необходимо придерживаться следующих правил:

- Каждый грамотный инвестор стремится вкладывать средства в организации, ориентированные на конструктивное развитие, поэтому обязательный элемент политики инвестиционно-привлекательной компании – наличие инновационного предпочтения.

- Умелое ведение документации. Практика успешной коммерческой деятельности ряда компаний наглядно демонстрирует, что были случаи, когда потенциальный инвестор даже не разбирался в сути, представленных на его рассмотрение документов, но был впечатлен грамотной системой организации настолько, что полноценно профинансировал проект.

- Аналитические данные. Безусловно, тщательный обсчет самого проекта, который предполагается профинансировать, должен присутствовать по умолчанию, со всеми прогнозами, планом последовательного внедрения и аргументацией сметы затрат. Однако и аналитические данные по работе всей компании, отдельных ее направлений тоже способны впечатлить потенциального вкладчика.

Таким образом, поиск компанией путей повышения эффективности своей деятельности для инвестора – первый признак ее серьезного отношения к работе, что, безусловно, положительно влияет на решение потенциального инвестора в пользу компании.

Практика руководства большинства предприятий в данной области не имеет системного характера. О чем свидетельствует отсутствие специализированных служб по контролю, надзору в данной области, отсутствие стратегии по управлению инвестиционной привлекательностью, а также низкая практика применения современных инструментов управления инвестиционной привлекательностью. Это мешает предприятиям эффективно развивать инвестиционную деятельность.

Проанализировав опыт других регионов России, отметим, что довольно эффективным было бы введение в Республику Коми специализированных структур, занимающихся развитием инвестиционной деятельности. Так, например, в ряде регионов России, функционирует Международная ассоциация инвесторов, главным достижением которой является формирование эффективного партнерства власти и бизнеса в вопросах инвестиционного развития региона. Сегодня в Республике Коми необходимо создание подобной независимой структуры, осуществляющей планирование и координацию инвестиционной деятельности, также для обеспечения экономического и социального

развития инфраструктуры инвестиционной деятельности следует принять в расчет реализацию Концепции социально-экономического развития России и стратегию социального и экономического развития Республики Коми до 2020 г.

2.4 Оценка уровня инвестиционной привлекательности промышленных предприятий лесной отрасли

В условиях развития рыночных отношений хозяйствующим субъектам для решения задач подъема региональной экономики на долгосрочную перспективу и обеспечение экономического роста необходимо создание качественно сформированной инвестиционной инфраструктуры, которая будет создавать условия для осуществления инвестиционной деятельности, снижать степень риска инвестиционных вложений, облегчать привлечение дополнительных инвестиций, аккумулируя финансовые ресурсы, позволяя реализовывать финансовые возможности, придав активность инвестиционному процессу.

В рамках научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета (члена Сети Глобального договора ООН) авторами было проведено исследование, в котором принимало участие 100 предприятий лесной отрасли Северо- западного федерального округа РФ, из них 25%- лесозаготовительные предприятия, 35%- деревообрабатывающие, 10%- предприятия целлюлозно–бумажной промышленности, 25%- торговые и 5%- предприятия, занимающиеся перевозкой продукции лесной отрасли.

Целью исследования является анализ инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли Северо- западного федерального округа РФ, поиск механизмов ее повышения в системе взаимоотношений бизнеса и власти и выявление факторов, стимулирующих и сдерживающих повышение инвестиционной привлекательности, оценка эффективности форм и инструментов взаимодействия власти и бизнеса в регионах в области инвестиционной привлекательности.

В качестве методов исследования был выбран экспертный анкетный опрос руководителей предприятий лесной отрасли, проведенный на основе анкетирования респондентов.

В исследовании сделан акцент на основные элементы, на которые обращают внимание потенциальные инвесторы в современных условиях:

I. Оценка уровня конкурентоспособности продукции и корпоративного управления.

II. Субъективная оценка уровня инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли.

III. Перспективы развития предприятий лесной отрасли.

I. По мнению респондентов, ключевыми факторами в наибольшей степени влияющими на инвестиционную привлекательность предприятий лесной отрасли, являются ресурсообеспеченность- 30 %, поскольку деятельность хозяйствующих субъектов лесной отрасли напрямую зависит от главного ресурса лесов регионов- наличия древесины, немаловажным является квалификация рабочих (17%), в настоящее время сложилась ситуация связанная дефицитом необходимых квалифицированных специалистов, в частности инженерных специальностей (например, операторы современной лесозаготовительной техники, специалисты сервиса и среднего технического персонала), 3% предприятий стали уделять внимание уровню корпоративной культуры, оказывающей влияние на экономическое состояние предприятия, являясь важнейшей составляющей корпоративного управления, что влияет на эффективность деятельности предприятия в целом, поскольку грамотная система корпоративного управления дает возможность таким конкурентным преимуществам как облегчение доступа к рынку капиталов, снижение стоимости капитала, рост эффективности, улучшение репутации (рис. 11). Одним из важных компонентов эффективного корпоративного управления, оказывающим позитивное влияние на его устойчивое развитие, является высокий уровень корпоративной социальной ответственности (КСО), которая рассматривается не только как добровольный вклад в улучшение общественного благосостояния и развития, но и как инструмент повышения конкурентоспособности при взаимодействии с ключевыми заинтересованными сторонами. Предприятия, проявляя КСО, могут добиться мультипликативного эффекта в общественном развитии и повышении собственной эффективности.

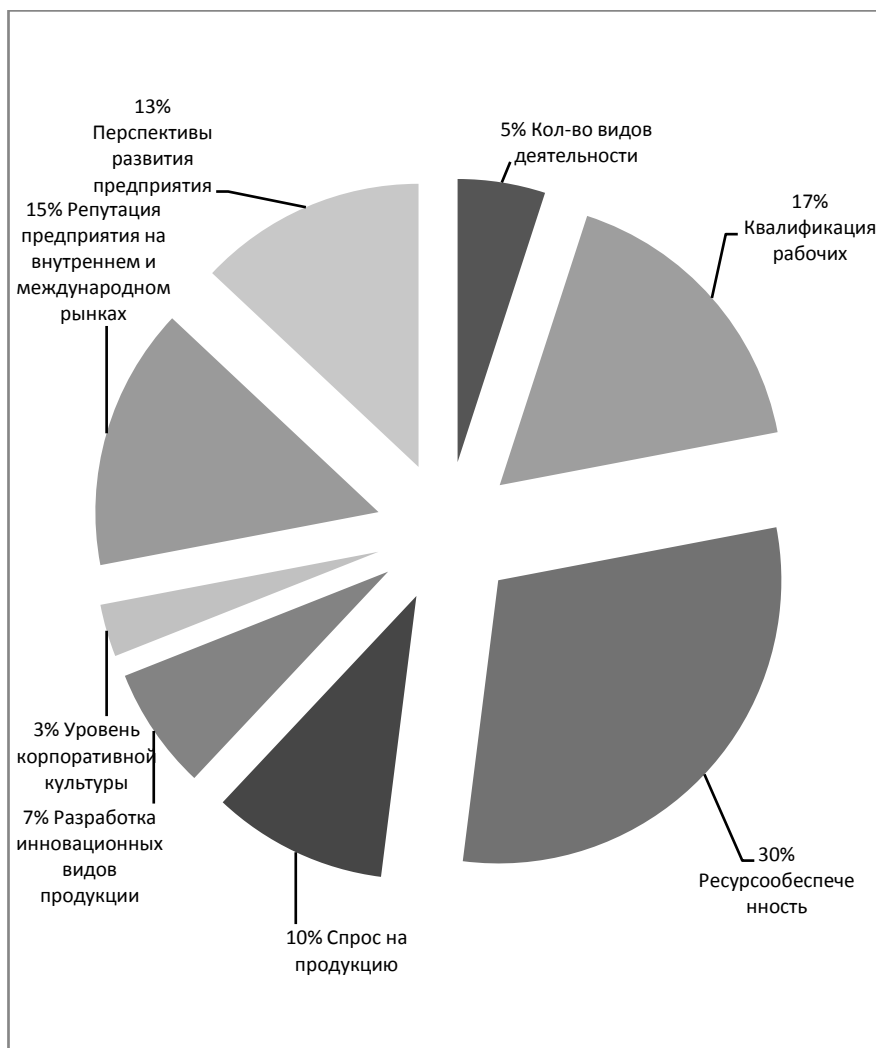


Рис. 11. Факторы, влияющие на инвестиционную привлекательность

Анализируя конкурентные преимущества предприятий лесной отрасли выделили (рис. 12): спрос на продукцию-40%, ресурсообеспеченность- 30%, количество видов деятельности-5%.

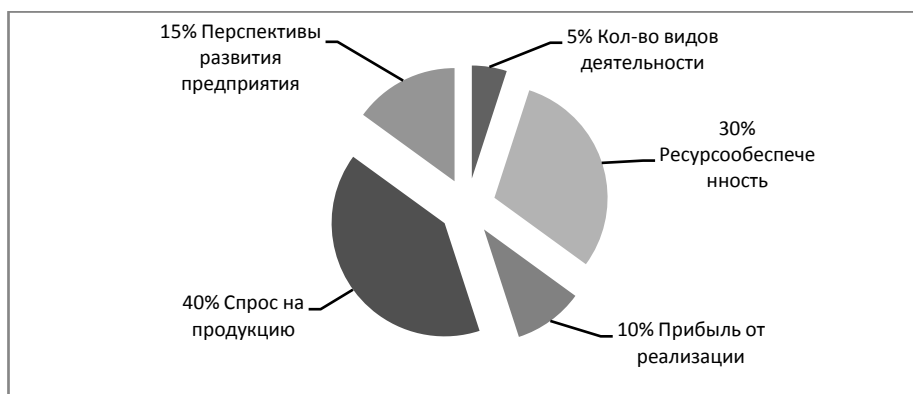


Рис. 12. Конкурентные преимущества предприятий лесной отрасли

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года государственная региональная политика должна быть направлена на обеспечение сбалансированного социально-экономического развития, повышение качества жизни населения на основе повышения конкурентоспособности и комплексного развития экономики. Обеспечение конкурентоспособности предприятий лесной отрасли – одно из ведущих направлений государственной региональной политики по достижению сбалансированного социального–экономического развития региона и повышению благосостояния жителей. Поэтому высокий уровень конкурентоспособности бизнеса дает возможность развиваться инновационно и эффективно исполнять роль социально-ответственного работодателя и плательщика налогов.

Однако всего 60% оценили свою продукцию конкурентоспособной, 25% - испытывают конкуренцию со стороны экспортеров и других стран (рис. 13), продукция 15% не выдерживает конкуренции со стороны других стран и в ближайшее время не имеет возможности достичь этого уровня.

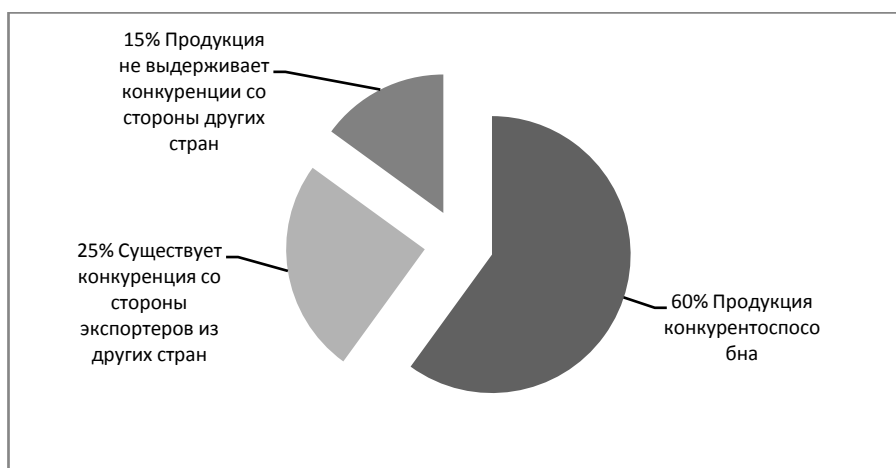


Рис. 13. Оценка конкурентоспособности продукции лесной отрасли

Среди показателей, характеризующих конкурентоспособность товара, большинство респондентов, а, именно, 63% отдали свое предпочтение качеству, остальные 37%- цене товара.

II. Субъективно оценивая инвестиционную привлекательность своего предприятия, балльная оценка варьируется от 5 до 8 баллов по 10-ти балльной шкале (рис. 14). Как видно из полученных данных, инвестиционная привлекательность, в наибольшей степени, находится в середине предложенной шкалы оценки (5 баллов– 28%, 6 баллов– 35%). Данный факт, свидетельствует о том, что необходимо повышать инвестиционную привлекательность предприятий лесной отрасли республики, приближая ее оценку к максимальному значению.

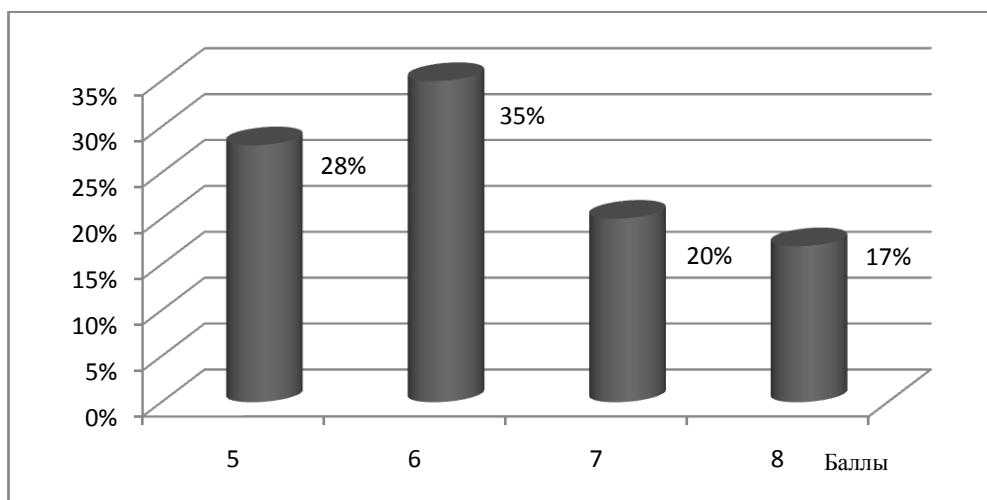


Рис. 14. Балльная оценка инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли

Анализируя вопрос, касающийся поиска инвесторов 77% респондентов привлекают их с использованием личных связей, 23 %- через участие в международных выставочно-конгрессных мероприятиях (семинары, конференции, бизнес-форумы, выставки и др.).

III. В современных условиях вступления России в ВТО, бесспорно, положительным моментом является осознание руководителями предприятий лесной отрасли необходимости в развитии уровня технологий производства для перспектив стратегического развития предприятием.

Оптимистичным фактом является то, что у предприятий лесной отрасли существуют потребности в нематериальных активах (рис.15).

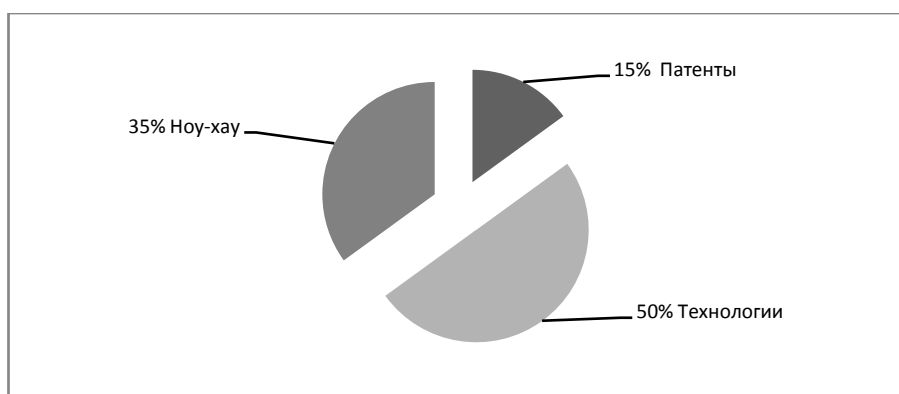


Рис. 15. Потребность предприятий в нематериальных активах

Что касается перспектив развития предприятий лесной отрасли регионов всего 33 % предприятий планируют развитие технологии производства и внедрение программ модернизации, большая часть респондентов (67%), в силу отсутствия собственных

инновационных разработок, недостаточной квалификации кадров, подобных действий не планирует в среднесрочной перспективе.

Полученные в ходе исследования результаты, позволили выявить тенденцию индуктивного метода, способствующего предложению альтернативных «точек роста» - рекомендаций, влияющих на повышение инвестиционной привлекательности предприятий лесной отрасли регионов, в которых главная роль отведена руководству и менеджменту предприятия, в связи с чем, уровень их квалификации является определяющим, поэтому необходимо:

- провести оценку кадрового потенциала в инвестиционной сфере;
- разработать программы подготовки и переподготовки кадров на базе прямых договоров с высшими и средними учебными заведениями с учетом потребностей предприятий отрасли в подготовке квалифицированных специалистов конкретного профиля;
- сформировать стратегию в сфере повышения корпоративного управления;
- создать мероприятия для подготовки специалистов при реализации инновационно-инвестиционных проектов, ликвидировав низкую финансовую грамотность населения в области использования и применения финансовых инструментов и развития инвестиционной деятельности;
- создать для работников системы мотивационных факторов, стимулирующих повышение качества и рост производительности труда.

В связи с внедрением технологических новшеств и инноваций необходимо:

- использовать комплексный подход к освоению и использованию ресурсов;
- осваивать диверсификацию номенклатуры продукции, с учетом поиска незанятых ниш на рынке продукции лесной отрасли;
- повысить эффективность использования сырья и топлива за счет введения в действие ресурсосберегающих экологически безопасных технологий (перспективным направлением использования древесных отходов является производство древесных топливных гранул - пеллет эффективных для применения в энергетике);
- разработать и реализовать планы, программы на республиканском, муниципальном уровнях по рациональному использованию возобновляемых природных ресурсов, а также воспитанию экологической культуры населения;
- развивать механизм государственно - частного партнерства, позволяющий минимизировать риски, сохранять объемы финансирования, осуществлять реализацию значительного числа инвестиционных проектов.

Полученные в ходе исследования результаты, а также рекомендации помогут улучшить инвестиционную привлекательность предприятий лесной отрасли регионов, создать и обеспечить эффективное функционирование инвестиционной системы, способной обеспечить выполнение поставленных целей экономического и социального развития регионов.

Глава 3. Институциональная основа корпоративного управления как механизм повышения инвестиционного климата Республики Коми

3.1 Система корпоративного управления промышленных предприятий

В современных условиях, вступления Российской Федерации в ВТО в марте 2012 года, совершенствование корпоративного управления стало одним из решающих факторов ее социально-экономического развития. Поскольку, надлежащий режим корпоративного управления способствует эффективному использованию корпорацией своего капитала, подотчетности органов ее управления как самой компании, так и ее акционерам. Все это помогает добиться того, чтобы корпорации действовали на благо всего общества, способствует поддержке доверия инвесторов (как иностранных, так и отечественных), привлечению долгосрочных капиталов.

Грамотная система корпоративного управления позволяет не только наилучшим способом использовать возможности имеющихся акционеров и предоставленные ими ресурсы, но и привлекать новых инвесторов. Как отметил в своем выступлении В. В. Путин: «Мы понимаем, что для интеграции в мировые рынки капитала необходимо решить вопросы, связанные с повышением качества корпоративного управления и финансовой прозрачности бизнеса».

Таким образом, при равных производственных, финансовых и иных базовых показателях компании с хорошей репутацией в области корпоративного управления стоят намного дороже.

К сожалению, низкое качество корпоративного управления на многих предприятиях страны оказывает крайне негативное влияние на инвестиционный климат, сдерживает приток инвестиций, необходимых для последовательного экономического роста, устойчивого развития региона.

Страны, заинтересованные в привлечении иностранного капитала, осознают, что соблюдение национальными компаниями общепринятых принципов корпоративного управления - один из решающих факторов в конкуренции за привлечение капиталов. Это и доверие инвесторов, и дешевые и стабильные источники финансирования.

Поэтому улучшения корпоративного управления сегодня от компаний требуют не только инвесторы и кредиторы, но и регулирующие органы разных стран. Они разрабатывают стандарты и нормы, рекомендуют добровольно принимать принципы, устанавливающие корпоративные отношения, но уровень российского законодательства в сфере корпоративного управления не отвечает общепризнанным международным стандартам. В нем нет эффективно действующих норм, регулирующих ответственность

управляющих акционерным обществом за свои действия в ущерб акционерному обществу, а так же норм закрепляющих ответственность за злоупотребление акционеров своими правами.

Для правильного понимания корпоративного управления необходимо в начале рассмотреть понятия, позволяющие раскрыть его сущность.

Корпоратизм - это совладение собственностью корпоративного сообщества или партнерские, договорные отношения в удовлетворении личных и общественных интересов. Корпоратизм представляет собой компромиссное хозяйствование с целью обеспечения баланса интересов. Возможность достижения относительного равновесия интересов на основе консенсуса, компромиссов - отличительная черта корпоративной модели.

В новых условиях особенно остро встала проблема выработки системы взаимоотношений между управленцами компании и их владельцами (акционерам/инвесторами), а также другими заинтересованными сторонами (кредиторы, органы власти, служащие компании, партнеры компании), которая направлена на обеспечение эффективности деятельности компании и интересов владельцев и других заинтересованных сторон. Такая система и получила название системы корпоративного управления.

Основной ее целью является повышение доверия потенциальных инвесторов к механизмам привлечения инвестиций в компании и на этой основе повышение капитализации российской экономики в целом, а на уровне ее первичных звеньев - повышение уровня капитализации отечественных компаний. Основным условием достижения вышеуказанной цели, повышении эффективности и дальнейшего развития корпоративного управления в России является полный учет, анализ и обеспечение оптимального сочетания и удовлетворения интересов субъектов экономических отношений.

Хорошо отлаженная система корпоративного управления - необходимая предпосылка осуществления реструктуризации предприятия путем замены неэффективных собственников и управленцев, не сумевших сделать бизнес прибыльным и финансово устойчивым.

Исследования Организации Экономического Сотрудничества и развития позволили выделить четыре главных условия эффективного корпоративного управления:

- честность: инвесторы должны быть уверены, что их собственность надежно защищена от экспроприации;
- прозрачность: предприятия должны своевременно раскрывать достоверную и полную информацию о воем финансовом положении;

- подотчетность: менеджеры предприятия должны быть подотчетны собственникам или назначенными ими менеджерам и аудиторам.

- ответственность: предприятия должны соблюдать законы и этические нормы общества [17].

Благодаря чему, инвесторы получают доступ к информации о сути бизнес-процессов, несмотря на то, что существует вероятность получения «негативной информации», акционеры получают выигрывают от сокращения риска неопределенности, тем самым формируются стимулы к проведению систематического анализа и их оценки, а также оценки уровня корпоративного управления.

Таким образом, качественное корпоративное управление упорядочивает все происходящие в компании бизнес-процессы, что способствует росту оборота и прибыли при одновременном снижении объема требуемых капиталовложений.

Не секрет, что, в большинстве российских предприятий, система информационной поддержки управленческих решений работает плохо. Например, подавляющее большинство предприятий не составляет бухгалтерскую отчетность по международным стандартам. Современные компьютерные технологии используются лишь в наиболее передовых компаниях.

Менеджменту предприятия необходима внутренняя прозрачность, которая является необходимым условием, сдерживающим развитие корпоративного управления. Выделим, наиболее важные факторы, влияющие на развитие этого условия:

- Низкая квалификация сотрудников и менеджеров предприятия.
- Отсутствие хорошей внутренней информационной системы. Практика показывает, что для внедрения одного лишь финансового плана в среднем требуется два-три месяца, нередко возникает необходимость в услугах сторонних консультантов.
- Заинтересованность сотрудников в сокрытии информации от менеджмента.
- Заинтересованность менеджмента в сокрытии информации от кого бы то ни было.

Если управленческая информационная система работает хорошо, слишком много сотрудников вдруг оказывается в курсе дел и возникает опасность, что информация попадет в руки конкурентов.

- Безразличие менеджмента.

В данном случае, государству следует требовать предоставления четкой и правдивой отчетности. В ином случае инвесторы будут лишены возможности принимать взвешенные инвестиционные решения.

Для того, чтобы управлять бизнесом, управленцы должны иметь соответствующие полномочия, а чтобы управлять им эффективно они обязаны нести ответственность за использование этих полномочий.

Улучшение корпоративного управления должно базироваться на всестороннем учете отечественного и зарубежного опыта. основополагающими здесь могут быть принципы корпоративного управления ОЭСР, подписанные на заседании Совета ОЭСР на уровне министров 26-27 мая 1999 г., которые могут использовать правительства разных стран для оценки и совершенствования своего законодательства в данной сфере. Вместе с тем эти принципы могут использоваться и представителями частного сектора для развития уровня корпоративного управления в своих компаниях. Естественно, единой модели построения корпоративного управления не существует, однако обязательным началом для всех его форм и видов является обеспечение интересов акционеров.

В самом общем виде общепризнанные международные принципы корпоративного управления сводятся к следующему:

- структура корпоративного управления должна обеспечивать защиту прав акционеров, выступать основным методом предварительного урегулирования и разрешения возникающих конфликтов интересов;
- режим корпоративного управления должен обеспечивать равное отношение ко всем группам акционеров, включая мелких и иностранных акционеров, обеспечивающее каждому из них одинаково эффективную защиту в случае нарушения их прав;
- корпоративное управление должно обеспечивать соблюдение установленных законодательством прав заинтересованных лиц и поощрять сотрудничество всех субъектов корпоративного управления в развитии корпорации;
- корпоративное управление должно обеспечивать информационную открытость компании, своевременное и полное раскрытие информации по всем существенным вопросам финансово-хозяйственной деятельности корпорации;
- структура корпоративного управления должна обеспечивать эффективное выполнение управленцами своих функций, а также подотчетность органов управления самой компании и акционерам.

Как отмечает Питер Друкер «вне данной системы ответственности профессиональные менеджеры становятся просвещенными тиранами, а просвещенные тираны, будь то платоновские правители или главные управляющие компании, не способны ни управлять, ни усидеть на своем троне» [2].

С учетом зарубежного опыта и международных принципов корпоративного управления правительством РФ был разработан и одобрен в ноябре 2001 г. Кодекс корпоративного поведения РФ.

Принятие собственного кодекса корпоративного поведения - один из способов обеспечения информационной открытости и публичности компании, для которой соблюдение высоких стандартов корпоративного поведения является средством повышения привлекательности компании.

Следует подчеркнуть, что положения Кодекса не являются обязательными для исполнения, но содержат стандарты наилучшей практики корпоративного поведения, которым рекомендуется следовать обществам с числом акционеров 1000 и более.

Корпоративный кодекс преследует собой цель повышения инвестиционной привлекательности компании, улучшение ее репутации. В том случае, если организация заинтересована в развитии, в притоке инвестиций, планирует выйти в новые сектора рынка или упрочить завоеванные позиции, ей необходимо предоставить общественности и инвесторам публичные документы корпоративного управления [3,7].

Таким образом, кодексу корпоративного поведения отводится особое место в области дальнейшего развития и совершенствования российской практики корпоративного поведения. Он должен сыграть важную образовательную роль в установлении стандартов управления российскими обществами и в содействии дальнейшему развитию российского фондового рынка.

Кроме того, привлечению инвестиций в регион может способствовать определение рейтинга корпоративного управления предприятиями Республики Коми. Данный рейтинг представляет собой анализ, показывающий, в какой степени управление данной компанией соответствует положениям Корпоративного кодекса и международным принципам корпоративного управления и определяющий, как интересы акционеров компании поддерживаются управленческими действиями. Наличие рейтинговой оценки корпоративного управления будет способствовать стабильному положению компании в глазах потенциальных инвесторов и привлечению масштабных инвестиций.

Для того, чтобы управлять бизнесом, управленцы должны иметь соответствующие полномочия, а чтобы управлять им эффективно они обязаны нести ответственность за использование этих полномочий.

Низкий уровень практики корпоративного управления и недостаточная обоснованность социальных отчислений в компаниях оказывает негативное воздействие на формирование социально ответственного поведения, а также способствует возникновению более крупных

проблем системного характера на национальном и региональном уровне. Это показывает, что помимо совершенствования корпоративного управления и законодательства в данной сфере необходимо определение качества корпоративной социальной ответственности.

Поскольку, одним из определяющих факторов в принятии инвестиционных решений, является наличие на предприятии грамотного корпоративного управления, на практике доказан факт того, что только за счет его улучшения предприятия могут рассчитывать на получение надбавок к нынешней цене своих акций в размере от 20 до 50% .

Проведенный SWOT-анализ предприятий лесной отрасли, а также данные полученные в результате исследования Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета совместно с НОУ ДПО "Высшая инновационная школа бизнеса и права", направленного на изучение корпоративного управления предприятий Республики Коми и поиск механизмов его повышения в системе взаимоотношений бизнеса и власти, способствующей выбору оптимального пути развития бизнеса, максимально эффективно использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы, обеспечивая сбалансированное социально-экономическое развитие, повышая уровень жизни населения на основе комплексного развития экономики региона, позволили построить модель эффективного корпоративного управления, соответствующую следующим критериям (рис. 16).

Предложенная модель системы корпоративного управления позволяет не только наилучшим способом использовать возможности имеющихся акционеров и предоставленные ими ресурсы, но и привлекать новых инвесторов, что влияет на развитие отрасли в целом.

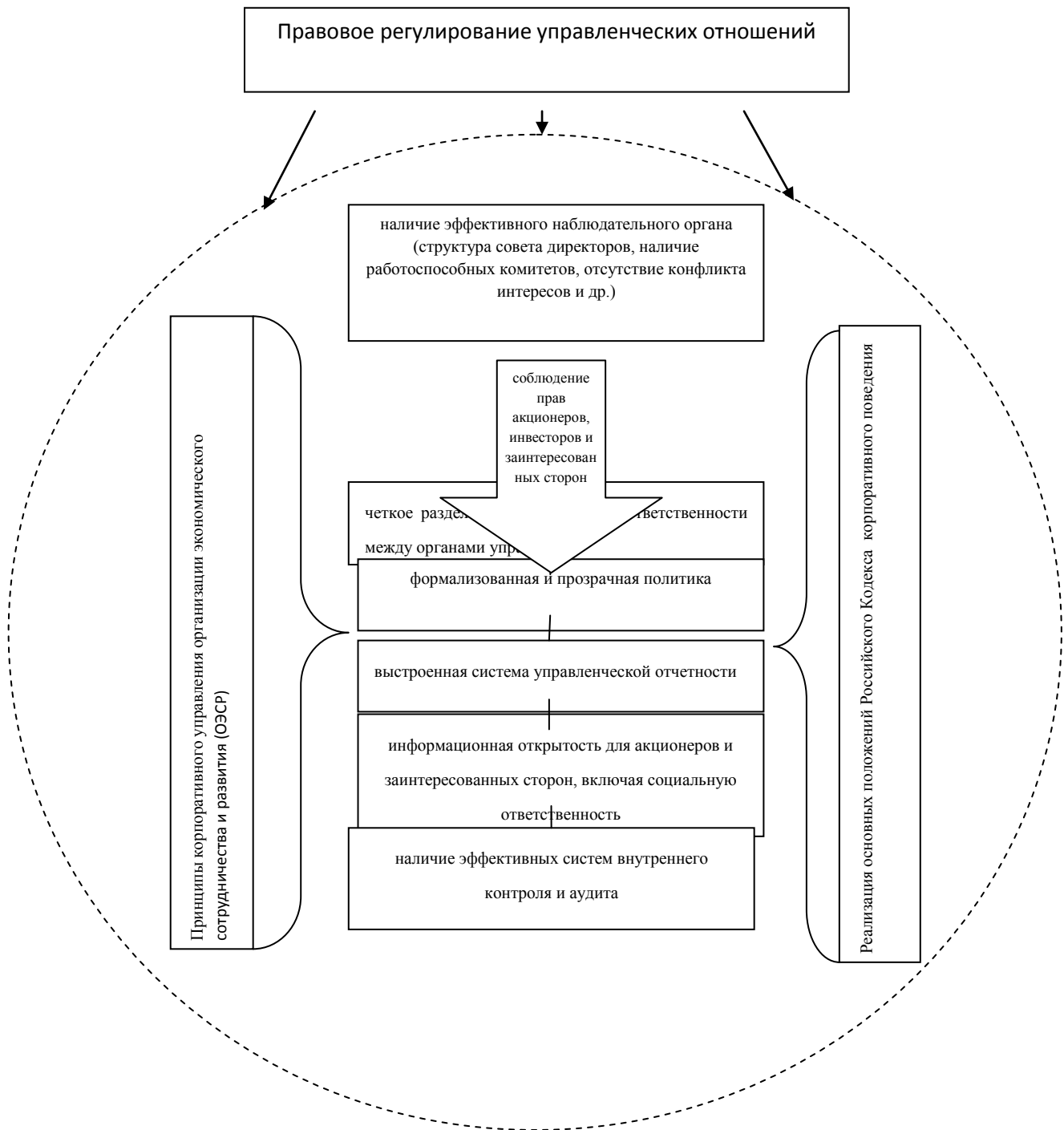


Рис.16. Модель эффективного корпоративного управления [21]

Важным моментом для совершенствования корпоративного управления является улучшение правового регулирования управленческих отношений. Здесь существенным является дальнейшая реализация одобренной Правительством Российской Федерации Концепции развития корпоративного законодательства до 2008 г. Реализация данной концепции должна привести к построению четкой системы корпоративного законодательства, заполнению пробелов и ликвидации противоречий в правовых нормах, что в свою очередь будет способствовать стимулированию предпринимательской активности и устранению необоснованных барьеров.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

Следует детально рассмотреть ряд аспектов повышения эффективности управления человеческим капиталом на предприятиях и организациях северного региона: структура организации и качество работы сотрудников; методы организации работы в компаниях; общий уровень квалификации сотрудников компании, руководства и менеджеров.

Требуется дать оценку потенциала сотрудников компаний и существующей практики управления человеческим капиталом в компаниях северного региона (на примере Республики Коми).

Необходимо обосновать объективную необходимость повышения системы планирования и контроля оперативной деятельности сотрудников компаний и разработать эффективную организационную структуру компании, позволяющую повысить производительность человеческого капитала и обеспечить рациональное использование ресурсов в условиях повышенных рисков севера.

Требуется разработать алгоритм построения команды, что позволит определить пути повышения конкурентоспособности компаний, сосредоточив усилия вокруг, единых, интегрированных процессов.

По результатам постоянного мониторинга, необходимо корректировать методы организации работы в компании. Для формирования системной картины в сфере управления человеческим капиталом, осуществляемой компаниями, работающими в северном регионе, в целях четкого понимания задач и проблем, связанных с повышением стоимости человеческого капитала руководителями компании, необходимо подготовить типовую модель стратегического развития персонала.

По результатам проведения диагностики системы управления компаниями, имеется объективная необходимость в разработке оптимальной структуры бизнес-процессов, направленной на рациональное использование ресурсов с учетом специфики северных регионов. Основное внимание должно уделяться созданию надлежащего уровня корпоративного управления и высокого уровня корпоративной культуры.

Таким образом, при прочих равных условиях, предприятия с эффективной системой корпоративного управления и хорошей репутацией, позволяющей увеличивать его рыночную стоимость, оцениваются существенно выше, что способствует привлечению новых инвесторов, тем самым, повышая его инвестиционную привлекательность.

3.2 Риски в системе корпоративного управления

Надлежащий режим корпоративного управления способствует эффективному использованию компанией своего капитала, подотчетности органов ее управления

владельцам. Все это помогает добиться того, чтобы компания действовала на благо всего общества, способствует поддержке доверия инвесторов (как иностранных, так и отечественных), привлечению долгосрочных капиталов.

При построении системы корпоративного управления в компании на первый план выходит необходимость обеспечения прозрачности управленческих процессов и операций для высшего руководства и собственников как основы принятия ими эффективных решений. В связи с этим особое значение для компаний приобретает наличие эффективной системы внутреннего контроля, как основы формирования надлежащего корпоративного управления, обеспечивающей:

а) защиту интересов собственников (учредителей), инвесторов, партнеров и прочих заинтересованных лиц посредством непрерывного контроля за соблюдением сотрудниками компании законодательства, нормативных актов и стандартов профессиональной деятельности;

б) предупреждение конфликтов интересов сотрудников компании;

в) надлежащий уровень надежности управления рисками, соответствующий характеру и масштабам деятельности компании.

Значение внутреннего контроля трудно переоценить, так как он позволяет повысить управляемость компании и соответствие его деятельности поставленным целям и задачам. Неотъемлемой частью внутреннего контроля является управления рисками – это процесс направленный на снижение неопределенности и рисков. Результатом деятельности будет являться автоматизация системы внутреннего контроля и риск менеджмента, внедрения анализа, предупреждения и снижения уровня потенциальных и текущих корпоративных рисков: рыночных, финансовых, налоговых, политических, инфраструктурных, кредитных, маркетинговых, производственных, промышленных и экологических, рисков персонала, юридических, проектных, рисков сделок слияния – поглощения, природных, операционных.

Важнейшей составляющей системы управления рисками является культура управления рисками, которая характеризуется как существующая в организации система ценностей и способов поведения, определяющая суть и форму решений, принимаемых в области управления рисками. Культура управления рисками оказывает влияние на принимаемые руководством и работниками решения даже если не проводится оправданный с точки зрения анализ возможных рисков и потенциальных выгод. Культура управления рисками является тем самым инструментом, который гарантирует, что будут приняты именно необходимые, а не просто экстренные меры, которые, как правило, не всегда бывают тщательно продуманными и выверенными

С уверенностью можно говорить о том, что без всесторонне проработанной культуры управления рисками любая программа по управлению рисками, какой бы продуманной и комплексной она ни была, может оказаться не в состоянии предотвратить принятие неверных решений.

Культура управления рисками в организации может оцениваться по следующим вопросам:

- настрой топ-менеджеров и руководства среднего звена;
- информирование по вопросам профессиональной этики и рисков;
 - стимул со стороны работников действовать в соответствии с установленными правилами;
- должным ли образом со стороны руководства учитываются риски в процессе принятия решений;
- влияние существующей культуры управления рисками на отношения с партнерами;
- оценка рисков в процессе найма персонала.

Экспертная комиссия Национальной ассоциации корпоративных директоров США (NACD), занимающаяся вопросами комитетов по аудиту, установила следующие признаки рисков, которые должен отслеживать и контролировать комитет по аудиту³:

- сложные коммерческие договоренности, которые, по всей видимости, имеют малую практическую ценность;
- крупные сделки, которые заключаются в последнюю минуту и имеют своим результатом значительную выручку, отраженную в квартальной или годовой отчетности;
- смена аудиторов в связи с разногласиями по вопросам бухгалтерского учета или аудита;
- чрезмерно оптимистические пресс-релизы, в которых главный исполнительный директор убеждает инвесторов в хороших перспективах будущего роста общества;
- финансовые результаты, которые слишком хороши, чтобы быть достоверными, или которые значительно лучше результатов конкурентов общества, работающих в аналогичных условиях;
- несоответствия между документами с изложением позиций и оценок руководства, письмами президента компании и исходной финансовой отчетностью;

³ Сайт Национальной ассоциации корпоративных директоров США (Режим доступа: <http://www.nacdonline.org>)

- настойчивое желание главного исполнительного директора или финансового директора присутствовать на всех заседаниях комитета по аудиту, отдела внутреннего аудита и независимых аудиторов;

- частые расхождения во мнениях между руководством общества и независимыми аудиторами;

- ограничения, касающиеся сферы деятельности отдела внутреннего аудита (например, когда у сотрудника такого отдела нет прямого выхода на комитет по аудиту);

- необычные изменения в балансе общества или изменения тенденций или важных соотношений, отражаемых в финансовой отчетности (например, когда объем дебиторской задолженности растет более быстрыми темпами, чем объем выручки, или когда возникают постоянные задержки в погашении кредиторской задолженности);

- принципы и практические методы учета, которые расходятся с принятыми в отрасли;

- многочисленные и (или) повторные корректировки, которые не отражаются или отклоняются и были предложены в связи с ежегодной аудиторской проверкой.

Необходим контроль за состоянием системы внутреннего контроля, который заключается в оценке качества работы системы с течением времени. Этот процесс осуществляется посредством выполнения постоянных мер контроля и (или) проведения отдельных оценок. Сведения о недостатках, выявленных в системе внутреннего контроля, сообщаются руководству общества, при этом о серьезных сбоях в системе ставятся в известность члены высшего руководства общества.

Цель создания системы внутреннего контроля и управления корпоративными рисками - обеспечение успешного функционирования компании в целом.

Создание системы внутреннего контроля и риск менеджмента в компании делится на четыре этапа.

Первый этап.

Действия, осуществляемые Комитетом совета директоров по аудиту (группой учредителей, владельцев предприятия):

1. Разработка регламентной базы;
2. Направление запросов ответственным лицам в компании;
3. Подготовка и проведение семинара для ответственных лиц по вопросам создания системы внутреннего контроля и риск менеджмента в компании.
4. Назначение ответственного лица;
5. Создание структурного подразделения / расширение функции уже существующих

подразделений для осуществления необходимых мероприятий по созданию и функционированию системы внутреннего контроля и риск-менеджмента

Результатом выполнения действий по первому этапу будет являться создание организационной структуры, которая позволит разработать и внедрить корпоративную систему внутреннего контроля и риск-менеджмента в компании, и в дальнейшем, осуществлять мониторинг функционирования данной системы.

Второй этап.

Действия, осуществляемые Комитетом совета директоров по аудиту (группой учредителей, владельцев предприятия):

1. Сбор, обобщение и анализ информации, предоставленной ответственными лицами;
2. Проведение встреч с внешними консультантами по страхованию и внутреннему контролю;
3. Определение мер по снижению операционных, среднесрочных и стратегических рисков по бизнес-процессам;
4. Составление карты рисков верхнего уровня в разрезе компании;
5. Стандартизация контрольных процедур компании;
6. Доведение до сведения ответственных лиц информации, необходимой для построения корпоративной системы внутреннего контроля и риск-менеджмента (например, карты рисков, перечня стандартных контрольных процедур и т.п.).
7. Выбор программного продукта для корпоративной отчетно-аналитической системы.

Действия, проводимые в компании:

1. Сбор, предварительный анализ и систематизация информации, предоставляемой структурными подразделениями компании в рамках выполнения мероприятий по разработке системы внутреннего контроля;
2. Идентификация и оценка рисков;
3. Предоставление Комитету совета директоров по аудиту (группой учредителей, владельцев предприятия):
 - информации о состоянии (наличии и эффективности) процедур внутреннего контроля в компании;
 - идентифицированных рисках.

Результатом второго этапа должно стать создание корпоративной системы внутреннего контроля и риск-менеджмента в компании.

Третий этап.

Действия, осуществляемые Комитетом совета директоров по аудиту (группой учредителей, владельцев предприятия):

1. Контроль своевременности и полноты внедрения процедур внутреннего контроля и риск -менеджмента компании;
2. Подготовка и предоставление информации в части внутреннего контроля и риск-менеджмента для управленческой отчетности.

Действия, проводимые в компании:

1. Внедрение процедур внутреннего контроля в структурных подразделениях компании;
2. Выполнение в полном объеме запланированных мероприятий по снижению рисков.

По завершению третьего этапа формирования системы внутреннего контроля и управления рисками в компании должна быть внедрена корпоративная система внутреннего контроля и риск -менеджмента.

Четвертый этап.

Действия, осуществляемые Комитетом совета директоров по аудиту(группой учредителей, владельцев предприятия):

- 1.Координация текущих мероприятий по внутреннему контролю и риск менеджменту;
2. Разработка и внесение изменений в процедуры внутреннего контроля в связи с изменением деятельности / организационной структуры компании.

Действия, проводимые в компании:

1. Поддержание надежного и эффективного функционирования системы внутреннего контроля и риск менеджмента в компании;
2. Текущее управление рисками;
3. Мониторинг и анализ изменения бизнес -процессов;
4. Адаптацию системы внутреннего контроля к изменениям в состоянии рисков, установление надлежащих мер контроля для новых и ранее неконтролируемых рисков.

Система внутреннего контроля и управление рисками включает пять взаимосвязанных компонентов, которые обеспечивают эффективное управление рисками в компании.

Современная практика управления рисками в российских компаниях согласно исследованиям одной из ведущих аудиторских компаний КПМГ (KPMG) показывает, что система управления рисками находится на этапе планирования либо требует существенной доработки. В области управления рисками у российских компаний наибольшие затруднения вызывают вопросы, связанные со снижением и прогнозированием развития рисков событий, с оценкой и мониторингом рисков, а так же с выявлением рисков. Таким образом,

надлежащая практика внутреннего контроля и управление рисками в российских компаниях находится на этапе формирования, что не дает российским компаниям эффективно прогнозировать и управлять рисками.

Учитывая важность системы управления рисками в компаниях группой экспертов Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета совместно с НОУ ДПО «Высшая инновационная школа бизнеса и права» было проведено исследование, направленное на оценку существующей практики управления рисками и внутреннего контроля, в котором приняли участие около 80 компаний Республики Коми⁴.



Рис. 17. Структура, занимающаяся аудитом и внутреннем контролем в компании

В соответствии с рекомендациями передовой практики корпоративного управления с целью обеспечения эффективности системы внутреннего контроля в компании следует создавать отдельное структурное подразделение, осуществляющее функции по оценке эффективности и совершенствованию системы внутреннего контроля.

Проведенное исследование показывает что только у 16% компаний этим вопросом занимается комитет по внутреннему аудиту при Совете директоров. Для обеспечения должной независимости и объективности комитета по аудиту в его состав в соответствии с

⁴ <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/2/13.pdf>

рекомендациями передовой практики корпоративного управления должны входить только независимые директора или независимые и неисполнительные директора. Регулярное проведение заседаний комитета по аудиту может в определенной степени служить подтверждением того, что он создается не только исходя из необходимости формального соблюдения правил листинга, а играет важную роль в обеспечении контроля деятельности менеджмента компании, оценки достоверности финансовой отчетности, анализа эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления рекомендуется проводить не менее трех заседаний комитета в год. С целью обеспечения объективности и независимости оценок службы внутреннего аудита рекомендуется, чтобы эта служба функционально подчинялась комитету Совета директоров по аудиту (или совету директоров в целом, в случае отсутствия такого комитета) и административно – генеральному директору. 24% опрошенных утверждают, что внутренним контролем/аудитом должны заниматься приглашенные внешние специалисты и эксперты.

Помимо этого 16% респондентов отметили отдельное структурное подразделение, занимающееся внутренним контролем/внутренним аудитом и также вариант, где каждое подразделение занимается данным видом деятельности в рамках своей деятельности.

К сожалению, имеются компании, где данный вид деятельности в организации совсем не реализуется и их составляет 10% от исследуемых (рис. 18).



Рис. 18. Элементы в области управления рисками в компаниях

Анализируя элементы в области управления рисками, можно сделать вывод, что в 32% организаций разработаны ключевые рисковые показатели. Только 16% респондентов отметили наличие стратегии в компании в области управления рисками, существует отдельный документ, регламентирующий политику компании в области управления рисками. Утверждена типология или карта рисков компании, деятельность в области управления рисками автоматизирована в 10% опрошиваемых. В 5% участников анкетирования для диагностики и управления рисками привлекаются внешние консультанты, эксперты. В организации ведется база данных реализовавшихся рисков в 3% компаний. Также отметили такой элемент в области управления рисками, как оперативное управление рисками. Стоит заметить, что в 22% исследуемых компаниях данный вид деятельности не предусмотрен (рис. 19).



Рис. 19. Элементы внутреннего аудита организаций

Большинство компаний предпочитают привлекать внешних консультантов и экспертов для проведения внутреннего аудита. В 20% опрошенных существует политика компании в области внутреннего аудита, отдельный документ, регламентирующий эту политику. Причем в таком же количестве (20%) отметили, что данный вид деятельности не предусмотрен в организации. В 18% исследуемых компаний функции внутреннего аудита централизованы. 6% респондентов утверждают, что деятельность в области внутреннего аудита автоматизирована.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что практика внутреннего контроля и управления рисками в компаниях Республики Коми не имеет надлежащего уровня. Политика руководства большинства компаний Республики Коми в области внутреннего контроля и управления рисками не имеет системного характера. О чем свидетельствует отсутствие в большинстве компаний Республики Коми специализированных органов по внутреннему контролю и управлению рисками, отсутствие стратегии по управлению рисками, а так же низкая практика применения современных инструментов управления рисками. Это не позволяет компаниям эффективно справляться с кризисными явлениями и предупреждать возможные негативные последствия рискованных ситуаций.

В целом необходимо совершенствовать структуру корпоративного управления, управления рисками и внутреннего контроля за счет внедрения международных стандартов и практик, делая акцент и внутреннего контроля за счет внедрения международных стандартов и практик, делая акцент именно на системный подход в управлении рисками.

3.3 Развитие кадрового потенциала в системе корпоративного управления

В современной экономике развитию кадрового потенциала придается большое значение. Человеческие ресурсы играют важную роль в деятельности отдельного предприятия, а так же влияют на развитие региона и страны. Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года возрастание роли человеческого капитала является одним из основных факторов развития современной инновационной экономики.

Развитие человеческого потенциала направлено на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами, внедрение эффективных механизмов позволяет предприятиям быть конкурентоспособными на рынке. Сегодня общепризнано, что реализация планов организации, ее успех в значительной степени зависит от кадровой составляющей. Грамотное управление сотрудниками позволяет минимизировать риски и угрозы предприятия, обеспечивая тем самым корпоративную безопасность в целом.

В западных корпорациях политика управления человеческими ресурсами является одним из приоритетных направлений и всегда находится в поле зрения руководства. Главная цель системы управления персоналом - создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие, удовлетворяющих и руководство предприятия, и самих работников.

Для выявления существующей практики управления человеческими ресурсами и её эффективности было проведено исследование⁵, в котором принимали участие более 70 компаний Республики Коми.

Целью данного исследования является анализ качества и потенциала развития человеческого капитала на предприятиях Республики Коми, описание общей картины. По результатам работы удалось выявить существующие сложности и проблемы, с которыми столкнулись организации, и разработать ряд практических рекомендаций для улучшения системы управления кадрами.

Аналізу исследования подверглись следующие составляющие системы управления персоналом:

1. Структура организации и качество работы сотрудников.
2. Методы организации работы в компании.
3. Общий уровень квалификации сотрудников.
4. Уровень квалификации руководства и менеджеров компании.

В результате их анализа была определена интегральная оценка существующей практики управления персоналом. Так, у 9% исследуемых предприятий существующая практика управления персоналом далека от оптимальной и требует усовершенствования, применяемая ими система совершенно неэффективна. У 48% организаций в целом система управления персоналом работает достаточно эффективно, однако имеются существенные проблемы, которые необходимо устранить; положение этих компаний может быть улучшено. В 43% исследуемых компаний существующая практика управления персоналом близка к оптимальной, однако во многих из них имеют место определенные трудности (рис 20).

⁵ Исследование выполнено при финансовой поддержки РГНФ тема " Разработка эффективного механизма управления человеческим капиталом в целях обеспечения рационального использования ресурсов Севера " (Режим доступа: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/1/10.pdf>)

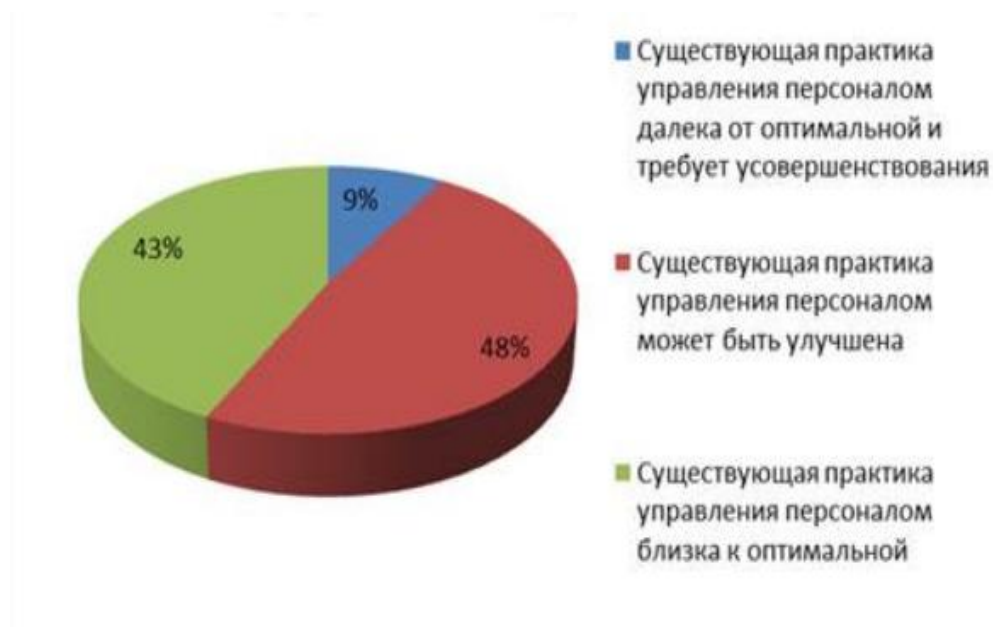


Рис.20. Общая оценка существующей практики управления персоналом

В ходе исследования были выявлены основные проблемы по каждой составляющей управления персоналом и предложены механизмы их решения.

1. Структура организации и качество работы сотрудников

Анализ данного параметра показывает, что 26% компаний столкнулись с серьезной проблемой: структура их компании и методы организации работы сотрудников не способствуют качественной деятельности персонала.

Обозначенная проблема была выявлена с учетом следующих характеристик:

- структура компаний не является оптимальной для вида деятельности;
- функции и обязанности сотрудников компании сформулированы недостаточно четко, из-за чего снижается эффективность работы персонала и способность контролировать их действия;

- отсутствуют полномочия у руководителей и менеджеров низших звеньев, для того чтобы не выталкивать текущие проблемы на верхние уровни;

- зачастую руководители и менеджеры занижают степень важности структурных проблем. У 57% предприятий возможно наличие проблемы, связанной со структурой компании и неэффективными методами организации работы сотрудников, однако в этих предприятиях данная проблема в гораздо меньшей степени влияет на качество деятельности персонала (рис. 21).

Проблемы, существующие в компаниях:

–сложная, громоздкая, чересчур нагруженная различными уровнями управления и многочисленными отделами структура;

–наличие у сотрудников технических проблем информационного характера в процессе работы, в общении с другими отделами, с вышестоящим руководством, с клиентами.

Только в 17% анализируемых компаний вышеперечисленные проблемы отсутствуют, их структуру организации можно назвать эффективной и положительно влияющей на качество работы сотрудников.

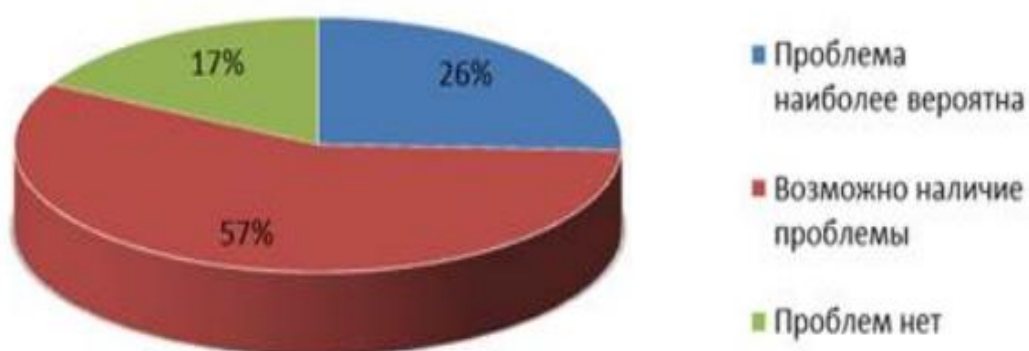


Рис. 21. Структура организации и качество работы сотрудников

Неэффективность структуры компании, методов организации работы сотрудников и вследствие этого отсутствие или снижение качественной деятельности персонала обусловлена следующими причинами:

–отсутствует эффективная система планирования и контроля оперативной деятельности сотрудников;

– выбранная организационная структура компании не соответствует задачам организации, стилю руководства и существующей организационной культуре;

–в цепочке бизнес-процессов по созданию продуктов (услуг) в некоторых организациях есть «разрывы».

Для устранения основных причин неэффективности структуры и качества работы сотрудников организации на наш взгляд необходимо:

– организовать на предприятии регулярное планирование и контроль деятельности сотрудников (например, еженедельные задания и отчеты);

–установить понятные и достижимые цели и задачи и разработать механизм их реализации;

- разработать для сотрудников критерии оценки эффективности выполненной работы, предварительно ознакомив их с этими критериями;
- разработать механизм обеспечения сотрудников недостающими навыками и знаниями для выполнения поставленных перед ними целей и задач;
- необходимо постоянно разрабатывать способы оценки тех результатов работы, которые не поддаются количественному измерению;
- разработать стратегические, оперативные и тактические цели и задачи, которые должна выполнять организация;
- определить все функций, которые должны выполняться в компании для реализации всех целей и задач и закрепить ответственность за качественное выполнение каждой из перечисленных функций за каким-то конкретным менеджером;
- совершенствовать систему информационного обеспечения в системе управления персоналом.

II. Методы организации работы в компании

Анализируя данный раздел системы управления персоналом, можно увидеть, что в 17% компаний проблема заключается в ошибочном выборе методов управления и организации работ. Характер данной проблемы обусловлен следующими причинами:

- отсутствует система анализа поставленных задач перед сотрудниками с целью координации их деятельности;
- у руководителей отсутствует четкое понимание задач и проблем, связанных с персоналом, и соответственно не выработана стратегия развития персонала.
- в компании нет сотрудников, которые обладают опытом и навыками изучения и оценки эффективности существующих способов организации работы и системы управления компанией в целом;
- отсутствует система диагностики управления компанией или, скорее всего, она неэффективна.

В 46% предприятий выявляются некоторые аналогичные недостатки, однако данная проблема не так разрушительно влияет на деятельность персонала и фирмы, ее можно с легкостью устранить. Организационная структура данных компаний не поддерживает оптимальную структуру бизнес-процессов компании.

У 37% предприятий проблем с методами организации работы компании выявлено не было. Однако лишь в некоторых из них выработана четкая стратегия развития персонала, соответствующая общим целям развития организации (рис. 22).

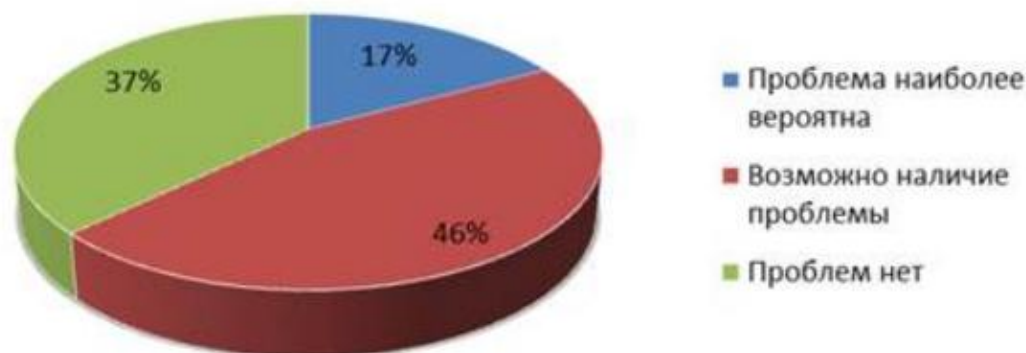


Рис. 22. Методы организации работы в компании

Для устранения вышеизложенных причин в данной области, на наш взгляд, необходимо совершенствование отдельных составляющих корпоративного управления, а именно:

- четко определить стратегию бизнеса и выделить основные движущие силы (технология, сбыт и т.п.), затем определить степень влияния этих движущих сил на персонал компании, указать, в чем состоит вклад персонала в финансовые результаты компании;

- провести SWOT-анализ компании с точки зрения персонала: выявить сильные и слабые стороны системы управления персоналом, а также возможности и угрозы, впоследствии на основе проделанного анализа оценить потенциал сотрудников, занимающихся вопросами персонала в компании, рассмотреть текущие направления их деятельности, качество работы и компетентность, а также оценить такие факторы в компании, как организационная культура, организационная структура, система мотивации, сотрудники и система управления персоналом;

- выявить критические проблемы персонала, которые оказывают негативное влияние на реализацию стратегии бизнеса и ранжировать эти проблемы по степени важности, для каждой из них четко изложить варианты управленческих действий;

- проанализировать, какой набор систем управления персоналом необходим для решения указанных проблем (улучшить обучение, оплату труда или способы коммуникации в компании);

- поставить общие цели по каждому направлению, связанному с персоналом: обучение, оперативное управление компанией, совершенствование организационной структуры,

оценку персонала, поощрение персонала, поиск и подбор персонала, планирование трудовых ресурсов, способы коммуникации;

– разработать конкретные мероприятия по развитию персонала таким образом, чтобы поставленные цели взаимно поддерживали друг друга.

На наш взгляд, среди выделенных причин наиболее серьезной является отсутствие диагностики управления компанией, или ее неэффективность, в связи с этим целесообразным является:

– выявить те проблемы, ошибки и затруднения, которые иногда возникают при работе компании.

Нужно привлечь сотрудников из разных подразделений компании, чтобы составить полный перечень таких проблем;

– систематизировать перечень этих проблем, ошибок и затруднений;

– выделить основные бизнес-процессы компании;

– определить бизнес-процессы, испытывающие наибольшие трудности: задержки по времени выполнения, низкое качество результатов, брак, недоразумения и конфликты между сотрудниками, участвующими в выполнении данного бизнес

- процесса, потеря информации, необходимость переделывать или доделывать работу и т.п.;

– сформулировать основные причины, которые мешают эффективной деятельности компании;

– провести групповые обсуждения с целью диагностики проблем управления в компании.

III. Общий уровень квалификации сотрудников

Результаты анализа общего уровня квалификации сотрудников компаний Республики Коми показали, что у 43% компаний работники не имеют достаточной квалификации для достижения целей своей организации. У 31% компаний наличие данной проблемы возможно, однако в целом руководство удовлетворено результатами работы и выполнением поручений и заданий сотрудниками. 26% компаний из опрошенных, по результатам анализа, имеют персонал достаточной квалификации для эффективного выполнения своих функций (рис. 23).

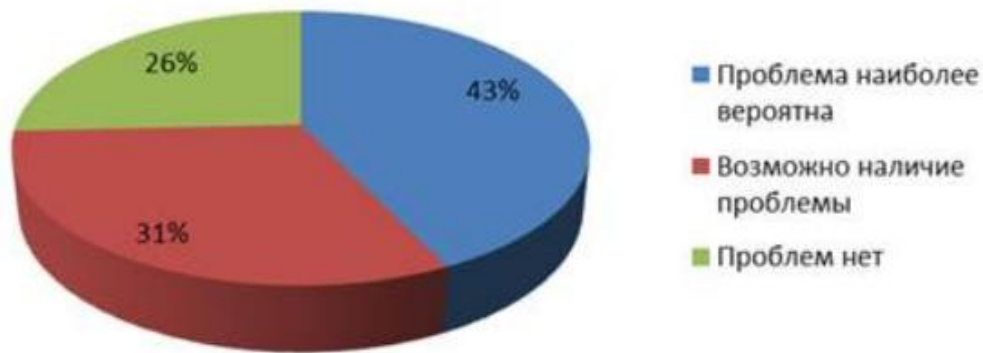


Рис. 23. Общий уровень квалификации сотрудников

Основными причинами, препятствующими профессиональному росту кадров являются:

1. Отсутствие или неэффективное использование оценки и аттестации сотрудников в компании.

Аттестация необходима для того, чтобы обеспечить соответствие сотрудника в плане квалификации, знаний и интересов текущим и ожидаемым должностным обязанностям. Она способствует развитию системы управления компанией в направлении большего соответствия квалификации и интересам работников. Ключевым фактором является то, что данная процедура помогает сотрудникам получить обратную связь о их деятельности в компании и понять: что делается правильно или неправильно, как можно сделать работу лучше, что необходимо изменить для этого.

В процессе аттестации для повышения качества аналитических данных необходимо получить следующие результаты в отношении каждого сотрудника:

- проанализировать причины успехов и неудач сотрудников;
- разработать планы и программы работы на будущее для сотрудников компании;
- обсудить планы и возможности служебного роста сотрудников компании;
- определить потребности в профессиональном обучении каждого сотрудника

компании.

2. Отсутствие в компании эффективной системы оценки и повышения квалификации сотрудников всех уровней. С целью построения эффективной системы повышения квалификации сотрудников руководству необходимо:

- организовать обучение на рабочем месте в период адаптации нового сотрудника в компании;

–обеспечить предоставление такой профессиональной подготовки работникам, которая позволит им понимать наиболее важные количественные показатели, применяемые для оценки эффективности текущей деятельности компании;

–проводить анализ потребностей компании в обучении сотрудников;

–накладывать ответственность за обучение сотрудников на менеджеров подразделений, непосредственно работающих с сотрудниками. Менеджер подразделения должен: определять потребность в обучении, предоставлять техническую информацию для обучения, проводить обучение на рабочем месте, прогнозировать будущие потребности в обучении в соответствии с планами развития подразделения;

–координировать обучение сотрудников компании с помощью отдела персонала или менеджера, который отвечает за эту функцию в компании, и вносить в их обязанности: подготовку учебных материалов, организацию обучения вне организации, координацию карьерных планов и деятельность по развитию работников, определение эффективности проведенного обучения.

IV. Уровень квалификации руководства и менеджеров компании

В ходе данного исследования наиболее серьезная проблема была выявлена в уровне квалификации руководства и менеджмента компании. Результаты анализа показали, что:

1)в 49% компаний менеджмент не обладает достаточной квалификацией для обеспечения эффективной организации работы; менеджеры и руководители не справляются с решением стратегических задач, используя неэффективные организационные процедуры и методы;

2)у 34% имеются некоторые проблемы с квалификацией менеджмента и руководства, однако эти компании путем внедрения или совершенствования программы повышения квалификации пытаются их предотвратить. Было отмечено, что в компаниях ощущается нехватка руководителей и менеджеров, которые выполняют задачи реализации стратегии;

3) только 17% из опрошенных компаний в Республике Коми имеют достаточно квалифицированное руководство для выполнения стратегических задачи эффективной деятельности организации (рис. 24).

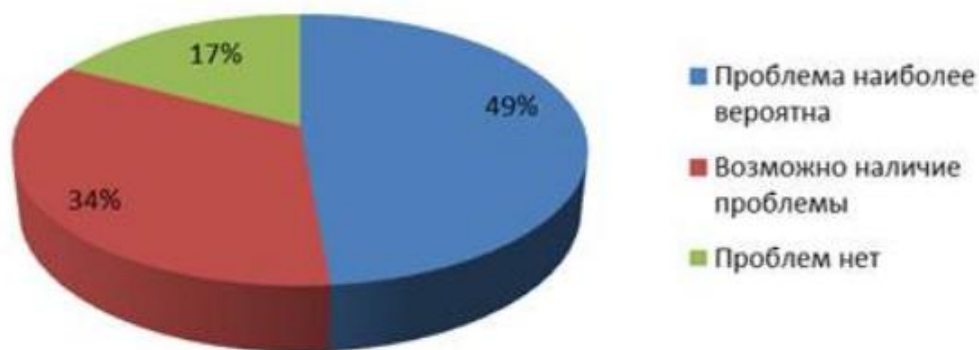


Рис.25. Уровень квалификации руководства и менеджеров компании

Основной причиной данных проблем, на наш взгляд, является то, что в компании не созданы необходимые условия для подготовки и реализации крупного бизнес-проекта, таким образом на позицию менеджера проекта может попасть неподходящая кандидатура. В целях повышения эффективности системы квалификации руководства и менеджмента, на наш взгляд необходимо:

- выбирать менеджером проекта человека, который умеет видеть перспективу и ситуацию в целом, умеет правильно ставить задачи перед коллективом исполнителей, даже если не знает всех технических подробностей.

- требовать от менеджера проекта, результатов и подотчетности, четких докладов и информации, минимума организационных проблем, умения бесконфликтно руководить людьми, способности самостоятельно «раскручивать» дело, роста в процессе работы.

- со стороны руководства компании необходимо: обеспечивать четко определенные каналы принятия решений для поддержки проекта; оказывать помощь в разрешении возникающих конфликтов; обеспечивать выделение необходимых и запланированных ресурсов; предоставлять советы и поддержку на первоначальном этапе.

Поэтому, ключевую роль в повышении системы управления человеческими ресурсами и деятельности компании в целом играет именно руководство и менеджмент компании, поэтому уровень их квалификации является определяющим. Таким образом, актуальным является высказывание: «руководители должны уметь формировать организационную культуру, которая будет интегрировать интеллект людей, пробуждать в них инициативу, творчество, новаторство, стремление к успеху, самостоятельным действиям и решениям, привлекать в организацию профессионалов и создавать такие условия, которые будут способствовать их желанию трудиться именно в данной компании, способствовать идентификации целей сотрудников с целями организации. Только в таких условиях можно

максимально раскрыть потенциал каждого сотрудника, а это залог успешного функционирования компании в быстро меняющейся внешней среде».

По итогам исследования можно сделать вывод, что в целом существующая практика человеческими ресурсами в компаниях Республики Коми не является критической, однако во многих организациях имеются серьезные проблемы по выше изложенным вопросам. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами и следование изложенным выше рекомендациям поможет: сформировать эффективную систему управления человеческими ресурсами путем повышения уровня квалификации сотрудников, менеджмента и руководства, сформировать эффективно функционирующую организационную структуру компании, соответствующую задачам, стилю руководства и соответствующей организационной культуре, сделать эффективными методы и механизмы организации работы компании. Сформулированные механизмы дают возможность увеличить качество управления человеческими ресурсами, а следовательно, повысить эффективность деятельности всей компании, сделать её конкурентоспособной на рынке.

3.4 Роль корпоративной культуры в устойчивом развитии промышленного предприятия

Решающим фактором эффективной деятельности российских организаций в условиях рынка становятся формирующаяся в России корпоративная культура. Существует тесная взаимосвязь между низким уровнем корпоративного управления, корпоративной культуры, социальной ответственностью бизнеса, недостаточной производительностью человеческого капитала и инновационным развитием компаний, что в свою очередь создает высокие риски, препятствия для качественного экономического роста и рационального использования ресурсов Севера.

Существенным критерием эффективного корпоративного управления является высокий уровень корпоративной (организационной) культуры. Концепция культуры в широком смысле имеет долгую историю. Культура определяется как исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Также понятие «культура» применяется для характеристики определенных исторических эпох (например, античная культура), конкретных обществ, народностей и наций (например, культура майя), а также специфических сфер деятельности, или жизни людей (например, культура труда, быта, художественная культура).

Корпоративную культуру можно определить как систему духовных и материальных элементов, взаимодействующих между собой и присущих только данной фирме, в

формировании которых существенную роль играет культура внутренних субъектов и факторы внешней среды, на основе которой формируется системный подход к управлению всеми факторами производства. Организационная культура трансформирует структуру мотивации и формирует стандарты поведения, реализуется в стиле управления, в структуре организации, в организационно-управленческих процедурах и, в свою очередь, влияет на эффективность поведения сотрудников и деятельности организации в целом, на преобладающие отношения сотрудников к организации, к результатам деятельности и коллегам, а также на управления. Между понятиями корпоративной и организационной культуры многими авторами ставится знак равенства. Распространено также мнение, что организационная культура присуща как коммерческим, так и некоммерческим организациям, а термин корпоративной культуры применяется только к коммерческим структурам.

Производство во все возрастающей степени опирается на духовную основу, на личность, на человеческие ресурсы. По мнению М. Крозье, человеческие ресурсы - это не набор индивидов или организации, а совокупность организованных отношений на базе определенной культуры.

Управление человеческими ресурсами связано с развитием всех аспектов организационной среды и требует к себе интегрированного подхода и исходит из того, что в мире возрастающей глобальной конкуренции наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности являются не только земля, капитал и природные ресурсы, а, в первую очередь, высококвалифицированные и мотивированные человеческие ресурсы. Важность корпоративной культуры недооценивается многими руководителями, полагающими, что ее суть сводится лишь к вежливости, обходительности и т.п. На самом деле корпоративная культура во многом определяет качество работы персонала, его отношение к коллегам, клиентам и компании в целом [14].

В настоящее время бизнес в России сталкивается с противоречием между объективной необходимостью предоставить работникам большую свободу творчества и административно-политической необходимостью сохранять контроль над их деятельностью. Поэтому современные подходы к управлению человеческими ресурсами организаций отличает стремление добиться правильного выполнения необходимых функций, прежде всего за счет объединения целей организации, и ее сотрудников в единое целое. И одним из факторов, оказывающим влияние на этот процесс, является корпоративная культура.

В условиях продолжающегося финансового кризиса корпоративную культуру следует рассматривать как мощный стратегический инструмент управления персоналом, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на

реализацию поставленных целей. Корпоративная культура способствует развитию персонала, устанавливает правила разрешения конфликтов, определяет роль и место каждого сотрудника, устанавливает определенные виды коммуникаций, нормы и правила поведения, создает внутренний и внешний имидж организации.

Создание и развитие корпоративных структур в Республике Коми, необходимость повышения уровня корпоративного управления обусловили актуальность проведения научного исследования по организации и функциональному построению корпоративной культуры в компаниях Республики Коми с целью оценки её существующего уровня. Результаты исследования обобщались на анкетном опросе более 70 компаний северного региона⁶.

Исследование основывалось на том, что корпоративная культура организации содержит как субъективные, так и объективные элементы. К первым были отнесены верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее основателей, принятые нормы общения. В качестве объективных элементов, отражающих материальную сторону жизни организации, были приняты символика цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр. Элементы корпоративной культуры, использовавшиеся для проведения исследования, представлены на рисунке 26.

⁶ Исследование выполнено при финансовой поддержки РГНФ тема " Разработка эффективного механизма управления человеческим капиталом в целях обеспечения рационального использования ресурсов Севера" (No12-12-11002) [22]

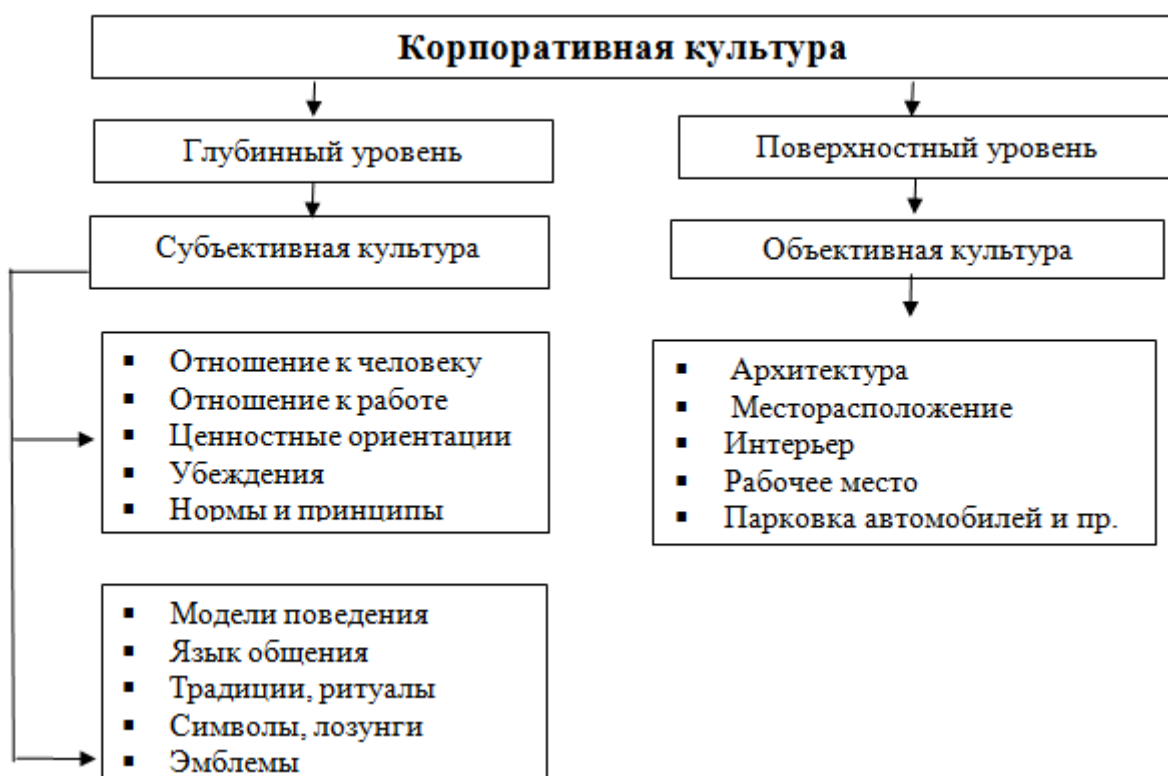


Рис. 26. Элементы корпоративной культуры

В процессе исследования для анализа и оценки уровня существующей корпоративной культуры, руководствуясь исследованиями О.Г. Тихомировой, были обозначены функции корпоративной культуры, определено их содержание. Выделен тип корпоративной культуры с учетом отнесения содержания функций к элементам субъективной и объективной культуры (табл. 13).

Таблица 13

Исследование функций и типа корпоративной культуры в организациях Коми региона

Состав функций	Содержание функций	Тип культуры
Формирование, передача и хранение культурных ценностей	Формирование ценностей. Передача, распространение и хранение культурных ценностей	Субъективный
Формирование системы знаний организации	Предоставление условий для: - разработки и внедрения инноваций; - проведения научных исследований;	В большей мере субъективный

	<ul style="list-style-type: none"> - профессионального роста сотрудников; - повышения квалификации работающих; - обеспечения творческой активности работающих. 	
Формирование системы внутренних связей организации	<p>Разработка внутренних связей по вертикали и горизонтали.</p> <p>Создание системы игр (традиций, обычаев и т.п.).</p> <p>Культурная адаптация персонала.</p>	Субъективный
Формирование системы внешних связей организации	<p>Осуществление связей с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - государственными и муниципальными органами; - общественными организациями; - инвесторами, акционерами, деловыми партнерами. <p>Формирование хорошей репутации и привлекательного имиджа.</p>	Объективный
	<p>Разработка фирменного стиля (дресс-кода).</p> <p>Предоставление социального пакета</p>	<p>Субъективный</p> <p>Объективный</p>
Постановка целей организации	<p>Формирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основных целей организации. - критериев достижения поставленных целей. <p>Управление системой целей организации.</p>	Субъективный
Формирование культуры процессов происходящих в организации	<p>Формирование культуры организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудового процесса; 	Субъективный
	<ul style="list-style-type: none"> - процесса производства товаров продукции, работ услуг. 	Объективный

	Обеспечение совместимости корпоративной культуры и культуры работников	Субъективный
--	--	--------------

Реализация функции корпоративной культуры по формированию, передаче и хранению ценностей показала, что все исследуемые компании проводят с новыми сотрудниками, соответствующую работу по изучению и пониманию ценностей организации. Необходимые мероприятия по знакомству новых работников с корпоративной культурой осуществляются в 90% опрошенных компаний. Вместе с тем опрос свидетельствует, что только 67% из опрошенных компаний в Республике Коми имеют Кодекс этического поведения или Кодекс поведения персонала и лишь 30 % компаний организуют семинары, посвященные ценностям организации.

Общеизвестно, что отсутствие информации ведет к дискомфорту в работе и снижению производительности труда, удлинению срока адаптации новых сотрудников в организации. Формирование Кодекса корпоративной этики в организациях помогает определить элементы их стратегического менеджмента. Кодекс этического поведения и или Кодекс поведения персонала является инструментом предотвращения возможных нарушений и конфликтных ситуаций, развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.

Популяризацию Кодекса, ответственность за его исполнение должно осуществлять высшее руководство организации и руководители ее подразделений или центров ответственности, которые своим поведением должны олицетворять декларируемые в организации нормы и правила, ценности и традиции. Для того чтобы принципы и корпоративные ценности стали индивидуальными жизненными правилами, они должны быть вписаны в повседневные отношения человека и окружающего мира и отражены в соответствующих кодексах. Кодекс корпоративной этики рекомендуется принимать добровольно, а при наличии соответствующей процедуры каждый работник может внести свои предложения к содержанию его текста кодекса и системе его исполнения.

Анализ исполнения функций по формированию системы знаний организации представлен в таблице 14.

Таблица 14

Реализация функции корпоративной культуры по формированию системы знаний в организациях Республики Коми

Содержание функции	Результаты опроса компаний, %	
	Наличие соответствующих условий	Отсутствие возможностей
Разработка и внедрение инноваций	70	30
Проведение научных исследований	70	30
Профессиональный рост сотрудников	90	10
Повышение квалификации работающих	95	5
Обеспечение творческой активности работающих	75	25

Как показал анкетный опрос, в 70% исследуемых компаний региона созданы условия для проведения научных исследований, ими проводятся мероприятия по генерированию новых идей и совместных разработок. Так, в частности, организуются семинары по мировым достижениям, разработкам, технологиям, используемым в сфере деятельности организаций. Система внесения и рассмотрения рационализаторских предложений разработана в 80% организациях, программы обучения, повышения квалификации работников, их поощрения и ротации имеют место и реализуются в 95% фирм.

Политика в области обучения персонала, включающая наличие общих требований к уровню образования, квалификации, профессиональному уровню подготовки персонала имеется у 90% опрошенных компаний Республики Коми, но только в 75 % из них действует система поощрения творческой деятельности работающих.

Однако, несмотря на довольно высокий охват персонала организаций возможными формами обучения и повышения квалификации, в основном они проводятся в целях

повышения его профессионального мастерства. Об этом свидетельствует низкий процент организаций (20%) организующих обучение персонала деловому и светскому этикету.

В области формирования системы внутренних коммуникаций и связей организации были выявлены следующие тенденции. У 95% фирм существует возможность открытых взаимоотношений работающих с руководством. 70% компаний проводят мероприятия по совместному принятию решений, организуют тренинги, адаптационные мероприятия для начинающих свою карьеру работников. В 90% из них соблюдаются определенные традиции, обычаи.

Вместе с тем организациями, имеющими достаточный опыт работы на рынке, слабо отмечаются памятные даты, имена работающих, сыгравших существенную роль в формировании факторов успеха и основных ценностей компании. Доля таких организаций в общем количестве опрошенных составила всего 30%. Программы культурной адаптации персонала существуют лишь в половине исследованных компаний.

Результаты анализа функции, связанной с формированием системы внешних связей организации в разрезе элементов субъективной и объективной корпоративной культуры, приведены в таблице 15.

Таблица 15

Реализация функции по формированию системы внешних связей в организациях Республики Коми

Содержание функции	Элемент функции	Результаты опроса, %
Реагирование на события политической жизни	Субъективный	80
Осуществление связей с государственными и муниципальными органами	Субъективный	80
Общественными организациями	Субъективный	80
Инвесторами, акционерами	Субъективный	75
Деловыми партнерами, потребителями	Субъективный	100
Формирование хорошей репутации и привлекательного имиджа	Субъективный	Более 50
Проведение мероприятий по охране окружающей среды	Субъективный	70

Наличие собственного Интернет-сайта	Объективный	90
Наличие коммерческих обозначений, логотипов, фирменных знаков, шрифтов и др.	Объективный	90
Публикации в периодической печати о деятельности организации	Объективный	90
Обладание торговой маркой	Объективный	70
Предоставление социального пакета	Объективный	100
Наличие объектов социальной сферы	Объективный	10

Как показали данные, представленные в таблице 15, реализация функции по формированию внешних отношений компаний характеризуется более высокими показателями по сравнению с реализуемой системой внутренних связей. Так, доля организаций в регионе, реагирующих на события политической жизни и осуществляющих связи с правительством, государственными и муниципальными органами, общественными организациями, акционерами, инвесторами составила 75-80%. Мероприятия по охране окружающей среды осуществляют 70% респондентов. Большинство опрошенных компаний республики отмечалось наличие положительного имиджа организации и репутации в обществе и среди персонала.

Расчеты показали, что более высокая доля участия респондентов приходилась на субъективные элементы корпоративной культуры. 90% опрошенных компаний проводят активную деятельность по пропаганде и рекламе своей продукции и оказываемых услугах, все организации предлагают своим работникам необходимый пакет социальных услуг. Низкая доля социальных объектов, которыми располагают организации, обусловлена передачей большинства из них на баланс администраций городских округов и муниципальных образований.

Перечень целей и задач, которые реализует компания, осуществляя свою хозяйственную деятельность, является довольно широким. Субъект корпоративного управления, может направлять свое воздействие на достижение следующих целей: максимизацию прибыли, увеличение масштабов производства, повышение производительности труда, снижение себестоимости, рост стоимости компании. **Результаты опроса респондентов по реализации функции корпоративной культуры, связанной с постановкой целей организации показали,** что у 90% фирм сформулирована общая цель или совокупность отдельных (частных) целей деятельности, тесно увязанных с главной целью организации, четко определены критерии достижения поставленных целей. У 80%

исследованных компаний цели не только сформированы, но и документально зафиксированы. В данных организациях проводятся совещания, на которых обсуждаются проблемы достижения поставленных локальных целей, роли элементов корпоративной культуры в достижении общей цели.

Оценка реализации отдельных субъективных и объективных элементов функции по формированию культуры процессов, происходящих в организации, представлена в таблице 16.

Таблица 16

Реализация функции по формированию культуры процессов, происходящих в организациях Республики Коми

Содержание функции	Элемент функции	Результаты опроса, %
Наличие требований:	Субъективный	100
- к организации рабочего места		
- распорядку рабочего дня	Субъективный	100
- отношений «начальник-подчиненный»	Субъективный	100
Предоставление необходимых условий организации труда на рабочем месте (уровень влажности, запыленности, шума и др.)	Объективный	100
Наличие объектов инфраструктуры - символов статуса компании (кабинетов столовых, мест отдыха, автомобильных парковок и др.)	Объективный	67
Разработка положений трудовой этики	Объективный	70
Проведение:	Субъективный	90
- собеседований с потенциальными работниками по выявлению соответствия культуры личности уровню корпоративной культуры		
- мероприятий по «воспитанию» работников для соответствия культуры личности уровню корпоративной	Субъективный	90

культуры.		
возможности соблюдения иной религии и культуры	Субъективный	90

Из приведенных данных видно, что наиболее полно реализуются субъективные элементы данной функции корпоративной культуры. Так, все опрошенные компании региона характеризуются наличием требований к организации рабочего места по чистоте, цветовой гамме и др., распорядку рабочего дня, отношений субординации «начальник-подчиненный», а также предоставлением необходимых условий по организации труда на рабочем месте по соблюдению нормативного уровня влажности, запыленности, шума и др.) Организуются и проводятся собеседования с потенциальными работающими по соответствию культуры личности требованиям корпоративной культуры, воспитательные мероприятия по аналогичным требованиям с персоналом организации, реализуются возможности толерантности (соблюдения иной религии и культуры) по отношению к работникам в 90 % исследованных фирм.

Анализ содержания функции формирования культуры производственных и трудовых процессов в организации по объективным её элементам показал, что только в 70% из опрошенных компаний разработаны положения трудовой этики, 67% фирм имеют четко определенные символы статуса (наличие объектов инфраструктуры отдельных кабинетов, столовых, мест отдыха, автомобильных парковок и др.).

По представленным результатам исследования оценка уровня существующей корпоративной культуры производилась на основе коэффициента соотношения функций, которые фактически решаются в исследуемых организациях, и эталонных, которые должны решаться в процессе ее построения (Кфп). Критериальное значение этого показателя должно приближаться к единице, то есть чем ближе значение Кфп к единице, тем выше уровень культуры в организации.

Расчеты данного количественного показателя показали, что его значение составляет 0,7. Это означает, в организациях Республики Коми решается 70% требуемых задач корпоративной культуры.

Обработка результатов анкетирования компаний свидетельствует, что 78 % приходится на элементы субъективной корпоративной культуры, а 22 % - на элементы объективной.

Это свидетельствует о том, в деятельности компаний определяющим является глубинный уровень корпоративной культуры, включающий ценностные ориентации, нормы, принципы, модели поведения работающих.

Таким образом, анализ функционального построения корпоративной культуры в организациях Республики Коми показал, что существующий её уровень не в полной мере соответствует рыночным отношениям. Не реализованы на достаточном уровне в организациях элементы функций:

- формирования, передачи и хранения культурных ценностей - по разработке Кодексов этического поведения, определения ценностей организации;
- формирования системы знаний – по проведению научных исследований, разработке и внедрению инноваций, обеспечению творческой активности и инициативы работающих;
- формирования системы внутренних связей организации – по принятию необходимых управленческих решений, проведению адаптационных культурных мероприятий, оказывающих влияние на формирование факторов успеха;
- формирования системы внешних связей организации – по обеспечению требуемых взаимоотношений с инвесторами, акционерами формированию необходимой репутации и имиджа, интеллектуальных ценностей;
- формирования культуры процессов, происходящих в организациях – по разработке положений трудовой этики, формированию символов, определяющих статус компании.

Дальнейшее развитие корпоративного управления в России требует повышения уровня корпоративной культуры в отмеченных направлениях путём обеспечения системного подхода к её формированию и развитию. Управление процессом формирования и развития корпоративной культуры в организациях должно включать:

- планирование данного процесса, предполагающего выбор стратегии её развития, разработку программы;
- организацию и координацию исполнения работ по её формированию и развитию;
- осуществление контроля за выполнением работ по разработанной программе;
- разработку системы мотивации персонала по реализации программы управления корпоративной культурой.

Для успешного формирования, а также сохранения и развития корпоративной культуры необходимо, чтобы культура работников организации по своим основным компонентам соответствовала культуре корпорации. Обеспечение соответствия корпоративной культуры и культуры работников организации может быть достигнуто путем специального анкетирования вновь нанимаемых работников и активизации работы психолога и центров управления персоналом с постоянными работающими.

Полное и систематизированное осуществление организационного и управленческого обеспечения процесса формирования и развития корпоративной культуры позволит добиться

максимальной его эффективности. Эффективная корпоративная культура способствует формированию потенциала организации, который проявляется в конкретных экономических и финансовых показателях в будущем, обеспечивающих рост прибыли организации, повышение её капитализации и рыночной стоимости.

3.5 Корпоративная социальная ответственность как фактор эффективности корпоративного управления

В условиях развития конкуренции, перехода к инновационной экономике, обострения экологических и социальных проблем происходит переосмысление значения бизнеса в социальном окружении. На смену традиционного понимания бизнеса как деятельности, направленной на получение прибыли приходит представление бизнеса как источника роста общественного благосостояния. В связи с чем корпоративная социальная ответственность (КСО) является одним из значимых инструментов достижения повышенной капитализации предприятия, инструментом предотвращения некоммерческих рисков, инструментом, открывающим доступ к широкому кругу инвестиционных ресурсов и помогающему добиться устойчивого развития по трем основным направлениям: экологическому, экономическому и социальному.

Социально ответственный бизнес способствует налаживанию взаимодействия между деловыми кругами и сообществом, что является гарантом благополучия и стабильности как первого, так и второго, а также способствует гармонизации отношений в обществе в целом.

Ответственность бизнеса перед обществом является сегодня необходимым фактором выживания бизнеса и залогом конкурентоспособности. На сегодняшний день российские компании недооценивают значимость этого инструмента управления.

Под воздействием требований международного инвестиционного сообщества и конкуренции, все больше компаний начинает практиковать использование инструментов КСО.

Именно в системе корпоративного управления социальная ответственность позволяет наилучшим образом осуществить инвестиции в заинтересованные стороны, которые способны внести вклад в достижение цели компании. Таким образом, ответственность перед такими лицами заставляет компанию по новому смотреть на свое стратегическое развитие, а также четко рассчитывать потери и выгоды от сотрудничества.

Один из ключевых принципов корпоративного управления, как было указано ранее – отчетность.

Отчетность характеризует следующее: подчиненный субъект (агент) ответственен перед главным субъектом (принципалом) за результат. Принципал основывается на

установленных законом нормах и требует отчетность исходя из заключенного контракта. В корпоративном управлении обязательны (исходя из сущности корпорации) два вида ответственности: контрагентов перед менеджментом и менеджеров перед собственниками. Когда в модель корпоративного управления включают ответственность перед всеми заинтересованными лицами, то эффективность всей модели снижается из-за множества факторов неопределенности.

Концепция стейкхолдеров, внедренная в управление компанией, заставляет менеджеров полагать, что если корпорация влияет на что-то или зависит от каких-либо лиц, то она автоматически должна быть ответственной перед ними. Однако значит ли это что если преступники могут влиять на компанию и компания влияет на преступников, то она должна быть ответственна перед ними? Тот факт, что компания должна принимать во внимание множество факторов во внимание, не значит, что перед ними необходимо отчитываться. Так же как тот факт, что компания влияет на разные группы лиц, не дает им право каким-либо образом контролировать компанию.

В качестве подтверждения применения отчетности в теории стейкхолдеров приводятся следующие положения: первое - все стейкхолдеры обладают специфическим продуктом или способностями, поэтому их потеря повышает риски корпорации. Эти продукты и способности не могут быть с легкостью перемещены без потери в стоимости. Вкладывая свои способности или привнося определенный продукт, стейкхолдеры берут на себя риск компании и желают сохранить свой вклад, поэтому компания ответственна за их вклады и должна отчитываться.

Здесь необходимо заметить, что далеко не все продукты и способности являются уникальными и специфичными: большинство должностей присутствуют во многих компаниях и на них претендует как правило не один человек. Так же и продукты: производители изготавливают продукцию преимущественно в большом количестве. Даже в случае, когда определенные продукты и способности являются специфичными, сама их основа является общей и легко перемещаемой. Так, специалисты по продажам знают специфику продукции своей компании, однако сама способность продавать и знания как продавать не являются специфичными.

В редких случаях, когда продукты и способности являются специфичными и их невозможно легко переместить и использовать в других фирмах, то это скорее всего означает, что в системе корпоративного управления фирме по отношению к таким стейкхолдерам не следует становиться отчетной или давать им привилегии. Вместо этого эффективнее сделать такого стейкхолдера акционером, передав ему часть акций в счет

продукта или способности, как например это делается в высокотехнологичных компаниях, когда ключевых программистов и специалистов поощряют долей в акционерном капитале. Также примером может служить перекрестное владение акциями, когда две компании, заинтересованные в специфических продуктах или способностях друг друга обмениваются акциями.

Второе положение – в случае недостаточной отчетности перед стейкхолдерами, компании труднее наладить с ними позитивные долгосрочные доверительные отношения, без которых стейкхолдеры вряд ли будут тратить время и ресурсы для создания специфических продуктов или способностей, поэтому эффективность бизнеса будет снижаться.

Конечно, нельзя недооценивать значимость долгосрочных отношений с поставщиками, мотивации персонала и лояльности потребителей, однако внедрение и развитие отчетности перед стейкхолдерами будет означать, что компания будет показывать их власть над собой, а не заинтересованность в них в функциональном отношении. Поэтому в современное время некоторые стейкхолдеры злоупотребляют своим положением, так как чувствуют власть вследствие того, что компании отчитываются перед ними (примером могут служить забастовки работников на заводе компании Форд во Всеволожске).

Третье положение – отчетность перед стейкхолдерами должна быть вследствие обязательств компании перед стейкхолдерами.

В корпоративном управлении лица, перед которыми компания отчетна за исполнение обязательств не обязательно являются лицами, перед которыми эти обязательства даны. Например, обязательство не загрязнять окружающую среду не значит наличие отчетности перед окружающей средой, так же как и обязательство соблюдать требования трудового законодательства не означает отчетности компании перед работниками. Поэтому обязательства компании, данные стейкхолдерам не означают автоматической отчетности перед ними за исполнение или неисполнение обязательств.

Четвертое положение – компании должны отчитываться перед обществом, состоящим из стейкхолдеров, потому что компании используют общественные ресурсы и получают особые условия для функционирования от общества. Таким образом, заключается так называемый «социальный договор», согласно которому компании в обмен на предоставление ресурсов должны быть отчетными перед обществом.

Бизнес функционирует основываясь на свободе воли: до тех пор, пока одни члены общества (акционеры, работники, поставщики и т.д.) не образуют компанию и не будут производить продукт или услугу, а потребители не будут покупать их, то бизнес не сможет

выжить. Тот факт, что отдельные общественные группы заключили договор и сформировали действующий бизнес, не дает право широким слоям общественности требовать ответственности и отчетности. Общественность может прекратить деятельность компании и может иметь некоторую власть, однако у них нет прав требовать отчетности компании.

Социальная ответственность компании в системе корпоративного управления может быть действенной в случае соблюдения баланса интересов и должна быть построена на четкой цели организации в качестве критерия. Если цель организации – максимизировать долгосрочную стоимость акций или производство экологически чистых продуктов или обеспечение занятости инвалидов, такие цели и должны являться критерием отнесения лиц к стейкхолдерам. Такой подход позволит прогнозировать выгоды и решить конфликт интересов различных групп. Для этого в компании необходимо четко зафиксировать миссию и цель. При этом они должны быть разделяемы всеми участниками корпорации – от акционеров до работников.

Социальная ответственность возможна только при соблюдении прав акционеров (владельцев) как первых по значимости заинтересованных лиц, связанных с целью компании. Социальная ответственность по отношению к другим лицам тем больше, чем больше акционеры (владельцы) готовы уступить часть благ в пользу других лиц. Вследствие этого совет директоров, как орган, отвечающий за стратегическое развитие и коммуникацию между менеджментом и акционерами, должен разъяснять акционерам необходимость тех или иных отчислений на социальные цели [8].

При этом КСО может оцениваться в косвенном качественном показателе в виде социального эффекта (повышение качества воспроизводства трудовых ресурсов) или выгоды для бизнеса (рост имиджа, повышение репутации).

Важность функционирования объектов социальной сферы на промышленных предприятиях объясняется следующими причинами: персонал промышленного предприятия оказывает ключевое влияние на эффективность и результативность деятельности предприятий, следовательно, мера взаимного является достаточно высокой. Поэтому наблюдается системность в повышении инвестиций на развитие персонала, повышение его квалификации, уровня жизни.

В области экологичности производства, что является стратегическим приоритетом для промышленных предприятий в краткосрочной и среднесрочной перспективе, вследствие ограниченности ресурсов, а также экспортноориентированной политики прослеживается соответствие мировым стандартам экологичности (ISO 14000, международный стандарта по созданию системы экологического менеджмента ISO

26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» и т. д.), соблюдение статей Киотского протокола необходимы при функционировании на мировом рынке. Высокие результаты в этой сфере способствуют привлечению инвестиций в повышение энергоэффективности и сокращению выбросов в окружающую среду, снижению штрафных санкций и т.п. [23].

Что касается предприятий республики, то следует отметить, что промышленные предприятия группы Монди, которые активно ведут политику своей деятельности в данной области, чему свидетельствуют многочисленные социальные проекты под эгидой «Здоровые работники – здоровая компания» (создание медицинского центра для сотрудников, внедряется программа «Политика отказа от вредных привычек»), проводятся мероприятия, культивирующие осознанное отношение к здоровью, большой популярностью пользуются спортивные мероприятия, витаминные недели, дни здоровья, также предприятия не жалеют социальных инвестиций, направляемых на обучение сотрудников, за прошлый год объем таких инвестиций составил 15% от выручки (выручка 16,2 млрд. руб [68] – 24,3 млн.руб) [24].

В целях определения уровня корпоративной социальной ответственности в Республике Коми было проведено исследование социальной ответственности⁷ на основе концепции заинтересованных лиц. Генеральная совокупность состояла из 201 предприятия.

В ходе первого этапа исследования – определения заинтересованных сторон – были выделены индивидуальные преобладающие для каждой группы интересы которые и послужили основанием для деления всех лиц на группы:

- для работников интересами являются стабильность выплаты и размер заработной платы, хорошие условия труда;
- для собственников – размер и стабильность дивидендных выплат, соблюдение прав собственников, защита собственности от незаконного перехода к другим лицам,
- для бизнес-партнеров – стабильность деловых отношений, укрепление сотрудничества;
- для потребителей – повышение качества товаров и услуг, снижение цен на них, наличие продукции и услуг на рынке;
- для органов власти – выполнение компанией предписаний органов власти, пополнение бюджета, социально-экономическая стабильность, искоренение «теневой экономики»;

⁷ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Повышение социальной ответственности бизнеса как фактор позитивных изменений в экономическом развитии Российского Севера», проект № 08-02-41203 а/с [8]

- для средств массовой информации (СМИ) – информационная открытость, наличие информационного повода;
- для негосударственных организаций (защиты окружающей среды, защиты потребителей) – выполнение компанией законных требований, содействие деятельности этих организаций и одновременно наличие в компании проблем, соответствующих профилю этих организаций;
- для потенциальных инвесторов – способность генерировать стабильно растущую прибыль, наличие проектов для инвестирования, высокое качество корпоративного управления;
- для профессиональных организаций – спрос со стороны компании на услуги этих организаций, размер денежного и неденежного вклада в работу организации;
- для широкой общественности – выполнение установленных законом норм, деятельность на основе деловой этики;
- для конкурентов – снижение доли рынка и финансовых показателей, уход с рынка, заключение неформальных союзов с компанией.

В определении были исключены дублирующиеся для нескольких заинтересованных сторон интересы. Например, высокое качество корпоративного управления важно и для собственников и для инвесторов, и для работников, однако этот показатель интереса был причислен инвесторам потому что он играет более важную роль для инвестора вкладывать или не вкладывать свои средства, чем для собственника оставлять или выводить свои средства из компании. Подобным образом были исключены и другие дублирующиеся интересы.

Таким образом, были выделены 11 заинтересованных сторон, каждая из которых имеет набор интересов, в большинстве своем противоположных получению наибольшей прибыли в краткосрочном периоде. Исследование о том, как эти интересы влияют на достижение наибольшей прибыли в долгосрочном периоде не рассматривается и является предметом отдельного исследования.

На втором этапе исследования ключевые заинтересованные стороны выявлялись исходя из наличия одновременно трех параметров, принимающих оценку более трех. По параметру «влияние» обозначенные заинтересованные стороны получили следующие оценки (рис.27).

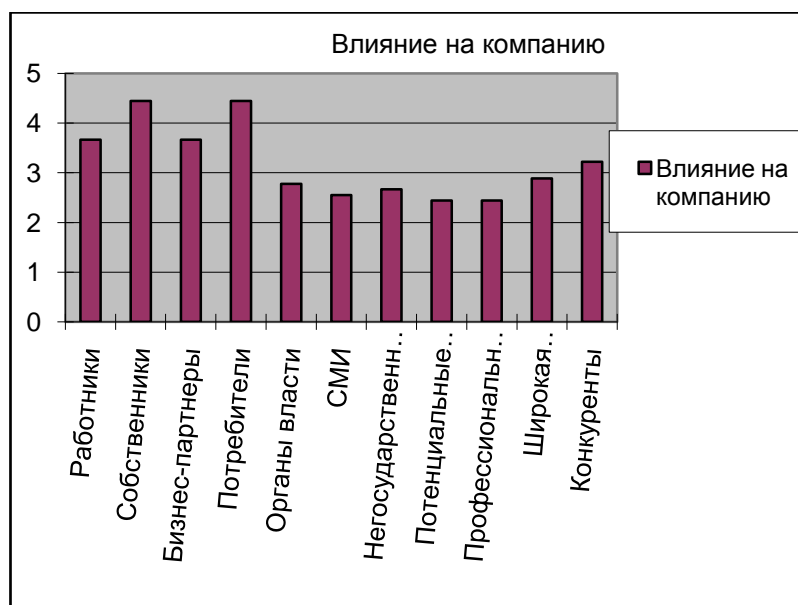


Рис. 27. Общий уровень влияния заинтересованных сторон на компанию

Наибольшее влияние на компанию оказывают собственники и потребители. Собственники компании обладают большим влиянием потому как являются владельцами активов и стремятся контролировать их использование, а также определяют стратегические планы компании. Кроме того, одним из факторов, оказывающих влияние на показатель является повышенный контроль со стороны собственников, имеющих крупные доли в капитале компании. Потребители оказывают большое влияние вследствие того, что компании необходимо удовлетворять их запросы, чтобы быть конкурентной и получать прибыль. Необходимо отметить, что влияние в данном случае носит опосредованный характер, так как сами потребители в малой степени контактируют с компанией, а лишь покупают или отказываются от покупки товара или услуги.

Значение влияния «выше среднего» получили бизнес-партнеры, работники и конкуренты. Бизнес-партнеры получили высокие оценки благодаря наличию ресурсов, необходимых для производства товаров или услуг компанией. Вследствие взаимной зависимости степень влияния партнеров на компанию достаточно высокое, потому что поиск новых партнеров, заключение договоров на приемлемых условиях потребуют времени с ресурсов, что отрицательно скажется в краткосрочном периоде на финансовых показатели. Работники являются носителями специфических способностей, которые в совокупности позволяют компании достигать цель. Вследствие этого работники обладают влиянием, которое позволяет им в некоторых случаях работать неэффективно. Можно предположить, что показатель влияния работников снижается по мере роста конкуренции на рынке труда квалифицированных специалистов, так как компании могут заменить работников. Конкуренты также имеют уровень влияния на компанию выше среднего, что может служить

показателем наличия высокой конкуренции. Показатель влияния конкурентов отражает осознание компаниями их роли в эффективности управления, так как более эффективный конкурент может снизить финансовый результат компании и даже привести к банкротству.

В результате определения уровней влияния получили следующий рисунок (рис. 28).

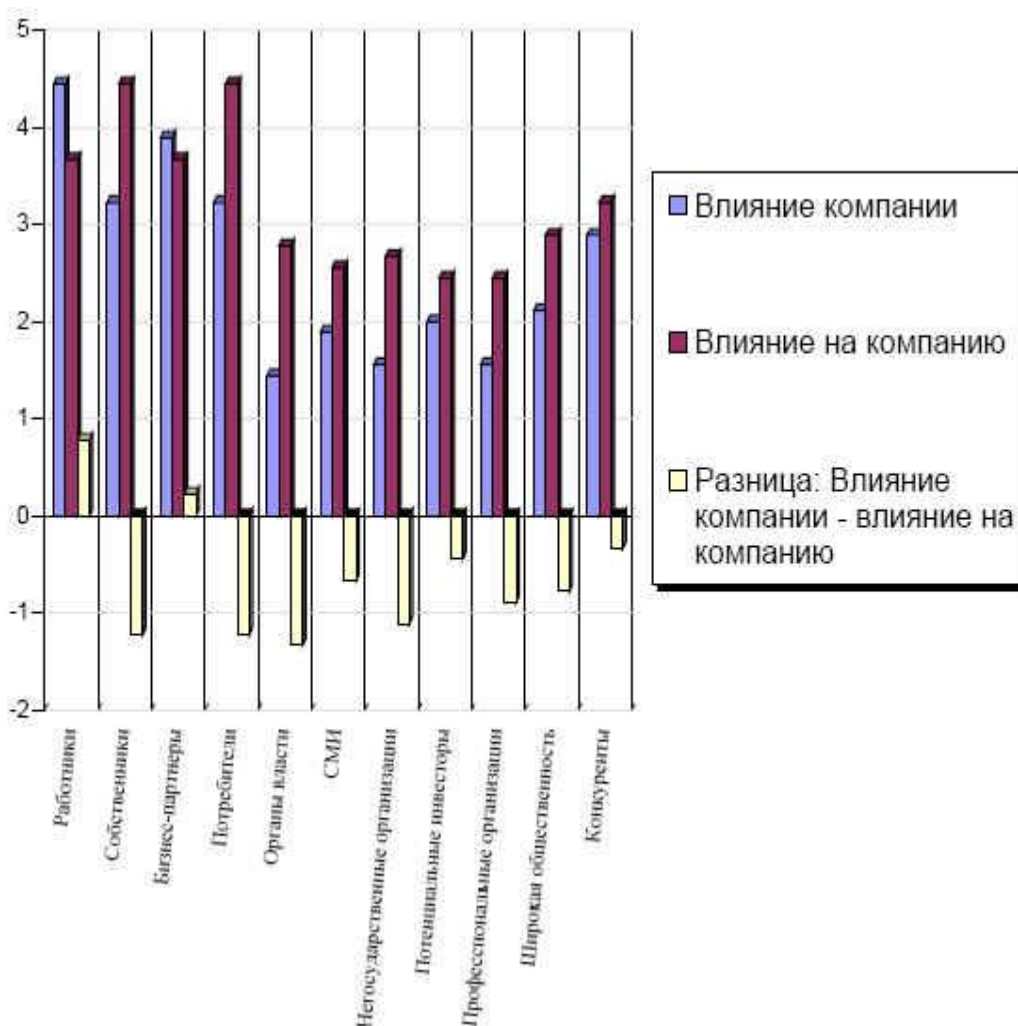


Рис. 28. Оценка общего влияния компании на заинтересованные стороны и заинтересованных сторон на компанию

В результате сравнения объема влияния можно заметить, что компании влияют больше по отношению влияния заинтересованных сторон только на работников и бизнес-партнеров. В основном большее влияние на работников объясняется нормами трудового законодательства, которое позволяет некоторое увеличенное влияние со стороны работодателя, то есть эту ситуацию можно назвать нормальной в современных условиях при высоких показателях взаимного влияния. Небольшая разница влияния на партнеров также является нормальной ситуацией, так как в договорных отношениях партнеры примерно равны, а разница объясняется умением руководителей «надавливать» на партнеров, заставляя тех делать определенные уступки (здесь необходимо отметить, что большинство компаний из выборки являются средними и крупными, в которых трудятся профессиональные

менеджеры, и часто работают с более мелкими партнерами, поэтому возможность давления присутствует).

Большие значения разности влияний для собственников, потребителей и органов власти являются также нормальными в силу существующего законодательства и невозможности сильно влиять на эти группы лиц, особенно легальным способом на органы власти.

Вызывают интерес показатели влияний между компаниями и негосударственными организациями и профессиональными организациями. Разница достаточно велика, учитывая низкий уровень влияния компании на эти организации. Учитывая, что негосударственные организации получили средние оценки по показателям «право влияния» и «настойчивость влияния», данную ситуацию можно считать нормальной, так как эти организации активно проявляют себя. Также профессиональные организации, которые помогают развитию бизнеса (финансовые аналитики) и помогают совместно решать общие проблемы (Торгово-промышленная палата, Российский союз промышленников и предпринимателей) проявляют большее влияние по сравнению влияния на них компаний. Принимая во внимание тот факт, что профессиональные организации определяют стандарты ведения бизнеса для своих членов и анализируют общую ситуацию на рынке, данные результаты также находятся в пределах разумного.

Средства массовой информации оказывают большее влияние на компании, чем компании оказывают на них. Это связано с независимостью СМИ и достаточно большим количеством средств массовой информации, а также с возможностью журналистов раскрыть нежелательные для бизнеса факты. Широкая общественность имеет большее влияние на компании вследствие того, что является источником формирования слухов и другой информации, а также из-за того, что из этой группы лиц формируются другие группы. Компании также работают с широкой общественностью, понимая, что это источник формирования в первую очередь потребителей.

Потенциальные инвесторы и конкуренты имеют маленькую разницу во влиянии на компании по сравнению с влиянием на них компаний потому что в первом случае потенциальные инвесторы предъявляют требования к объекту инвестиций, а во втором случае влияние конкурентов больше потому что в условиях конкуренции компаниям приходится постоянно анализировать рынок и корректировать тактические задачи в соответствии с ситуацией.

В результате анализа можно предположить, что большая разность влияний в совокупности с большим значениями влияний будет указывать на социальную

ответственность компании по отношению к стейкхолдерам и со стороны заинтересованных сторон по отношению к компаниям, причем не важно, какая сторона будет влиять, так как большой показатель разности влияния будет означать, что зависимое лицо будет ответственно в силу зависимости, а влияемое лицо будет проявлять ответственность из-за большого объема влияния и за его использование по отношению к влияемому.

Далее, определив уровень взаимной ответственности компании перед заинтересованными сторонами и заинтересованных сторон перед компанией, получили следующий рисунок (рис. 29).

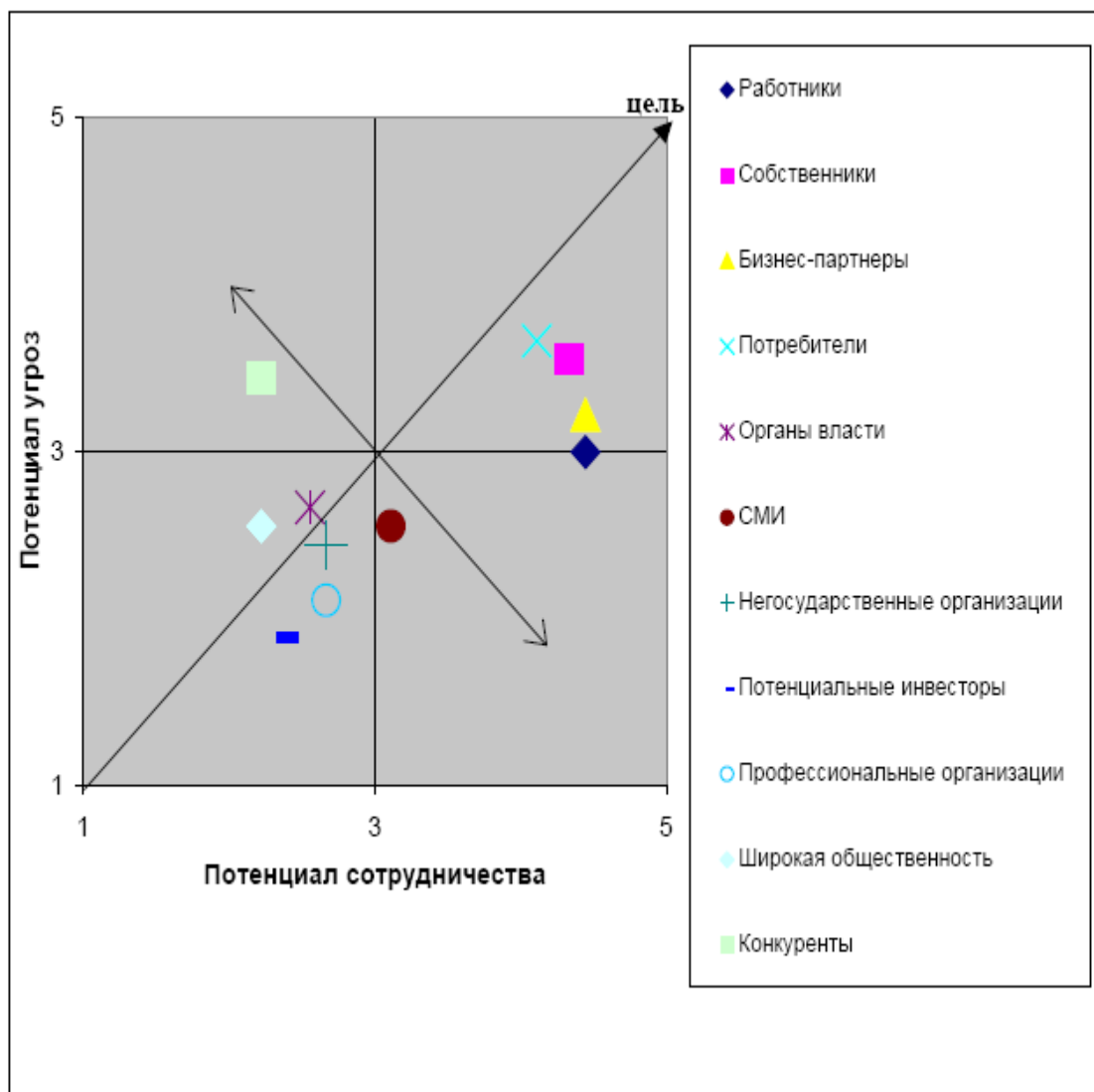


Рис. 29. Уровень взаимной ответственности компании перед заинтересованными сторонами и заинтересованных сторон перед компанией

Добавление параметра «цель» показывает направление, в котором располагаются заинтересованные стороны по мере внесения вклада в достижение цели компании. На основе предыдущих этапов, ключевыми стейкхолдерами являются работники, собственники, потребители и бизнес-партнеры, которые привносят наибольший вклад в достижении цели и,

как видно из рисунка, располагаются одной группой в правой верхней части. Отдельно располагаются конкуренты, так как с одной стороны, они сильно влияют на финансовый результат, а с другой несут в себе большую угрозу. Интересно, что конкуренты располагаются не на самом крайнем значении показателя «потенциал сотрудничества», что означает возможность компании и конкурентов сотрудничать, в том числе по определению отраслевых стандартов, по объединению для победы в межотраслевой конкуренции и даже по сговору о разделе рынка. Другая группа, которая характеризуется небольшой степенью разброса, состоит из остальных стейкхолдеров, которые имеют потенциалы сотрудничества и угроз ниже среднего, но все же помогают компании достичь цель.

В результате анализа видно, что ответственными лицами по отношению к компании являются те заинтересованные стороны, которые располагаются справа вниз по стрелке, перпендикулярной цели, а те стороны, которые не проявляют ответственность, располагаются левее вверх от стрелки направления цели. Вследствие этого, сами компании более ответственны к тем сторонам, которые помогают достичь цели, то есть для тех лиц, которые проявляют ответственность перед компанией. Таким образом, можно сделать промежуточный вывод, что большинство компаний будет социально ответственными перед ключевыми стейкхолдерами и некоторое количество будет ответственно перед всеми стейкхолдерами.

В результате исследования выделились три группы, которые распределены по уровню ответственности в соответствии с ответственностью перед заинтересованными сторонами (рис.30). Минимальный объем ответственности, определенный как исполнение требований законодательства имеют 41% компаний из выборки (группа D). Повышенной ответственностью к ключевым стейкхолдерам обладают 34% компаний (группа C). Повышенной ответственностью перед всеми заинтересованными сторонами, делающими вклад в достижение цели компании, обладают 23% компаний (группа B), еще 2% компаний несет социальную ответственность перед всеми заинтересованными лицами (группа A).



Рис. 30. Распределение компаний по уровню социальной ответственности

Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть компаний несет ответственность на уровне законодательства. Данный показатель скорее отражает минимальный уровень ответственности, то есть не ответственность как таковую, а обязательства компании перед заинтересованными сторонами. Поэтому начальным уровнем социальной ответственности можно считать превышение ответственности над установленным законом минимумом, что присутствует в 34% компаний.

В результате социальная ответственность рассматривается не столько как добровольный вклад в улучшение общественного благосостояния и развитие, сколько как инструмент повышения конкурентоспособности при взаимодействии с ключевыми заинтересованными сторонами. Работники, как основные стейкхолдеры, являются наиболее частой причиной повышения уровня социальной ответственности, однако у них недостаточно влияния. Бизнес партнеры, как основные стейкхолдеры, не могут способствовать повышению социальной ответственности бизнеса, т.к. имеют недостаточное влияние и права. Собственники, как основные стейкхолдеры, имеют все возможности для повышения социальной ответственности, однако не проявляют достаточной настойчивости. Потребители, как основные стейкхолдеры, наиболее активно влияют на повышение социальной активности бизнеса, что связано с высокой зависимостью от потребителей.

Органы власти имеют большие возможности, но недостаточно влияют на социальную активность бизнеса.

Относительно данных о сроке деятельности компании, можно утверждать, что имеется корреляция между уровнем социальной ответственности и временем деятельности после трех лет. Так, уровень ответственности повышается с увеличением срока существования компании, что связано с увеличением бизнес-связей, установлением сотрудничества с заинтересованными сторонами. До трех лет деятельности такая зависимость не просматривается, что связано с изначальным различием в возможностях предпринимателей, а также с развитием бизнеса и возвращением инвестиций. В этот срок предприниматели практически не развивают социальную ответственность. Кроме того, необходимо учесть, что некоторые компании вошли в число членов Торгово-промышленная палата РК после трехлетней деятельности, поэтому вывод о трехлетнем сроке является результатом регрессионного анализа. Также необходимо учитывать компании, которые существуют длительное время и начинали деятельность в советское время. Объекты социальной инфраструктуры и традиции подстегивают такие компании поддерживать высокий уровень ответственности (группы А и В).

Также в результате анализа была замечена зависимость между количеством работников и уровнем социальной ответственности. Большое количество работников приводит к двум последствиям: первое – это создание профсоюза, который подстегивает руководителей повышать ответственность перед работниками и впоследствии перед другими ключевыми сторонами; второе – это углубленная специализация, что является предпосылкой возникновения уникальной услуги работника. В данном случае компания стремится удерживать таких работников и проявляет социальную ответственность сначала перед такими работниками, затем перед коллективом, а впоследствии перед ключевыми лицами. Таким образом, работники компании являются основными лицами, стимулирующими социальную ответственность.

Социальная ответственность компании в системе корпоративного управления может быть действенной в случае соблюдения баланса интересов и должна быть построена на четкой цели организации в качестве критерия. Если цель организации – максимизировать долгосрочную стоимость акций или производство экологически чистых продуктов или обеспечение занятости инвалидов, такие цели и должны являться критерием отнесения лиц к стейкхолдерам. Такой подход позволит прогнозировать выгоды и решить конфликт интересов различных групп.

При существующем положении дел, когда правительство сохраняет за собой собственность на все виды ресурсов, необходимо законодательно закрепить и утвердить процедуру консультаций с местными жителями до начала осуществления разведки и эксплуатации ресурсов, а также до выдачи разрешения на осуществление деятельности разъяснить населению возможные негативные последствия разработки ресурсов.

Кроме того, для развития корпоративной социальной ответственности бизнеса, государство, постепенно снимающее с себя часть социальной ответственности, будет необходимо выбрать один из двух путей: либо взять на себя вновь социальную ответственность и не справляться, либо заставить другие формы организации общества, прежде всего крупный и средний бизнес, взять на себя эту ответственность. Для недопущения подобного развития событий бизнесу следует самостоятельно забирать на себя ответственность добровольным образом, при этом не упуская из вида главную цель своего существования. Для облегчения этого варианта государству следует выполнить две роли: первая – в качестве заинтересованного лица. Это значит, что государственные органы должны стимулировать социально ответственный бизнес к деятельности. Так, внесение изменений в законодательство о государственных закупках позволит получить преимущественное право на госзаказ для социально ответственных предприятий. Таким же образом следует проводить федеральные, региональные и местные конкурсы на поставку товаров или услуг для нужд органов власти.

Вторая роль государства как регулятора социально-экономических процессов может способствовать стимулированию социальных инвестиций через предоставление налоговых льгот при работе компании с неключевыми заинтересованными сторонами. Вследствие того, что бизнес достаточно хорошо может оценивать рискованность инвестиций, то такие инвестиции не будут высокорискованными, а сотрудничество с неключевыми заинтересованными лицами, способными увеличивать финансовый результат компании вполне сможет обеспечить приемлемую отдачу от этих инвестиций. Также государству необходимо взять на себя работу по созданию инфраструктуры и системы коммуникаций между бизнесом и заинтересованными лицами, особенно неключевыми.

Нельзя не отметить большое влияние на общее развитие социальной ответственности бизнеса таких организаций, как Торгово-промышленная палата, Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация менеджеров России и других объединений бизнесменов. Эти организации являются интегрирующими в себе разных бизнесменов, разных бизнес, разные мнения; они помогают создать мощный фронт представителей одной из форм организации общества, помогают решить проблемы,

свойственные всему бизнесу. Эти организации являются площадками для обмена опытом и легальной лоббирующей инстанцией. Кроме того, эти организации имеют стандарты ведения бизнеса, которых должны придерживаться все члены данных организаций. Учитывая, что в одиночку бизнес не выживет, особенно при экспансии зарубежных компаний на российский рынок, эти организации могут значительно помочь в деле построения социально ответственного бизнеса в России.

В самих компаниях для развития социальной ответственности рекомендуется создать комитет по социальной ответственности в структуре совета директоров. Так как совет директоров является основным органом, осуществляющим взаимодействие между акционерами и менеджментом, то комитет в целях повышения благосостояния акционеров будет проводить оценку социальной ответственности и контролировать деятельность менеджмента по расширению ответственности.

Также рекомендуется проводить аудит корпоративной социальной ответственности, который отличается от аудита социальной отчетности тем, что первый будет определять качество деятельности компании в области взаимодействия с заинтересованными лицами в условиях достижения цели компании, в то время как второй определяет качество взаимодействия для обеспечения общественного благосостояния независимо от того, помогает ли это достижению цели компании или нет.

В силу того, что основным стимулом развития социальной ответственности на предприятиях являются работники, то менеджменту не трудно убедить собственников, что часть средств необходимо направить на развитие персонала. Однако по мере дальнейшего развития фирмы основным фактором, который позволит увеличить социальную ответственность будет являться готовность акционеров передать часть средств на текущие инвестиции в социальное окружение. Таким образом, если собственники (акционеры) поддержали обоснованное и просчитанное мнение менеджмента о том, что необходимо развивать отношения с заинтересованными лицами, то первоочередными мерами будут являться повышение ответственности и улучшение взаимоотношений с ключевыми заинтересованными лицами. Ответной реакцией будет являться также повышение ответственности со стороны основных контрагентов. Компания совместно с контрагентами и конкурентами исполняет этический кодекс организации предпринимателей, в которой они состоят, что означает повышенную социальную ответственность. Государство, получая налоговые платежи, также выполняет свои функции насколько это возможно и создает банк данных заинтересованных лиц – потенциальных получателей социальных инвестиций. Компания определяет для себя оптимальные лица, инвестирует в них. Таким образом будет

происходить перераспределение средств в пользу нуждающихся. Они, являясь объектом инвестиций будут увеличивать результат своего труда и в итоге будут становиться богаче. Если общество становится богаче, то оно имеет возможность становиться контрагентами компании, то есть партнерами, бизнесменами, потребителями, что возвращает часть средств обратно в компанию. Поддержка социальных программ будет увеличивать экономику, будет стимулировать конкуренцию, в которой социальная ответственность будет являться одним из конкурентных преимуществ. Таким образом, акционеры получают доход, а государство – увеличение общей налоговой базы, что и будет стимулировать поступательное развитие корпоративной социальной ответственности.

В российском Кодексе корпоративного поведения недостаточно внимания уделяется социальной ответственности бизнеса. Из нынешних положений кодекса большое внимание уделяется отношениям с акционерами, инвесторами, менеджментом и государственными органами. Однако существенным недостатком, по нашему мнению является то, что хотя в кодексе обозначено, что многие вопросы, связанные с корпоративным поведением, лежат за пределами законодательной сферы и имеют этический характер, в нем не описаны отношения с другими заинтересованными лицами. «Этические нормы, используемые в деловом сообществе, - это сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников корпоративных отношений». Как видно из определения, этические нормы затрагивают всех участников корпоративных отношений, не ограничиваясь вышеперечисленными лицами, но включая также СМИ, бизнес партнеров, потребителей, конкурентов и широкую общественность. Внесение в Кодекс корпоративного поведения рекомендательных положений о социальной ответственности, включающей этическое поведение, будет стимулировать российские компании к социально ответственному поведению.

Социальная ответственность наиболее присуща корпорациям, в которых имеется ответственность менеджеров перед собственниками. Несмотря на все преимущества, корпорация является крайне незащищенной организационной формой ведения бизнеса. Жизнеспособность корпорации зависит в большей части от общественного соблюдения прав лиц, заключающих корпоративный контракт, особенно прав акционеров, которые имеют право участия в распределении денежных потоков. С течением времени обязательство менеджмента использовать активы исключительно в интересах акционеров значительно уменьшилось. Заинтересованные лица получают все больше возможностей ограничивать решения менеджеров, таким образом передавая выгоды от участников корпоративного

договора в свою пользу, а государственные органы повышают свою роль в обществе, передавая права принятия решений в свои руки. Таким образом, владельцы передают свои активы в компании, из которой часть активов или выгод скорее всего перейдет к другим участникам корпоративных отношений.

В сферу корпоративной ответственности включается множество других важнейших аспектов бизнеса: например, решения о расширении или сокращении производств практика уплаты налогов, качество основной продукции и ее влияние на окружающую среду, косвенное воздействие компании на экономическую среду, практика трудовых отношений, программы по работе с персоналом, охрана труда, работа с поставщиками из числа малого бизнеса, закупки отечественного оборудования, взаимодействие с местными сообществами. В мире по данной шкале ценностей компания, более ответственно подходящая к аспектам своей основной деятельности, ценится выше, чем та, которая просто выделяет огромные средства на благотворительные бюджеты. Поэтому необходим поворот сознания владельцев (акционеров) и менеджеров к социально ответственному поведению, ведь такое поведение улучшает показатели деятельности компании: улучшается репутация бизнеса, улучшается моральный климат в коллективе и корпоративная культура, улучшается качество работы персонала. Это в последствии повышает социальную ответственность по отношению к другим заинтересованным сторонам, и таким образом бизнес оказывает свой посильный вклад в общественное развитие.

Большую роль в повышении эффективности корпоративного управления на национальном уровне играют кодексы корпоративного управления. Кодексы разрабатываются в разных странах разными институтами: государственными органами по рынку ценных бумаг, фондовыми биржами, инвесторами, некоммерческие организации участников корпоративного управления. В целом в кодексах обозначены взгляды авторов на то, что представляет собой качественное корпоративное управление. Российский Кодекс корпоративного поведения был разработан Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг (ФКЦБ) с привлечением заинтересованных лиц – инвесторов, профессиональных участников фондового рынка, союзов и ассоциаций российских компаний.

Кодексы особенно действенны там, где поддерживается правило обязательного раскрытия информации. Этот подход называют «соответствуй или объясняй». Благодаря ему практика корпоративного управления стала более открытой – так, требования заставляют компании анализировать уровень корпоративного управления, поскольку необходимость отступления от кодекса необходимо публично доказывать. Данный подход наиболее эффективен при развитости гражданских институтов – средств массовой информации и

некоммерческими организациями, занимающимися защитой прав заинтересованных лиц. Это связано с тем, что компании предпочитают скорее соответствовать предъявляемым требованиям, чем оказаться под пристальным вниманием общественности и объяснять причины несоответствия нынешнего положения рекомендуемым нормам.

В российском Кодексе корпоративного поведения недостаточно внимания уделяется социальной ответственности бизнеса. Из нынешних положений кодекса большое внимание уделяется отношениям с акционерами, инвесторами, работниками, менеджментом и государственными органами. Однако существенным недостатком, по нашему мнению является то, что хотя в кодексе обозначено, что многие вопросы, связанные с корпоративным поведением, лежат за пределами законодательной сферы и имеют этический характер, в нем не описаны отношения с другими заинтересованными лицами. «Этические нормы, используемые в деловом сообществе, - это сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников корпоративных отношений». Как видно из определения, этические нормы затрагивают всех участников корпоративных отношений, не ограничиваясь вышеперечисленными лицами, но включая также СМИ, бизнес партнеров, потребителей, конкурентов и широкую общественность. Внесение в Кодекс корпоративного поведения рекомендательных положений о социальной ответственности, включающей этическое поведение, будет стимулировать российские компании к социально ответственному поведению [7].

Социальная ответственность выступает инструментом управления нефинансовыми рисками с целью повышения капитализации компании. Так, отчеты и руководства в области подготовки социальной отчетности за рубежом называются «отчетность устойчивости бизнеса». Корректное раскрытие нефинансовой информации позволяет показать инвесторам, что компания уделяет внимание не только финансовым показателям, но и стремится достичь устойчивости бизнеса в изменчивой внешней среде. Таким образом, внедрение стандартов корпоративной ответственности дает и финансовые выгоды: конкурентные преимущества, дополнительную стоимость путем раскрытия информации. Внедрение стандартов раскрытия нефинансовой информации – это внедрение принципов корпоративной ответственности в практику принятия управленческих решений для повышения качества управленческих решений, и впоследствии улучшения показателей бизнеса.

Эффективное корпоративное управление подразумевает в первую очередь выполнение прав собственников как основных заинтересованных лиц. На основе концепции заинтересованных лиц становится возможной гармонизация интересов заинтересованных

сторон и собственников, что приводит к развитию обеих сторон. Рассматривая социальную ответственность как форму инвестиционной деятельности, можно заключить, что повышение ответственности повышает выгоды инвесторов (собственников ресурсов) и получателей инвестиций (общественные группы).

Развитие социальной ответственности дает менеджерам более глубокое осознание роли компании в обществе, ее месте и воздействии на общественную среду, что позволяет более точно и прогнозируемо проводить стратегическое планирование в компании [5].

Проявление социальной ответственности повышает репутацию компании, повышает узнаваемость, что в свою очередь помогает снизить издержки компании на привлечение персонала, которые стремятся работать в престижных, успешных и ответственных перед персоналом компаний. Также снижаются издержки на маркетинг и рекламу. Установление положительных отношений с потребителями и потребительскими организациями позволяет менее затратно и более эффективно проводить маркетинговые исследования и создавать рекламу, нацеленную в точную целевую аудиторию.

КСО прямым образом влияет на деятельность компании. Если общественность полагает, что компания недостаточно вкладывает средства в экологическую безопасность, то возрастут требования и нормативы. Если государство считает, что компания не занимается вопросами занятости, условий труда, оно начнет решать эту проблему доступными ему средствами, - усиливая налоговый пресс и проводя проверки. Рост негативных оценок общественности относительно социальной ответственности бизнеса негативно скажется на всей экономике. Если система взаимоотношений с контрагентами непрозрачна, возрастет коррупция - потенциальные партнеры будут уверены в том, что без взятки контракт заключить невозможно.

Таким образом, развивая взаимоотношения с заинтересованными лицами компания может добиться высоких финансовых результатов и проявить основную ответственность – повысить благосостояние владельцев.

Заключение

Республика Коми располагает лучшим по количеству и качеству лесосечным фондом в Европейской части России. Эффективное использование лесных ресурсов является основой социально-экономического благополучия населения региона.

В работе были детально теоретически обоснованы и изучены вопросы устойчивого управления лесной отраслью региона, дана качественная характеристика лесного фонда лесов республики, был проведен анализ инвестиционной привлекательности региона и уровня корпоративного управления промышленных предприятий, а также предложены механизмы, позволяющие подойти к практической реализации идеи эффективного управления регионом в современной экономике для обеспечения благоприятного инвестиционного климата северного региона.

Библиографический список

1. Володичева, Е. З. Сущность и содержание категории "устойчивое развитие" [Текст] / Е. З. Володичева, Н. Н. Яшалова / Стратегия устойчивого развития регионов России : сб. материалов X Всерос. науч.-практ. конф. (Новосибирск, 15 авг. 2012 г.) / под общ. ред. С. С. Чернова. – Новосибирск : Центр развития научного сотрудничества, 2012. – С. 8-15.
2. Друкер, П. Практика менеджмента [Электронный ресурс] / П. Друкер // Мини-сборник литературы «образованного человека». – Режим доступа: http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html.
3. Зачем компаниям нужен корпоративный кодекс [Электронный ресурс] // Аналитик-Центр. – Режим доступа: <http://www.acenter.ru/article/praktikum-zachem-kompaniyam-nuzhen-korporativnyi-kodeks?page=0,1>.
4. Инвестиционная деятельность в Республике Коми [Электронный ресурс] // Министерство развития промышленности и транспорта Республики Коми : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://econom.rkomi.ru/page/6081>.
5. Информация о жизни корпоративных коммуникаций [Электронный ресурс] // Медиа-архив корпоративная пресса. – Режим доступа: <http://ccc.ulstu.ru/index.php/2009-05-14-13-22-27>.
6. Информация по итогам деятельности лесопромышленного комплекса за 2013 год [Электронный ресурс] // Министерство развития промышленности и транспорта Республики Коми : офиц. сайт. – Режим доступа: http://rkomi.ru/top/org_isp/min/minprom.
7. Кодекс корпоративного поведения [Электронный ресурс] // Агентство консультаций и деловой информации. – Режим доступа: <http://www.akdi.ru/pravo/news/korp.htm>.
8. Корпоративная и социальная ответственность: совершенствование взаимодействия компаний с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления [Электронный ресурс] : монография / под ред. А. П. Шихвердиев. – Москва. – 2010. – Режим доступа: <http://koet.syktsu.ru/pages/elektrmat.html>.
9. Оганезова, Н. А. Влияние рисков на экономическую деятельность предприятий лесопромышленного комплекса Республики Коми [Электронный ресурс] / Н. А. Оганезова, А. В. Головкин // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2013. – № 3. – С. 138-151. – Режим доступа: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/3/10.pdf>.
10. Оганезова, Н. А. Инвестиционная привлекательность предприятий лесной

отрасли Республики Коми и рекомендации по ее повышению [Электронный ресурс] / Н. А. Оганезова // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2013. – № 4. – С. 26-35. – Режим доступа: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/4/3.pdf>.

11. Оганезова, Н. А. Особенности формирования оценки инвестиционной привлекательности предприятий лесопромышленного комплекса Республики Коми [Электронный ресурс] / Н. А. Оганезова, О. И. Конакова, С. А. Ткачев // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2013. – № 2. – С. 145-161. – Режим доступа: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/13.pdf>.

12. Оганезова, Н. А. Проблемы устойчивого управления лесной отраслью Республики Коми [Электронный ресурс] / Н. А. Оганезова // Экономическая наука в 21 веке : вопросы теории и практики : сб. матер. IV междунар. науч.-практич. конф. (Махачкала, 25 апреля 2014г.). – Махачкала, 2014. – Режим доступа : <http://yadi.sk/d/zddh1IC2RzE3U>.

13. Описание лесного фонда Республики Коми [Электронный ресурс] // Республика Коми. – Режим доступа: <http://www.agiks.ru/patterns/LX-40/current/index.htm>.

14. Основы устойчивого лесопользования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wwf.ru/resources/publ/book/364>.

15. Официальная статистическая информация [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main>.

16. Подпругин, М. О. Понятие устойчивости и устойчивого развития в современной экономике [Текст] / М. О. Подпругин // Российское предпринимательство. – 2012. - №24 (222) – С. 214-221.

17. Собственность, корпоративное управление и инвестиции [Текст] / А. П. Шихвердиев [и др.]. – Сыктывкар : Сыктывкарский филиал ОУ ВПО ЦС РФ «МУПК», 2007. – 306 с.

18. Стратегия экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Правительства Республики Коми от 27.03.2006 №45 в ред. От 22.03.2013 №88 // СПС «КонсультантПлюс».

19. Формирование системы риск-менеджмента предпринимательских структур [Электронный ресурс] // Современные исследования социальных проблем. – Режим

доступа:<http://cyberleninka.ru/article/n/risk-menedzhment-v-sisteme-obespecheniya-konkurentosposobnosti-i-strategicheskoy-ustoychivosti-predprinimatelskih-struktur>.

20. Шихвердиев, А. П. Управление рисками в системе корпоративного управления [Электронный ресурс] / А. П. Шихвердиев, Е. С. Кириенко // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2012. – № 4. – С. 276-292. – Режим доступа: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2012/2012-4/21/21.html>.

21. Шихвердиев, А. П. Механизмы формирования устойчивого развития лесной отрасли региона (на примере Республики Коми) [Электронный ресурс] / А. П. Шихвердиев, Н. А. Оганезова // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2014. – № 2. – С. 78-99. – Режим доступа: <http://vestnik-ku.ru/articles/2014/2/7.pdf>.

22. Шихвердиев, А. П. Роль корпоративной культуры в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / А. П. Шихвердиев, К. А. Делягина // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2013. – № 3. – Режим доступа: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/6.pdf>.

23. Шихвердиев, А. П. Экологическая ответственность бизнеса в условиях ВТО [Электронный ресурс] / А. П. Шихвердиев, Н. А. Корепанов // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2011. – № 4. – Режим доступа: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2011/2011-4/13/13.htm>.

24. Экологический отчет Монди СЛПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ezhvakomi.ru/files/f2/125a204c11f62b9022d51a525ff4d7c5.pdf>.