

١١/٢ الآليات الخارجية لحوكمة الشركات:

تتمثل آليات حوكمة الشركات الخارجية بالرقابة التي يمارسها أصحاب المصالح الخارجيين على الشركة، والضغوط التي تمارسها المنظمات والهيئات الدولية المهمة بتطبيق حوكمة الشركات، حيث يشكل هذا المصدر احد المصادر الكبرى المولدة لضغط هائل من أجل تطبيق قواعد حوكمة الشركات. ومن الأمثلة على هذه الآليات ما يأتي:

أ- منافسة سوق المنتجات (الخدمات) وسوق العمل الإداري: تعد منافسة سوق المنتجات (أو الخدمات) احد الآليات المهمة لحوكمة الشركات. حيث إذا لم تقم الإدارة بواجباتها بالشكل الصحيح (أو إنها غير مؤهلة)، إنها سوف تفشل في منافسة الشركات التي تعمل في نفس حقل الصناعة وبالتالي تتعرض للإفلاس والانهيار. إذن إن منافسة سوق المنتجات (أو الخدمات) تهذب سلوك الإدارة في كل مستوياتها، وبخاصة إذا كانت هناك سوق فعالة للعمل الإداري للإدارة العليا، وهذا يعني إن إدارة الشركة هي التي أدت بالشركة إلى حالة الإفلاس وبالتالي يؤثر ذلك على مستقبل المدير العام و رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وغالباً ما تحدد اختبارات الملائمة للتعيين أنه لا يتم إشغال مواقع المسؤولية من أعضاء مجلس الإدارة أو المديرين التنفيذيين الذين سبق أن قادوا شركاتهم إلى الإفلاس أو التصفية.

ب - الاندماجات والاكتمابات: مما لاشك فيه أن الاندماجات والاكتمابات من الأدوات التقليدية لإعادة الهيكلة في قطاع الشركات في أنحاء العالم. وتشير الدراسات إلى وجود العديد من الأدبيات والأدلة التي تدعم وجهة النظر التي ترى إن الاكتماب آلية مهمة من آليات الحوكمة (في الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال)، وبدونه لا يمكن السيطرة على سلوك الإدارة بشكل فعال، وغالباً ما يتم الاستغناء عن خدمات الإدارات ذات الأداء المنخفض عندما تحصل عملية الاكتماب أو الاندماج.

أما في الشركات المملوكة للدولة فتشير OECD إلى إن الحكومة الصينية على سبيل المثال قد استفادت من هذه الآلية، وذلك بعد إعطاء هذه الشركات قدرأ من الاستقلالية في اتخاذ القرارات ومنها قرارات الاكتماب والاندماج، ولكن تبقى الدولة بحاجة إلى أن تتأكد من عدم الإضرار بحقوقها كمالك للأسهم جراء مثل هذه القرارات المهمة التي تتخذها الإدارات.

ج - التدقيق الخارجي: يؤدي المدقق الخارجي دوراً مهماً في المساعدة على تحسين نوعية التقارير والقوائم المالية، ولتحقيق ذلك ينبغي عليه مناقشة لجنة التدقيق الداخلي في نوعية تلك التقارير، وليس قبولها فقط ومع تزايد التركيز على دور مجالس الإدارة، وعلى وجه الخصوص لجنة التدقيق الداخلي في اختيار المدقق الخارجي والاستمرار في تكليفه، فإن لجان التدقيق المستقلة والنشطة سوف تطلب تدقيقاً ذا نوعية عالية، وبالتالي اختيار المدققين الأكفاء والمتخصصين في حقل الصناعة الذي تعمل فيه الشركة.

يمثل التدقيق الخارجي حجر الزاوية لحوكمة جيدة للشركات المملوكة للدولة، إذ يساعد المدققين الخارجيين هذه الشركات على تحقيق مبدأ المساءلة والنزاهة وتحسين العمليات فيها، ويغرسون الثقة بين أصحاب المصالح والمجتمع بشكل عام. ويؤكد معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية على إن دور التدقيق الخارجي يعزز من مسؤوليات الحوكمة في الإشراف، وينصب الإشراف على التحقق مما إذا كانت الشركات المملوكة للدولة تعمل على ما هو مفروض أن تعمله ويفيد في اكتشاف ومنع الفساد الإداري والمالي؟.

د - التشريعات والقوانين: غالباً ما تشكل وتؤثر هذه الآليات على العلاقات والتفاعلات التي تجري بين المعنيين الذين يشتركون بشكل مباشر في عملية الحوكمة. لقد أثرت بعض التشريعات على الفاعلين الأساسيين في عملية الحوكمة، ليس فيما يتصل بدورهم ووظيفتهم في هذه العملية فحسب بل على كيفية تفاعلهم مع بعضهم. فعلى سبيل المثال قد فرض قانون Sarbanes-Oxly Act متطلبات جديدة على الشركات المساهمة العامة تتمثل في: ١- زيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين.

٢- تقوية إشراف لجنة التدقيق على عملية إعداد التقارير المالية.

٣- الطلب من المدير التنفيذي ومدير الشؤون المالية الشهادة والمصادقة على صحة التقارير المالية وعلى نظام الرقابة الداخلية.

٤- وضع خطوط اتصال فعالة بين المدقق الخارجي ولجنة التدقيق وتحديد قدرة المسؤولين في الشركة على المصادقة على المعاملات التي تخصهم في الشركة، والتي قد تكون مضرة بمصالح المالكين وأصحاب المصالح الآخرين في الشركة.

٥- جعل مسؤولية تعيين وإعفاء المدقق الخارجي على لجنة التدقيق الداخلي وكذلك مسؤولية المصادقة على الخدمات غير التدقيقية التي يمكن أن تقدمها شركات التدقيق لزيائنها.

تحديات حوكمة الشركات

إن تناول موضوع تحديات حوكمة الشركات يحتاج لمساحة كبيرة من النقاش والحوار فهناك تحديات عامة تتعلق بتطبيق حوكمة الشركات من حيث المتطلبات التشريعية والتنظيمية والإدارية وغيرها، كما أن هناك تحديات أخلاقية تمثل أس أسباب ودواعي ظهور مفهوم الحوكمة لحيز الوجود. فسنتناول هذه التحديات على النحو التالي:

١٢/١ التحديات العامة:

١- إعادة صياغة الأنظمة والقوانين خاصة المتعلقة بالاقتصاد والاستثمار وتأسيس الشركات والقوانين المنظمة لأسواق المال والبورصات بما يخدم ويحقق أهداف ومبادئ حوكمة الشركات. كما يجب أن تأطر هذه القوانين لتعزيز مبدأ العدالة والمساواة وحق التقاضي والإسراع في فض النزاعات والقضايا بأقصى ما يمكن.

٢- يجب أن تصاغ الاتفاقات والعقود بين الأطراف أصحاب العلاقة والمصلحة في الشركة بكل دقة ووضوح وشفافية. منعاً لتقاطع المصالح الشخصية مع المصالح العامة. وتعزيز روح الانتماء للشركة بين بكل أطراف هذه العلاقة حتى نعزز الشعور بأن الشركة ملك للجميع وتحقق مصالح الجميع وأن كل فرد فيها يمثل المالك ولو كان موظف. بالتالي كل طرف من أطراف هذه العلاقة سيدرك تماماً أن انهيار هذه الشركة هو انهيار لمصلحته الشخصية.

٣- في حال وجود الدولة أي الحكومة كطرف من أطراف العلاقة بالشركة يجب عليها أن تعزز من مبدأ العدالة والمساواة بين المساهمين وتراعي مصالحهم أكثر من مصلحتها. حتى تعزز في نفوس المساهمين بأنها أكثر كفاءة منهم في حفظ حقوقهم. وأن تستعمل الحكومة مفهوم السهم الذهبي بغرض السيطرة على إدارة الشركة والطغيان على المساهمين، ولا مانع أن يستخدم هذا المفهوم في الشركات الإستراتيجية الكبيرة ذات الأهمية الاقتصادية أو الأمنية الكبرى التي لا يدخلها صغار المستثمرين والمساهمين. كما يجب على الحكومة أن لا تتسلط وتسيطر على إدارة الشركة إلا بنسبة معقولة جداً.

٤- هدم هياكل الملكية الهرمية التي تسمح لكبار المستثمرين الداخليين بالسيطرة على أصول وأسهم الشركات تحقيقاً لمصالحهم الذاتية فقط دون مراعاة حقوق صغار المساهمين. فيجب أن تبني أنظمة وهياكل الشركات على حفظ حقوق الجميع خاصة مراعاة وحماية حقوق الأقلية من المساهمين وصغار المستثمرين.

٥- يجب أن تعمل الدولة والشركات معاً على تنمية وتطوير الموارد البشرية، بغرض توفير الخبرات الكفاءات الفنية والمهنية والمستشارين والقادة الذين يمكن أن يعتمد عليهم في إدارة وقيادة الاقتصاد الوطني بصفة عامة وإدارة الشركات في القطاعين العام والخاصة.

١٢/٢ التحديات الأخلاقية:

كل الكتاب الذين تناولوا موضوع حوكمة الشركات لم يفسروا ظهور هذه الظاهرة أو هذا المفهوم سوى أنه آلية لمعالجة بعض التشوهات والممارسات غير المرغوب فيها التي شابة النظم الإدارية والمالية في الشركات، والتي انعكس أثرها فوراً بانهييار كبرى الشركات العالمية التي اعتبرها العديد من الباحثين والمراقبين من أكثر الشركات التي تمارس أفضل الأساليب والتقنيات الحديثة في إدارة شئونها. إلا أن هذه التشوهات والممارسات السيئة أثبتت عكس ذلك تماماً، فانهارت تلك الشركات لمجرد بعض الممارسات غير الأخلاقية من بعض أفرادها، سواء كانوا في قمة هرم الإدارة العليا أي مجلس الإدارة أو المدراء والموظفين في الإدارة التنفيذية، كذلك نلاحظ أن بعض الملاك والمساهمين ليس بمعزل عن هذه الممارسات بل لهم بعض السلوكيات والممارسات السيئة غير المرغوب فيها. هذه السلوكيات والممارسات تتم عن سوء خلق هذه الفئة من الناس.

لذا يعتبر أمر تحسين خلق الأفراد ذوا العلاقة بالشركة سواء كانوا بمجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو الملاك والمساهمين أنفسهم أمراً ملحاً وتحدياً عظيماً أمام تطبيق مفهوم ومبادئ حوكمة الشركات. حيث نجد أن الضعف في الأخلاقيات الوظيفية والمهنية وانحطاط القيم الإنسانية الداعية لتعظيم وتعزيز قيمة العمل كجهد إنساني مطلوب لاستمرارية الأنشطة الضرورية واللازمة لحياة الناس. لذلك ينبغي أن تعمل الحكومات والشركات جنباً لجنب على تعظيم وتعزيز القيم والأخلاق المهنية كالإخلاص في العمل والصدق والأمانة في تأدية الواجبات والمهام وروح الفريق الواحد المتكاتف والمتعاقد بما يجعل من كل الأفراد وفي كل مستويات إدارة الشركة عبارة عن أسرة واحدة تسعى لتحقيق هدف واحد هو نجاح الشركة وتحقيق مصالحهم بصورة جماعية.

في ذات الإطار نجد أن ضعف آليات الإشراف وغياب الرقابة الفعالة والمساءلة العادلة كل هذا يسهم بصورة كبيرة في تعزيز السلوكيات السيئة وينمي الأخلاق الفاسدة على مستوى المجتمع بصفة عامة وعلى مستوى الشركة بصفة خاصة. كما أن الميول والاتجاهات المؤدية للسلوكيات والممارسات السيئة تعود لسوء أخلاقيات المجتمع وفساد حضارته ومن ثم تنعكس هذه التأثيرات على ممارسات الأفراد في تأدية أنشطتهم وأداء وظائفهم.