

УДК 33

Методология исследования экономических интересов как движущей силы корпоративного развития

Баяндурян Галина Леоновна

Доктор экономических наук, профессор,
завкафедрой рыночных и государственных институтов,
Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, Краснодар, ул. Московская, 2;
e-mail: galina.bayanduryan@mail.ru

Гукасян Зоя Оганесовна

Кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры учета, анализа и аудита,
Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, Краснодар, ул. Московская, 2;
e-mail: zoya.gukasyan@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются методологические аспекты исследования экономических интересов субъектов бизнеса. Авторы анализируют различные точки зрения и подходы к определению конфликта интересов, что позволило классифицировать экономические интересы и систематизировать корпоративные конфликты. Кроме того, в статье показан опыт ПАО «Газпром» в обеспечении равновесия интересов субъектов бизнеса: собственников, топ-менеджмента и наемных работников. Авторами выделены внешние и внутренние причины возникновения конфликтов, на основе которых формируются неправовые практики ведения бизнеса и с которыми связаны получение и распределение ресурсной и административной ренты. Обобщая экономические и социологические исследования, авторы показывают, что особое место занимают две группы взаимоотношений между работодателями (акционерами и менеджментом) и наемными работниками, которые могут быть патерналистскими и партнерскими.

Для цитирования в научных исследованиях

Баяндурян Г.Л., Гукасян З.О. Методология исследования экономических интересов как движущей силы корпоративного развития // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 6А. С. 291-300.

Ключевые слова

Экономические интересы, конфликты, противоречия, собственники, методология, менеджеры, наемные работники, ресурсная рента, административная рента, равновесие.

Введение

Исследование проблемы экономических интересов как движущей силы корпоративного развития на Западе проводится уже несколько столетий, поэтому можно считать, что накоплен достаточно большой опыт исследований сущности и причин возникновения конфликта интересов как внутри корпораций, так и с внешними агентами. Остановимся более подробно на некоторых мнениях и работах.

Интерес представляет собой основу формирования экономических отношений. Интерес – это главное в экономических отношениях между людьми, человеком и обществом. Интересы людей или групп людей неоднородны и имеют свойство противоречить друг другу. Более того, интересы могут быть не только экономическими, хотя именно последние являются исходными для определения многих других интересов. Экономический интерес – это такая форма институциональной структуры, которая определяет направленность хозяйственной деятельности людей и поэтому является главным институциональным двигателем развития экономической системы [Янаков, 2012].

Теоретическое исследование сущности и противоречий экономических интересов

В условиях рынка главным интересом в экономике стал интерес собственников в максимизации личной выгоды. При этом функцией государства становится выработка экономических и неэкономических инструментов принуждения в согласовании интересов.

Для понимания сути конфликтов интересов выделяется подход Дж. Ролза, который пишет, что люди, преследуя собственные цели, хотят получить больше сами при уменьшении доли, которую нужно разделить с другими [Ролз, 2010]. Это объясняет ситуацию, когда в корпорации личный интерес одного из собственников, или одного из топ-менеджеров расходится с корпоративными интересами компании в целом, или с интересами других, а иногда большинства наемных работников. Более того, интересы названных субъектов могут расходиться с интересами общества в целом, или с интересами государства.

Так, Ряховской А.Н. пишет, что «...пассивность собственников наносит реальный ущерб государству и обществу, однако из-за несовершенства корпоративного законодательства практически никак не ограничивается и не регламентируется государством» [Ряховской, 2014].

В своей диссертации Бобров Д.В. обосновывает необходимость проведения социальной политики в интересах всех работников. Он рассматривает четыре аспекта этой политики:

- оплату труда;
- организацию, условия и охрану труда;
- производственное обучение;
- размер социального пакета, базовые социальные блага и услуги [Бобров, 2015].

Корпоративные конфликты – это конфликты между субъектами бизнеса внутри корпорации.

Конфликты корпорации с внешними институтами могут отрицательно влиять на качество корпоративного управления как неблагоприятная внешняя среда, при этом обостряя внутренние конфликты.

В этой связи остановимся более подробно на некоторых из них: конфликты корпорации и государственных институтов (налоговых и таможенных органов, органов экологического контроля, органов социальной защиты и другие); конфликты между корпорациями

(покупателями и поставщиками за рынки ресурсов, за рынки сбыта и другие); конфликты между корпорацией и населением региона (по загрязнению окружающей среды, из-за социальной безответственности и др.).

Типичным примером внешних конфликтов корпораций и государства являются конфликты, связанные с неуплатой налогов [Бычкова, Авагян, Баяндурян, 1995].

Как известно, налоговые отношения объективно конфликтны, то есть интересы государства и корпорации в области налоговых отношений изначально и объективно конфликтны. Корпорация, как и любой налогоплательщик, заинтересован максимально уменьшить сумму налоговых платежей, а государство пытается пополнить свой бюджет за счет увеличения этих платежей. Такие конфликты интересов, пусть даже объективные, могут существенно влиять на качество корпоративного управления. Данный вид конфликта интересов может быть обусловлен эффективностью или неэффективностью функционирования данного института. Если действующая налоговая система оказывает положительное воздействие на экономическую деятельность субъекта бизнеса, способствует его экономическому развитию, снижает его транзакционные издержки, то ее можно считать эффективным институтом. Если наоборот, то конфликты экономических интересов налогоплательщика, в данном случае корпорации, и государства обостряются. Как следствие, субъекты бизнеса начинают приспосабливаться к изменяющейся институциональной среде и появляются бартер, различные схемы ухода от налогов, «черный нал», «заработная плата в конвертах» и др.

Эти нарушения установленных государством правил приводят к появлению определенных затрат корпорации, которые в экономической литературе принято называть «транзакционными». Разные авторы дают свои определения транзакционных издержек вероятно исходя из целей своего исследования [Коуз, 1995]. Наиболее простое и понятное определение дал А.Е. Шаститко, который понимает под транзакционными издержками «затраты ресурсов (денег, времени, труда и т.п.) для планирования, адаптации и контроля за выполнением индивидами обязательств в процессе отчуждения и присвоения прав собственности и свобод, принятых в обществе» [Шаститко, 2007]. Желание корпораций снизить транзакционные издержки приводит к появлению в структуре управления неявных функций, должностных лиц, выполняющих эти неявные функции, а также к деформации показателей оценки качества корпоративного управления.

Оппортунистическое поведение экономических агентов всегда было характерно для рыночной экономики и непосредственно связано с экономическими интересами.

Возможности оппортунистического поведения корпораций прямо или косвенно связаны с уровнем транзакционных издержек, при этом и те и другие формируются институтами государства и приводят не только к экономическим ущербам и потерям, но и к экологическим и социальным. Оппортунистическое поведение позволяет одной стороне получить больше выгоды за счет и вопреки интересам другой стороны. Корпорации, постоянно работающие в оппортунистической среде, нацелены на минимизацию потерь и меняют содержание корпоративного управления не только путем внедрения прогрессивных методов менеджмента и маркетинга, современных систем планирования и управления, но и «теневых» механизмов, не имеющих ничего общего с качеством корпоративного управления. Приведенный механизм формирует коррупционную составляющую взаимодействия корпораций с органами государственной власти.

Предметом данного исследования являются корпоративные (внутренние) конфликты, которые также должны быть систематизированы.

Таким образом, из корпоративных конфликтов выводятся конфликты между интересами акционеров и наемных работников, и конфликты между топ-менеджментом и наемными

работниками. Эти конфликты возникают как при распределении прибыли и сверхприбыли, так и при решении проблем повышения качества трудовой деятельности персонала. Следует заметить, что по мере выхода российских корпораций на глобальный уровень (активная внешнеэкономическая деятельность по импорту и экспорту продукции, продажа своих и покупка зарубежных активов, выход на международные фондовые рынки) именно эти конфликты могут обостряться сильнее других, что связано с тем, что у российских корпораций по сравнению с западными в меньшей степени реализуется социальная ответственность бизнеса.

Рассмотрим более подробно наиболее важные корпоративные конфликты.

Конфликты между акционерами корпораций. Как известно, интересы реальных инвесторов-акционеров могут расходиться с интересами массовых внешних акционеров. Первые, безусловно, ориентируются на получение средней или максимальной нормы прибыли от использования активов, которые являются их собственностью или принадлежат им в различных долях. У таких акционеров появляется интерес выхода на фондовый рынок и привлечения дополнительных средств. Однако это требует в свою очередь и соответствующих затрат.

Интересы массовых внешних акционеров другие: они хотят сохранить надежность и гарантированную доходность активов, которыми они владеют. Массовые внутренние акционеры корпораций, то есть рядовые работники, являющиеся владельцами акций, могут ориентироваться как на краткосрочные, так и на долгосрочные цели. Как правило, их цели связаны с получением краткосрочной, сиюминутной выгоды, особенно, если они сомневаются в целях реальных акционеров, или владеют информацией о наличии конфликтов между ними.

Конфликты между акционерами и топ-менеджментом. Действительно, в экономической литературе описано много видов нарушений, связанных с экономическими интересами акционеров и менеджмента корпорации. Это и «размывание» уставного капитала с целью уменьшения доли внешних инвесторов путем привлечения аффилированных лиц, и выкуп акций у мелких акционеров по заниженным ценам, и вывод активов в контролируемые менеджментом другие организации и др.

Практика показывает, что иногда такие конфликты заканчиваются банкротством фирмы, которое принято называть искусственным, так как причинами его являются конфликты интересов акционеров между собой или акционеров и менеджмента. Как правило, менеджмент реализует интересы главного акционера, с которым может вступать в латентные отношения. В такой ситуации официальная финансовая отчетность (публикуемая) не соответствует реальным показателям. Действительным состоянием дел в корпорации владеет только основной акционер и менеджмент. К управленческой отчетности и информации иногда не имеет доступа даже основной акционер, не говоря уже об информированности частных акционеров.

По данному аспекту следует, на наш взгляд, отметить высказывание профессора Гэри Хэмела, который уверяет, что за последние 50 лет, а то и 80 лет практика менеджмента практически не изменилась [Хэмел, 2014]. Складывается ситуация, когда с одной стороны, от взаимоотношений акционеров и менеджмента зависит качество корпоративного управления, а с другой стороны, от качества корпоративного управления зависят взаимоотношения акционеров и менеджмента, то есть связи прямые и обратные.

В последние годы предпринимаются попытки увязывать интересы собственников и топ-менеджмента с помощью разработки и внедрения стимулирования их труда.

В российской практике выделяется система ПАО «Газпром», направленная на краткосрочное вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых работников.

Одним из элементов этой системы является установление годового бонуса, размер которого зависит от ключевых показателей эффективности. В 2014 году в систему показателей входило 5 показателей, а с 2015 года стали рассчитывать 8 показателей. Таким образом, собственники (акционеры) имеют возможность экономическими методами влиять на поведение топ-менеджмента. Тем более, что с 2015 года планируемые и фактические значения показателей должны утверждаться ежегодно. Если сравнивать показатели для установления годового бонуса 2014 и 2015 годов, то становится понятным, что можно расставлять акценты в управлении, ориентированные на интересы акционеров, которые могут меняться в зависимости от факторов внешней среды [Галицкая, Гукасян, 2017].

Так, например, в 2014 году годовым бонусом устанавливался по пяти показателям: удельные затраты по бизнес-сегменту: «Добыча», удельные затраты по бизнес-сегменту «Транспортировка», снижение затрат на приобретение товаров, объем продаж газа в натуральном выражении, ввод приоритетных производственных объектов.

С 2015 года в эту систему показателей добавили еще три показателя: рентабельность акционерного капитала, рентабельность инвестиций акционеров и производительность труда.

Обращает на себя внимание тот факт, что акционеров заинтересовала эффективность использования ресурсов корпорации и они сразу же ввели три дополнительных показателя эффективности для оценки качества корпоративного управления.

В ПАО «Газпром» действует также система вознаграждения членов Совета директоров. Порядок расчета вознаграждений определен Положением о порядке определения размера вознаграждений членам Совета директоров ПАО «Газпром», действующим в новой редакции, утвержденной решением Совета директоров от 15 апреля 2015 года №2523. В соответствии с этим положением вознаграждение включает три части: базовую, дополнительную и премиальную.

Данная система ПАО «Газпром» представляет собой попытку установить равновесие экономических интересов собственников (акционеров) и топ-менеджмента компании и возможность для собственников ориентировать менеджмент на интересующие их направления развития, а также усиление контроля.

Другим очень важным блоком корпоративных конфликтов являются конфликты между акционерами и наемными работниками, и наемными работниками и высшим менеджментом. Одной из причин этих конфликтов может стать «теневая» часть бизнеса, о которой знают акционеры и менеджмент, но не знают наемные работники, а, следовательно, не могут претендовать на решение своих социально-трудовых проблем. Иногда наемные работники вступают в эти неправовые отношения, например, получая «черную заработную плату». Это происходит как раз потому, что достигается паритет их экономических интересов, хотя и в теневых формах.

В экономических и социологических исследованиях выделяют две группы взаимоотношений между работодателями (менеджментом и акционерами) и наемными работниками: патерналистские и партнерские. Основой этих моделей взаимодействия является их экономическая взаимозависимость [Полиди и др., 2014]. На начальных этапах трансформации российской экономики доминировала патерналистская модель, в настоящее время эта модель вытесняется в пользу партнерских взаимоотношений. Хотя следует заметить, что те нормы партнерских отношений, которые сложились в современных условиях, пока далеки от идеала. В этой связи необходимо более подробно рассмотреть проблемы экономических интересов в контексте неправовых практик российского бизнеса.

Можно выделить два основных механизма, которые стали обострять противоречия между государством и корпорациями, федеральными и региональными структурами власти, между собственниками-учредителями корпораций, между собственниками и менеджментом корпораций, между государством и населением, между собственниками и наемными работниками и т.д. Обострение противоречий экономических интересов в России связано не только с получением и распределением ресурсной ренты, но и административной ренты. Существование административной ренты признано в экономической литературе сравнительно недавно, в конце 70-х начале 80-х годов. Исследованиям причин и природы административной ренты, противоречиям транзакционного сектора российской экономики, особенностям формирования и распределения административной ренты посвящены труды А. Олейника, Я. Корнаи, Р. Капелюшникова, Г. Баяндурян и др. [Олейник, 2010; Корнаи, 2003; Капелюшников, 2001]. При этом в трудах указанных авторов подчеркивается, что проблемам административной ренты в России уделяется больше внимания, чем ресурсной ренте, так как доступ к ней не ограничивается рамками ресурсодобывающих отраслей, а распространяется и на «бедные», с точки зрения природных ресурсов, регионы и на различные типы бизнеса – от малых предприятий до крупных корпораций.

Авторы подтверждают в своих исследованиях факт, что формирование и распределение административной ренты приводит к конфликту экономических и социальных интересов между государством и бизнесом, между регионами и федеральным центром, между корпорациями и др.

Таким образом, наличие ресурсной и административной ренты можно считать внешними причинами возникновения экономических и социальных противоречий в корпорациях. Как известно, экономические и социальные противоречия могут возникать и внутри предприятия.

Анализируя мнения и точки зрения различных специалистов по данной проблеме, автор приходит к выводу о том, что объективная оценка качества управления на предприятии может быть дана только при выявлении противоречий экономических интересов внутри предприятия (собственников, высшего менеджмента и наемных работников), при этом должно учитываться, что эти интересы могут быть противоречивыми.

Экономические интересы собственников (акционеров), которые не работают на предприятии, состоят в оценке тех активов, которыми они владеют. Можно считать типичной ситуацию с российским фондовым рынком, на котором рыночная оценка акций определяется только по крупным компаниям. Большинство акций акционерных компаний не котируются на фондовом рынке, а это значит, что их рыночная оценка не зависит от изменения объемов производства, рентабельности капитала или активов и т.п.

Есть также категория акционеров, которых называют стратегическими стратегическими инвесторами. В условиях экономического кризиса они, как правило, ориентируются на стратегию ликвидации. Такая ситуация, на наш взгляд, весьма опасна для промышленного развития, так как, если произойдет слияние ликвидационных интересов высшего менеджмента и внешних акционеров, то они будут направлены против интересов наемных работников с достаточно высокой вероятностью.

Таким образом, у собственников имущества может быть экономический интерес как к ликвидации предприятия, базирующийся на распылении и продаже активов предприятия, так и наоборот, ориентация на решение классических задач совершенствования управления, где все акционеры и наемные работники ориентированы на главную целевую функцию компании. Естественно, что подходы к оценке качества управления будут различны. Экономические

интересы высшего менеджмента также могут быть разнонаправлены в зависимости от многих факторов» [Гукасян, 2016].

Экономические интересы наемных работников предприятия – это самый уязвимый элемент данной системы. В период экономического спада наблюдалась резкая поляризация экономических интересов высшего менеджмента и рядового персонала предприятия. Обострение указанных экономических противоречий была обусловлена захватом высшим менеджментом приватизируемых активов компаний. Это привело к резкому снижению ответственности высшего менеджмента по отношению к наемным работникам.

Цели наемных работников были прямо противоположными. Наемным работникам было невыгодно как сокращение масштабов производства, так и стратегия ликвидации предприятия. Это в конечном итоге приводило к высвобождению работников, то есть к росту безработицы, поэтому и возникли серьезные конфликты между директором и рядовыми наемными работниками. Содержание этих конфликтов сводилось к тому, что в условиях экономического кризиса и серьезного спада объемов производства на предприятиях разворачивалась борьба за право собственности на его активы вместо консолидации интересов наемных работников и работодателей.

В условиях обострения конфликтов эти две категории работников не могли найти компромиссных вариантов согласования своих интересов, так как менеджмент был сориентирован на ликвидацию активов организации, а наемные работники – на сохранение рабочих мест.

Обобщение результатов

Обеспечение равновесия экономических интересов всех участников бизнеса на предприятии не так однозначно. Оно требует наличия разнообразных комбинаций экономических интересов между собственниками активов, высшим менеджментом и наемными работниками. Кроме того, есть еще интересы менеджеров – собственников и работников-собственников. Это зависит от реальной ситуации на предприятии, которая определяется как структурой собственности компании, структурой менеджмента, а также от позиций внешних акционеров-инвесторов, чьи интересы могут вступать в противоречие с директором по поводу различных стратегий развития компаний. И те и другие могут привлекать на свою сторону как работников компании, так и представителей администрации и т.д.

Заключение

Обобщая экономические и социологические исследования, автор показывает, что особое место занимают две группы взаимоотношений между работодателями (акционерами и менеджментом) и наемными работниками, которые могут быть патерналистскими и партнерскими. Несмотря на то, что патерналистские взаимоотношения постепенно выясняются партнерскими проблемы экономических интересов могут и провоцируют неправомерные практики российского бизнеса.

Противоречия экономических интересов субъектов российского бизнеса могут быть внешними и внутренними. Автор пришел к выводу, что объективная оценка качества корпоративного управления может быть дана только при выявлении противоречий экономических интересов внутри корпорации и оценке их влияния на развитие компании.

Неправовые практики в российском бизнесе как во внешней среде, так и внутри корпорации тесно переплетаются и могут обострять корпоративные конфликты и снижать качество корпоративного управления. При этом следует обратить внимание на четкую асимметрию отношений между собственниками, менеджментом и наемными работниками не в пользу наемных работников, то есть, с одной стороны, собственники и топ-менеджмент, а с другой – наемные работники. В случае конфликтов у наемных работников остается либо право на увольнение, либо применение неправовых способов защиты своих интересов: умышленное снижение производительности труда, увеличение доли брака, увеличение расходов энергии и материалов, порча оборудования и т.д. Эти неправовые практики могут свести к нулю результаты любых эффективных управленческих решений топ-менеджмента и акционеров.

Библиография

1. Бобров Д.В. Развитие методического обеспечения корпоративной социальной политики: дис. ... канд. экон. наук. М., 2015. 184 с.
2. Бычкова Н.П., Авагян Г.Л., Баяндурян Г.Л. Кредитный договор: экономическая и правовая природа. М., 2011. С. 102.
3. Галицкая Ю.Н., Гукасян З.О. Прогнозный анализ финансовой отчетности в оценке и управлении финансовой устойчивостью организации // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4-1 (81-1). С. 826-830.
4. Гукасян З.О. Методический подход к оценке качества корпоративного управления // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации. Краснодар, 2016. С. 97-102.
5. Гукасян З.О. Учетно-информационная база оценки качества корпоративного управления в нефтегазовом комплексе // Экономика и предпринимательство. 2015. №1(54). С. 727-730.
6. Капелюшников Р. Где начало того конца? // Вопросы экономики. 2001. №1. С. 138-156.
7. Корнай Я. Честность и доверие в переходной экономике // Вопросы экономики. 2003. №9. С. 4-17.
8. Коуз Р.Г. Природа фирмы // Теория фирмы. СПб.: Экономическая школа, 1995. С. 11-32.
9. Олейник А. О природе и причинах административной ренты: особенности ведения бизнеса в российском регионе // Вопросы экономики. 2010. №5. С. 117-140.
10. Полиди А.А. и др. Институциональные регуляторы улучшения инвестиционного климата в регионе // Экономика устойчивого развития. 2014. №3. С. 183-187.
11. Ролз Дж. Теория справедливости. М.: ЛКИ, 2010. 536 с.
12. Ряховской А.Н. Роль государственных программ в развитии моногородов. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2014. 272 с.
13. Уильямсон О. Вертикальная интеграция производства: соображения по поводу неудач рынка. URL: http://gallery.economicus.ru/cgi-bin/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/williamson/works/williamson_w1.txt&name=-williamson&img=works_small.gif
14. Хэмел Г. Будущее менеджмента // Эффективное антикризисное управление. 2014. № 3 (84). С. 35-37.
15. Шаститко А.Е. Трансакционные издержки // Вопросы экономики. 2007. №7. С. 65-76.
16. Янаков Д.О. Мобилизация фискальных и воспроизводственных инструментов противодействия налоговым правонарушениям: дис. ... канд. экон. наук. Ставрополь, 2012. 146 с.

Economic interest research methodology as the driving force behind corporate development

Galina L. Bayanduryan

Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of market and government institutions,
Kuban State Technological University,
350072, 2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: galina.bayanduryan@mail.ru

Zoya O. Gukasyan

PhD in Economics,
Associate Professor,
Department of accounting, analysis and audit,
Kuban State Technological University,
350072, 2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: zoya.gukasyan@mail.ru

Abstract

The article discusses the methodological aspects of the study of the economic interests of business entities. The authors analyze different points of view and approaches to determining conflicts of interest, which allowed classifying economic interests and systematizing corporate conflicts. In addition, the article shows the experience of Gazprom Company in ensuring the balance of interests of business entities: owners, top management and employees. The authors have identified external and internal causes of conflict, on the basis of which non-legal business practices are formed and with which the receipt and distribution of resource and administrative rent are associated. Summarizing the economic and sociological studies, the authors show that a special place is occupied by two groups of relationships between employers (shareholders and management) and employees, which can be paternalistic and partnership. Summarizing economic and sociological studies, the author shows that two groups of relations between employers (shareholders and management) and employees, which can be paternalistic and partner, occupy a special place. Despite the fact that paternalistic relations are gradually being clarified by partner problems of economic interests, they can and provoke illegal practices of Russian business. The contradictions in the economic interests of subjects of Russian business can be external and internal. The authors concluded that an objective assessment of the quality of corporate governance can be given only when revealing the contradictions of economic interests within the corporation and assessing their impact on the development of the company.

For citation

Bayanduryan G.L., Gukasyan Z.O. (2019) Metodologiya issledovaniya ekonomicheskikh interesov kak dvizhushchei sily korporativnogo razvitiya [Economic interest research methodology as the driving force behind corporate development]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (6A), pp. 291-300.

Keywords

Economic interests, conflicts, contradictions, owners, methodology, managers, employees, resource rent, administrative rent, balance.

References

1. Bobrov D.V. (2015) *Razvitie metodicheskogo obespecheniya korporativnoi sotsial'noi politiki. Doct. Dis.* [Development of methodological support of corporate social policy. Doct. Dis.]. Moscow.
2. Bychkova N.P., Avagyan G.L., Bayanduryan G.L. (2011) *Kreditnyi dogovor: ekonomicheskaya i pravovaya priroda* [Loan agreement: economic and legal nature]. Moscow.
3. Coase R.G. *The nature of the firm*. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x> [Accessed 06/06/2019]

4. Galitskaya Yu.N., Gukasyan Z.O. (2017) Prognoznyi analiz finansovoi otchetnosti v otsenke i upravlenii finansovoi ustoichivost'yu organizatsii [Predictive analysis of financial statements in assessing and managing the financial stability of an organization]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 4-1 (81-1), pp. 826-830.
5. Gukasyan Z.O. (2016) Metodicheskii podkhod k otsenke kachestva korporativnogo upravleniya [Methodological approach to assessing the quality of corporate governance]. In: *Sovremennye nauchnye issledovaniya: istoricheskii opyt i innovatsii* [Modern scientific research: historical experience and innovation]. Krasnodar.
6. Gukasyan Z.O. (2015) Uchetno-informatsionnaya baza otsenki kachestva korporativnogo upravleniya v neftegazovom komplekse [The accounting and information base for assessing the quality of corporate governance in the oil and gas complex]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 1(54), pp. 727-730.
7. Hamel G. (2007) *Future of management*. Harvard Business Review Press.
8. Kapelyushnikov R. (2001) Gde nachalo togo kontsa? [Where is the beginning of that end?]. *Voprosy ekonomiki* [Issues of economics], 1, pp. 138-156.
9. Kornai Ya. (2003) Chestnost' i doverie v perekhodnoi ekonomike [Honesty and trust in a transitional economy]. *Voprosy ekonomiki* [Issues of Economics], 9, pp. 4-17.
10. Oleinik A. (2010) O prirode i prichinakh administrativnoi renty: osobennosti vedeniya biznesa v rossiiskom regione [On the nature and causes of administrative rent: features of doing business in the Russian region]. *Voprosy ekonomiki* [Issues of Economics], 5, pp. 117-140.
11. Polidi A.A. et al. (2014) Institutstional'nye regulatory uluchsheniya investitsionnogo klimata v regione [Institutional regulators to improve the investment climate in the region]. *Ekonomika ustoichivogo razvitiya* [Economics of sustainable development], 3, pp. 183-187.
12. Rawls J. (1999) *Theory of justice*. Belknap Press.
13. Ryakhovskoi A.N. (2014) *Rol' gosudarstvennykh programm v razvitiu monogorodov* [The role of state programs in the development of single-industry towns]. Moscow: Magistr, INFRA-M Publ.
14. Shastitko A.E. (2007) Transaktsionnye izderzhki [Transaction costs]. *Voprosy ekonomiki* [Issues of Economics], 7, pp. 65-76.
15. Williamson O. *The Vertical Integration of Production: Market Failure Considerations*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/4733004_The_Vertical_Integration_of_Production_Market_Failure_Considerations [Accessed 06/06/2019]
16. Yanakov D.O. (2012) *Mobilizatsiya fiskal'nykh i vosproizvodstvennykh instrumentov protivodeistviya nalogovym pravonarusheniyam. Doct. Dis.* [Mobilization of fiscal and reproductive tools to combat tax offenses. Doct. Dis.]. Stavropol.