

Чорна Неля,
д.е.н., професор,
Вандяк Анастасія,
студентка,

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Кожна модель корпоративного управління характеризується своїми особливостями, які відрізняють її від інших моделей, а відмінності полягають у ступені концентрації власності й наявності домінуючого власника. Виділяють чотири моделі, що найбільше характеризують різні підходи до корпоративного керівництва – англо-американська, німецька, японська та сімейна. У кожній моделі існують особливості, сильні та слабкі сторони. Зазвичай у межах дії певного акціонерного права переважає лише одна модель корпоративного управління.

Англо-американська модель корпоративного управління характерна для США, Великобританії, Австралії, Канади та Нової Зеландії. Ця система корпоративного управління пов'язана з особливостями національної акціонерної власності. Ринок характеризується дуже високим розпорошенням капіталу корпорацій. Населення зберігає кошти, інвестуючи в акції та облігації компаній. Фірми продають інвесторам свої цінні папери, щоб отримати фінансові кошти для розширення бізнесу. Власниками капіталу компаній є інституційні інвестори, які готові до ухвалення ризиків і мають короткострокові цілі на отримання доходу за рахунок курсової різниці.

У цій моделі особливе значення приділяється відповідальності менеджменту компанії перед Радою директорів та Ради директорів перед акціонерами. Важлива об'єктивність контролю над діяльністю менеджменту, успішність якого залежить від структури власності компанії. Якщо кількість власників незначна, то вони можуть увійти до складу ради й вибудувати необхідні механізми і процедури для об'єктивного контролю діяльності менеджменту. Якщо власників багато, то проблема контролю вирішується за допомогою «зовнішніх» членів ради директорів, представників власників, які безпосередньо пов'язані з менеджментом цієї компанії.

Німецька модель корпоративного управління є типовою для країн Центральної Європи, таких як Німеччина, Австрія, Нідерланди, Скандинавські країни, менш характерна для Бельгії та Франції. В основі цієї моделі лежить принцип соціальної взаємодії – усі сторони, зацікавлені у діяльності корпорації, мають право брати участь у процесі ухвалення рішень (акціонери, менеджери, трудовий колектив, банки, різні громадські організації).

Система корпоративного управління у Німеччині часто характеризується як закрита, діяльність якої визначається банками, на відміну відкритої англо-американської моделі, зорієнтованої ринком. На формування цієї моделі вплинуло ряд чинників, серед яких: високий рівень концентрації акціонерного капіталу, значна роль банків у прийнятті корпоративних рішень і порівняно незначна розпорошеність акцій посеред приватних інвесторів. Фондовий ринок має значно меншу ліквідність порівняно із фондовими ринками Великобританії та США.

Німецька модель корпоративного управління характеризується широкою практикою перехресного володіння акціями та активною участю працівників в управлінні компанією. Банки відіграють центральну роль у здійсненні корпоративного управління. Населення здійснює заощадження у формі банківських депозитів, а банки видають кредити компаніям на розвиток бізнесу. Окрім цього, банки можуть виступати інвесторами й брати участь у прямій купівлі акцій та облігацій різних компаній. Тому банки здійснюють постійний моніторинг корпоративного управління і при незадовільному рівні корпоративного управління можуть відмовити компанії у додаткових фінансових коштах.

Особливістю німецької системи є участь співробітників в управлінні компанією. Характерною рисою корпоративного управління в цій моделі є голосування щодо акцій, які знаходяться на зберіганні в комерційних банках. Домінуюча роль банків заснована на делегуванні банкам права голосування на зборах акціонерів іншими власниками акцій.

Таким чином, німецьку модель корпоративного управління можна охарактеризувати як закриту систему, в основі якої перебуває банк.

Японська модель корпоративного керування, на формування якої вплинули економічні та політичні умови післявоєнного розвитку Японії, а також культурні традиції країни, в основі яких лежить принцип соціальної згуртованості та взаємозалежності.

Для японської моделі характерна висока концентрація власності в руках середніх та великих акціонерів й широка практика перехресного володіння акціями між компаніями. Банки відіграють винятково важливу роль й визначають діяльність кожної промислової групи. Для японських компаній найважливішою метою під час бізнесу є розширення ринку, тому японська економіка характеризується найменш ліквідним фондовим ринком порівняно з іншими розвиненими країнами.

Однією з найважливіших особливостей цієї моделі і те, що їй характерно формування особистих взаємин у середовищі менеджменту, що сприяє обміну інформацією та ефективному використанню спільного досвіду та знань.

Японську модель корпоративного управління можна охарактеризувати як повністю закриту, що заснована на банківському контролі і фінансуванні.

Сімейна модель корпоративного управління (або сімейний капіталізм та сімейні бізнес-групи) набула поширення практично у всіх країнах світу. Така система корпоративного управління зустрічається в країнах Азії та Латинської Америки, Канаді, а також у європейських країнах (Швеція, Італія та Франція). Управління найбільшими корпораціями здійснюється членами однієї сім'ї. Капітал концентрується та розподіляється по сімейних каналах, і контроль над бізнесом повністю належить сім'ї.

Сімейні групи збереження контролю над іншими фірмами часто випускають акції з нерівними правами голосування. Для звернення на біржі розміщуються акції з меншою кількістю голосів на акцію, а сімейна фірма володіє акціями з більшою кількістю голосів. Якщо всі акції компанії мають по одному голосу, то акції, які належать сім'ї, мають додаткові переваги (наприклад, виключне право при виборі членів ради директорів). Цей інструмент дозволяє визначати та контролювати діяльність компанії, не маючи значного пакету акцій.

Розглянуті вище моделі корпоративного управління не взаємовиключні. Останні десятиліття характеризуються зближенням і «взаємопроникненням» різних систем корпоративного управління. Цей процес підтверджує, що жодна модель не має очевидних переваг перед іншими і не є універсальною для економіки окремої країни.

Список використаних джерел

1. Атаманчук З. А. Проблеми та перспективи розвитку корпоративного управління в Україні. Бізнес Інформ. 2021. № 8. С. 184 – 189.
2. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник / З.Б. Живко, О.Р. Сватюк, М.І. Копитко; за заг. ред. З. Б. Живко. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 456 с.
3. Супрун Н. А. Еволюція вітчизняної моделі корпоративного управління: монографія. К.: КНЕУ, 2009. 270 с.