



حاکمیت شرکتی : نهالی نوپا در بازار سرمایه ایران (چالشهای نظام حاکمیت شرکتی)

موضوعات

۲	مقدمه
۴	نظریه ها و نگرش ها
۶	مدل های حاکمیت شرکتی
۶	مدل بازار محور
۶	مدل ذی نفع محور
۷	مدل دولت محور
۷	چالش همنوایی
۸	چالش قفل شدن در مسیر تصمیم گیری
۱۰	چالش هدف گذاری مسئولانه
۱۲	چالش حکمرانی خوب
۱۳	چالش استقلال :مأموریت های غیرممکن
۱۴	چالش پوپولیسم
۱۷	چالش تعارض منافع
۱۹	آهنگ کلام مدیران بالادستی
۲۱	سایر چالشها و عوامل شکست پیاده سازی حاکمیت شرکتی
۲۱	۱- دخالت دولت و کمبود استقلال مدیریتی
۲۱	۲- ساختار مالکیت پیچیده
۲۱	۳- فرهنگ سازمانی غیر حرفه ای
۲۱	۴- ضعف در سیستم های قانونی و حقوقی
۲۲	۵- تعارض منافع و فساد
۲۲	توصیه ها
۲۵	منابع

مقدمه

اصول حاکمیت شرکتی برای نظامند کردن و ثبات بخشی به بازارهای مالی ایجاد شده تا با اعتماد آفرینی برای سهامداران و محافظت از حقوق شان در مقابل تصمیمات مدیران اجرایی بعنوان یک عامل بازدارنده در برابر چرخه های فساد یا ریسکهای غیر قابل جبران در شرکتها عمل کند. در واقع نظام حاکمیت شرکتی به عنوان یک نیروی تعادل بخش بین مدیران مستقل و مدیران اجرایی شرکتها عمل میکند تا ریسک سیستمیک و ریسک های نظارتی را کاهش داده و ترمز تصمیماتی باشد که ممکن است مدیران آگاهانه یا ناخودآگاه بر ذی نفعان اصلی بازارهای مالی (سهامدار، دولت، جامعه مدنی و...) تحمیل میکنند. با این اوصاف، در بازار سرمایه که زیرساخت های قانونی و اقتصادی کافی وجود ندارد، شرکتها نمیتوانند به درستی از مزایای حاکمیت شرکتی بهره مند شوند در نتیجه، حتی اگر قوانینی برای حمایت از حقوق سهامداران وجود داشته باشد، اجرای آنها با چالش های زیادی مواجه خواهد شد. به طور کلی، ترکیب زوال اخلاقی و نبود راهکارهای مناسب باعث شده است که حاکمیت شرکتی نتواند به درستی در بازار سرمایه عمل کند و به همین دلیل به عنوان "نهال نوپای بازار" شناخته می شود، زیرا هنوز به بلوغ کامل نرسیده و به طور کامل قادر به برآورده کردن اهدافش نیست. سوالات کلیدی این است که:

- کدام یک از اهداف خرد حاکمیت شرکتی (شفافیت، منصفانه بودن، حفظ یکسان حقوق سهامداران) و اهداف کلان (ثبات بخشی به بازار مالی و تخصیص کارآمد و موثر منابع) آن محقق شده است؟
- اساساً آیا اهداف شرکتها بصورتی صحیح تنظیم میشود یا دانش بشری در این حوزه نیاز به بازاندیشی و باز نویسی دارد؟
- آیا شیوه پیاده سازی حاکمیت شرکتی اشکال دارد یا اساساً محیط مدیریتی کشور الزامات پذیرش آنرا نداشته است؟
- آیا تنوع فکری و مهارت، توازن نسلی و تنوع جنسی در اتاق های هیات مدیره شرکتها ما وجود دارد؟
- آیا در هیات مدیره ها، فرصتی برای گفتن و شنیدن وجود دارد؟ آیا قادریم گوش و چشم مدیران را ترمیم کنیم؟
- کشورهای توسعه یافته برای اجرای حاکمیت شرکتی چه کرده اند؟

این مقاله به برخی از این پرسش ها می پردازد.

تاریخچه حاکمیت شرکتی در ایران به دلیل تغییرات اقتصادی و قانونی، در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این مفهوم با گذشت زمان و تغییرات در ساختار اقتصادی و قانونی کشور، به تدریج توسعه یافته است. در ادامه به برخی از مراحل کلیدی در تاریخچه حاکمیت شرکتی در ایران اشاره می کنم.

در دوران قبل از انقلاب اسلامی (تا سال ۱۳۵۷)، شرکت های ایرانی عمدتاً توسط خانواده ها و افراد خاصی کنترل می شدند و ساختار حاکمیت شرکتی چندان پیچیده نبود. قوانین تجاری و مالی نیز بیشتر به شکل گیری و ثبت شرکتها می پرداختند و توجه چندانی به اصول حاکمیت شرکتی وجود نداشت. رضاخان با تأسیس بانک ملی ایران و نهادهای دیگری، سعی در تقویت دولت مرکزی و کنترل بر اقتصاد داشت. در این دوره بود که علی اکبر

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

خان داور به عنوان فردی ملی گرا و پیشتاز در تحول آفرینی برای نظام قضایی در اوائل سالهای هزار و سی صد شمسی، زمانی قانون تجارت و برخی از اصول اولیه شرکت داری را با تاسیس اولین شرکت سهامی عام در ایران (بانک ملی ایران) به جامعه توسعه نیافته هدیه داد که کشورهای غربی از جمله آمریکا در یکی از عمیق ترین بحران های مالی خود (رکود بزرگ ۱۹۳۰ و بعد از آن) فرو رفته بودند. هر چند وی پس از نقل مکان به وزارت مالیه موفقیت چندانی کسب نکرد اما نقشی جدی در انحصاری نمودن اقتصاد ایران، دیوان سالاری دولتی و تمرکز کشور بر دولت داشت.

وی در کنار عبدالحسین تیمورتاش و سیدمحمد تدین، مثلث معرف حامیان رضاشاه و از مروّجان تأسیس یک دولت تجددگرا، متمرکز و ملی گرا به شمار می آمد و با اجرای سیاستهای مشت آهنین قصد داشت تا ایران را مانند غرب توسعه دهد. وی پس از اینکه از وزرات عدلیه به وزارت مالیه و اقتصاد ایران منتقل گردید چاره ای هم نداشت تا جامعه ای کشاورزی را با یک دولت متمرکز و بوراكرات اداره کند، هرچند که با مرگ وی (خودکشی یا مرگ مشکوک!) سوالات آن زمان بی پاسخ مانده است. میراثی که وی گذاشت پایه حاکمیت دولتی، عدم پذیرش ساز و کار بازار، تضعیف (یا نادیده گرفتن) بخش خصوصی در عصر تجدد و دیکتاتوری رضا خانی بود. در حقیقت اقدامات وی اقتصاد را به نوعی دولتی سازی سوق داد تا ایجاد یک نظام حاکمیت شرکتی متعادل.

به نظر میرسد که سنگ بنای حاکمیت شرکتی در ایران از آن زمان تاکنون جابجا نشده و حاکمیت دولتی نقشی جدی در رگ و خون نظام اداری کشور داشته است. بعد از وی نیز، همه دولتمردان با اتکا به قدرت دولت و بصورت دستوری نسبت به اداره بنگاهها و شرکتهای مهم اقتصادی ادامه داده و پس از انقلاب اسلامی نیز تمرکز بر دولتی شدن با ملی شدن صنایع و شرکتهای بر بورکراسی دولت سالارانه اقتصاد ایران چنان حاکم گردید که حتی اصلاحات اساسی ذیل اصل ۴۴ قانون اساسی نیز نتوانست به عدم تصدی گری دولت در اقتصاد، آنطور که انتظار میرفت پایان بخشد. در سال ۱۳۸۶، سازمان بورس و اوراق بهادار ایران برای اولین بار "راهنمای حاکمیت شرکتی" را منتشر کرد. این راهنما شامل اصول و استانداردهایی برای بهبود راهبری و شفافیت شرکتهای بود. این اقدام نقطه عطفی در توسعه حاکمیت شرکتی در ایران به شمار می رود. در دهه ۹۰ تلاشهایی برای بهبود قوانین حاکمیت شرکتی و تقویت نظارت بر شرکتهای صورت گرفت. سازمان بورس و اوراق بهادار همچنان به به روزرسانی مقررات و تقویت سیستمهای نظارتی خود ادامه میدهد اما سوال جدی این است که آیا نظام اجرایی کشور به زعم خودش باوری به این الگوهای به ظاهر غرب گرایانه دارد یا خیر؟

بطور خلاصه باید گفت که نظام حاکمیت شرکتی به دلیل دیوان سالاری دولتها هرگز در ایران بصورت مسئولانه و جدی پیاده نشد و دستورالعمل حاکمیت شرکتی که توسط سازمان بورس اوراق بهادار ایران ابلاغ گردید بجز دست نوشته ای با قابلیت اجرایی پایین به گوشه ای از زونکنهای مدیران اجرایی دولتها در قفسه های بایگانی شرکتهای سپرده شده است. شاهد این ادعا، نحوه انتصاب مدیران و اعضای هیات مدیره شرکتهای موثر بازار سرمایه بدون رعایت اصول و تشریفات تدوین شده در حاکمیت شرکتی، خنثی بودن کمیته های حاکمیتی، ناکارایی و غیر مولد ماندن داراییها، بی ثباتی بازارهای مالی، فساد و سوء مدیریت در شرکتهای بزرگ، عدم تقارن اطلاعاتی، پدیده های تکراری معاملات سوء استفاده شده یا به اصطلاح *front running* در بازار سرمایه است. هنوز هم

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

به تکرار می بینیم که روسای هیات مدیره بسیاری از شرکتها چشم طمع به سمت مدیران عامل داشته و اعضای هیات مدیره غالب شرکتها، شناخت کافی و عمیق از اهداف، رویه ها و اصول حاکمیت شرکتی ندارند و صرفاً آنرا بعنوان ابزاری برای فشار بر مدیران اجرایی به جهت کشمکشهای درونی استفاده میکنند. اگر که نگوییم در همه شرکتها، به جرات میتوان گفت که این موارد در بسیاری از آنها تکراری شده است.

نظریه ها و نگرش ها

برای شروع لازم دیدم تا سیر تاریخی و پیدایش حاکمیت شرکتی را تشریح کنم. آدام اسمیت در کتاب "ثروت ملل" به مشکلات ناشی از جدایی مالکیت و مدیریت اشاره کرد. او اشاره کرد که وقتی مدیران، خود مالک نباشند، ممکن است به درستی در جهت منافع سهامداران عمل نکنند. این موضوع یکی از اولین اشارات به مسئله نمایندگی است که بعدها در نظریه های حاکمیت شرکتی اهمیت زیادی پیدا کرد.

رونالد کوز اقتصاددان برجسته بریتانیایی-آمریکایی و برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۱۹۹۱ به شکل گیری مفاهیم کلیدی در نظریه "نظریه بنگاه" و "مسئله هزینه های مبادلات" کمک شایانی کرده است. وی در مقاله معروف خود با عنوان "طبیعت بنگاه" که در سال ۱۹۳۷ منتشر شد به این پرسش پرداخت که چرا شرکتها وجود دارند و چگونه ساختارهای داخلی آنها می تواند به کاهش هزینه های معاملات کمک کند. بزعم وی شرکتها به وجود می آیند تا هزینه های تراکنش و معاملات در بازارها را کاهش دهند. این هزینه ها شامل مذاکره برای قراردادهای بررسی عملکرد و نظارت بر اجرای قراردادهای آنها است. به اعتقاد وی ساختارهای حاکمیت شرکتی باید به گونه ای طراحی شوند که این هزینه ها را به حداقل برسانند و کارایی را افزایش دهند.

جنسن و مکلینگ در مقاله معروف خود در سال ۱۹۷۶ با عنوان "نظریه بنگاه: هزینه های نمایندگی و ساختار مالکیت، مشکلات نمایندگی را به طور رسمی مطرح کردند. این مقاله توضیح می دهد که چگونه جدایی مالکیت از کنترل (مدیریت) می تواند منجر به تضاد منافع بین مدیران و سهامداران شود و چگونه هزینه های نمایندگی برای کنترل این مشکل ایجاد می شود. نظریه نمایندگی، اولین نظریه جامع در حاکمیت شرکتی محسوب می شود که بر نقش ساختارهای انگیزشی و نظارتی در کاهش هزینه های ناشی از تضاد منافع بین مدیران (نمایندگان) و سهامداران (مالکان) تمرکز دارد. در جدول زیر به خلاصه ای از مراحل شکل گیری و توسعه حاکمیت شرکتی پرداخته شده است.

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

زمان / دوره	نظریه پرداز(ان)	عامل جدید اضافه شده	اصل(های) توسعه یافته	توضیح مختصر
۱۷۷۶	آدام اسمیت (Adam Smith)	جدایی مالکیت و مدیریت	نظارت بر عملکرد مدیران	اشاره به مشکلات ناشی از جدا بودن مالکیت و مدیریت و نیاز به نظارت بر مدیران جهت حفظ منافع سهامداران.
۱۹۷۶	مایکل جنسن و ویلیام مک‌لینگ (Meckling William & Michael Jensen)	هزینه‌های نمایندگی (Agency Costs)	ایجاد مکانیزم‌های انگیزشی	معرفی نظریه نمایندگی و تأکید بر کاهش تضاد منافع بین مدیران و سهامداران از طریق انگیزش و نظارت.
دهه ۱۹۸۰	نظریه ذینفعان (Stakeholder Theory)	توجه به منافع ذینفعان غیر از سهامداران	مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR)	تأکید بر در نظر گرفتن منافع همه ذینفعان شرکت شامل کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و جامعه.
۱۹۳۷ و ۱۹۶۰	رونالد کوز (Ronald Coase)	کاهش هزینه‌های تراکنش	کارایی سازمانی و نظارت	معرفی نظریه هزینه‌های تراکنش و تأکید بر ساختارهای داخلی بهینه برای کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی در سیستم‌های حاکمیتی.
دهه ۱۹۷۰	نظریه حقوق مالکیت (Property Rights Theory)	اهمیت تخصیص حقوق مالکیت	شفافیت و حاکمیت بر پایه حقوق مالکیت	تأکید بر تخصیص صحیح حقوق مالکیت برای کنترل بهتر و حفظ منافع مالکان و کاهش تضاد منافع.
دهه ۱۹۸۰	نظریه بازار کنترل شرکت‌ها (Market for Corporate Control)	نقش بازار در کنترل مدیریت	فشار بازار و تأثیر آن بر عملکرد مدیران	بیان اینکه بازارهای مالی می‌توانند از طریق تغییر مالکیت یا فروش شرکت‌ها، مدیران را کنترل کنند و عملکرد آن‌ها را بهبود بخشند.
دهه ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰	نظریه حاکمیت شرکتی جهانی (Global Corporate Governance)	جهانی‌شدن و تأثیرات آن بر حاکمیت شرکتی	هماهنگی استانداردهای بین‌المللی	تطبیق شرکت‌ها با استانداردهای جهانی، افزایش شفافیت، پاسخگویی و رعایت اصول حاکمیت شرکتی در سطح بین‌المللی.
دهه ۲۰۰۰	نظریه اخلاق کسب‌وکار (Business Ethics Theory)	توجه به اخلاقیات و شفافیت	شفافیت و مسئولیت‌پذیری اخلاقی	تأکید بر رفتارهای اخلاقی، پاسخگویی و شفافیت در مدیریت شرکت‌ها، و اهمیت ارزش‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های شرکتی.

مدل‌های حاکمیت شرکتی

به‌طور کلی، مدل‌های حاکمیت شرکتی را می‌توان در سه دسته اصلی قرار داد:

- مدل بازار محور^۲
- مدل ذی‌نفع محور^۳
- مدل دولت محور^۴

مدل بازار محور

این مدل که به مدل آنگلو-آمریکایی^۵ نیز مشهور است تأکید زیادی بر بازارهای سرمایه به عنوان ابزار اصلی تأمین مالی شرکت‌ها دارد. سهامداران عمومی و سرمایه‌گذاران جزء نقش اصلی را در این سیستم بازی می‌کنند. در این مدل، هدف اصلی شرکت افزایش ارزش سهام سهامداران است. مدیران به سهامداران پاسخگو هستند و مهم‌ترین معیار ارزیابی عملکرد، افزایش ارزش بازار سهام است. در این مدل، ساختار هیئت مدیره به صورت تک‌لایه^۶ است. اعضای هیئت مدیره شامل مدیران اجرایی و غیر اجرایی هستند که وظیفه نظارت و تصمیم‌گیری را بر عهده دارند. شرکت‌ها در این مدل معمولاً دارای سهامداران پراکنده‌ای هستند و نظارت قوی بر مدیران از طریق قوانین بازار سرمایه و نهادهای نظارتی وجود دارد. ایالات متحده آمریکا و بریتانیا از استفاده کنندگان اصلی این مدل هستند. امکان جذب سرمایه بیشتر از بازارهای عمومی و تأکید بر شفافیت و گزارش‌دهی مالی به دلیل نظارت مستقیم بازار سرمایه بعنوان مزایا مدل و فشار زیاد برای افزایش سود کوتاه‌مدت به جای تمرکز بر اهداف بلندمدت، احتمال وقوع تعارض منافع بین مدیران و سهامداران پراکنده بعنوان معایب این مدل یاد میشود.

مدل ذی‌نفع محور

این مدل که به مدل اروپایی^۷ نیز مشهور است دارای حاکمیت چندلایه استدر مدل اروپایی، هیئت مدیره به دو بخش تقسیم می‌شود: هیئت نظارت^۸ و هیئت اجرایی^۹

هیئت نظارت، بر فعالیتهای هیئت اجرایی نظارت می‌کند و مستقیماً با سهامداران در ارتباط است. در این مدل، علاوه بر سهامداران، ذی‌نفعان دیگر مانند کارمندان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و حتی دولت نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های شرکت دارند. در مقایسه با مدل آنگلو-ساکسون، این مدل بیشتر بر اهداف بلندمدت تمرکز دارد

^۲ Market-Oriented Model

^۳ Stakeholder-Oriented Model

^۴ State-Controlled Model

^۵ Anglo-American Model

^۶ One-tier

^۷ Continental European Model

^۸ Supervisory Board

^۹ Management Board

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

و سود کوتاه‌مدت اولویت کمتری دارد. مالکیت شرکت‌ها در این مدل اغلب توسط سهامداران عمده‌ای نظیر خانواده‌ها، بانک‌ها یا شرکت‌های بزرگ صنعتی است که کنترل بیشتری بر شرکت دارند. استفاده کنندگان اصلی این مدل آلمان، فرانسه، هلند هستند. تمرکز بر پایداری بلندمدت و ثبات مالی، نظارت دقیق‌تر به دلیل وجود هیئت نظارت و مشارکت بیشتر ذی‌نفعان از مزایای این مدل است و عیب آن پیچیدگی ساختاری بیشتر و فرآیند تصمیم‌گیری کندتر به دلیل نیاز به تعامل با ذی‌نفعان مختلف، احتمال ایجاد تعارض منافع بین ذی‌نفعان مختلف می‌باشد.

مدل دولت محور

در این مدل که به الگوی کمونیستی^{۱۰} یاد میشود، دولت به‌عنوان مالک اصلی و ناظر شرکت‌ها عمل می‌کند. تمام یا بخش عمده‌ای از شرکت‌ها در مالکیت دولت هستند و تصمیمات کلیدی در سطح دولتی اتخاذ می‌شود. در این مدل، تمرکز بر بخش خصوصی وجود ندارد و سودآوری شرکت‌ها در اولویت قرار ندارد. بلکه تأمین نیازهای اقتصادی و اجتماعی کشور و حمایت از اهداف اقتصادی کلان دولت از اهمیت بالاتری برخوردار است. دولت از طریق دستگاه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی اقتصادی، شرکت‌ها را هدایت می‌کند و مدیران دولتی منصوب می‌شوند. کشورهای با سیستم‌های کمونیستی یا دولتی مانند چین (مدل ترکیبی کمونیستی-بازاری) و سابقاً شوروی از این مدل استفاده میکنند. از مزایای این مدل میتوان به تضمین اشتغال و ثبات اقتصادی برای کارمندان و جامعه، هماهنگی بین سیاست‌های دولتی و عملکرد شرکت‌ها اشاره نمود. معایب این مدل عدم انگیزه برای افزایش بهره‌وری و سودآوری، فساد اداری و عدم پاسخگویی مدیران به دلیل ضعف نظارت عمومی و شفافیت پایین است.

چالش هم‌نوایی^{۱۱}

بحران هم‌نوایی در حاکمیت شرکتی به شرایطی اشاره دارد که در آن اعضای هیئت مدیره یا مدیران اجرایی یک شرکت، به جای تصمیم‌گیری مستقل و با در نظر گرفتن منافع بلندمدت شرکت، به دلیل فشارهای جمعی یا تمایل به حفظ هماهنگی و توافق (از جمله فشار اجتماعی، هراس از اختلاف نظر، یا تمایل به حفظ وضعیت موجود)، به هم‌نوایی و پیروی از اکثریت رو می‌آورند. در چنین شرایطی، به جای ارائه دیدگاه‌ها و انتقادات سازنده، اعضا تمایل دارند از تصمیمات همکاران خود حمایت نموده و از اختلاف‌نظرها اجتناب کنند. این امر می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های نادرست و کاهش نوآوری و کیفیت مدیریت منجر شود.

ایده اصلی بحران هم‌نوایی به روانشناس مشهور آمریکایی اروینگ جانیس^{۱۲} بازمی‌گردد که مفهوم "تفکر گروهی"^{۱۳} را در دهه ۱۹۷۰ معرفی کرد. او این مفهوم را برای توضیح فرایندهای تصمیم‌گیری جمعی در سازمان‌ها

^{۱۰} Communist Model

^{۱۱} Conformity Crisis

^{۱۲} Irving Janis

^{۱۳} Groupthink

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

و گروه‌ها ارائه کرد. در تفکر گروهی، افراد تمایل دارند برای حفظ هماهنگی و جلوگیری از تنش، از ابراز نظرات مخالف یا انتقادات خودداری کنند. در زمینه حاکمیت شرکتی، این مفهوم زمانی به کار می‌رود که هیئت مدیره یا مدیران، به دلیل فشارهای اجتماعی یا منافع مشترک، از تصمیم‌گیری مستقل و انتقادی دور شده و در نتیجه کارایی و شفافیت مدیریت کاهش می‌یابد. بسیاری از اعضای هیات مدیره شرکتها همان کاری را می‌کنند که سایر انسان‌ها در شرایط مشابه انجام می‌دهند. آنها به کارهایی که اطرافیان‌شان انجام می‌دهند نگاه می‌کنند و رفتار دیگران را تقلید می‌کنند تا در گروه قرار بگیرند. این منطقی است زیرا باید به آنها اعتماد کرد تا صدای آنها هم شنیده شود. امروزه به شدت با بحران هم‌نوایی مواجه شده‌ایم. صداهایی که شنیده نمی‌شود به این دلیل است که مصلحت‌اندیشی‌ها و حفظ وضع موجود موجب شده است تا هم‌نوایی ناکارآمدکننده با شدت بالایی اتفاق بیافتد. بحران هم‌نوایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای هیئت‌مدیره به دلایل مختلف، از ارائه نظرات مخالف یا ارزیابی‌های چالش‌برانگیز خودداری می‌کنند. این موضوع در موارد زیر به وضوح دیده می‌شود:

عدم تنوع فکری در هیئت‌مدیره‌ها: وقتی اعضای هیئت‌مدیره از تجربیات، پیشینه‌ها و دیدگاه‌های مشابهی برخوردار باشند، احتمال هم‌نوایی و انطباق بیشتر می‌شود.

فرهنگ تصمیم‌گیری بسته: در برخی شرکت‌ها، فرهنگی ایجاد می‌شود که در آن مخالفت با تصمیمات اکثریت یا حتی مطرح کردن ایده‌های نوآورانه به‌عنوان تهدید تلقی می‌شود.

ریسک‌گریزی: اعضای هیئت‌مدیره ممکن است از تغییرات اساسی یا راهبردهای جدید بترسند و ترجیح دهند تصمیمات کم‌ریسک و متعارف بگیرند، حتی اگر این تصمیمات برای آینده شرکت مطلوب نباشد.

برای مقابله با این بحران، هیئت‌مدیره‌ها باید با استفاده از راهکارهایی مانند **افزایش تنوع، تشویق به پرسش‌گری، انتخاب اعضای مستقل و ارزیابی منظم عملکرد خود**، به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و کاهش هم‌نوایی کمک کنند. هیئت‌مدیره‌ها باید **فرهنگ پرسش‌گری** را تشویق کنند و از اعضا بخواهند به صورت فعال نظرات خود را بیان کنند. ایجاد فضای باز برای تبادل نظر و عدم ترس از مخالفت با جریان غالب می‌تواند به افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌ها کمک کند.

چالش قفل شدن در مسیر تصمیم‌گیری^{۱۴}

این اصطلاح نخستین بار توسط **برایان آرتور^{۱۵}** اقتصاددان برجسته، در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد. او از این مفهوم برای توضیح این موضوع استفاده کرد که چگونه رویدادهای گذشته و تصمیمات اولیه می‌توانند باعث شکل‌گیری مسیرهای خاصی شوند که تغییر آنها در آینده بسیار دشوار است. تصمیمات وابسته به مسیر^{۱۶} به شرایطی اشاره

^{۱۴} Lock-in Effect

^{۱۵} Brian Arthur

^{۱۶} Path Dependency Decisions

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

دارد که تصمیمات گذشته و وقایع پیشین، به شدت گزینه‌های فعلی و آینده را محدود می‌کند. در این وضعیت، انتخاب‌های اولیه و مسیری که قبلاً در آن گام برداشته شده است، اثرات بلندمدتی بر گزینه‌های موجود در آینده می‌گذارند. این مفهوم اغلب در زمینه‌های اقتصادی، سازمانی و حاکمیت شرکتی مورد بحث قرار می‌گیرد. وقتی سیستمی در مسیری قرار می‌گیرد، تغییر مسیر معمولاً نیازمند هزینه‌های سنگین مالی، زمانی و اجتماعی است. این امر باعث می‌شود که حتی در صورت وجود گزینه‌های بهتر، تغییر مسیر به ندرت صورت گیرد و حتی سیستم می‌تواند به نقطه‌ای برسد که تغییرات دیگر ممکن نباشد یا به شدت دشوار باشد که به این حالت "خطر قفل شدن در مسیر" می‌گوییم جاییکه تغییرات بنیادین تقریباً غیرممکن می‌شود. مسیرهای از پیش تعیین شده و تصمیمات وابسته به مسیر، نوآوری و خلاقیت را محدود می‌کنند. افراد و سازمان‌ها تمایل دارند به راه‌های آشنا و مسیرهای موجود ادامه دهند و از بررسی گزینه‌های جدید و نوآورانه خودداری کنند.

وقتی سازمان یا سیستمی به یک مسیر خاص متعهد می‌شود، انعطاف‌پذیری خود را در مواجهه با تغییرات محیطی از دست می‌دهد. این امر می‌تواند به ضررهای طولانی‌مدت منجر شود، به ویژه در شرایطی که تغییرات محیطی به سرعت رخ می‌دهند. بعنوان نمونه، یارانه‌های گسترده انرژی که از دهه‌های گذشته در ایران برقرار شده است، باعث شده تا اصلاح این سیاست و حرکت به سمت قیمت‌گذاری واقعی انرژی بسیار دشوار شود. با وجود زیان‌های مالی این یارانه‌ها، تغییر مسیر به دلیل تبعات اجتماعی و سیاسی آن (افزایش قیمت‌ها، اعتراضات مردمی و فشارهای اقتصادی) برای دولت‌ها چالش‌برانگیز است. این وضعیت به نوعی **قفل‌شدگی**^{۱۷} است زیرا در جایی قرار گرفته ایم که تغییرات اقتصادی به دلیل بازخوردهای منفی و وابستگی به تصمیمات گذشته، غیرممکن یا بسیار پرهزینه است. در شرکت‌های بورسی، قفل‌شدگی ممکن است به دلایل مختلفی و بشرح زیر رخ دهد:

ساختارهای مدیریتی محافظه‌کارانه: مدیرانی که به دلیل تجربه‌های گذشته و روابط قدرت، برای مدت طولانی در پست‌های خود باقی می‌مانند و به دلیل منافع شخصی، تغییرات و اصلاحات لازم را نادیده می‌گیرند.

سیاست‌های ناکارآمد و غیرقابل‌انعطاف: سیاست‌های قدیمی و ناکارآمد که تغییر آن‌ها به دلیل پیامدهای اجتماعی یا هزینه‌های اقتصادی، به کندی انجام می‌شود.

تمرکز قدرت در دست سهامداران عمده: سهامداران بزرگ ممکن است به حفظ منافع خود در ساختار فعلی تمایل داشته باشند و مقاومت کنند.

هیئت‌مدیره‌ها با داشتن مسئولیت‌های نظارتی و راهبری در شرکت‌ها، نقش مهمی در تغییر مسیرهای قفل‌شده و باز کردن مسیرهای جدید برای رشد و توسعه دارند. آن‌ها می‌توانند از ابزارها و استراتژی‌های مختلف برای تقویت نظام حاکمیت شرکتی و رفع قفل‌شدگی استفاده کنند. متنوع نمودن ترکیب هیات‌مدیره با پیشینه‌های متنوع (مالی، حقوقی، صنعتی و تکنولوژیک) و ارائه دیدگاه‌ها و ایده‌های جدید، تنوع جنسیتی و فکری، تعویض مدیران

^{۱۷} Lock-in Effect

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

ناکارمد، تدوین و اجرای راهبردهای تحول آفرین و خروج از انسداد فکری و تصمیم گیری از جمله موارد مهمی است که نیاز روز بازار سرمایه برای تقویت نظام حاکمیتی قلمداد میشود.

چالش هدف گذاری مسئولانه

نئولیبرالیسم بر این باور است که بازارهای آزاد و رقابت، بهترین ابزار برای تخصیص منابع و رشد اقتصادی است. در این رویکرد، شرکتها تشویق می‌شوند که به جای تمرکز بر اهداف اجتماعی و توسعه انسانی، بر سودآوری و بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها تمرکز کنند. این تغییر در اولویت‌ها منجر به افزایش تمرکز بر کوتاه‌مدت‌گرایی، کاهش هزینه‌ها به هر قیمتی، و تلاش برای افزایش قیمت سهام به عنوان شاخص اصلی موفقیت شرکتها شده است. در حدود پنجاه سال پیش و بر اساس آموزه‌های افراطی میلیتون فریدمن در مکتب نئولیبرالیسم، اعلام شد که هدف شرکتها سود و حداکثر کردن بازده سهامداران (ثروت) است. موضوعی که تقریباً در همه کتابهای مدیریت مالی عنوان شد و نسلی از مدیران اقتصادی را تربیت نمود که به هر شکل و روشی باید حداکثر کردن ثروت را هدف گذاری میکردند. دیدگاه‌های نئولیبرال به ویژه از طریق نهادهای آموزشی و اقتصادی معتبر، مانند دانشکده‌های بازرگانی در دانشگاه‌های معتبر غربی، در مدیریت شرکتها نفوذ کرده‌اند. این مؤسسات، با آموزش مدیران و ارائه مدل‌های مدیریتی بر اساس اولویت‌دهی به سودآوری و بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها، به انتشار این ایده‌ها کمک کرده‌اند. در نتیجه، مدیران شرکتها اغلب به جای تمرکز بر پایداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به دنبال حداکثر کردن سود کوتاه‌مدت برای سهامداران خود هستند. نهادهای بین‌المللی مانند صندوق بین‌المللی پول (IMF) و بانک جهانی نیز با ترویج سیاست‌های نئولیبرالی در سطح جهانی، به این تغییرات دامن زده‌اند. این نهادها با تشویق کشورها به اجرای اصلاحات اقتصادی مبتنی بر بازار آزاد، خصوصی‌سازی و کاهش نقش دولت، به‌طور غیرمستقیم شرکتها را به سمت اولویت‌دهی به سودآوری و بازدهی مالی یعنی اهداف سرمایه محور (بجای اهداف توسعه اجتماعی و مردم محور) سوق داده‌اند.

امروزه اینگونه از هدف آنقدر در اندیشه‌ها و برنامه شرکتها ریشه نموده و انحرافی رادیکال از آرمانهای بشر را بهمراه داشته که بسیاری از متفکرین بزرگ بجای جابجایی اهداف، تیشه را بر ریشه نظام لیبرالیسم می‌زنند و حتی به زعم نگارنده انحرافی رادیکال از رویکرد توسعه گرایانه به بشر تحمیل شده است. این مقدم شمردن سهامداران چگونه ما را به فراموش خانه‌ای هدایت نموده تا با الگوی ثروت آفرینی افراطی با هر نوع نظام اقتصادی مخالف با آن مخالفت کنیم؟ این الگوی اقتصادی در بازارهای امروزی به شدت ناقص بوده و ناکارآمدی آن بشر را به فکری عمیق فرو برده و مجبور شده تا نظامی را با عنوان حاکمیت شرکتی توسعه دهد تا آفتهای تصمیمات مدیران را از اکوسیستم مالی بزدايد. چرخه‌های ناقص تصمیم‌گیری اگر با اهداف غیر مسئولانه ترکیب شود خسارتهای هنگفتی را به زیست بوم بشر خواهد زد و همه ما آگاهیم که منابع بین نسلی به هیچ هزینه‌ای قابل بازگشت و قابل بازیافت نیست.

امروزه فوریت و ضرورت اهداف شرکتها از حداکثر کردن سود و ثروت تغییر کرده و شرکتها را به فکر حفظ محیط زیست، احترام به جایگاه انسانی کارکنان، استفاده ایمن و اخلاقی از داده‌ها، سرمایه‌گذاری‌های مسئولانه و پایدار

حاکمیت شرکتی : نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

که به حفظ محیط کمک میکند انداخته است. امروزه شرکتها چیزی فراتر از یک واحد اقتصادی تولید کننده ثروت هستند و خطوط فکری مدیران از اهداف بیمارگونه ثروت آفرینی (به هر قیمت و به هر کیفیت) تغییر جدی یافته و تمرکز شرکتها را از سرمایه فیزیکی و مادی به سرمایه انسانی و محیطی تغییر داده است. بوی مشمئز کننده دولتها و شرکتهایی که در جهان در حال تغییر ما با طمع سود و ثروت بر اخلاق و زیست بوم چنگ اندازی کرده اند به مشام بشر خوشایند نمی آید و جهان پیرامون ما به تغییری شگرف نیاز دارد.

پارادایم جدید حاکمیت شرکتی به خلق ارزش بلندمدت برای سهامداران به دور از جانبداری اقتصادی متمرکز شده و اهداف شکست خورده شرکتها را از ثروت آفرینی به سلامت بلندمدت و پایداری شرکتها در سیاستگذاری و مدیریت امور تجاری سوق داده و نهادهای نظارتی و جامعه مدنی را گردهم می آورد تا گزینه های جدیدی برای مدل های حاکمیت شرکتی ایجاد کند تا جاه طلبی های بشر از سود و ثروت به ظرفیت و سلامت زیست بوم بشر تغییر یابد. باید با تمام قوا تلاش کنیم تا فرایندهای حاکمیت شرکتی را از تکرار شکستهای این چینی به دور نگه داریم. خدمات هیات مدیره ها هرگز تا به این حد در جوامع بشری حائز اهمیت نبوده و دانستن نحوه انجام خدمت و رهبری مسئولانه و بدور از جانبداری مجموعه مهمی از این مهارتهاست که به شدت به بهبود مستمر نیاز دارد. امروزه داشتن یک اتاق هیات مدیره پویا و فعال در مقابل نسل هیات های مدیره های منفعل قامت افراشته است. زمانی که می بینیم جریان مبادلات و اطلاعات در بازارهای جهانی بصورت آزادانه و با سرعت بسیار فزاینده ای تحرک دارد و در شرکتهای نسل جدید موضوعاتی چون دموکراسی، حقوق انسانی و کرامت انسان ها ارج و منزلت یافته است می بینیم که با ساختارهای سنتی حاکمیت و راهبری شرکتها با آنچه در حال رخ دادن است فرسنگها فاصله خواهیم یافت. انتخاب اهداف مناسب در حاکمیت شرکتی از اهمیت بالایی برخوردار است و دلایل زیر می تواند این اهمیت را توضیح دهد:

توازن بین سودآوری و مسئولیت اجتماعی: انتخاب اهدافی که تنها بر سودآوری تمرکز دارند، ممکن است منجر به نادیده گرفتن مسئولیت های اجتماعی و محیط زیستی شود. این امر می تواند در بلندمدت به آسیب به اعتبار شرکت، از دست دادن اعتماد ذینفعان و حتی کاهش سودآوری منجر شود.

پایداری بلندمدت: اهداف شرکتها باید به گونه ای تنظیم شوند که به پایداری بلندمدت کمک کنند. تمرکز صرف بر سودآوری کوتاه مدت می تواند به کاهش سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه، نوآوری و توسعه انسانی منجر شود که در نهایت توان رقابتی شرکت را تضعیف می کند.

افزایش اعتماد و وفاداری: شرکت هایی که به اهداف گسترده تری مانند مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار توجه دارند، معمولاً اعتماد بیشتری از سوی مشتریان، کارکنان و جامعه جلب می کنند. این اعتماد می تواند به افزایش وفاداری مشتریان و کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد شرکت منجر شود.

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

مدیریت ریسک: انتخاب اهداف مناسب به شرکت‌ها کمک می‌کند تا ریسک‌های اجتماعی، محیط زیستی و حکمرانی را بهتر مدیریت کنند. شرکت‌هایی که این ریسک‌ها را نادیده می‌گیرند، ممکن است با چالش‌های قانونی، اعتراضات اجتماعی و کاهش ارزش سهام مواجه شوند.

نوآوری و رقابت‌پذیری: اهدافی که به توسعه انسانی و سرمایه‌گذاری در نوآوری توجه دارند، می‌توانند به شرکت‌ها کمک کنند تا در محیط‌های رقابتی پویا باقی بمانند و از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند.

چالش حکمرانی خوب

در دنیای امروز، با پیچیدگی و گستردگی شرکت‌ها و همچنین چالش‌های اقتصادی و اجتماعی که در سطح جهانی وجود دارد، حکمرانی خوب نقشی کلیدی در جذب سرمایه، حفظ اعتماد عمومی، و مدیریت ریسک‌های داخلی و خارجی ایفا می‌کند. حکمرانی خوب^{۱۸} نه تنها یک کلیشه یا اصطلاح رایج در ادبیات مالی و مدیریتی نیست، بلکه یک فاکتور جدی و حیاتی در مدیریت بنگاه‌های بزرگ و نهادهای مالی به شمار می‌رود. این مفهوم از دهه‌های اخیر به‌ویژه پس از بحران‌های مالی بزرگ و رسوایی‌ها و فروپاشی شرکت‌های بزرگی مثل انرون^{۱۹} و لمان برادرز^{۲۰} مورد توجه بیشتری قرار گرفته است.

مروین کینگ رییس سابق بانک مرکزی انگلستان، که بیشتر به دلیل گزارش‌های کینگ^{۲۱} در زمینه حاکمیت شرکتی شناخته می‌شود، به مفاهیم حکمرانی خوب در حوزه مدیریت و شرکت‌ها پرداخته است. او بر این باور است که حکمرانی خوب نه تنها برای دولت‌ها بلکه برای بخش خصوصی نیز اهمیت دارد و در ترویج پایداری و شفافیت در نهادها و سازمان‌ها نقش کلیدی دارد. اما بسیاری از اقتصاددانان که بر توسعه تمرکز دارند، به این مفهوم انتقاد می‌کنند. آنان معتقدند که معیارهای حکمرانی خوب گاهی اوقات بیش از حد ساده‌سازی شده و به واقعیت‌های خاص هر کشور توجه نمی‌کنند. به‌ویژه، در کشورهای در حال توسعه که فرهنگ، سیاست و اقتصاد آنها با کشورهای توسعه‌یافته متفاوت است، معیارهای جهانی حکمرانی خوب ممکن است ناکارآمد یا غیرقابل اجرا باشد. اگر بتوانیم محیطی امن را برای همه ذی‌نفعان ایجاد کنیم شانس بهتری برای رسیدن به نتایج بهتر خواهیم داشت. هیچ فرمول دقیق و مشخصی برای رسیدن به حکمرانی خوب با نتایج خوب وجود ندارد ولی بی‌اعتمادی، دشمن اتاق‌های هیات مدیره است. در اتاق‌های هیات مدیره بصورت ذاتی یک بی‌اعتمادی وجود دارد. تعادل بخشی بین اعضای که به هم بی‌اعتمادند یا کم اعتمادند بسیار مشکل است. در حقیقت هرگز جهان پیرامون ما به این صورت پیچیده نبوده است. ما با یک بحران هم‌نوایی و همدلی مواجهیم. شکاف‌های بین نسلی در کنار موضوع جنسیت و تنوع اعضای هیات مدیره به این پیچیدگی دامن زده است.

^{۱۸} Good Governance

^{۱۹} Enron

^{۲۰} Lehman Brothers

^{۲۱} King Reports

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

در سایه بحران های راهبری و اصول حاکمیت شرکتی در اتاقهای هیات مدیره، بسیاری از شرکتهای مطرح جهان با بادهای مخالفت جدی از سوی کارکنان نیز مواجه شده اند. کارمندان فیس بوک به مارک زاکربرگ نامه نوشته اند تا از او بخواهند مسئولیت دروغ های موجود در پلتفرم خود را بپذیرد. کارمندان شرکت آمازون، جف بزوس را تحت فشار گذاشته اند تا جاه طلبی های مورد نظر برای تغییرات جوی را مد نظر قرار دهد. اگر هیات مدیره ارتباطی با کارمندان و کارگران نداشته باشند این تغییرات با اهمیت را درک نخواهد کرد.

از طرفی وظیفه امانتداری هیات مدیره با بحران هایی مانند بحران انطباق^{۲۲} و بحران عدالت در هم آمیخته است. خیلی از اعضای هیات مدیره که استقلال هم دارند به دلیلی عدم شناخت کافی، به زودی به مقلدین دیگران تبدیل میشوند چرا که به دلیل تازگی و بیگانگی با مسایل، چاره ای جز هم‌رنگ جماعت شدن ندارند. سوال کلیدی این است که چطور میتوانیم هیات مدیره ها را موثر تر کنیم و اقدامات عملیاتی تر انجام دهیم.

بیشتر هیئت مدیره ها، به ویژه در خدمات مالی و صنایع مهم، در انبوهی از کاغذها دفن شده اند که هیچ ظرفیت انسانی برای هضم همه آنها وجود ندارد. یعنی هیچ فضایی برای تفکر نوآورانه، دوراندیشانه و نگرانی هایی که مردم دارند برای این نوع بشر وجود ندارد. بسیاری از شرکتهای بزرگ جهانی بعد از جلسات تصمیم گیری هیات مدیره، جلسات مکمل اجرایی و اقدام تنظیم میکنند که بسیار موثر است. اگر فضای ارتباطی با بدنه اجرایی کشور قطع باشد چگونه میتوانیم مسائل را بشناسیم و حل و فصل کنیم. ما با پدیده کاهش اعتماد در جامعه کارگری مواجهیم و این اعتماد تقریباً دارد رو به زوال میرود. یکی از تکان دهنده ترین ارقام در کسب و کار در مورد مشارکت کارکنان است. بر اساس تحقیقات موسسه گالوپ حدود ۸۵ درصد از مردم در سراسر جهان میگویند که کارمندان یا درگیر کار نیستند یا بصورت ملموسی در محل کار خود رها شده اند. چه کسی از این نوع نرخ فعالیت خوشحال است؟ تقریباً هیچ کارفرمایی حاضر نیست کارخانه ای بسازد و خوشحال باشد که با ۱۵ تا ۳۰ درصد ظرفیت کار کند.

چالش استقلال: مأموریت‌های غیرممکن

اعضای غیرموظف^{۲۳} در هیئت مدیره شرکتها باید بعنوان افراد اقلیت مستقل، نقشهای بسیار مهمی در حاکمیت شرکتی ایفا می کنند اما آیا وظیفه اصلی این اعضا که نظارت و کنترل بر تصمیمات مدیریتی و اطمینان از اجرای صحیح سیاستها و استراتژیهای شرکت است قابل دستیابی است؟ آیا واقعاً آنها میتوانند از استقلال کافی برخوردار باشند تا بتوانند به طور مؤثر از منافع سهامداران و دیگر ذینفعان حمایت کنند؟

آنتونیو گرامشی^{۲۴} فیلسوف و نظریه پرداز مارکسیست ایتالیایی توسعه نظریه هژمونیک^{۲۵} را در زمینه های اجتماعی و سیاسی در کارنامه خود دارد که به ماموریت غیرممکن گروههای خارج از کنترلگرا اقتدار اشاره ای عمیق دارد. نظریه هژمونیک بر این اصل استوار است که در بسیاری از شرکتها، قدرت واقعی و کنترل در دست

^{۲۲} the crisis of conformity

^{۲۳} Non-Executive Directors

^{۲۴} Antonio Gramsci

^{۲۵} Hegemonic Theory

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

یک گروه خاص یا طبقه‌ای از افراد قرار دارد. این گروه می‌تواند شامل مدیران ارشد، سهامداران بزرگ، یا حتی نخبگان اقتصادی و سیاسی باشد که از قدرت خود برای حفظ و تقویت منافع خود استفاده می‌کنند. این گروه غالباً نه تنها از ابزارهای قانونی (مانند ساختارهای مالکیت و قوانین شرکتی) بلکه از ابزارهای فرهنگی و اجتماعی (مانند ایدئولوژی‌ها و هنجارها) برای حفظ قدرت خود استفاده می‌کند. آن‌ها از این ابزارها برای مشروعیت‌بخشی به تسلط خود و حفظ وضع موجود بهره می‌گیرند. گروه‌های دیگر که از قدرت کمتری برخوردارند، ممکن است با وضعیت موجود مخالف باشند و تلاش کنند که توزیع قدرت را تغییر دهند، اما اغلب با موانع جدی از سوی گروه غالب مواجه می‌شوند. براساس این نظریه، اصلاحات در حاکمیت شرکتی باید شامل تغییر در ساختارهای قدرت و افزایش مشارکت گروه‌های کمتر نمایندگی شده باشد تا بتوان به توزیع عادلانه‌تر قدرت دست یافت.

در حقیقت، مأموریت اعضای غیرموظف هیات مدیره برای دستیابی به حاکمیت شرکتی خوب، چالش‌های جدی و گاه غیرممکنی ایجاد می‌کند که به سه دسته زیر قابل تقسیم است:

چالش استقلال: اعضای غیرموظف اغلب از نظر قانونی موظف‌اند مستقل باشند، اما در عمل، آن‌ها ممکن است تحت تأثیر مدیران ارشد یا سهامداران عمده قرار گیرند. این وابستگی‌ها می‌تواند قدرت واقعی آن‌ها را برای انجام وظایف نظارتی کاهش دهد و باعث شود که نتوانند به درستی از منافع عمومی شرکت و سهامداران خرد دفاع کنند.

دسترسی محدود به اطلاعات: یکی دیگر از موانع برای اعضای غیرموظف، دسترسی محدود به اطلاعات و داده‌های حساس شرکت است. مدیران اجرایی که کنترل روزانه شرکت را در دست دارند، اغلب از اطلاعات بیشتری برخوردارند و ممکن است اطلاعات را به گونه‌ای انتخابی یا تحریف‌شده در اختیار اعضای غیرموظف قرار دهند. این عدم دسترسی کافی به اطلاعات، نظارت مؤثر را به شدت تضعیف می‌کند.

فشارهای اقتصادی و اجتماعی: اعضای غیرموظف ممکن است تحت فشارهای اجتماعی یا اقتصادی قرار گیرند، به ویژه در شرکت‌های بزرگ که سهامداران عمده یا نخبگان اقتصادی نفوذ زیادی دارند. این فشارها می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌هایی شود که به جای حفظ منافع بلندمدت شرکت، منافع کوتاه‌مدت و شخصی را در اولویت قرار دهد.

چالش پوپولیسم

نقش پوپولیسم در زوال حاکمیت شرکتی به‌ویژه زمانی که سیاست‌های پوپولیستی با تصمیمات اقتصادی و مدیریتی همراه می‌شود، می‌تواند به تضعیف اصول اساسی حاکمیت شرکتی منجر شود. پوپولیسم به‌عنوان یک جنبش سیاسی که معمولاً به جذابیت عاطفی و وعده‌های عوام‌فریبانه متکی است، می‌تواند پیامدهای مخربی برای شفافیت، پاسخگویی، و کارایی سیستم‌های حاکمیت شرکتی داشته باشد. این پیامدها در سطح نظری و عملی

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

قابل بررسی هستند. مدیران پوپولیست در فعالیتهای اقتصادی ویژگیهای خاصی دارند که عملکرد و تصمیم‌گیری‌های آنها معمولاً با هدف جلب رضایت عمومی و تقویت حمایت کوتاه‌مدت از آنها صورت می‌گیرد. این مدیران اغلب از سیاست‌ها و روش‌هایی استفاده می‌کنند که در ظاهر به نفع مردم یا کارگران است، اما در بلندمدت می‌تواند به زوال و ضعف نظام اقتصادی منجر شود. در زیر ویژگی‌های کلیدی مدیران پوپولیست و چگونگی تأثیر آنها بر زوال حاکمیت شرکتی و نهایتاً نظام اقتصادی شرح داده شده است:

۱- توجه به منافع کوتاه‌مدت به جای برنامه‌ریزی بلندمدت

مدیران پوپولیست تمایل دارند که بر اقدامات و سیاست‌هایی تمرکز کنند که نتایج سریع و قابل مشاهده برای مخاطبان عمومی یا کارکنان شرکت به همراه داشته باشد. این سیاست‌ها شامل افزایش ناگهانی حقوق و مزایا، ارائه خدمات و تسهیلات اضافی به کارکنان یا کاهش قیمت محصولات بدون در نظر گرفتن تأثیرات اقتصادی آنها در بلندمدت است. این رویکرد باعث می‌شود که منابع مالی شرکت یا سازمان به‌طور غیرمسئولانه مصرف شود و در نتیجه سرمایه‌گذاری در بخش‌های کلیدی و زیرساخت‌های بلندمدت نادیده گرفته شود. در نهایت، کاهش نقدینگی و توانایی مالی شرکت یا اقتصاد کلان، رشد اقتصادی را تضعیف می‌کند و به بحران‌های اقتصادی منجر می‌شود.

۲- اتکا به شعارهای عوام‌پسند و بدون مبنای علمی

یکی از ویژگی‌های بارز مدیران پوپولیست استفاده از شعارها و وعده‌های عوام‌پسند است که به‌طور معمول بدون مبنای علمی یا اقتصادی هستند. این مدیران اغلب به‌جای تصمیم‌گیری بر اساس داده‌های اقتصادی و تحلیل‌های دقیق، به احساسات عمومی و نیازهای فوری پاسخ می‌دهند. تصمیم‌گیری بر اساس شعارها و وعده‌های غیرعلمی می‌تواند منجر به سیاست‌های مدیریتی نادرستی شود که در نهایت به افزایش بدهی‌ها، انحطاط و بی‌انضباطی مالی و کاهش اعتماد سرمایه‌گذاران منجر می‌شود. علاوه بر این، این رویکرد به تخریب اعتماد عمومی نسبت به نهادهای اقتصادی و مدیریت‌های حرفه‌ای می‌انجامد.

۳- عدم شفافیت در تصمیم‌گیری و مدیریت

مدیران پوپولیست معمولاً تمایل به حفظ قدرت و نفوذ خود دارند و به‌دلیل همین موضوع، شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و گزارش‌دهی را کاهش می‌دهند. این نوع مدیریت منجر به افزایش فساد و کاهش نظارت‌های قانونی می‌شود. عدم شفافیت در مدیریت و فساد می‌تواند به کاهش بهره‌وری، هدررفت منابع، و کاهش اعتماد عمومی به بازارهای مالی و اقتصادی منجر شود. فساد و سوءاستفاده از منابع اقتصادی به‌طور مستقیم رشد شرکتها را کند کرده و رقابت‌پذیری در بازارهای داخلی و بین‌المللی را کاهش می‌دهد.

۴- تمرکز بر نفع گروه‌های خاص و نادیده گرفتن منافع جمعی

مدیران پوپولیست اغلب تمایل دارند که به جای توجه به منافع کل ذی‌نفعان، بر نفع یک گروه خاص (مانند کارکنان، کارگران یا بخشی از مصرف‌کنندگان) تمرکز کنند. این امر ممکن است با ارائه یارانه‌های غیرواقعی یا افزایش بی‌رویه هزینه‌های رفاهی صورت گیرد. تمرکز بر منافع یک گروه خاص به نادیده گرفتن منافع سایر ذی‌نفعان و عدم تعادل در تخصیص منابع منجر می‌شود. این رویکرد به کاهش عدالت اقتصادی و افزایش نارضایتی اجتماعی منجر شده و باعث کاهش بهره‌وری و افزایش بی‌ثباتی در نظام اقتصادی می‌شود.

۵- اتخاذ سیاست‌های حمایتی موقتی و غیربنیادین

مدیران پوپولیست تمایل دارند که به جای اصلاحات ساختاری و بنیادی، از سیاست‌های حمایتی کوتاه‌مدت استفاده کنند. این سیاست‌ها ممکن است شامل کنترل قیمت‌ها، افزایش دستمزدها، یا توزیع منابع مالی به صورت موقتی باشد.

این نوع سیاست‌ها معمولاً برای مدت زمان کوتاهی نتایج مثبتی به همراه دارند، اما در بلندمدت به ناپایداری اقتصادی منجر می‌شوند. کنترل مصنوعی قیمت‌ها می‌تواند به کمبود کالا و افزایش فساد منجر شود، همچنین سیاست‌های افزایش دستمزد بدون افزایش بهره‌وری باعث تورم می‌شود.

۶- ایجاد فضای بی‌ثبات و ناپایدار در بازار

مدیران پوپولیست با اتخاذ تصمیمات ناگهانی و غیرمنتظره ممکن است فضای بازار را بی‌ثبات کنند. این عدم قطعیت در سیاست‌ها می‌تواند سرمایه‌گذاران را از ورود به بازار منصرف کند و رشد اقتصادی را کاهش دهد. فضای بی‌ثبات و ناامن در بازار به خروج سرمایه و کاهش سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی منجر می‌شود. همچنین، عدم پیش‌بینی‌پذیری در سیاست‌های اقتصادی باعث افزایش هزینه‌ها برای کسب و کارها و در نهایت کاهش اشتغال و تولید می‌شود.

۷- تأکید بر دخالت‌های دولتی و کاهش رقابت‌پذیری

مدیران پوپولیست اغلب بر دخالت گسترده دولت در امور اقتصادی تأکید دارند و تمایل دارند که بازارهای رقابتی را تحت کنترل دولت درآورند. دخالت‌های دولتی بیش از حد و کاهش رقابت‌پذیری باعث کاهش نوآوری، کاهش بهره‌وری، و کند شدن رشد اقتصادی می‌شود. اقتصادهایی که توسط دولت‌های پوپولیستی کنترل می‌شوند، معمولاً با فساد گسترده و ناکارآمدی‌های سیستماتیک مواجه می‌شوند.

چالش تعارض منافع

تعارض منافع زمانی رخ می‌دهد که افراد یا شرکتها در موقعیت‌هایی قرار بگیرند که منافع شخصی یا شرکتی آنها ممکن است با منافع عمومی یا مسئولیت‌های حرفه‌ای آنها در تعارض باشد. برای مدیریت این تعارضات، کشورهای مختلف از مجموعه‌ای از قوانین، مقررات، و سیاست‌ها استفاده می‌کنند. قانون تجارت ایران به نحوی به مدیریت تعارض منافع در شرکت‌ها، هیئت مدیره و سهامداران در ماده ۱۲۹ و ماده ۱۳۴ قانون تجارت اشاره دارد. **ماده ۱۲۹ قانون تجارت** درباره معاملات مدیران با شرکت‌ها صحبت می‌کند و اشاره دارد که اگر اعضای هیئت مدیره با شرکت معامله‌ای انجام دهند، باید مجوز قبلی از هیئت مدیره بگیرند و این معامله باید به اطلاع سهامداران برسد. عدم رعایت این شرط، معامله را قابل ابطال می‌کند. **در ماده ۱۳۴ قانون تجارت** نیز تأکید شده است که مدیران و نمایندگان شرکت نمی‌توانند بدون اجازه مجمع عمومی در معاملاتی که با شرکت دارند، وارد شوند. هدف از این ماده جلوگیری از سوءاستفاده مدیران از موقعیت‌های شغلی و ایجاد تعارض منافع است.

مطابق تبصره ۳ ماده ۳ دستورالعمل حاکمیت شرکتی نیز، هیات مدیره، مدیرعامل و مدیران ارشد باید به هنگام اخذ هرگونه تصمیم برای ناشر، با حداکثر حسن نیت منافع تمامی سهامداران از جمله سهامداران اقلیت را بصورت یکسان در نظر گیرند و نمیتوانند منفعت برخی سهامداران، از جمله سهامدار/سهامدارانی که ایشان را بصورت مستقیم یا غیرمستقیم، به نمایندگی در هیات مدیره منصوب کرده است، بر منافع ناشر ترجیح دهند.

مطابق ماده ۷ دستورالعمل حاکمیت شرکتی معاملات با اشخاص وابسته باید به شکلی تایید و اجرا شود که از کنترل مناسب تضاد منافع و متعارف و منصفانه بودن معامله اطمینان حاصل شود و از منافع شرکت و سهامداران حفاظت کند. تضاد منافع در معاملات با اشخاص وابسته باید توسط هیات مدیره به نحو مناسب نظارت و افشا شود و هر یک از مدیران اصلی باید داشتن منافع بااهمیت به شکل مستقیم یا غیرمستقیم یا به نمایندگی از طرف اشخاص ثالث، در یک معامله یا موضوع تاثیرگذار بر شرکت را نزد هیات مدیره افشا کنند. برخی از اقداماتی که کشورها برای حل تعارض منافع انجام داده‌اند عبارتند از:

۱- ایجاد قوانین و مقررات بازدارنده

بسیاری از کشورها، قوانینی را برای الزام مسئولان دولتی و مقامات عمومی به افشای دارایی‌ها و منافع مالی خود تصویب کرده‌اند. این قوانین معمولاً شامل ثبت دارایی‌ها، منافع مالی و هرگونه منافع مربوط به فعالیت‌های بیرونی است. در آمریکا، قانون اخلاق در دولت^{۲۶} سال ۱۹۷۸ به تصویب رسید که به موجب آن مقامات دولتی باید دارایی‌ها و فعالیت‌های مالی خود را اعلام کنند.

^{۲۶} Ethics in Government Act

۲- تأسیس نهادهای نظارتی و ضد فساد

بسیاری از کشورها نهادهای مستقل ضد فساد و نظارتی برای نظارت بر تعارض منافع تأسیس کرده‌اند. این نهادها معمولاً مسئول رسیدگی به شکایات، بررسی‌های منظم و ارائه گزارش‌های عمومی هستند. برای مثال: "Transparency International" یک نهاد جهانی است که در بسیاری از کشورها برای مقابله با فساد و تعارض منافع فعالیت می‌کند.

۳- تدوین و اجرای کدهای اخلاقی

برخی از کشورها کدهای اخلاقی برای کارکنان دولتی و خصوصی تدوین کرده‌اند که در آن‌ها چگونگی برخورد با تعارض منافع توضیح داده می‌شود. این کدها شامل مقرراتی درباره رفتار مسئولانه، جلوگیری از فساد و حفظ شفافیت است. مثال: در استرالیا، کدهای اخلاقی برای مقامات دولتی وجود دارد که الزام می‌کند منافع شخصی خود را اعلام کنند و در صورت تعارض از تصمیم‌گیری خودداری کنند.

۴- آموزش و آگاهی‌رسانی

آموزش‌های مداوم درباره تعارض منافع و اهمیت جلوگیری از آن به مقامات دولتی، کارمندان عمومی و مدیران بخش خصوصی ارائه می‌شود. هدف این آموزش‌ها افزایش آگاهی و مهارت در مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع است. در بسیاری از کشورهای اروپایی، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی درباره قوانین ضد تعارض منافع برگزار می‌شود.

۵- محدودیت‌های پس از خروج از خدمت^{۲۷}

برخی کشورها قوانینی دارند که به موجب آن مقامات دولتی پس از ترک مقام خود به مدت مشخصی نمی‌توانند در بخش خصوصی فعالیت کنند، به خصوص در زمینه‌هایی که می‌تواند تعارض منافع ایجاد کند. در کانادا، قانون ممنوعیت فعالیت‌های تجاری پس از خدمت برای مقامات دولتی برقرار است که به مدت دو سال پس از ترک مقام اعمال می‌شود.

۶- مدیریت دارایی‌ها^{۲۸}

^{۲۷} Post-employment restrictions

^{۲۸} Blind Trusts

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

برخی از کشورها به مسئولان عالی‌رتبه اجازه می‌دهند دارایی‌های خود را در یک صندوق مدیریتی^{۲۹} قرار دهند تا از تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر منافع شخصی جلوگیری شود. در این حالت، مسئولان هیچ اطلاعی از نحوه مدیریت دارایی‌هایشان ندارند و کنترل مستقیم آن‌ها را از دست می‌دهند. در برخی کشورها مثل آمریکا، این روش برای رؤسای جمهور و برخی مقامات عالی‌رتبه استفاده می‌شود. این اقدامات می‌توانند به کاهش تعارض منافع و ارتقاء شفافیت در فعالیت‌های دولتی و خصوصی کمک کنند. البته اثربخشی این تدابیر به اجرای دقیق و پیگیری مستمر بستگی دارد.

آهنگ کلام مدیران بالادستی^{۳۰}

آهنگ کلام مدیران بالادستی یا به عبارتی فضای کلامی اخلاق مدیران ارشد^{۳۱} اصطلاحی است که از حوزه حسابداری و حسابرسی برای توصیف جو اخلاقی کلی یک سازمان توسط هیئت مدیره، مدیران بالادستی، کمیته‌های حاکمیتی و در بیان کلی از مدیریت ارشد استفاده می‌شود. کارشناسان اخلاق کسب و کار معتقدند که لحن خوب در مدیران بالادستی به جلوگیری از کلاهبرداری و اقدامات غیراخلاقی کمک می‌کند و مصداق ضرب‌المثل قدیمی "ماهی از سر به پایین می‌پوسد" به صورت بیان شرایط وخامت آمیز مدیران غیر اخلاقی در سطوح بالادستی اشاره دارد. این واژه را میتوان مترادف با ادب و حسن اخلاق مدیریت ارشد نیز نامید. عبارتی که برای تعریف رهبران و تعهد مدیریت به صراحت، صداقت، روراستی و رفتار اخلاقی استفاده می‌کند. این یکپارچگی بر نحوه رفتار کارکنان، سهامداران و ذینفعان شرکت نیز اثر بسیار تعیین کننده ای دارد. مدیران ارشد با رفتار و تصمیمات خود، قالبی را برای فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان تعیین می‌کنند به عنوان مثال، تیم مدیریتی که کنترل‌های داخلی را نادیده می‌گیرند این امکان را فراهم میکنند که مدیران میانی هم اقدامات غیر متعریفی مانند ثبت بیش از حد دارایی‌ها در ترازنامه، عدم تطبیق دفتر کل یا انطباق با سیاست‌های کلان شرکت را داشته باشند. کارکنان، با مشاهده اینکه مدیریت از سیاست‌ها یا کنترل‌های داخلی تبعیت نمی‌کند، احتمالاً تمایل به تقلید از رفتار آنان خواهد کرد این پدیده منجر به ایجاد سازمانی می‌شود که بیشتر مستعد درگیر شدن در فعالیت‌های متقلبانه است بنابراین، آهنگ کلامی و فضای اخلاقی مدیران ارشد در فرهنگ و ارزش‌های شرکت آثار مضاعفی خواهد داشت. کارشناسان می‌گویند که مدیران با گویش کلامی نامناسب اکثراً کلاهبرداری‌های مالی مدرن را نیز به همراه می‌آورند. لحن ضعیف در راس سازمان شامل بی‌اعتنایی به کنترل‌های داخلی، تأکید بیش از حد بر سود به زیان اخلاق، اعتقاد به عدم پیروی از قانون برای رفتارهای غیر اخلاقی، انتقال منافع به تعداد محدودی از ذینفعان، سرزنش زیاد کارکنان و مدیران و ایجاد فضای اتهام زنی، داشتن قضاوت‌های مبهم و غیر منطقی به دلیل تضادهای شدید منافع و درک نادرست و عدم پایبندی به انتظارات عمومی از آنچه که رفتار اخلاقی برای مدیران اجرایی میتوان متصور بود قلمداد میشود. بطور کلی میتوان گویش مدیران و فضای اخلاقی آنها را به دسته‌های دستوری، تفویضی، مربی‌گونه و مشارکتی تقسیم بندی کرد که هر یک دارای معایب و محاسنی در راهبری و حاکمیت شرکتی بشرح زیر است.

^{۲۹} Blind Trust

^{۳۰} Tone at the Top

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

نوع مدیریت	شرح	شیوه گفتار	نوع رفتار	آهنگ گفتمان	مزایا	معایب
دستوری و متمرکز (Directive Leadership)	تصمیم‌گیری‌ها به صورت مرکزی در رده‌های بالای سازمان انجام می‌شود و به سطوح پایین ابلاغ می‌شود.	مقتدرانه، قاطع	کنترل‌کننده و دستوردهنده	یکنواخت، سریع و مستقیم	- تصمیم‌گیری سریع‌تر - کنترل و هماهنگی بیشتر در سازمان	- عدم انعطاف‌پذیری - نادیده گرفتن نیازها و شرایط واحدهای عملیاتی در سطوح پایین‌تر
تفویضی (Delegative Leadership)	سطوح مختلف سازمانی در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند و تصمیمات به صورت غیرمتمرکز توزیع می‌شود.	محترمانه، تشویقی	حمایتی و انگیزشی	ملاپیم‌تر، باز و تشویق به گفت‌وگو	- انعطاف‌پذیری بیشتر - تشویق نوآوری و خلاقیت در سطوح مختلف سازمان	- احتمال عدم هماهنگی میان بخش‌ها - کاهش کنترل مرکزی
مربی گونه (Supportive Leadership and Coaching)	مدیران بالا با تمرکز بر هدایت و آموزش، تصمیمات را به عنوان فرصت‌های آموزشی استفاده می‌کنند.	تشویق‌آمیز و الهام‌بخش	راهنمایی و پشتیبانی	ملاپیم، حمایتی و آموزنده	- بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان - تشویق به رشد و پیشرفت	- زمان‌بر بودن این روش - احتمال کاهش بهره‌وری کوتاه‌مدت در مقابل بهبود بلندمدت
مشارکتی (Directive Leadership)	تصمیم‌گیری با مشارکت فعال تمامی سطوح سازمانی صورت می‌گیرد و نظرات کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد.	گفت‌وگو محور و دموکراتیک	همکارانه و با همفکری	تعاملی، با تاکید بر تبادل ایده‌ها	- افزایش انگیزه و تعهد کارکنان - بهبود کیفیت تصمیمات با توجه به دیدگاه‌های متنوع	- فرآیند زمان‌بر - احتمال برخورد نظرات و تعویق در تصمیم‌گیری

به عقیده سینتیا شو من^{۳۱} که کتاب مشهوری در اخلاق کسب و کار دارد: اخلاق می‌تواند اعتماد بسازد؛ می‌تواند محیط‌های کاری دلپذیر و مولدی را ایجاد کند که با سطح بالایی از انصاف، احترام، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی تعیین می‌شوند؛ می‌تواند روابط سالم با ذینفعان داخلی و خارجی ایجاد کند؛ می‌تواند سازمان را به عنوان یک کارفرمای منتخب قرار دهد، بهترین استعدادها را جذب و نگه میدارد؛ می‌تواند اعتبار و ارزش برند سازمان را تقویت کند؛ می‌تواند اعتماد مشتریان و سرمایه‌گذاران را به شدت افزایش دهد؛ و یک عامل تمایز کلیدی است که به سازمان‌های اخلاق‌مدار بعنوان منبعی منحصربه‌فرد از مزیت رقابتی قلمداد میشود.

^{۳۱} Cynthia Schoeman

سایر چالشها و عوامل شکست پیاده سازی حاکمیت شرکتی

بطور خلاصه حاکمیت شرکتی در ایران به دلیل مجموعه‌ای از عوامل ساختاری، قانونی، و فرهنگی با چالش‌های متعددی روبروست، به ویژه در شرکت‌های دولتی که در بازار سهام حضور دارند. این مشکلات باعث شده‌اند که اجرای اصول حاکمیت شرکتی در این شرکت‌ها دشوار باشد. برخی از مهم‌ترین عوامل چالش آفرین به شرح زیر هستند:

۱- دخالت دولت و کمبود استقلال مدیریتی

در بسیاری از شرکت‌های دولتی، دولت نقش عمده‌ای در تعیین ترکیب مدیریت و سیاست‌گذاری‌ها دارد. این دخالت‌ها اغلب به سیاست‌های کوتاه‌مدت و غیر حرفه‌ای منجر می‌شود و مانع از تصمیم‌گیری‌های مستقل و کارآمد می‌شود. مدیریت این شرکت‌ها به دلیل وابستگی به دولت، اغلب به جای تمرکز بر افزایش بهره‌وری و بازدهی شرکت، تحت تأثیر اهداف و منافع سیاسی قرار می‌گیرند.

۲- ساختار مالکیت پیچیده

در ایران، بسیاری از شرکت‌های فعال در بازار سهام تحت مالکیت‌های پیچیده‌ای هستند که ممکن است شامل سازمان‌ها و نهادهای دولتی و شبه‌دولتی مانند صندوق‌های بازنشستگی یا بنیادها باشد. این ساختارهای مالکیت، شفافیت و پاسخگویی را کاهش می‌دهد و مانع از پیاده‌سازی مؤثر اصول حاکمیت شرکتی می‌شود. تمرکز مالکیت در دست دولت یا نهادهای وابسته به آن، کنترل سرمایه‌گذاران اقلیت (خرد) را محدود می‌کند و باعث ایجاد تضاد منافع بین دولت و سهامداران خصوصی می‌شود.

۳- فرهنگ سازمانی غیر حرفه‌ای

فرهنگ سازمانی در شرکت‌های دولتی ایران اغلب غیر حرفه‌ای و مبتنی بر روابط سیاسی است. انتصاب‌های سیاسی به جای انتصاب‌های مبتنی بر شایستگی، به مدیریت ناکارآمد منجر می‌شود و حاکمیت شرکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیران دولتی ممکن است انگیزه کافی برای بهبود عملکرد شرکت نداشته باشند، زیرا موقعیت‌های آنها به میزان موفقیت شرکت وابسته نیست بلکه به روابط سیاسی و دولتی مرتبط است.

۴- ضعف در سیستم‌های قانونی و حقوقی

سیستم‌های قانونی و حقوقی ایران در حمایت از حقوق سهامداران و اجرای دقیق اصول حاکمیت شرکتی دارای ضعف‌های عمده‌ای است. نبود قوانین مؤثر برای محافظت از حقوق سهامداران خرد و نبود نظارت قانونی مناسب باعث شده است که شرکت‌های دولتی به راحتی از اصول حاکمیت شرکتی سرپیچی کنند. همچنین، قوانین موجود به طور کامل اجرایی نمی‌شوند و نهادهای نظارتی نیز از کارآمدی لازم برخوردار نیستند.

۵- تعارض منافع و فساد

در بسیاری از موارد، مدیران شرکت‌های دولتی در موقعیت‌های تعارض منافع قرار دارند و ممکن است از منابع شرکت برای منافع شخصی یا سیاسی استفاده کنند. این وضعیت باعث می‌شود که حاکمیت شرکتی به خوبی اجرا نشود و منافع عمومی قربانی منافع خاص شود. فساد گسترده در بخش‌های دولتی نیز یک مانع بزرگ برای اجرای موفق حاکمیت شرکتی است.

توصیه‌ها

برای کاهش بحران‌های حاکمیت شرکتی در ایران، به‌ویژه در شرکت‌های دولتی و بازار سهام، می‌توان مجموعه‌ای از توصیه‌های سیاستی، ساختاری، و فرهنگی را ارائه داد. این توصیه‌ها می‌توانند به تدریج به بهبود عملکرد شرکت‌ها و ایجاد اعتماد بیشتر در بازار کمک کنند. در ادامه برخی از مهم‌ترین توصیه‌های قابل اجرا برای بهبود فضای حمایت شرکتی آمده است:

- ۱- افزایش استقلال مدیریتی و کاهش دخالت دولت با خصوصی‌سازی واقعی و مؤثر و کاهش تصدی‌گری دولت
- ۲- بهبود ساختارهای مالکیتی از طریق افزایش تنوع و پراکندگی مالکیت با تقویت مشارکت سهامداران غیر دولتی
- ۳- افزایش شفافیت و تقویت سیستم حسابرسی با استفاده از دانش نوین و ابزارهای دیجیتال
- ۴- تقویت فرهنگ سازمانی حرفه‌ای با انتخاب مدیران بر اساس شایستگی به‌مراه افزایش آموزش و آگاهی مدیران و کارکنان
- ۵- تقویت سیستم‌های قانونی و نظارتی و اجرای قوی‌تر مقررات و دستورالعمل‌های مربوطه
- ۶- کاهش تعارض منافع و اجرای برنامه‌های مبارزه با فساد با بکارگیری برنامه مشابه سایر کشورهای توسعه یافته
- ۷- افزایش تعاملات بین‌المللی و استفاده از تجربیات جهانی
- ۸- هماهنگی با استانداردهای بین‌المللی و همکاری‌های با نهادهای موفق پیاده‌کننده حاکمیت شرکتی در سطح بین‌المللی
- ۹- بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی و ابزارهایی مانند سیستم‌های گزارش‌دهی الکترونیکی، پایگاه‌های داده مرکزی برای ثبت اطلاعات شرکت‌ها، و استفاده از بلاک‌چین برای نظارت بر فرآیندهای مالی و مدیریتی

از طرفی اجرای مؤثر حاکمیت شرکتی نیازمند ایجاد و تقویت زیرساخت‌های مختلفی است که بتوانند شفافیت، پاسخگویی، و مسئولیت‌پذیری را در شرکت‌ها تضمین کنند. این زیرساخت‌ها به سه دسته اصلی **قانونی و نظارتی**، **اقتصادی و نهادی**، و **فرهنگی و آموزشی** تقسیم می‌شوند. هر کدام از این زیرساخت‌ها برای ایجاد محیطی که در آن اصول حاکمیت شرکتی به‌درستی اجرا شود، ضروری هستند.

۱- زیرساخت‌های قانونی و نظارتی

حاکمیت شرکتی: نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

قوانین و مقررات شفاف و جامع: ایجاد و اجرای قوانینی که حقوق سهامداران و دیگر ذی‌نفعان را تضمین کند. این قوانین باید شفاف و قابل اجرا باشند و ضمانت اجرای محکمی داشته باشند. بعنوان مثال قوانین مربوط به افشای اطلاعات مالی، قوانین ضد فساد، و قوانین مربوط به تضاد منافع میتواند کمک به اجرای بهتر اصول حاکمیت شرکتی نماید.

نهادهای نظارتی مستقل و قوی: وجود سازمان‌ها و نهادهایی که وظیفه نظارت بر اجرای صحیح قوانین و مقررات حاکمیت شرکتی را داشته باشند. این نهادها باید مستقل باشند و توانایی اجرای قوانین را داشته باشند. بعنوان مثال سازمان بورس اوراق بهادار بعنوان سازمان نظارت کننده مالی و مسئول پیاده سازی حاکمیت شرکتی باید اختیارات و توانایی لازم برای اجرای آنرا داشته باشد. یک نمونه متداول روش انتصاب مدیرانی است که صلاحیت فنی و اجرایی لازم برای عضویت در هیات مدیره ها را ندارند و با فشار توسط مقامات بالادستی به کرسی هیات مدیره ها منصوب میشوند. اگر سازمان بصورت آزادانه و مسئولانه اقدام کند این نقصان برطرف میشود.

سیستم حقوقی و قضایی کارآمد: سیستم حقوقی قوی و کارآمد که در صورت بروز اختلافات یا نقض قوانین، بتواند به سرعت و به‌طور عادلانه به این مسائل رسیدگی کند.

۲- زیرساخت‌های اقتصادی و نهادی

شفافیت مالی: شرکت‌ها باید سیستم‌های حسابداری و گزارشگری مالی شفاف و استاندارد داشته باشند تا ذی‌نفعان بتوانند به اطلاعات درست و به‌موقع دسترسی داشته باشند. مثلاً استفاده از استانداردهای بین‌المللی حسابداری و گزارشگری مالی^{۳۲} میتواند بسیار موثر واقع شود.

نقش فعال سهامداران: سهامداران، به‌ویژه سهامداران نهادی، باید به‌طور فعال در تصمیم‌گیری‌های شرکت‌ها مشارکت کنند و به نظارت بر عملکرد مدیران و هیئت‌مدیره بپردازند.

هیئت‌مدیره مستقل و متخصص: وجود هیئت‌مدیره‌ای که ترکیبی از اعضای مستقل و متخصص باشد. این افراد باید توانایی نظارت مؤثر بر عملکرد مدیریت اجرایی را داشته و از تضاد منافع دوری کنند.

۳- زیرساخت‌های فرهنگی و آموزشی

آموزش مدیران و هیئت‌مدیره: مدیران و اعضای هیئت‌مدیره باید در زمینه حاکمیت شرکتی، اخلاق حرفه‌ای، و مسئولیت‌های قانونی آموزش‌های لازم را ببینند تا بتوانند به‌درستی این اصول را اجرا کنند.

فرهنگ سازمانی مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی: ایجاد فرهنگ سازمانی که ارزش‌هایی همچون شفافیت، پاسخگویی، و اخلاق حرفه‌ای را ترویج کند. فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در تشویق به رفتارهای صحیح و جلوگیری از فساد و سوءاستفاده‌های احتمالی دارد.

افزایش آگاهی عمومی: جامعه و ذی‌نفعان شرکت‌ها باید از حقوق خود آگاه باشند و بتوانند نقش فعالی در مطالبه شفافیت و پاسخگویی از شرکت‌ها ایفا کنند.

حاکمیت شرکتی : نهال نوپا در بازار سرمایه ایران

استفاده از تکنولوژی‌های مدرن: سیستم‌های فناوری اطلاعات و دیجیتالی‌سازی می‌تواند به بهبود شفافیت، نظارت، و مدیریت داده‌ها کمک کند. مثلاً استفاده از سیستم‌های آنلاین برای افشای اطلاعات مالی و نظارت بر عملکرد مدیران گام مهمی برای پیاده‌سازی حاکمیت شرکتی است.

منابع

- اندیشه، کارنامه و فرجام علی اکبر داور به مثابه یکی از ایده پردازان دیکتاتوری منور (۱۴۰۰) نیما احمد پور، وبگاه جوانان آنلاین
- تراژدی توسعه ملی: چرا نجات دهنده عدلیه، منجی مالیه نشد؟ نوشته محمدعلی طاهری. مجله آگاهی نو شماره ۳، بهار ۱۴۰۰.
- اقتصاد زیر سایه استبداد: علی اکبر داور چگونه نخستین سنگ اقتصاد دولتی را بنا گذاشت؟ نوشته شادی معرفتی. مجله آگاهی نو شماره ۳، بهار ۱۴۰۰.

Midanek, D. H. (۲۰۲۰). Speaking Out on Governance: What Stakeholders Say About the Revolution. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.

Leblanc, R. (Ed.). (۲۰۲۰). The handbook of board governance: A comprehensive guide for public, private, and not-for-profit board members. John Wiley & Sons.