

згідно із Законами №2275-VI (2275-17) від 20.05.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №30. – Ст.398. та №2457-VI (2457-17) від 08.07.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №48. – Ст.564.

Финкельштейн Р.Л., Перевозчикова Н.О., к.е.н., доц.
ДВУЗ «Донецький національний технічний університет»

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Структура управління акціонерним товариством в конкретній країні визначається законодавством, регулюючим повноваження і обов'язки всіх сторін, що беруть участь; історичним досвідом формування структур управління в даній країні; менталітетом; статутом кожного акціонерного товариства.

У кожній країні структура управління акціонерними товариствами має певні характеристики і структурні елементи, які відрізняють її від структур інших країн. На справжній момент дослідники виділяють три основні моделі корпоративного управління. К ним відносяться англо-американська, західноєвропейська і японська моделі. Країни з перехідною економікою мають настільки своєрідні підходи і рішення, що вже можна говорити про моделі управління акціонерними суспільствами в країнах з перехідною економікою.

Розглянемо кожну модель докладніше. 1. Японська модель. Корпорації Японії – це самодостатні, універсальні багатогалузеві економічні комплекси, що мають в своїй структурі фінансові установи (банки, страхові, трастові компанії), торгові фірми, а також виробничі підприємства зі всіх галузей господарювання. На сьогодні основу економіки Японії складають 6 найбільших фінансово промислових груп: Mitsubishi, Sumitomo, Mitsuui, Fuji, Dai-ichiKangyo, Sanwa. Сукупний об'єм продажу цих груп-гігантів – близько 15% ВВП країни. Сьогодні 75% компаній, зареєстрованих на Токійській фінансовій біржі, належать одній з 6 груп. Широке використання корпораціями повернутих засобів – одна з причин японських економічних досягнень. Японська модель корпоративного управління багатогранна і базується навколо ключового банку і фінансово-промислової мережі, або кейрецу [1, 2].

Ключовий банк і кейрецу – два різних елементу японської моделі, які в той же час дублюють і доповнюють один одного. Майже всі японські компанії мають тісні зв'язки з ключовим банком. Банк надає своїм корпоративним клієнтам кредити і послуги щодо випуску облігацій, акцій, ведення розрахункових рахунків і консалтингові послуги. Зазвичай, ключовий банк – основний власник акцій корпорації.

У США і в інших країнах, де використовують англо-американську модель, немає феномена ключового банку, який виконує численні функції. Цим займаються різні заклади: комерційні банки надають кредити; інвестиційні банки випускають акції; спеціалізовані консалтингові фірми надають послуги щодо голосування за дорученням і тому подібне.

Багато японських корпорацій також мають міцні фінансові зв'язки з мережею аффілірованих компаній. Ця мережа характеризується загальним позиковим акціонерним капіталом, торгівлею товарами і послугами і неформальними діловими контактами, їх називають кейрецу. Державна економічна політика також грає ключову роль в корпоративному управлінні. Перед Другою світовою війною, під час війни і в післявоєнний період японський уряд проводив і проводить економічну політику, направлену на надання допомозі японським корпораціям. Ця політика означає офіційне або неофіційне представництво уряду в раді корпорації.

2. Західноєвропейська (німецька) модель. Дана модель придбала розповсюдження в Німеччині, Австрії, Нідерландах, Скандинавії, частково в Бельгії, Франції. Учасниками її реалізації є банк, правління, наглядова рада, працівники. Суттєвими характеристиками моделі є ключова роль банків у представництві і контролі на рівні всіх компонентів корпоративного управління і фінансування, контролю фінансовими інститутами понад 60% акцій корпорацій, моніторинг діяльності корпорацій проводять переважно банківські

установи.

Фінансування в даній моделі корпоративного управління проводиться на основі контролю за ухваленням інвестиційних рішень і достатньої представленості банківського кредитування серед джерел фінансування [3].

Особливістю німецької моделі є двоступенева система управління: наявність наглядової ради і виконавчої влади. Наглядова рада призначає і розпускає правління, затверджує рішення керівника. Функції виконавчої влади полягають у формуванні і реалізації корпоративної політики, яка відповідає інтересам всіх груп акціонерів (функція управління і адміністрування). Кількість членів наглядової ради складає від 9 до 20 осіб.

Законодавча база в даній моделі ґрунтується на захисті інтересів службовців, корпорацій, банків і акціонерів в системі корпоративного управління. Вона включає федеральні і місцеві закони, Федеральне агентство по цінних паперах. Згідно законодавству багатьох європейських країн корпорації повинні розкривати таку інформацію: піврічний звіт із структурою капіталу, що говорить, дані про акціонерів, які володіють понад 5% акцій корпорації, інформацію про можливе злиття і поглинання.

Схваленню акціонерів в німецькій моделі підлягають такі дії: розподіл доходу, ратифікація рішень наглядової ради і правління, вибори наглядової ради. Більшість акцій німецьких корпорацій – акції на пред'явника. Банки розпоряджаються голосами за них згодою. Обов'язковою є особиста присутність на зборах або довіреність цього права банку.

3. Англо-американська модель. Для англо-американської моделі характерна однорівнева рада директорів, в яку входять, зокрема, виконавчі директори – безпосередні управлінці. Щоб відокремити функції нагляду при раді директорів створюються контрольні комітети, в які виконавчі директори не входять. Власність при такій моделі, як правило, сильно розпорошена серед безлічі дрібних акціонерів (пакет акцій в 10% може вважатися домінуючим). Ці акції звертаються на фондовому ринку, де компанія часто і черпає засоби для розвитку, випускаючи нові акції. При цьому дрібні акціонери не цікавляться управлінням компанією; сильний менеджмент врівноважується незалежними директорами. Англо-американська модель орієнтована на переважне задоволення фінансових інтересів акціонерів [1].

Американцям властивий агресивний підхід до ведення бізнесу: вони відносно легко позбавляються від збиткових підрозділів, без зайвих сумнівів скорочують чисельність працівників, схильні упроваджуватися в новий вигляд діяльності. Перевагою американської системи є мобільність інвестицій і швидке перетікання засобів із застійних галузей в ефективні. Основний недолік моделі – націленість корпорацій на прибутковість акцій, іноді в збиток стратегічному розвитку. В цілому американська модель ефективніша в періоди інноваційного розвитку економіки, але уразлива під час кон'юнктурних криз.

Ця модель (застосовується в корпораціях Великобританії, США, Австралії, Нової Зеландії, Канади і деяких інших країн) характеризується чітко розробленою законодавчою основою, що визначає повноваження і обов'язки трьох ключових учасників – керівників, директорів і акціонерів, і порівняно пробачимо механізмом взаємодії між корпорацією і акціонерами і між акціонерами (як на щорічних загальних зборах, так і в проміжках між ними). Механізм їх взаємодії є так звань трикутник корпоративного управління.

Англо-американська модель, що розвивалася в умовах вільного ринку, припускає розділення володіння і контролю в найбільш крупних корпораціях. Це юридичне розділення дуже важливе з ділової і соціальної точок зору, оскільки інвестори, вкладаючи свої засоби і володіючи підприємством, не несуть юридичної відповідальності за дії корпорації. Сморід передають функції по управлінню менеджерами і платять їм за виконання цих функцій як своїм агентам по веденню справ. Плата за розділення володіння і контролю і називається агентськими послугами. Таким чином, кожна модель корпоративного управління є життєздатною, має певні переваги і недоліки та з різною долею ефективності реалізується в різних країнах.

Література

1. Євтушевський В.А. Корпоративне управління / В.А. Євтушевський. – К.: Знання, 2006. –

406с.

2. Назарова Г.В. Організаційні структури управління корпораціями: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2004. – 420 с.
3. Портер М., Такеути Х., Сакакибара М. Японская экономическая модель. Может ли Япония конкурировать? – М: Альпина Паблицер, 2005. – 187 с.

Федоровський М.Г.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЯКІ ФОРМУЮТЬ СОБІВАРТІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Для забезпечення чіткої дії організаційно-економічного механізму управління витратами на вугільних шахтах є потреба в аналізі чинників впливу на витрати підприємства. Найбільш вагомими серед яких чинників є часткове відтворення основних засобів і неефективна амортизаційна політика підприємства, низький рівень механізації технологічних процесів, деконцентрація виробництва, використання нераціональних режимів праці та відпочинку робітників і відсутність дійового та стрункого механізму повторного використання матеріальних цінностей.

На вугільних підприємствах України через брак амортизаційного фонду й інших джерел фінансування в основному використовується часткове відтворення основних засобів. За останнє десятиліття збільшилася питома вага устаткування з терміном служби 8-12 і більше років при нормативному терміні його експлуатації 3-4 роки. Це призвело до зниження коефіцієнта відновлення устаткування з 0,18 до 0,05, тобто в 3,6 рази, а період його заміни збільшився з 5,5 до 20 років [1]. Це призвело до зростання аварійності, а отже, внутрішньозмінних простоїв. У підсумку за цей період навантаження на вибій і видобуток вугілля по шахтах скоротилися, а собівартість збільшилася у рази.

З іншого боку, відсутність амортизаційного фонду і пов'язане з нею часткове відтворення техніки призвело до збільшення питомої ваги техніки, що не бере участі в процесі виробництва з 25 до 47%. Щораз більша кількість бездіяльної техніки для свого відновлення та приведення в робочий стан потребувала значного розширення ремонтної служби підприємства. Слід зауважити, що чисельність робітників з ремонту й обслуговування техніки в розрахунку на 1000 т добового видобутку вугілля на шахтах з 140 осіб до 347 осіб. При цьому витрати на ремонт і обслуговування техніки на 1 т вугілля за цей же період збільшилися в 5,4 рази. Разом з тим збільшення техніки, що знаходиться в монтажі, демонтажі, а також різке зменшення навантаження на вибій через її ненадійність призвело до збільшення резервних лав у 1,5-2 рази й довжини гірничих виробок з 47,08 км у до 86,4 км на 1000 т добового видобутку вугілля і, відповідно, штату робітників на ремонт і підтримку гірських виробок з 141 осіб до 259. Тому витрати на 1 т видобутку вугілля з цієї причини збільшилися майже в 6 разів [1].

Існує функціональна залежність собівартості видобутку вугілля від коефіцієнта відновлення техніки й амортизаційної політики підприємства, що характеризують спосіб відтворення техніки. Зі зменшенням коефіцієнта відновлення техніки сумарні витрати збільшуються [2].

Облікова чисельність робітників значною мірою залежить від перевищення кількості днів роботи підприємства над числом робочих днів, а також тривалості чергових відпусток. Зі збільшенням усього на один день роботи підприємства в тиждень коефіцієнт облікового складу зростає на 0,25. Застосування екстенсивних режимів роботи призводить до збільшення підмінного штату на 600-650 осіб у розрахунку на 1000 працівників. При цьому на підприємствах відбувається зниження обсягів видобутку вугілля, що призводить до збільшення витрат на оплату праці в 1,5-1,7 рази [3].

Одним з найважливіших чинників, що впливають на витрати на видобуток вугілля, є ресурсозбереження. Особливість ресурсозбереження на шахтах полягає в тому, що більшість використовуваних при видобутку вугілля матеріалів має залишкову вартість і може бути