

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ

В статье анализируется влияние системы корпоративного управления на инвестиционную привлекательность предприятия, обосновывается необходимость внедрения кодекса корпоративного управления для повышения инвестиционной привлекательности предприятия в условиях перехода к инновационной экономике (критерий оценки целесообразности размещения инвестиций в предприятие), рассматривается практика применения различных принципов корпоративного поведения в современных условиях.

Ключевые слова: корпоративное поведение, кодекс корпоративного управления, инновационное развитие, инвестиционная привлекательность, управление инвестиционной привлекательностью предприятия.

Утверждение о позитивных микроэкономических эффектах (инвестиции и капитализация) прозрачной и сбалансированной стратегии управления инвестиционной привлекательностью предприятий в условиях перехода к инновационному развитию к настоящему времени стало практически аксиоматичным. Региональные особенности имеют значение, однако суть от этого не меняется – эффективная стратегия управления инвестиционной привлекательностью предприятий является одним из основных институциональных компонентов экономического роста предприятия. Устойчивость данной стратегии в таком контексте имеет принципиальное значение. Для исследования этого вопроса автором были проанализированы кодексы корпоративного управления более 50 российских компаний, а также документы, регламентирующие принципы корпоративного управления в России и за рубежом.

С начала 1990-х годов зарубежные инвесторы, прежде всего портфельные, при поддержке своих правительств и международных организаций (Всемирный банк, Европейский банк реконструкции и развития, Международная финансовая корпорация, Организация экономического сотрудничества и развития и др.) ведут активную кампанию, направленную на разработку и внедрение правил, которые позволят в максимальной степени защитить права инвесторов от различных злоупотреблений со стороны менеджмента и крупных акционеров компаний – реципиентов инвестиций.

Защита прав инвесторов за счет совершенствования стратегии управления дает эффект,

выходящий за рамки собственно корпоративных рисков. Совершенствование стратегии управления влияет также на политику компании в целом, сокращая макроэкономические риски. Одним из важнейших направлений такого рода усилий стала разработка рекомендаций, касающихся практики корпоративного управления в акционерных компаниях.¹ Примером могут служить «Принципы корпоративного управления», разработанные Организацией экономического сотрудничества и развития и утвержденные в 1999 г.

В последствии в отдельных странах были разработаны собственные своды, принципы и кодексы корпоративного управления, которые призваны убедить инвесторов в том, что компании будут действовать в интересах акционеров и создавать им возможности для оперативного получения достаточной информации о положении дел в компаниях. К концу 2002 г. международными организациями, объединениями инвесторов, правительствами различных стран и компаниями было принято около 90 кодексов корпоративного управления, представляющих собой свод добровольно принимаемых стандартов и внутренних норм, устанавливающих порядок корпоративных отношений.

Кодексы или рекомендации по корпоративному управлению в странах Европы, как правило, разрабатываются и утверждаются на следующих уровнях:

– общие или объединенные кодексы корпоративного управления, касающиеся всех компаний;

¹ Тарелкин А.А. Развитие организационно-экономических механизмов совершенствования инвестиционной деятельности промышленных предприятий: Монография. – Самара: Издательство СНЦ РАН, 2010 – 182 с.

– кодексы корпоративного управления, действующие в отношении отдельных компаний (например, в отношении публичных компаний или компаний, чьи акции котируются на биржах);

– кодексы корпоративного управления, принятые отдельными ассоциациями (например, Рекомендации по корпоративному управлению Федерации бельгийских компаний (VBO/FEB));²

– кодексы корпоративного управления, принятые на общеевропейском уровне (например, Руководящие принципы корпоративного управления Европейской ассоциации акционеров 2000 (Euroshareholders corporate governance guidelines));³

– кодексы корпоративного управления, принятые в отдельных странах;

– кодексы, включающие только руководящие принципы корпоративного управления и содержащие рекомендации по всем основным положениям, касающимся корпоративных отношений;

– кодексы корпоративного управления, принятые отдельными компаниями.

Основу кодексов корпоративного управления составляют рекомендации по основным вопросам корпоративных отношений. В России Кодекс корпоративного поведения был одобрен на заседании правительства РФ от 28 ноября 2001 г. В соответствии с пп. 2 п. 2 указанного Протокола заседания Правительства РФ «в целях совершенствования управления акционерными обществами, обеспечения прав и законных интересов акционеров, а также обеспечения раскрытия информации» Распоряжением Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 4 апреля 2002 г. № 421/р был утвержден Кодекс корпоративного поведения. Который в настоящее время и регулирует выбор стратегии управления инвестиционной привлекательностью российских предприятий.

В последние годы многие российские компании приняли кодексы корпоративного управления. Это связано как со стремлением к совершенствованию управления в соответствующих компаниях, так и с установлением законодательных требований, обязывающих часть акционерных обществ раскрывать информацию о

соблюдении или несоблюдении Кодекса корпоративного поведения, что напрямую влияет на их инвестиционную привлекательность.

В настоящее время многие компании принимают собственные кодексы корпоративного поведения или аналогичные по содержанию документы. В частности, как показало исследование «Готовность российских компаний к внедрению рекомендаций кодекса корпоративного поведения», проведенное Российским институтом директоров и Ассоциацией менеджеров при поддержке Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг, На вопрос «Имеет ли ваша компания собственный кодекс корпоративного поведения или аналогичный по содержанию документ?» 18,9% опрошенных респондентов ответили положительно, 35,8% – что принятие кодекса есть в планах компании, 28,4% – что кодекс находится в процессе разработки, 3,2% – что кодекс находится в процессе утверждения, отрицательно же на данный вопрос ответили 3,2% респондентов.⁴

Следует также отметить, что выход некоторых российских компаний на зарубежные рынки ценных бумаг привел к тому, что кодексы корпоративного управления соответствующих компаний разработаны в соответствии как с рекомендациями российского Кодекса корпоративного поведения и требованиями российского корпоративного законодательства, так и с положениями соответствующего иностранного законодательства. В частности, Кодекс корпоративного управления ОАО «Ростелеком» разработан в том числе на основе требований Комиссии США по ценным бумагам и фондовым биржам и требований листинга Нью-Йоркской фондовой биржи и российских бирж.

В то же время кодексы корпоративного управления некоторых российских компаний основываются также на Принципах корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) – как, например, Кодекс корпоративного управления ОАО «Газпром» или Кодекс корпоративного управления (свод правил) ОАО «Центр Телеком».

Однако, хотя многие компании и утверждают Кодексы корпоративного поведения, положения, закрепленные в них, часто носят об-

² Corporate Governance Recommendations from the Federation of Belgian Companies (VBO/FEB), утверждены в январе 1998 г., размещены на сайте www.ecgi.org.

³ Размещены на сайте www.ecgi.org.

⁴ Костиков И.В. Совет директоров в системе корпоративного управления компании / Под общ. ред. И.В. Костилова. – М.: Российский институт директоров, 2002; Костиков И.В. Кодекс корпоративного поведения. Корпоративное поведение в России / Под общ. ред. И.В. Костилова. – М.: Экономика, 2003.

ций и декларативный характер. Лишь в немногих компаниях кодексы являются действительно эффективными документами, которые активно используются в стратегических целях управления инвестиционной привлекательностью предприятия.

К примеру, как следует из Преамбулы Кодекса корпоративного управления РАО «ЕЭС России», которое было расформировано в 2008 году⁵, РАО «ЕЭС России» приняло на себя обязательство следовать в своей деятельности изложенным в кодексе компании принципам и прилагать все разумные усилия для их соблюдения компанией в своей повседневной деятельности. При этом кодекс является сводом добровольно принятых на себя обязательств участников корпорации, включая акционеров, членов совета директоров и Правления РАО «ЕЭС России». Тем не менее, многие положения Кодекса корпоративного управления РАО «ЕЭС России» носили общий характер, и из них отнюдь не следовало, что компания действительно принимала на себя какие-либо обязательства и что-либо гарантировала. К примеру, как следовало из пп. 5.6 указанного кодекса, «для решения отдельных задач, стоящих перед компанией, совет директоров РАО «ЕЭС России» может создавать комитеты». Следовательно, создание комитетов являлось не обязанностью, а правом совета директоров компании.

Декларативный характер носило и другое положение, закрепленное в указанном выше кодексе, в соответствии с которым акционеры РАО «ЕЭС России» должны были нести бремя ответственности друг перед другом, перед компанией, иными заинтересованными лицами за долгосрочную стабильность и прибыльность компании. В этой связи акционеры не должны были предпринимать действия, способные подорвать долгосрочную прибыльность компании, и оказывать давления на совет директоров и Правление РАО «ЕЭС России» с тем, чтобы вынудить реализовывать цели таких акционеров за счет других акционеров. В данном случае следует отметить, что закрепление указанного положения в Кодексе корпоративного управления не означало, что все акционеры компании будут ему следовать и не будут предпринимать указанные выше действия. В результате прове-

денной реформы РАО «ЕЭС России» было ликвидировано с 1 июля 2008 года и распалось на 23 независимых компании.

Характерным для многих кодексов корпоративного управления российских компаний является излишняя перегруженность не только декларативными нормами и принципами, но также терминами, цель закрепления которых в кодексах не совсем ясна. В частности, ярким примером является Кодекс корпоративной этики и поведения ОАО «Чепецкий механический завод» (Удмуртская республика, г. Глазов)⁶, в тексте которого содержатся следующие определения:

«Правильное действие – действие, отвечающее требованиям действующего законодательства, общественных и нравственных норм и дающее положительный результат.

Полезное действие – действие, направленное на извлечение пользы для субъектов корпоративной этики.

Долг – нравственное обязательство субъекта корпоративной этики, направленное на создание наибольшей ценности или извлечение наибольшей пользы для Общества и акционеров.

Обязанность – осуществление действия, исполнение которого определяется законодательством, внутренними документами Общества и которое направлено на создание благоприятных последствий для внешней среды.

Правило поведения – рекомендация, устанавливающая механизм и порядок действий, включая рассмотрение возможных альтернатив с целью выбора наилучшего из возможных способов поведения, направленного на получение наибольшего общего положительного результата».⁷

По нашему мнению, включение подобных положений в кодексы корпоративного управления является излишним.

Анализ отдельных кодексов корпоративного управления российских компаний показывает, что в них достаточно часто содержатся общие положения по тем или иным вопросам. При этом, как правило, российские компании избегают в кодексах корпоративного управления принимать на себя повышенные по сравнению с требованиями законодательства обязательства. В частности, ни в одном из рассматриваемых автором кодексов корпоративного управления российских компаний не установлен ис-

⁵ Размещен на сайте www.rao-ees.ru.

⁶ Принят советом директоров ОАО «Чепецкий механический завод». Протокол № 56 от 8 сентября 2004 г. Размещен на сайте www.chmz.net

⁷ Кодекс корпоративной этики и поведения ОАО «Чепецкий механический завод», принят советом директоров ОАО «Чепецкий механический завод». Протокол № 56 от 8 сентября 2004 г. Размещен на сайте www.chmz.net/shareholder/codecs/

черпывающий перечень дополнительной информации, подлежащей предоставлению акционерам при подготовке к проведению общего собрания акционеров.

В некоторых случаях российские компании устанавливают в соответствующих кодексах корпоративного управления повышенные обязательства по сравнению с требованиями законодательства.

В частности, например, в Кодексе корпоративного управления Сбербанка России⁸ регламентирован более длительный – по сравнению с установленным законодательством – срок публикации сообщения о проведении общего собрания акционеров: публикация сообщения о проведении собрания осуществляется в соответствии с требованиями законодательства, но не позже чем за 30 дней до проведения собрания (аналогичный срок публикации, как было указано выше, установлен российским Кодексом корпоративного поведения, по законодательству – не позже чем за 20 дней).

Также, например, как следует из Кодекса корпоративного поведения ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»», «помимо определенного законом перечня лиц, имеющих право созыва заседаний совета директоров Общества, корпорация «Иркут» наделяет таким правом акционеров – владельцев не менее 2% акций Общества, а также исполнительные органы дочерних и зависимых обществ корпорации «Иркут» на основании решений совета директоров указанных предприятий».⁹

Кроме того, в целях обеспечения максимального учета мнения всех членов совета директоров корпорации «Иркут» при принятии решений по наиболее важным вопросам деятельности Общества корпорация «Иркут» установила в Кодексе корпоративного поведения более высокие, чем предусмотренные действующим законодательством, требования к кворуму. В частности, для принятия решений по ряду вопросов, включая вопросы подготовки рекомендаций по размеру дивидендов, выплачиваемых по результатам I квартала, полугодия, 9 месяцев финансового года и (или) по результатам финансового года и др., кворум должен составлять квалифицированное большинство в 2/3 числа избранных членов совета директоров Общества.

При этом в некоторых случаях компании даже пытаются в кодексах корпоративного уп-

равления устранить пробелы, существующие в действующем законодательстве.

Ни в действующем законодательстве, ни в положениях Кодекса корпоративного поведения не предусмотрена процедура доведения сведений о заинтересованности членами совета директоров до общества. А в Кодексе корпоративного управления РАО «ЕЭС России» был, например, установлен порядок доведения до компаний сведений о своей заинтересованности членами совета директоров. В соответствии с кодексом при первом вступлении в должность член совета директоров РАО «ЕЭС России» также должен был подписывать письмо-представление об операциях с аффилированными (связанными) сторонами, содержание которого определяется действующими требованиями представления информации в регулирующие органы, а также требованиями раскрытия информации в бухгалтерской отчетности по российским и международным стандартам. В последующем такое письмо-представление должно также было подписываться на 31 декабря каждого года нахождения в этой должности.

Текст обязательства члена совета директоров РАО «ЕЭС России», процедуры вступления в должность, ознакомления с делами и процессами деятельности, прекращения полномочий в случае переизбрания, как досрочного, так и очередного, порядок добровольного сложения полномочий членом совета директоров, порядок созыва и проведения заседаний совета директоров были определены внутренним документом РАО «ЕЭС России», разработанным советом директоров. Тем не менее, указанные выше положения Кодекса корпоративного управления РАО «ЕЭС России» – это скорее исключение. Как правило, ни в кодексах корпоративного управления, ни во внутренних документах российских компаний порядок доведения соответствующих сведений до заинтересованных членов совета директоров не предусмотрен.

Позитивной тенденцией является также то, что некоторые российские акционерные общества, осознавая важность регулирования использования информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и инсайдерской информации, и величину ущерба, которую может нанести ненадлежащее ее использование, самостоятельно принимают меры, направленные на регулирование и предотвращение несан-

⁸ Утвержден общим собранием акционеров компании в июне 2002 г. Размещен на сайте www.sbrf.ru.

⁹ Кодекс размещен на сайте www.irkut.com

кционированного использования указанной информации. Некоторые российские компании включают соответствующие положения в локальные кодексы корпоративного управления. Так, инсайдерской информации в Кодексе корпоративного управления ОАО «Газпром»¹⁰ посвящен целый раздел. Там, в частности, дано определение инсайдерской информации, в качестве которой признается существенная информация о деятельности общества, акциях и других ценных бумагах общества и сделках с ними, которая не является общедоступной и раскрытие которой может оказать существенное влияние на рыночную стоимость акций и других ценных бумаг предприятия. Также, как указано в Кодексе корпоративного управления (поведения) ОАО «Газпром», в компании должен осуществляться контроль за использованием инсайдерской информации, в том числе путем принятия внутреннего документа по использованию инсайдерской информации. Причем при заключении договоров с должностными лицами и работниками компании они принимают на себя обязательство о неразглашении инсайдерской информации.

Одной из особенностей российского Кодекса корпоративного поведения является наличие в нем главы, посвященной урегулированию корпоративных конфликтов. При этом данная глава кодекса носит декларативный характер. В то же время позитивным является то, что некоторые компании включили в свои кодексы корпоративного управления положения, касающиеся урегулирования корпоративных конфликтов и активно их используют при реализации стратегического развития. Например, в соответствии с Кодексом корпоративного поведения ОАО НПО «Сатурн» компания «признает, что эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов, а также четкую координацию действий всех органов общества по их урегулированию. ОАО НПО «Сатурн» выступает за такой порядок работы органов общества по урегулированию корпоративных конфликтов, при котором компетенция по разрешению споров должна быть четко разграничена в соответствии с компетенцией органов управления общества

принимать решения по тем или иным вопросам. При этом лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт, не должны принимать участия в его урегулировании. Общество посредством организации принятия и своевременного рассмотрения жалоб и предложений акционеров, имеющих претензии к обществу, будет стремиться урегулировать все спорные вопросы в досудебном порядке».¹¹

Если говорить об особенностях развития корпоративного управления в мировом масштабе, то в силу развития экономических систем от простого к сложному и на основании процесса глобализации можно утверждать, что система корпоративного управления, находясь на современном качественном уровне, в своей истории должна пройти три основных этапа: 1) формирование национальных систем корпоративного управления, 2) этап распространения единой системы корпоративного управления на группу стран, 3) этап слияния групповых систем корпоративного управления – рождение новой мировой системы, переход развития системы на качественно новый уровень.

Формирование национальной системы корпоративного управления в завершающем своем периоде должно обладать следующими неотъемлемыми характеристиками:

- сформированными культурой и национальными традициями деловых отношений,
- сформированной, актуальной и стабильной законодательной базой для хозяйствующих субъектов и хозяйственных отношений (гражданское, налоговое, трудовое, административное право),
- в полной мере реализованными принципами экономической политики государства,
- наличием развитого рынка капиталов, в особенности фондового рынка.

Распространение единой системы корпоративного управления на группу стран – процесс, который, как правило, коснется стран, близких по территориальному размещению. Это обосновывается давними историко-экономическими связями, схожими традициями, в том числе и деловыми, и едиными культурными корнями. Поэтому единая система корпоративного управления наиболее приемлема для группы таких стран. В своем завершающем периоде этот этап будет характеризоваться:

¹⁰ Утвержден годовым общим собранием акционеров ОАО «Газпром», протокол № 1 от 28 июня 2002 г. Размещен на сайте www.gazprom.ru.

¹¹ Утвержден 10 декабря 2002 г. Размещен на сайте www.npo-saturn.ru

– реализованной стратегией экономического сотрудничества этих стран с учетом экономических интересов каждой страны;

– отсутствием барьеров, обусловленных различием деловых традиций и стереотипами в отношении той или иной страны;

– свободной интеграцией на рынки капиталов этих стран, что требует создания равных условий во имя противодействия концентрации капитала и исключения непропорционального его перераспределения;

– единой или максимально согласованной нормативно-правовой средой с целью недопущения пагубных последствий диспропорции в перераспределении капитала для экономики.

Третий этап развития современной системы корпоративного управления коснется высокоразвитых стран независимо от их территориального расположения. В идеальной модели мировой экономики он бы проходил приблизительно в один и тот же временной период и затронул бы все мировое сообщество. Однако значительное отличие в развитии разных стран мира и невозможность консервации состояния системы при отсутствии глобальных форс-мажорных событий, уравнивающих членов мирового сообщества, исключает распространение мировой системы корпоративного управления на всех без исключения.

Итак, последний этап развития системы корпоративного управления на современном качественном уровне будет характеризоваться следующими последовательными процессами: активное взаимодействие между групповыми системами корпоративного управления, потребность в устранении противоречий нормативно-правового характера, разрешение конфликтов экономического сотрудничества.

Наиболее высокоорганизованная и территориально распространенная система получает преимущество, при этом подавляемые групповые системы также оказывают на нее влияние, для рынков капитала характерна максимальная открытость. Результатом этого процесса станет появление систем с сочетанием оптимальных качественных характеристик сначала предшествующих групповых систем, а затем «синтетических» систем, появившихся в результате синтеза нескольких групповых, появление качественно новой системы корпоративного управления.

Вопреки многим современным публикациям заметим, что как таковой международной системы корпоративного управления еще не существует. Даже высокоразвитые члены мирового сообщества к концу XX века только завершили формирование своих национальных систем – первого этапа в становлении корпоративного управления, и лишь некоторые из них перешли к началу второго этапа – формированию системы корпоративного управления, принимаемой группой стран. Сложно определить, когда именно начался первый этап в истории каждой страны. Поэтому допустимо обозначить его начало императивным установлением направления экономического развития страны. Для Германии и Японии он начался после окончания второй мировой войны. В США (как частичная реформа) начало этого процесса ознаменовал Закон о холдинговых компаниях 1956 года. В современной России – совсем недавно, с принятия Закона об акционерных обществах в 1995г.¹²

По нашему мнению, учитывая опыт зарубежных стран российским предприятиям для повышения инвестиционной привлекательности сегодня необходимо формировать и соблюдать принципы корпоративного управления, которые, прежде всего, должны включать следующее:

– обеспечение прозрачности структуры собственности и организации компании;

– обеспечение информированности всех акционеров и их участие в управлении компанией;

– обеспечение реализации прав акционеров, не владеющих контрольным пакетом акций;

– обеспечение высококачественной информацией о деятельности компании, в том числе и путем повышения прозрачности и ясности в бухгалтерском учете и отчетности;

– осуществление действий с соблюдением корпоративной организации и осознанием необходимости взаимовыгодности сотрудничества;

– стимулирование развития взаимного контроля в организациях.

В заключение данной работы хотелось бы отметить, что в последнее время российские компании достаточно активно разрабатывают и утверждают кодексы корпоративного управления, которые напрямую влияют на дальнейшую стратегию инновационного развития предприятия. Это вызвано, как развитием российского корпоративного законодательства, уста-

¹² Тарелкин А.А. Взаимодействие промышленных предприятий и банков: теория и практика: Монография. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2009.

навливающего все более жесткие нормы корпоративного управления, так и желанием самих компаний усовершенствовать управление, а также стать более «дружественными» и прозрачными по отношению к инвесторам с целью привлечения дополнительных ресурсов для модернизации производства. Причем если первые разработки стратегии управления, принимаемые российскими компаниями, содержали в основном формальные и декларативные нормы и принципы, то в последнее время, как было указано в данной работе, наметились позитивные тенденции в данном направлении. А именно отдельные компании все чаще включают в свои стратегии управления повышенные тре-

бования по сравнению с требованиями, установленными действующим законодательством, а в некоторых случаях даже пытаются на локальном уровне урегулировать пробелы, содержащиеся в действующем законодательстве. В связи с изложенным выше кодексы корпоративного управления из формальных декларативных документов постепенно превращаются в важный внутренний документ, который способствует совершенствованию стратегии управления инвестиционной привлекательностью российских компаний, а также направлен на их инновационное развитие и установление слаженной системы управления в целом.

16.11.2010 г.

Список литературы:

1. Кодекс корпоративного управления РАО «ЕЭС России», размещен на сайте www.rao-ees.ru.
2. Кодекс корпоративной этики и поведения ОАО «Чепецкий механический завод», принят советом директоров ОАО «Чепецкий механический завод». Протокол № 56 от 8 сентября 2004 г. Размещен на сайте www.chmz.net
3. Кодекс корпоративного поведения ОАО НПО «Сатурн», утвержден 10 декабря 2002 г. Размещен на сайте www.pro-saturn.ru
4. Кодекс корпоративного управления Сбербанка России, утвержден общим собранием акционеров компании в июне 2002 г. Размещен на сайте www.sbrf.ru
5. Кодекс корпоративного поведения ОАО «Научно- производственная корпорация «Иркут», размещен на сайте www.irkut.com
6. Кодекс корпоративного управления (поведения) ОАО «Газпром». Утвержден годовым общим собранием акционеров ОАО «Газпром», протокол № 1 от 28 июня 2002 г. Размещен на сайте www.gazprom.ru
7. Костиков И.В. Совет директоров в системе корпоративного управления компании / Под общ. ред. И.В. Костикова. – М.: Российский институт директоров, 2002.
8. Костиков И.В. Кодекс корпоративного поведения. Корпоративное поведение в России / Под общ. ред. И.В. Костикова. – М.: Экономика, 2003.
9. Принципы корпоративного управления, ОЭСР (утверждены в 1999 г., подписаны министрами на заседании Совета ОЭСР на уровне министров 26–27 мая 1999 г.). Размещены на сайте www.corp-gov.ru
10. Распоряжение Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 4 апреля 2002 г. N 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» // «Вестник Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг». 30 апреля 2002 г. – № 4.
11. Тарелкин А.А. Взаимодействие промышленных предприятий и банков: теория и практика: Монография. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2009.
12. Тарелкин А.А. Развитие организационно-экономических механизмов совершенствования инвестиционной деятельности промышленных предприятий: Монография. – Самара: Издательство СНЦ РАН, 2010.
13. Corporate Governance Recommendations from the Federation of Belgian Companies (VBO/FEB), утверждены в январе 1998 г., размещены на сайте www.ecgi.org.

Сведения об авторе: **Тарелкин Алексей Александрович**, доцент кафедры менеджмента Самарского государственного университета, кандидат экономических наук
Тел. 89277127565 (или (846) 922-75-65), e-mail tarelkin.alexey@list.ru

UDC 336.76

Tarelkin A. A.

DEVELOPMENT OF CORPORATIVE MANAGEMENT AS A FACTOR OF INCREASE OF ENTERPRISE INVESTMENT ATTRACTION IN CONDITIONS OF TRANSFER TO INNOVATION DEVELOPMENT

In this article the author analyzes the influence of the system of corporative management on the enterprise investment attraction, proves the necessity of corporative management complex introduction for increase of enterprise investment attraction in conditions of transfer to innovation economy (criteria of appraisal of investments allocation expediency on the enterprise), regards the practice of use of different principals of corporative behavior at modern conditions.

Key words: corporative behavior, complex of corporative management, innovation development, investment attraction, management on the enterprise investment attraction.