Center for International Private Enterprise
ECONOMICREFORM
Feature Service®

25 лет *на службе демократии посредством рыночных реформ*

28 февраля 2010 года

Что значит слово? Корпоративное управление, язык и институциональные изменения

Анна Надгродкевич,
руководитель программ, отдел международных программ, CIPE

Александр Школьников
начальник отдела реформ законодательства, CIPE

Коротко о главном

- Успех институциональной реформы уходит корнями в глубину культурных традиций, в рамках которых каждый человек принимает свои решения.

- Всего лишь десять лет назад в арабском языке не существовало термина «корпоративное управление», что затрудняло обсуждение связанных с ним проблем и реформ. CIPE объединил усилия с местными организациями и специалистами, и в результате в арабском языке появился новый официальный термин *«хокамат аш-шарикат»*.

- Введение официального термина «корпоративное управление» на арабском языке помогло привлечь местные силы к осуществлению реформ на Ближнем Востоке и в Северной Африке. Эти реформы включили в себя организацию регионального института корпоративного управления, новый кодекс корпоративного управления, упрощение порядка и расширение доступа к капиталу, благодаря укреплению защиты прав инвесторов.

Поделиться мнением о статье можно в блоге развития на сайте CIPE: www.cipe.org/blog

Опубликовано
Центром международного частного предпринимательства,
партнерской организацией Торговой палаты США
1155 Fifteenth Street NW • Suite 700 • Washington, DC 20005 • USA
ph: (202) 721-9200 • www.cipe.org • e-mail: cipe@cipe.org

Введение

Сегодня корпоративное управление широко признано одним из ведущих направлений реформ на Ближнем Востоке и в Северной Африке – регионе, получившем название МЕНА (Middle East and North Africa). Ожидается, что корпоративное управление поможет модернизировать местную экономику и решить серьезные социальные проблемы, создав рабочие места на частных предприятиях. Проблемами корпоративного развития вплотную занимаются Региональный институт корпоративного управления, а также ряд международных организаций, включая Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) с его программой «Корпоративное управление и инвестиции в экономическом развитии стран МЕНА».

По всему региону, на общенациональном уровне, уже прошли многочисленные программы и реформы, в результате которых введены правила корпоративного управления для открытых и закрытых акционерных обществ, улучшена деятельность правлений, укреплены права инвесторов и, благодаря этому, расширен доступ к инвестиционному капиталу. Начался конструктивный диалог государства и частного сектора по проблеме корпоративного управления. Несмотря на имеющиеся недостатки – от несоблюдения закона и его принудительного выполнения до конкретных проблем корпоративного управления в семейных фирмах – нельзя не заметить огромных успехов, которых достигли в этом отношении страны МЕНА за последнее десятилетие. Достигнутые успехи и поступательное движение реформ особенно заметны, если вспомнить что лишь 10 лет назад термина «корпоративное управление», общего для всех стран МЕНА, даже не существовало в арабском языке.

Настоящая статья пытается проанализировать, с точки зрения институциональных перемен, шаги, которые привели к успеху корпоративных реформ в регионе, а также процесс выработки общего для всего региона понимания новой концепции корпоративного развития.

Понимать механизм институциональных перемен

Международное научное сообщество постепенно приходит к выводу о том, что именно институты играют первостепенную роль в экономическом развитии, опережая по значимости природные богатства страны, её географическое расположение и даже степень глобализации её экономики[1]. Тем не менее, споры о том, что такое институты и как происходит их изменение, продолжаются. Понятие «институты»[2] остается расплывчатым особенно в развивающихся странах, и хотя «институциональные реформы» стали модным словечком среди аналитиков и специалистов развития, зачастую этот термин используют, не понимая до конца его тонкостей. Так что же такое институты, как и почему они меняются? Происходит ли этот процесс эволюционно, в течение десятилетий, или на него можно повлиять и направить его в нужное русло посредством реформ? Может быть, сама культура или условия, сложившиеся в некоторых странах, естественным образом способствуют развитию таких институтов, которые сами по себе создают высокие темпы роста и развития?

Подобного рода фундаментальные вопросы экономики и развития давно интересуют исследователей, включая лауреатов Нобелевской премии Дугласа Норта и Оливера Вильямсона. Норт высказал мнение, что общее культурное наследие той или иной страны является неотъемлемой составной частью её институциональной структуры, поскольку создает условия, в которых каждый носитель этой культуры принимает свои решения[3]. Анализ, предложенный Вильямсоном, подробно описывает несколько уровней институциональных структур, а также типовые сроки, в которые происходят изменения разных институтов (от институтов, которые меняются постоянно до таких, чьи изменения требуют десятилетий, а иногда и столетий) [4]. В своих работах, и Норд, и Вильямсон отмечают, что несмотря понимание природы различных институтов, ответ на вопрос, почему они меняются, зачастую остается за пределами понимания.

Институциональные изменения проявляются на всех этапах развития. Решая проблему демократического управления, нужно учитывать наличие или отсутствие общей для всех граждан страны «системы отсчета»: одинаково ли они понимают демократию, одинаково ли они понимают корпоративное управление и, наконец, что значит для них концепция демократического управления. Например, *governance* и *management* переводятся на русский язык одним и тем же словом. То есть, между выражениями *democratic governance* и *democratic management* по-русски нет никакого различия, хотя это две очень разные концепции. Еще одни пример, слова *policy* и *politics* часто взаимозаменяемы.

Институциональной реформе, на самом начальном уровне, необходима общая для всех система отсчета. В противном случае, реформаторы, движимые даже самыми наилучшими намерениями, получат либо отрицательный, либо нулевой результат. Возьмем для примера теневую экономику. Традиционное определение теневого сектора – экономическая деятельность, выходящая за пределы официальной экономики, например, уличные торговцы, продающие свой товар без лицензии и без уплаты налогов. Можно сказать, что подобная деятельность является незаконной, но при этом она не криминальна: эти два вида деятельности обусловлены разными причинами. Тем не менее, некоторые ошибочно приравнивают теневой сектор к криминалу, т.е., к таким вещам, как наркоторговля, нелегальная торговля оружием и людьми. Можно представить себе, как будет воспринята реформа теневого сектора, включающая легализацию обычной теневой экономической деятельности, если её приравнивают к деятельности криминальной. Можно попытаться добиться понимания этой разницы со стороны нескольких законодателей и политиков, но переломить представление большинства населения будет очень непросто.

Подобные примеры ярко иллюстрируют тот факт, что влияние местной культуры, местных представлений часто недооценивается при проведении международных программ развития. Как правило, из одной страны в другую пытаются автоматически перенести ряд типовых законов и институтов в надежде, что они будут так же хорошо работать в одной стране, как и в другой. Подобная методика обычно не срабатывает, потому что люди в разных странах оперируют разными системами отсчета. Так, например, иностранные доноры считают, что проводят антимонополистическую экономическую политику, но местные активисты могут совсем иначе отнестись к подобным реформам. Картина еще более усложняется благодаря мобильности экономической и политической сфер. То, что некая реформа или закон прекрасно работали в прошлом, не гарантирует их успешного применения в настоящем, потому что изменились обстоятельства, в которых их придется осуществлять сегодня.

Другой подход — это активное содействие процессу институциональных перемен в стране. Подобное содействие основано на ряде общих международных принципов и международном опыте, но при этом глубоко коренится в местных реалиях. Конечно, подобный подход не гарантирует стопроцентного успеха – никто не застрахован от неудачных политических решений – однако он позволяет избежать использования статичных экономических моделей в динамичных, постоянно меняющихся экономических условиях и учитывать институциональные факторы, которые невозможно определить, глядя на экономику или политику страны извне.

Почему корпоративное управление так важно для стран МЕНА

Качественное корпоративное управление необходимо для развития компаний, которые могут успешно справляться с рыночной конкуренцией, чья деятельность прозрачна и направлена на достижение долгосрочных целей. Первичная функция корпоративного управления — регулирование отношений владельцев компании и её управляющих. Однако эту функцию можно значительно расширить как в практическом плане, так и в общем смысле — особенно для развивающихся рынков, где корпоративное управление можно использовать в качестве инструмента повышения эффективности компаний с одной стороны, а с другой — создания благоприятной среды для проведения общих экономических, политических и финансовых реформ.

Ещё раз кратко перечислим преимущества, которые дает корпоративное управление: снижается стоимость капитала и, благодаря развитию фондовых рынков, укрепляется экономика страны[5]. Рациональное корпоративное управление обеспечивает прозрачность решений и подстегивает экономический рост, давая инвесторам понять: ваши средства контролируются и используются должным образом, меры ответственности предусмотрены, а права акционеров защищены. Корпоративное управление доказало на практике свою связь с прозрачной и эффективной приватизацией.

Что более важно, качественное корпоративное управление помогает выстроить прозрачные отношения между бизнесом и государством, сократить фаворитизм, отношения кумовства и блата, предотвратить недопустимые отношения компаний и государственных служащих. Иными словами, корпоративное управление служит упрочению таких основных понятий, как равноправие, наказуемость, ответственность и прозрачность, которые являются неотъемлемыми чертами как нормальных, цивилизованных рынков, так и демократий.

В развитых странах основная задача корпоративного управления — обеспечить

экономичное и этичное руководство открытыми акционерными обществами (ОАО), т.е. успешно решать проблемы, возникающие между владельцами компании и её руководителями. Это осуществляется, благодаря выполнению международных принципов корпоративного управления (например, Принципов корпоративного управления ОЭСР), законодательным контролем и своевременным и полным раскрытием требуемой информации (особенно информации о финансовом состоянии компании).

Однако следует понимать, что проблемы развивающихся рынков, таких как регион МЕНА, гораздо более фундаментальны. Во многих из этих стран отсутствует какая-либо продолжительная законодательная традиция и законодательная база, которые бы гарантировали полноценную защиту инвесторов, заставляли бы мажоритарных акционеров «играть по правилам», помогали советам директоров функционировать в полной мере. В большинстве развивающихся стран фондовые рынки находятся в зачаточном состоянии и играют очень ограниченную роль в экономике своих стран, так что применение корпоративного управления исключительно к ОАО и котирующимся компаниями не имеет большого смысла. Так, в регионе МЕНА значительная часть ВНП приходится на государственные предприятия, хотя большую часть компаний страны составляют семейные и прочие малые и средние предприятия. Одна из сложнейших проблем — как убедить компании, которые не используют фондовые биржи для привлечения капитала, в необходимости и полезности корпоративного управления.

Понимая необходимость реформы корпоративного управления, и одновременно учитывая региональные нужды, приоритеты и ограничения, проводя реформу корпоративного управления в странах МЕНА, CIPE, отказался от простого перевода международных принципов, стандартов и правил на местный язык. В большой мере CIPE ориентировался на мнения лидеров делового сообщества Египта, которые, в сотрудничестве с CIPE начали открытую полемику о реформе корпоративного управления в СМИ.

Чтобы добиться успеха, развитие корпоративного управления должно было выйти за рамки автоматического переноса международных методов на местную почву и работы с крупными, передовыми фирмами, т.е. с теми фирмами, которые и так хорошо понимают преимущества реформ. Вместо этого, первым шагом стало воспитание в широких массах местных предпринимателей понимания того, что такое корпоративное управление и как оно может помочь их компаниям, экономике, государству и обществу в целом. Этот шаг был совершенно необходим для мобилизации широких кругов предпринимателей, которые поддержали и начали продвигать реформы, а также для создания условий, в которых можно было привлечь местные заинтересованные круги, т.е. тех, кто отчетливо видел как ограничения, так и перспективу перемен, потому что хорошо понимал существующие в регионе институциональные реалии.

Корпоративное управление: не получается назвать – не получится реформировать

CIPE начал работу по реформе корпоративного управления в странах МЕНА в конце 90-х. Эти годы были отмечены повышенным интересом к частным инвестициям в регионе. По мере того, как в регионе росла необходимость в инвестициях — внутренних, региональных и международных — становилась и более очевидной проблема слабого корпоративного управления. Исследование известной консалтинговой компании «Макинзи и компани» [6] показало, что инвесторы были готовы платить дополнительные 30% за акции тех египетских компаний, в которых управление и организация были поставлены на должный уровень[6]. Но значение корпоративного управления выходит далеко за рамки простой производительности отдельных фирм и их привлекательности для инвесторов. Корпоративное управление в частном секторе играет огромную роль в сокращении коррупции, поддержке таких демократических ценностей, как прозрачность и ответственность, она фундаментально меняет характер отношений бизнеса и государства, способствует широкому развитию частного сектора и созданию рабочих мест.

Несомненно, ряд крупных современных фирм региона хорошо понимали значение качественного управления. Тем не менее, потребовались серьезные целенаправленные усилия, чтобы сформировать это отношение у критической массы компаний и превратить их в движущую силу реформ, так необходимых региону. CIPE столкнулся с этой проблемой в самом начале своего проекта. И всё-таки, основным препятствием было отсутствие хоть какого-либо арабского термина для понятия «корпоративное управление». Чтобы передать на арабском языке эту важную концепцию, предприниматели либо должны были пользоваться английским словом, либо прибегать к одному из неточных, приблизительных арабских терминов, таких как *тахаккум* (правило,

порядок, контроль), *сультат аль-эдара* (букв., ответственные руководящие лица), *аль-гакемейя* (распространенный термин, имеющий исламскую окраску и означающий «Господь – единственный источник закона и порядка») или *Аль-эдара аль-рашида* (букв., «рациональное управление»).

На многочисленных мероприятиях, посвященных корпоративному управлению, которые CIPE начал проводить в регионе, много времени уделялось обсуждению официального определения концепции корпоративного управления. Хотя ведущие арабские предприниматели сошлись во мнении относительно английской терминологии, споры по поводу того, насколько арабский термин соответствует исходному английскому понятию, не утихали. К сожалению, многие предложенные арабские варианты не могли до конца передать смысл английского термина «корпоративное управление» во всей его полноте, а использование английского эквивалента было связано с многочисленными проблемами, в том числе культурного характера, которые не позволяли широким кругам предпринимателей встроить его в свою систему ценностей, «одомашнить» эту концепцию. Довольно скоро стало понятно: чтобы корпоративное управление прижилось в арабском мире, необходимо нечто гораздо большее, чем слепое подражание современной передовой международной практике управления.

Таким образом, первым шагом в этом направлении, стало создание термина на местном языке, который бы позволил перейти к обсуждению непосредственно реформ, а не лингвистических особенностей данного термина. К сожалению, роль языка как важного института не до конца понимается международными организациями развития, а ведь именно язык является ключом к взаимопониманию. Будучи инструментом общения, язык цементирует в сознании людей культурную норму и ценности. Более того, можно, по-видимому, утверждать, что язык является важнейшим компонентом нормального существования традиций, законов и общества в целом.

Инициатива «Хокама»: больше, чем слово

Отсутствие необходимого термина для понятия «корпоративное управление» в арабском языке было официально заявлено Юсефом Бутрос-Гали, министром финансов и внешней торговли Египта, в ходе каирской конференции, которая проводилась силами CIPE, Ассоциацией рынков капитала Египта и Египетским центром экономических исследований 24 октября 2001 г. Это была всего лишь вторая по счету конференция, посвященная проблеме корпоративного управления, в Египте (первую организовала Федерация египетской промышленности в октябре 2000 года). Господин Гали открыл свою приветственную речь следующими словами: «Первая же проблема, с которой я столкнулся, — это отсутствие арабского эквивалента слову «управление». И дело здесь не только в семантике. Ведь если в нашей жизни отсутствует слово, описывающее определенную концепцию, то отсутствует и сама концепция».

По окончании конференции, CIPE, при поддержке Ассоциации рынков капитала Египта и Министерства внешней торговли, организовал экспертный комитет, в состав которого вошли арабские лингвисты из разных стран региона, для разработки особого, нового термина для утверждения Арабским лингвистическим советом. После напряженных споров, обсуждений и консультаций, которые продолжались более года, *хавкамат аш-шарикат* – буквально означающее «правление компаниями» — было выбрано в качестве арабского эквивалента *корпоративного управления*. Этот арабский термин одновременно восходит к трем корням: *хукума* – правительство, *хукм* – суд и *хикма* – мудрость. Когда слово «управление» используется без добавки «корпоративное», новый арабский термин пишется *хокама.*

Камаль Бишр, генеральный секретарь Арабского лингвистического совета, в письме от 20 мая 2003 года сказал: «Мы считаем, что арабский эквивалент *хакама* соответствует английскому *управление* как по структуре, так и по значению. Во-первых, у нового термина арабская структура, в которой сохранен арабский корень и ритм; во-вторых, он передает смысл английского термина. Новый термин *хакама* с успехом расширит современный арабский словарь».

Местные лидеры поняли: прежде чем поднимать экономику в странах МЕНА на основе нового для этих стран понятия «корпоративное управление», потребуется ввести новое понятие «хакама». CIPE помог собрать нужных людей и разработать стратегию выработки новой концепции, но инициатива поиска термина носила сугубо местный характер. Формирование нового термина *хокама* местными лингвистами, местными силами, стало первым шагом на пути к более широким реформам. Местный термин, определивший концепцию корпоративного управления, дал широким массам заинтересованных лиц чувство причастности к процессу реформ корпоративного управления, которого было бы невозможно достичь, если бы иностранные термины и

нормы были автоматические перенесены на местную почву.

Впервые местные сторонники реформ смогли плодотворно обсуждать не только непосредственные правила корпоративного управления, но и более широкую правовую и регулятивную основу, необходимую для успешной реализации этих правил, включая нормы бухгалтерского учета, процедуру банкротства и современное законодательство, регулирующее работу фондовых рынков. К сожалению, зарубежные организации развития слишком часто исходят из того, что эта база существует в стране, где планируются реформы корпоративного управления. Однако именно инфраструктуры не хватает в большинстве развивающихся стран, и её развитие требует усилий со стороны местных реформаторских сил. И наконец — пожалуй, важнейшее — введение термина *хакамат аш-шарикат* в национальный язык помогло перекинуть мостик от таких ценностей, как равные права, отчетность, ответственность и прозрачность, к общим принципам управления в экономике и политике.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ В РЕГИОНЕ

Введение арабского термина дало толчок реформе корпоративного управления в Египте и других странах региона. Термин был широко введен в оборот ведущими египетскими газетами «Ахрам» и «Аллам аль-Юм», а также «Экономический еженедельник Ахрам». Снова CIPE поддержал местное движение с помощью многочисленных образовательных кампаний и «круглых столов», тематического вебсайта www.hawkama.net на арабском языке и нескольких специальных выпусков «Журнала арабской экономической реформы», посвященных корпоративному управлению. Тесно сотрудничая с местными реформаторами, CIPE помог им внедрить передовую практику корпоративного управления, а именно, помог в создании Египетского института директоров (ЕИД) в апреле 2004 г. Институт готовит и повышает квалификацию директоров, старших руководителей и акционеров как в частном, так и в государственном секторе.

Вместе с представителями государственного и частного секторов, в октябре 2005 г. ЕИД разработал «Кодекс корпоративного управления для открытых акционерных обществ». Кодекс целиком и полностью составлен на арабском языке группой местных экспертов, которые хорошо понимают как международные принципы корпоративного управления, так и особенности местной коммерческой деятельности. В кодекс вносились поправки, основанные на замечаниях широких кругов заинтересованных лиц из самых разных социальных групп: ассоциаций бухгалтеров и аудиторов, бизнес-ассоциаций, малых и средних предпринимателей, банков и организаций СМИ. Ещё один партнер CIPE, Ассоциация молодых предпринимателей Египта в 2006 г. разработала «Пособие по корпоративному управлению для семейных предприятий» — первое пособие этого типа в странах МЕНА. Кроме этого, ЕИД совместно с Управлением рынков капитала Египта, подготовила пособие по современным правилам аудита, основанным на кодексе корпоративного управления, принятом в Египте.

Усилия CIPE, направленные на популяризацию нового арабского термина для *корпоративного управления* увенчались успехом и за пределами МЕНА. Так, ливанская ассоциация «Транспаренси» («Прозрачность») приняла кодекс правил корпоративного управления для малых и средних предприятий. Вслед за появлением этого документа последовала работа над аналогичным кодексом для открытых акционерных обществ (ОАО) и справочное пособие для семейных предприятий. Совокупность этих документов дала возможность предприятиям Ливана улучшить не только корпоративное управление у себя в компаниях, но и общий инвестиционный климат в стране.

Успех этого начинания наиболее ярко проявился в выборе названия для первого регионального научно-исследовательского института, чья деятельность посвящена корпоративному управлению — институт проблем корпоративного управления «Хакама». Институт, начавший работу в 2006 г., финансируется Международным финансовым центром в Дубае, а также получает поддержку CIPE, ОЭСР, Международной финансовой корпорации и Союза арабских банков. Институт «Хакама» объединяет людей разных профессий, представителей власти и различные институты с целью «определить и разработать, на местной основе — но интегрированную с международным сообществом — систему управления, которая будет способствовать строительству институтов, реформам корпоративного сектора, внедрению передовой практики акционерного управления, развитию рынка, росту инвестиций и экономическому росту во всем регионе».

Выводы

Последнее время институциональные перемены и институциональная реформа стали популярными темами в дискуссиях о путях дальнейшего развития новых рынков. Однако далеко не все теоретики и практики развития до конца понимают, что же означают эти понятия. Зачастую реформа институтов сводится к автоматическому переносу успешных институциональных решений из одной страны в другую (или от одной группы экспертов к другой), не учитывая того факта, что институты — это во многом еще и «правила игры», неотъемлемые от местной культуры, ценностей и норм. Но ведь институциональная реформа не ставит своей целью изменить местную культуру. Её задача — привлечь к проведению реформ как можно более широкие местные силы, т.е. сделать так, чтобы реформы стали глубоко созвучны культурным реалиям страны.

По мере накопления международного опыта становится всё очевидней взаимозависимость между культурными ценностями и новыми концепциями, которые реализуют реформы, и всё очевидней, что невозможно успешно решить задачи реформ, не понимая до конца, какой резонанс будет иметь та или иная концепция в данной культурной среде. Примеры этому можно найти во всех уголках мира. Так, в 1980-х – 1990-х г.г. приватизация стала синонимом коррупции и грабежа во многих странах Латинской Америки и бывшего СССР. Из-за слабого корпоративного управления приватизация проводилась с нарушением закона и стала оправданием для заключения незаконных сделок. По мере того, как население все больше убеждалось в неразрывной связи коррупции и передачи прав собственности в частные руки, осуществлять в стране так необходимую ей приватизацию становилось все труднее.

Корпоративное управление в странах МЕНА — аналогичный случай. Откуда знать, что связывают люди с концепцией корпоративного управления, если ему даже нет названия на местном языке? Как можно начинать разрабатывать и проводить реформы, если у разных людей, участвующих в этом процессе, совершенно разные системы отсчета? Именно поэтому первым шагом на пути к улучшению корпоративного управления в компаниях в странах МЕНА стало формирование общей системы отсчета — единого арабского термина. Общее для всех понимание концепции *хакамат аш-шарикат* создало основу для строительства института, благодаря которому был проложен путь для дальнейших реформ, которые разрабатывались и проводились местными силами.

Примечания

[1] Дани Родрик, Арвинд Субраманян и Франческо Требби, «Институты во главе: сеньорат институтов по отношению к географическим и интеграционным факторам в экономическом развитии». Октябрь 2002 г. http://www.hks.harvard.edu/fs/drodrik/institutionsrule,%205.0.pdf.

[2] Демократия стоит на трёх политических «китах»: личные свободы, свобода собраний и ассоциаций и политические институты. Личные свободы позволяют человеку раскрыть свой потенциал, стать «творцом своей судьбы». Свобода ассоциаций – это кровеносная система всеобщего участия в демократическом процессе, без которого невозможно представительство интересов разных групп населения и невозможно ограничение власти. Политические институты стоят на страже прав, на страже цивилизованного, представительского процесса выработки государственных решений и свободной, цивилизованной конкуренции. В условиях демократии эти «три кита» представляют собой, среди прочего, гражданские свободы, политические партии и свободные выборы. Но кроме этих, самых основных, политических компонентов, для демократии также необходимы экономические компоненты: экономическая свобода, экономические ассоциации и экономические институты, неотъемлемые от демократии**.** http://www.cipe.org/about/DemocracyDelivers07.pdf

[3] Дуглас Норт, «Понимание экономического развития». Издательство Принстонского университета, 2005 г., стр. 52.

[4] Оливер Вильямсон, «Новая институциональная экономика: берем акции, смотрим вперед». Журнал экономической литературы, т. XXXVIII (сентябрь 2000 г.), стр. 595-613.

[5] Дополнительную информацию можно получить из обзора преимуществ корпоративного управления для развивающихся рынков и новых компаний по адресу: http://www.gcgf.org/ifcext/cgf.nsf/AttacfhmentsByTitle/Focus_1_CG_and_Development/$FILE/Focus_1_Corp_Governance_and_Development.pdf.

[6] Компания «Макинзи», Аналитический обзор «Мнение международного инвестора», 2002 г.

[7] Джефри Ходжсон, «Эволюция институциональной экономики», Ратлидж, Нью-Йорк, 2004 г., стр. 104.

Анна Надгродкевич — менеджер отдела международных программ CIPE; работает в области демократических и рыночных реформ в разных странах мира. До начала своей деятельности в CIPE, Анна, работала в Польше бизнес-консультантом по вопросам конкуренции и выхода на рынки Центральной и Восточной Европы. Родилась в Польше, имеет степень магистра немецкой и европейской истории Джорджтаунского университета (Вашингтон, США).

Александр Школьников — начальник отдела реформ законодательства в CIPE; руководит программами, посвященными корпоративному управлению, коррупции, демократическому развитию и развитию предпринимательских ассоциаций. Александр родился в Москве (Россия), имеет степень

кандидата экономических наук, а также степень магистра по международной торговле и политике и бакалавра по маркетингу, Университет Джорджа Мейсона (Фейрфакс, Виржиния).

Взгляды, высказанные авторами, могут не совпадать с официальной точкой зрения Центра международного частного предпринимательства (CIPE). Центр международного частного предпринимательства разрешает воспроизведение, перевод и публикацию оригинала статей бюллетеня «Экономическая реформа» при соблюдении следующих условий: 1) указания имени автора и ссылки на CIPE; 2) уведомление CIPE об издании, в котором воспроизведена статья, и направление в вашингтонское отделение CIPE экземпляра издания почтой, электронной почтой или факсимильным сообщением.

Информационная служба «Экономические реформы» — это интернет-центр распределения электронных изданий CIPE. На сайте центра содержатся научные статьи, предназначенные для представителей государственной власти, предпринимателей, общественных деятелей, ученых и прочих лиц, интересующихся проблемами экономических реформ и их связью с демократическим развитием. Статьи отправляются по электронной почте и выкладываются на сайт дважды в месяц. Желающие подписаться на бесплатную рассылку статей CIPE, пожалуйста, оставьте адрес своей электронной почты на сайте CIPE по адресу www.cipe.org. CIPE с удовольствием принимает статьи, написанные нашими читателями. Принимаются статьи объемом не более 3–7 страниц (от 1000 до 3000 слов) на тему, отвечающую основным задачам CIPE: создание ответственных, демократических институтов путем рыночных реформ. Публикуются статьи принятые редакцией службы.

Задача Центра международного частного предпринимательства (CIPE) — укрепление демократии во всем мире посредством развития коммерческой инициативы и рыночных реформ. CIPE — один из четырех основных институтов Национального фонда поддержки демократии и некоммерческий филиал Торговой палаты США. Вот уже 25 лет CIPE в сотрудничестве с лидерами делового сообщества, политиками и журналистами служит созданию институтов гражданского общества, без которых невозможна подлинная демократия. Основные программы CIPE связаны с противостоянием коррупции, предпринимательскими объединениями, корпоративным и демократическим управлением, доступом к информации, проблемами теневой экономики и имущественных прав, а также положением женщин и детей