

Ю.Н. Клепиков, канд. экон. наук.
БелГТАСМ, Белгород

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ХОЛДИНГОВ

В рыночных условиях предприятия идут на объединение своих активов, руководствуясь коммерческими целями. Объединение должно привести к лучшему использованию материальных и нематериальных ресурсов, которыми владеют участники союза, в том числе и за счет эффекта масштаба.

Один из главных, на наш взгляд, вопросов, возникающих при рассмотрении аспектов процесса формирования хозяйственных объединений, связан с определением различий между крупным диверсифицированным предприятием (корпорацией) и интегрированным комплексом (холдингом).

Выявление таких различий начнем с рассмотрения содержания понятия «корпорация».

Осуществление широкомасштабной инвестиционной деятельности всегда предполагает высокую концентрацию денежных ресурсов, создание благоприятных условий для их мобилизации. Это, в свою очередь, обуславливает появление на практике хозяйственных структур различной степени сложности и организационно-правового устройства, адекватных уровню развития рынка, в том числе требованиям эффективного перелива капитала в оптимальные с точки зрения доходности сферы. В наибольшей степени этим требованиям отвечают такие системы хозяйствующих субъектов, как **корпорации**.

В мировой практике перечень существенных признаков, характеризующих корпорацию, имеет достаточно большую гамму. Американские корпорации, например, должны иметь статус юридического лица, руководствоваться принципом ограниченной ответственности, не быть связанными сроками существования. Для них обязательны свободная передача акций и централизованное управление, означающее, что реализация управленческих функций ложится на централизованные, специальные структуры, отдаленные от акционеров

В отечественной практике понятие «корпорация» используется больше интуитивно, поскольку определения и однозначной характеристики этого термина в российских законодательных документах не содержится. По этой причине трактовка понятия многовариантна: от явно суженной, когда под корпорацией подразумеваются только акционерные общества, до расширительной, согласно которой под корпорацию подпадают все коммерческие и некоммерческие организации, основанные на членстве.

Неоднозначность трактовки рассматриваемого понятия приводит к тому, что в российских условиях понятие «корпорация», приобрело специфический оттенок, ибо используется оно для обозначения хозяйствующего субъекта, образованного несколькими юридическими лицами (не исключая, впрочем, участия физических лиц). Каждое из них можно рассматривать в качестве самостоятельного экономического субъекта, связанного с другими совместным ведением

бизнеса, общими целями, интересами, имущественными отношениями, организационной структурой.

На наш взгляд, неправомерно ставить знак равенства между корпорацией и акционерным обществом, члены которого несут ответственность за убытки в пределах стоимости принадлежащих им акций. Безусловно, признак акционирования здесь ключевой, однако понятие корпорации шире хотя бы по той причине, что не всякая корпорация – акционерное общество. В свою очередь, акционерное общество как организационно-правовая форма, масштабно используемая в крупном производстве, суть сама корпорация, уставный капитал которой разделен на определенное число акций, а члены несут ответственность за убытки в пределах стоимости принадлежащих им акций. Это типичная структура коммерческого характера, во главу угла деятельности которой поставлено извлечение прибыли. Там, где эта цель – не главная и упор в работе акцентирован на отстаивании групповых интересов, лоббировании (т.е. деятельность носит общественнополезный характер), также действуют корпорации, но только некоммерческого типа. В этом контексте, на наш взгляд, правомерно включение в универсальное множество корпоративных структур различного рода ассоциаций, союзов, лиг и т.д.

Другой определяющий признак корпорации – объединение. В организационно-правовом аспекте – это объединение на добровольных началах физических и юридических лиц, имеющих общие интересы и единую стратегию взаимодействия и развития; в ресурсном аспекте – это объединение капиталов для формирования целостной системы корпоративного капитала. Объединительный корпоративный принцип нацелен также на выстраивание эффективности единых производственно-технологических и финансовых систем, интеграцию смежных отраслей и сфер деятельности, прямо влияет на формирование единого собственника.

Объединительный принцип, положенный в основу организации корпоративных структур, в том числе холдингов, дает очевидный и лежащий на поверхности эффект не столько от «сложения сил», суммирования потенциалов ранее автономных участников, сколько, и это главное, от возникающего у такой структуры нового качества за счет синергетического эффекта. Подобный эффект возникает у любой структуры, объединяющей самостоятельных участников предпринимательского процесса, однако «величина» эффекта, его уровень разнятся в зависимости от формы объединения.

Попытки классификации таких форм – существовавших ранее, действующих и вновь образующихся в российской экономике – содержатся в экономической литературе последних лет. Наиболее удачным, на наш взгляд, представляется подход Ю. Иванова [1], положенный в основу предлагаемой ниже классификации. Используемый им главный классификационный признак связан со степенью самостоятельности входящих в объединение лиц и его структурой. Все корпоративные структуры по такому признаку можно разделить на три основные группы:

1) члены объединения сохраняют свою независимость и права в полном объеме, а сама структура в силу одинаковости прав ее участников носит симметричный характер;

2) объединение частично зависимых предприятий, когда участники взаимодействуют друг с другом по неполному объему своей деятельности и сохраняют автономию в сфере управления (также симметричная структура);

3) объединение зависимых друг от друга участников с передачей, как правило, части функций управления от одних другим (и, соответственно, потерей части самостоятельности первыми). Структура в силу неодинаковости прав и обязанностей участников – асимметричная.

В рамках данной работы нас более других интересуют структуры, относимые к третьей группе. Они характеризуются потерей участниками объединения наибольшей доли самостоятельности. В их числе **трест** как объединение, участники которого не только перестают быть самостоятельными в производственном и финансовом аспектах деятельности, но и лишаются своих управленческих функций, передавая их через механизм контрольного пакета акций или доверительного управления в специально выделяемую головную организацию. Достижимый при этом уровень интеграции участников создает необходимые предпосылки и условия для последующего их слияния в единый организм.

Другая корпоративная структура этой группы – **концерн**. Российские аналоги термина – комбинат, комплекс. Такие названия присваивают обычно структурам с доминирующей производственной составляющей. Самостоятельность его участников, сохраняющих юридическое лицо, как и в тресте, ограничена за счет делегирования части их функций координационному центру, осуществляющему управление и контроль. Выделение такой управленческой субструктуры, построенной на принципах взаимодействия материнской компании с дочерними (полностью зависимыми) фирмами и фирмами, связанными договорными обязательствами с участниками концерна, повышает устойчивость объединения в целом. Для концерна характерна также высокая степень централизации производственной, научно-технической, финансовой, внешнеэкономической деятельности.

И, наконец, наиболее ярким, на наш взгляд, представителем третьей группы корпоративных структур является **холдинг**. Как трактует, в частности, Энциклопедия рынка [2], холдинг – это капиталовложения, участие в капитале компании, например холдинг-компания.

Конкретнее, но по сути такое же определение И.А. Храбровой, согласно которому холдинг – это любая компания, владеющая контрольными пакетами акций других компаний и, соответственно, выполняющая функции централизованного руководства связанных между собой по капиталу нескольких компаний [3].

Традиционные определения холдинга отражают, как правило, его финансово-юридическую сущность. «Холдинг (от англ. holding - владеющий) – акционерная компания, использующая свой капитал для приобретения контрольных пакетов акций других компаний с целью установления господства и контроля над ними» [4].

Экономическая же сущность холдинга заключается в синергетическом эффекте: сумма интегрированных компаний во главе с материнской компанией достигает больших финансово-экономических показателей, чем сумма равных отдельно действующих компаний. Синергетический эффект возможен только при определенным образом построенном взаимодействии компаний, когда вклад каждой направлен на достижение общей цели холдинга.

Основываясь на законодательных актах РФ (ст.105 Гражданского кодекса РФ; ст. 6 Федерального закона «Об акционерных обществах»; ст. 6 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»), можно сформулировать следующий подход к определению холдинга.

Холдинг – это система коммерческих организаций, которая включает в себя управляющую компанию, владеющую контрольными пакетами акций и/или паями дочерних компаний, и дочерние компании. Управляющая компания может выполнять не только управленческие, но и производственные функции. Дочерним же признаётся хозяйственное общество, действия которого определяются другим (основным) хозяйственным обществом или товариществом в силу преобладающего участия в уставном капитале, либо в соответствии с заключённым между ними договором, либо иным образом [5, 6, 7, 8].

Справедливости ради отметим, что поскольку правовой статус холдинга в действующем отечественном законодательстве до сих пор не имеет однозначного отражения, это определение имеет ограниченное хождение.

Итак, холдингом может быть любая компания, владеющая контрольными пакетами акций других компаний и, соответственно, выполняющая функции централизованного руководства связанных между собой по капиталу нескольких компаний. Здесь не требуется каких-либо специальных контрактов или соглашений в качестве оснований для вхождения в эту корпоративную структуру, что характерно для концерна. В этом и состоит коренное отличие холдинга от концерна.

К числу основных составляющих элементов холдинга относятся, как минимум, два: основное (головная, материнская компания) и дочерние общества. Дополняют их представительства и филиалы основного и дочернего обществ, а также полностью или частично зависимые фирмы.

Материнская компания – это компания, контролирующая дочерние компании через участие в капитале, например, посредством владения их контрольным пакетом акций. В некоторых странах, например в Великобритании, материнская компания осуществляет производственную деятельность [9].

Определение же дочернего общества, содержащееся в Федеральном законе «Об акционерных обществах» («общество признается дочерним, если другое (основное) хозяйственное общество (товарищество) в силу преобладающего участия в его уставном капитале либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые таким обществом» [6]), нуждается в детализации и конкретизации.

Так, преобладающее участие основного общества в уставном капитале дочернего означает достижение определенного количественного порога в объемах

принадлежащих им акций. Антимонопольным законодательством такой порог установлен в размере 75 или 50% для основного и 50 или 20% для дочернего общества. Право «последней инстанции» со стороны головного (материнского) общества в принятии решений дочерним обществом оговаривается соответствующим договором; в таком случае размер долей акций, участвующих в холдинге сторон, определяющей роли не играет. Таким образом, принадлежность того или иного общества к дочернему определяется, как минимум, двумя выше-названными существенными признаками.

Дополнительным признаком холдинга считается наличие в его составе других, помимо дочерних, зависимых, а также частично зависимых от головной организации хозяйствующих структур. Что касается зависимых организаций, доля пакета их акций, которая принадлежит головной компании, не может превышать 20%. В такой ситуации, когда размер пакета не дотягивает до контрольного, в ход идут иные способы воздействия на принятие зависимой структурой нужных материнской компании решений: образование блоков при голосовании на общем собрании, создание исполнительными структурами механизма и процедур принятия решений, исключающих или сводящих к минимуму нежелательное усиление прав миноритарных акционеров и др. По своему статусу зависимая компания часто приближается к дочерним, правда, с сохранением формального отличия в доле принадлежащих головной компании акций. Зависимыми также можно считать организации, не принимающие участие в исполнительных органах холдинга и вложения в которые осуществлены только в форме портфельных инвестиций.

Частично зависимыми в рамках холдинга можно считать хозяйствующие субъекты, влияние на принятие решений которых со стороны материнской компании осуществляется всеми доступными ей рычагами, кроме участия в уставном капитале.

Отметим, что с юридической точки зрения связи между организациями, образующими холдинг, опосредованы, т.е. нельзя напрямую управлять организациями холдинга. Однако на практике головные организации издадут приказы «по холдингу», давая обязательные указания организациям, входящим в холдинг. В данном случае такие действия противоречат характеру юридической связи между организациями, т.е. такой приказ носит, безусловно, рекомендательный характер, который не может породить негативных последствий в плане ответственности для организации, не исполнившей по каким-либо причинам предписаний головной организации, содержащихся в приказе или ином руководящем акте «по холдингу».

Таким образом, перед управляющей компанией холдинга зачастую встает задача преобразования косвенной связи между холдинговыми организациями в более жесткую связь, создающую условия для непосредственного управления организациями, входящими в холдинг.

Для решения этой проблемы необходимо установить жесткие правила, обеспечивающие прямую реализацию управляющих указаний головной организации в отношении других организаций, входящих в холдинг. При этом таким правилам, регламентирующим деятельность холдинга как интегральной сово-

купности организаций, надлежит содержаться в положении о холдинге, в которое должны быть включены форма руководящих актов, издаваемых головной организацией «по холдингу», а также меры ответственности за неисполнение указаний головной организации. Причем помимо гражданско-правовой ответственности, допустим в виде штрафа, применяемой к подчиненным компаниям за неисполнение распорядительных актов головной организации, положение может содержать также условия о штрафах и расторжении контрактов с физическими лицами, управляющими подчиненными организациями.

Такое положение должно приниматься общими собраниями участников или акционеров как головной, так и подчиненных организаций, тем более что вопрос об участии в холдинговых компаниях находится в компетенции общего собрания акционеров (согласно п. 20 ст. 48 Федерального закона «Об акционерных обществах» [6]). Думается, предложенный подход не противоречит требованиям гражданского законодательства, в том числе правилам п. 1 ст. 105 Гражданского кодекса РФ, предусматривающим возможность построения подчиненных отношений в холдинге на основе договора. Такой договор даст возможность головной организации четче и жестче воплощать на практике экономические задачи холдинга любого вида.

На практике реализация такого подхода позволит придать холдинговым компаниям более оформленный вид, превратит их из аморфных формирований в работоспособные управляемые структуры [10].

Сейчас в России отчетливо наблюдается следующая тенденция: достаточно большое количество компаний работают по принципу холдинговых, хотя юридически не имеют соответствующего статуса ("по собственным соображениям"), и количество таких компаний увеличивается.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что между корпорацией и холдингом имеется ряд отличий:

1. Холдинг – сугубо коммерческая структура, в то время как корпорация, как было отмечено, может быть как коммерческой, так и некоммерческой.
2. Корпорация – это добровольное объединение субъектов и капиталов, закрепленное соответствующим договором, в то время как про холдинг сказать такое можно далеко не всегда.
3. Холдинг может включать в себя ряд корпораций, сам при этом являясь корпорацией.

Терминологические особенности, как, впрочем, и реальный характер объединения, зачастую определяются национальной спецификой.

Отметим, что отношение отечественных ученых и специалистов к проблемам концентрации производства, формированию промышленных холдингов неоднозначно. В экономической литературе прошлых лет, как, впрочем, и сейчас, можно встретить сугубо негативное отношение к концентрации. Сторонники такого подхода рассматривают ее как форму монополизации производства, не допускающую и отторгающую иные способы организации производства. Не стоит также забывать, что длительное время лицо российской промышленности определяли именно мощные, высококонцентрированные предприятия. Да и сейчас, после двух волн приватизации, искусственного раздробления масштабных

производств на более мелкие, Россия по-прежнему остается страной крупного и среднего производства.

Одновременно, и с этим необходимо считаться, крупному производству гораздо труднее приспособиться к рыночным условиям, особенно в условиях транзитивной экономики, когда работа большинства промышленных предприятий характеризуется низкой эффективностью и ослабленной адаптацией к меняющимся условиям внешней среды. Вот почему в стратегии развития реального сектора российской экономики важно определить «рыночный оптимум», равновесие в сосуществовании и взаимодействии между собой крупного, среднего и малого бизнеса. Мировой опыт решения такого рода проблем показывает, что условием выживания и эффективного развития производства является в настоящее время симбиоз крупного производства со множеством мелких и средних предприятий, каждое из которых выполняет свою определенную функцию (которая, впрочем, может видоизменяться).

Крупные корпоративные структуры, заполняющие нишу мезоуровня экономики, в состоянии сдвинуть с мертвой точки и решение задач инновационного порядка: опытное апробирование новейших технических и технологических решений, их внедрение и доведение до массового производства. Эти задачи под силу только крупным и крупнейшим предприятиям с высокой степенью концентрации квалифицированной рабочей силы и достаточными объемами финансирования (затраты на последней стадии внедрения и тиражирования новой продукции по сравнению с начальными стадиями получения в результате осуществленных НИОКР новшеств, изготовления опытного образца отличаются друг от друга на порядок, в соотношении 1:10:100).

Холдинги не однотипны и различаются, главным образом, степенью самостоятельности входящих в него предприятий. При формировании интегрированных холдинговых структур важное место занимает разработка основных принципов организации, управления и функционирования интегрируемой системы.

К первым можно отнести организационную культуру, взаимность, доверие и элитарность. Вторая группа подразумевает единство функций и методов управления, единство информационного обеспечения и унификацию документооборота, принцип интегрированного целого, а также комплексное решение задач, относящихся к различным областям управления. Основные принципы функционирования интегрируемых предприятий включают концентрацию и специализацию производства, хозяйственную самостоятельность, объединение различных сторон деятельности, использование единых технологий, ценовой и финансовой политики, методов контроля качества, а также рынка сбыта продукции [11].

Итак, на современном этапе активизировались процессы создания крупных корпоративных финансово-промышленных структур. Это адекватный ответ на вызов времени, когда осуществление широкомасштабной инвестиционной деятельности потребовало высокой концентрации денежных ресурсов, создания условий их мобилизации, эффективного механизма перелива капитала. Это требование находит отражение в формировании крупных холдинговых структур, в

том числе вертикально интегрированных компаний. В то же время на государственном уровне пока нет осознания того факта, что только рыночным (стихийным) путем такие крупные корпоративные структуры не достигнут той степени зрелости, которая необходима для современных условий глобализирующегося мира. Государство может и должно стать не только активным участником формирования и культивирования таких структур, но и обязано создать условия для их вызревания и создания «снизу», обеспечить благоприятный климат для притока капитала, промышленно-финансовой интеграции, развития корпоративной науки.

Библиографический список

1. Иванов Ю.В. Слияние, поглощение и разделение компаний: стратегия и тактика трансформации бизнеса. М.: Альпина Паблишер, 2001. 244 с.
2. Энциклопедия рынка: Практическое пособие/Под ред. акад. Б. Дякина. Ч. 1-6. М.: РОСБИ, 1995-1999. Ч.5. Международный бизнес: мировой опыт.
3. Храброва И.А. Корпоративное управление: вопросы интеграции. Аффилированные лица, организационное проектирование, интеграционная динамика. М.: Издательский дом «Альпина», 2000. 198 с.
4. Тарелкина Т.В. Управление холдингом. // Пищевая промышленность. 2002. №4.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 и 2. СПб.: Дело, 1995-1996.
6. Федеральный закон РФ «Об акционерных обществах» от 26.12.95 г., № 208-ФЗ (ред. от 07.08.01 г. №120-ФЗ).
7. Федеральный закон РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.98 №14-ФЗ.
8. Голубева А.М. Холдинг. Образование и управление.
а. http://www.cfin.ru/management/holding_anatomy/shtml.
9. Энциклопедия рынка: Практическое пособие / Под ред. акад. Б. Дякина. Ч. 1-6. М.: РОСБИ, 1995-1999. Ч. 1. Управление активами: мировой опыт.
10. Лобанов Г. Холдинг – юридическая форма // ЭЖ-ЮРИСТ. 2000. № 28 (128).
11. Нестеренко Ю.Н. Интеграционная стратегия как форма повышения жизнедеятельности предприятия.
http://www.sbcinfo.ru/articles/7th_1999conf/6_21/htm.