

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ АГРАРНЫМИ КОРПОРАЦИЯМИ КНР

ХУ ЮЙФЭЙ

УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции
и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
г. Горки, Республика Беларусь, 213407

(Поступила в редакцию 17.02.2025)

В данной научной статье изложены теоретические и методологические основы повышения уровня менеджмента китайских сельскохозяйственных компаний. Уровень менеджмента китайских сельскохозяйственных компаний как тема исследования представлена с точки зрения основных теорий, среди которых Шлейфереталь, Берлеталь, Жун Чжаоци, Ли Цзянь, Сунь Юнсян, Эванеталь и другие. Основной методологией исследования стал сравнительный анализ теоретических концепций китайских и западных ученых применительно к понятию «Управление китайскими сельскохозяйственными компаниями». Изучена роль коммуникации в формировании и развитии организационной культуры. Представлены характерные черты китайской организационной культуры, составляющие ее основные принципы. Среди них выделяются: эволюция корпоративной системы и ее влияние на качество управления в китайских сельскохозяйственных компаниях, а также проведение в Китае с 1978 года такой экономической политики, как реформа и открытость, которая привела к переходу от высокцентрализованной плановой экономической системы к социалистической рыночной экономической системе. На этом фоне китайская корпоративная система постепенно трансформировалась из подчиненной зависимости от государства в полностью независимое и автономное юридическое лицо; в то же время государственная система управления корпорациями постепенно переходит от прямого управления, которое раньше осуществлялось глубоко внутри корпораций, к косвенному управлению, которое основано на макроконтроле внешних дел корпораций. Это изменение делится на три этапа: до 1978 года в условиях плановой экономики в позиции зависимости от предприятия «режим управления производством»; 1978–1992 годы в освоении «относительно независимого» предприятия «режим управления»; и «режим управления предприятием». В 1993 году на основе статуса самостоятельного предприятия-юридического лица исследуется и формируется «современная модель управления предприятием», появляются новые тенденции изменений.

Ключевые слова: корпоративное управление, корпоративная система, культура агробизнеса.

This scientific article outlines the theoretical and methodological foundations for improving the management level of Chinese agricultural companies. The level of management of Chinese agricultural companies as a research topic is presented from the point of view of the main theories, among which Shleiferetal, Berleetal, Rong Zhaoci, Li Jian, Sun Yongxiang, Evanetal and others. The main research methodology was comparative analysis of theoretical concepts of Chinese and Western scientists applied to the concept "Management of Chinese agricultural companies". The role of communication in the formation and development of organizational culture is studied. Characteristics of Chinese organizational culture, which constitutes its basic principles, are presented. Prominent among these are: the evolution of the corporate system and its impact on the quality of management in Chinese agricultural firms, and the implementation of economic policies such as reform and opening up in China since 1978, which led to the transition from a highly centralized planned economic system to a socialist market economic system. Against this background, China's corporate system has seen a gradual transformation from a subordinate position of dependence on the government to a fully independent and autonomous legal person; at the same time, the government's management system of corporations has seen a gradual shift from direct management, which used to be deep inside the corporations, to indirect management, which is based on the macro-control of the corporations' external affairs. This change is divided into three stages: before 1978 in the planned economy in a dependent position in the enterprise "production management mode"; 1978–1992 in the exploration of "relatively independent" enterprise "management mode"; and the "enterprise management mode". Since 1993, based on the status of independent enterprise legal person, the "modern enterprise management model" has been explored and formed, while new trends of change emerge.

Key words: corporate governance, corporate system, agribusiness culture.

Введение

За более чем 40 лет реформ и открытости экономическая, научно-техническая, всеобъемлющая национальная мощь Китая и уровень жизни населения поднялись на новый уровень. На новом этапе развития Китай сталкивается с переменами, которых не было уже сто лет, и развитие сельскохозяйственных предприятий открывает новые возможности и вызовы, а рыночная конкуренция становится все более острой.

Для изучения управления китайскими сельскохозяйственными предприятиями в данной статье в основном используются методы изучения литературы и сравнительного анализа, сначала рассматриваются и обобщаются существующие теории структуры корпоративного управления, разбираются основные понятия и классификация структуры корпоративного управления, затем подробно рассматривается история развития корпоративной системы и ее влияние на качество управления китайскими сельскохозяйственными предприятиями, подводится итог на примере компании с ограниченной от-

ветственностью Inner Mongolia Mongqing Science and Technology Development Co. Limited Liability Company в качестве примера специфического влияния управления агробизнесом, и, наконец, исследуется формирование и развитие организационной культуры в инструментальной системе уровня управления китайских сельскохозяйственных компаний, а также анализируется значение усиления строительства культуры сельскохозяйственных предприятий и конкретных идей, чтобы повысить уровень управления китайскими и белорусскими сельскохозяйственными предприятиями и предоставить теоретические рекомендации и предложения для справки.

На этом фоне данная работа призвана теоретически и методологически продемонстрировать пути и способы повышения уровня управления китайскими сельскохозяйственными компаниями, что имеет важное теоретическое значение и практическую ценность.

В соответствии с поставленной целью в задачи исследования входит:

- рассматривается эволюция китайской корпоративной системы, влияние развития китайской корпоративной системы на качество управления китайскими сельскохозяйственными компаниями, а также история развития и корпоративного управления компании с ограниченной ответственностью «Внутренняя Монголия Мэнцин Компани Научно-Технологическое Развитие» (далее – «Мэнцин Компани»);

- обзор теорий, принципов, методов и других аспектов построения культуры организаций агробизнеса, в котором в основном предполагалось использовать сочетание теории и практики, норм и эмпирического анализа, сочетание методов исследования, описываются понятия профессиональных терминов, таких как агробизнес, корпоративная культура, культура сельскохозяйственного предприятия, характеристики и функции.

Основная часть

Shleiferetal. (1997) утверждает, что причина, по которой инвесторы вкладывают средства в компанию, заключается в получении доли прибыли от инвестиций в компанию. Поэтому вопрос о том, как эффективно разработать ковенанты, чтобы инвесторы были уверены в том, что получают соответствующую отдачу от своих инвестиций, является одним из самых глубоких в корпоративных финансах. Иными словами, с помощью эффективной разработки серии ковенантов финансист может взять на себя надежные обязательства по обеспечению своей платежеспособности, чтобы привлечь инвесторов к инвестированию в компанию. Эту серию тем ученые называют корпоративным управлением [1].

Самое раннее внимание к корпоративному управлению в западной экономике можно проследить до формулировки проблемы управления Адамом Смитом в 1776 году [2]. А в книге Берле (1932) «Современная корпорация и право собственности» (The modern corporation and private property) впервые была представлена идея разделения собственности и контроля над компанией. Согласно этой точке зрения, проблемы корпоративного управления возникают из-за проблемы принципала-агента внутри фирмы, вызванной разделением двух полномочий [3].

После этого корпоративное управление стало актуальной исследовательской проблемой, которая привлекла большое внимание в академическом мире, особенно в связи с появлением и процветанием новой институциональной экономики в конце 1950-х годов, которая обеспечивает теоретическую основу и прикладные инструменты для теории и практики корпоративного управления. Современные исследования ученых в области корпоративного управления в основном отражают следующее:

- развитие субъектов управления;
- расширение факторов, влияющих на управление;
- расширение сферы деятельности в области управления.

В данной работе использован исследовательский метод сочетания теории и практики, норм и эмпирического анализа для разработки понятий, характеристик и функций профессиональных терминов, таких как корпоративная культура, предприятия и организации агробизнеса, культура организации агробизнеса, а затем применялся ряд научных приемов, указывающих на важность укрепления строительства культуры агробизнеса и на этой основе разработка предложений по мероприятиям формирования и развития организационной культуры в целенаправленном порядке, чтобы обеспечить реализацию теоретических предпосылок на практике (табл. 1).

Таблица 1. Сходства и различия в китайской и белорусской теориях корпоративного управления

Сравнительное содержание	Китай	Беларусь
Общая основа	Акцент на правовую основу	
	Ориентация на заинтересованные стороны	
	Стремление к корпоративной эффективности	
Различия	Влияние законов и нормативных актов	Упор на государственное руководство и вмешательство в предпринимательскую деятельность и доминирование государственных предприятий в национальной экономике
	Фокус на маркетинговую и интернационализацию	Акцент на государственном контроле и поддержке бизнес-операций и руководстве развитием бизнеса через государственную политику
	Глубокое влияние конфуцианской культуры, подчеркивающей гармонию, стабильность и социальную ответственность	Под влиянием таких стран, как Россия, подчеркивающих национальные интересы и коллективистские ценности
	Диверсифицированные характеристики	Фокус на управлении государственными и крупными предприятиями с упором на государственный контроль и поддержку предприятий

Источник: Ли Вэй-ань. Принципы корпоративного управления в Китае и международное сравнение Пекин: Издательство финансов и экономики Китая, 2001 и данные Института систем агропромышленного комплекса Национальной академии наук Беларуси.

В целом представляется, что исследовательская перспектива корпоративного управления эволюционирует: объект управления расширяется от одного акционера до других заинтересованных сторон; факторы, влияющие на управление, расширяются от экономических до социальных факторов; фокус управления смещается от чистого решения проблем принципала-агента к выполнению корпоративной социальной ответственности (КСО). Многие ученые теоретически обосновывают рациональность выполнения социальной ответственности в процессе корпоративного управления. Как видно, интеграция КСО и корпоративного управления станет тенденцией развития, а интеграция КСО и корпоративного управления также представляет собой новую перспективу для изучения эволюции и развития корпоративного управления.

В соответствии с потребностями развития компании, компания Mongqing создала девять отделов: финансовый отдел, отдел людских ресурсов, отдел закупок, отдел оффлайн – маркетинга, отдел онлайн – маркетинга, отдел качества, отдел маркетинга, отдел разработки продукции и отдел обслуживания клиентов, отсутствие специального отдела пропаганды для продвижения продукции и повышения осведомленности о продукции. Как показано на рис. 1, организационная структура управления Mongqing представляет собой плоскую структуру с большим уровнем управления, но меньшим уровнем управления, которая быстрее передает информацию из-за низкого уровня управления и имеет меньше шансов на искажение в процессе передачи информации из-за меньшего уровня, через который проходит передача информации. Однако чрезмерная степень управления также имеет определенные ограничения, и руководство не может своевременно и адекватно контролировать и направлять каждого подчиненного.

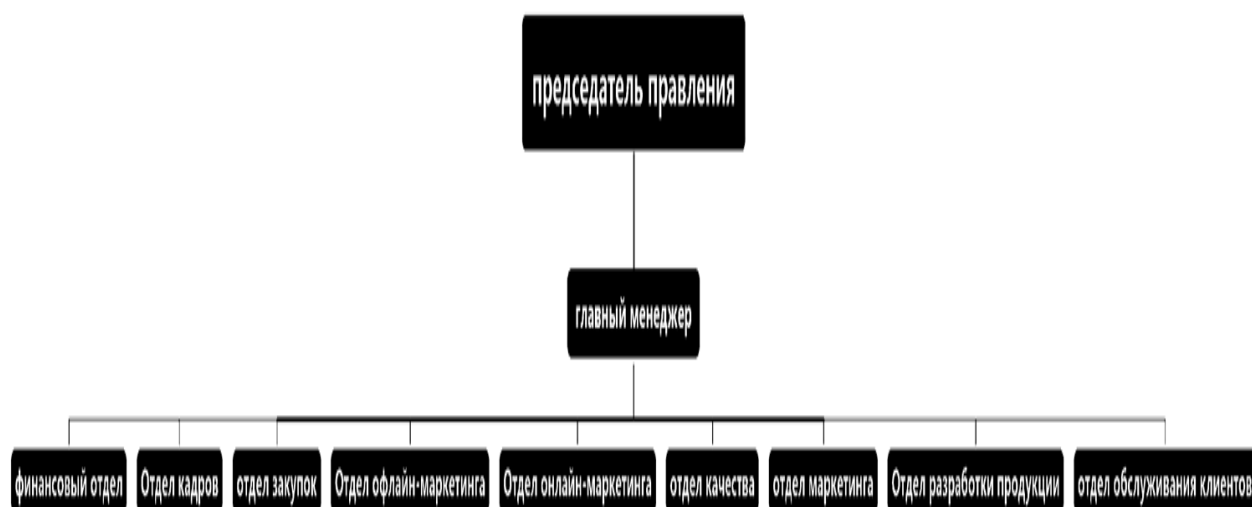


Рис. 1. Организационная структура компании Mongqing

Основные сведения о сотрудниках (таблица). Статистика квалификации сотрудников Mongqing.

Статистика образования сотрудников

Академическая квалификация	Количество человек (чел.)	Процент (%)
Аспиранты	2	2
бакалавр (прилагательное)	19	19
отрасль (медицины)	37	36
Послесреднее образование	44	43

Примечание. Источник: внутренняя информация, собранная компанией.

В настоящее время в Mongqing работают 102 штатных сотрудника, 78 из которых моложе 35 лет, что составляет 76 % от общего числа. Это свидетельствует о молодости персонала Mongqing. Из этих сотрудников 2 имеют диплом аспиранта, что составляет около 2 % от общего числа сотрудников; имеет степень бакалавра 19 человек, что составляет около 19 % от общего числа; имеет высшее образование 37 человек, или около 36 % от общего числа. Число лиц с высшим образованием составляет 44, или около 43 процентов от общего числа. Из академической структуры персонала видно, что сотрудники компании Mongqing в целом имеют более высокую академическую квалификацию, что заложило основу для последующего развития компании Mongqing.

Заключение

Степень развития сельского хозяйства в Китае определяет экономическую базу страны, поэтому для достижения модернизации сельского хозяйства необходимо развивать современные сельскохозяйственные предприятия. Однако после вступления Китая в ВТО конкуренция между сельскохозяйственными предприятиями усилилась, кроме того, в управлении сельскохозяйственными предприятиями все еще существуют некоторые проблемы, такие как технология управления, управленческие таланты, механизм управления и финансовая поддержка, которые оказывают сдерживающее влияние на управление сельскохозяйственными предприятиями. В ходе долгосрочного производства и эксплуатации различных сельскохозяйственных предприятий выяснилось, что конкурентным преимуществом предприятия помимо стратегических ресурсов самого предприятия, является также основная конкурентоспособность, постепенно формирующаяся в процессе работы. Формирование основной конкурентоспособности во многом объясняется тем, что предприятие обладает высоким уровнем управленческого потенциала.

Поэтому эффективное обсуждение управления сельскохозяйственными предприятиями может не только способствовать непрерывному развитию и совершенствованию строительства предприятия, но и сделать развитие теории управления предприятием и темпы развития предприятия сбалансированными и последовательными, а также для развития сельскохозяйственных предприятий, чтобы заложить хорошую основу для развития сельскохозяйственных предприятий, так что сельскохозяйственные предприятия имеют более сильную конкурентоспособность.

ЛИТЕРАТУРА

- 1.Shleifer A., Vishny R.W. A Survey of Corporate Governance[J]. The Journal of Finance, 1997,52(2) – с. 737–783.
- 2.Yao W, Huang Z, Guo L. A review of the frontiers of corporate governance theory[J]. Economic Research,2003(5) – с. 83–90.
- 3.Berie A. A., Means G.C. The Modern Corporation and Private Property[M]. Chicago: CommerceClearingHouse,1932.