**Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами.** Сборник материалов II международной научно-практической конференции 20 апреля 2016 г. –ДонНТУ: Донецк, 2016 эл. версия. русск.яз.

**Носелидзе Э. Э., Дарда Т.**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

**Погоржельская Н.В.,**

ассистент кафедры менеджмента и хозяйственного права

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

**МОдели корпоративного управления в экономических системах**

*Статья посвящена исследованию подходов и моделей корпоративного управления в контексте их социально-экономических особенностей формирования в разных странах. Методом сравнительного анализа выявлены основные преимущества и недостатки моделей корпоративного управления во взаимосвязи с личными аспектами их функционирования. В условиях усиления и ускорения процессов глобализации экономики обоснована насущная необходимость использования инструментов корпоративного управления, применяемых в зарубежной практике и адаптированных к отечественным условиям.*

**Ключевые слова:** управление, контроль, корпоративное управление, модели корпоративного управления, развитие организаций, англо-американская модель, континентальная модель, японская модель, семейная модель.

**Keywords:** management, control, corporate governance, corporate governance model, development organizations, the American model, the continental model, the Japanese model, the domestic model.

**Постановка проблемы**. Проблематика эффективности управления организацией, зародившись с началом промышленной революции, стала одной из главных и до сих пор не исчерпала себя, как тема для научного анализа. В современных условиях будущее организаций зависит от конкурентоспособности, одним из источников которой является следование стандартам корпоративного управления. Эффективно управляемые предприятия вносят более значительный вклад в национальную экономику и развитие общества в целом, они более устойчивы с финансовой точки зрения. К таким предприятиям относятся в первую очередь организации, на которых активно внедряется и развивается корпоративное управление.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Среди ученых, деятельность и работы которых имеют существенное значение для разработки организационной и управленческой проблематики, можно выделить: В. Эшби, Ч. Барнард, П. Блау, К. Боддинг, У. Бакли, А. Чандлер - мл., М. Крозьер, Э. Дейл, Р. Дэвис, П. Дракер, Х. Эмерсон, Э. Фридберг, А. Голднер, Дм. Гвишиаяи, Дж. Хоманс, Р. Кан, Д. Кац, Дж. Хант, Х. Кунц, А. Козьминский, П. Лоуренс, К. Левин, Р. Лайкер, Дж. Лорш, И. Марч, П. Плошайский, А. Пригожин, И. Розенцвайг, Э. Шайн, М. .Сетров, X. Спенсер, И. Томпсон, А. Завишляк и др.

**Цель статьи.** Обобщить теоретико-методологические подходы исследования моделей корпоративного управления, раскрывая сущность понятия «корпоративное управление» и «модель корпоративного управления». Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

* рассмотреть и проанализировать сущность и особенности моделей корпоративного управления в экономических системах;
* сравнить их достоинства и недостатки на основе основных составных элементов.

**Изложение основного материала исследования.** Начиная с середины прошлого века проблемы корпоративного управления активно изучаются в экономических кругах. Исследования по корпоративному управлению отражают эволюцию крупных интегрированных структур. В 1932 г. Вышла книга А. Берли и Г. Минза «Современная корпорация и частная собственность», где впервые рассматривается проблема отделения контроля от собственности в публичных акционерных обществах. Авторы продемонстрировали, что отделение собственности от управления приводит к появлению нового социального слоя профессиональных менеджеров и развитию фондового рынка. В своих работах они показали, что в начале ХХ в. отделение управления от собственности привело также и к отделению контроля от собственности. Согласно результатам их исследования 200 крупных компаний 58% активов контролировалось менеджментом. Позже, в 1963 г. Американский экономист Р. Ларнер провел аналогичное исследование, которое показало следующие результаты – из 200 ведущих компаний 85% находилось под контролем менеджмента [1].

Корпоративное управление является своеобразным связующим звеном, которое объединяет отношения всех групп участников. Выделяют две основные проблемы корпоративного управления: кто из участников выигрывает и, кто должен выигрывать при принятии каждого решения в корпорации. Организационная модель, которая призвана, с одной стороны, регулировать взаимоотношения между менеджерами компании и их владельцами, с другой – согласовать цели различных заинтересованных сторон, обеспечивая тем самым эффективное функционирование компаний, и получила название системы корпоративного управления.

На протяжении длительного времени происходило становление моделей корпоративного управления. Выделяют четыре модели, наиболее ярко характеризующие различные подходы к корпоративному руководству – англо-американская, немецкая, японская и семейная. У каждой модели существуют особенности, сильные и слабые стороны.

Первая названная модель корпоративного управления характерна для таких стран, как США, Канада, Великобритания, Новая Зеландия и Австралия. Владельцами капитала компаний в этих странах выступают, в основном, институциональные и частные инвесторы, которые ориентируются на краткосрочные цели получения дохода за счет курсовой разницы. Высшим органом управления корпорацией является общее собрание акционеров. В связи с большой раздробленностью пакета акций указанные собрания носят больше формальный характер. Для этой модели характерно, что количество акционеров в крупных компаниях исчисляется десятками и сотнями тысяч, а самые крупные пакеты акций составляют всего несколько процентов [1].

США являются безусловным лидером в области корпоративного управления, и разработанные там принципы являются общепризнанными, они принимаются во всех странах, даже тех, где доминируют отличные от англо-американской модели управления. Сущность этих принципов сводится к максимальной открытости и справедливости, обеспечению равных условий доступа к информации всех участников.

Как правило, выделяют шесть основных взаимосвязанных принципов.

1. Отчетность и обязательства перед акционерам. И совет директоров, и менеджмент корпорации должны быть подотчетны акционерам. Они обязаны быть открыты для любого запроса со стороны акционеров.
2. Прозрачность и открытость. Всем корпорациям необходимо стремиться к использованию общепризнанных международных стандартов отчетности. Должны быть приняты кодексы принципов взаимоотношений с акционерами.
3. Справедливое отношение. Следует обеспечить одинаковое отношение ко всем акционерам, включая и иностранных.
4. Методика голосования: материалы для голосования по доверенности, подсчет голосов, технология голосования.
5. Кодексы принципов. Всем корпорациям необходимо разработать соответствующий кодекс принципов взаимоотношений с акционерами, которому должно неукоснительно следовать.
6. Стратегическое планирование. Совет директоров и менеджмент корпорации должны обладать стратегическим видением.

Реальная практика использования англо-американской модели корпоративного управления многообразна и не во всем соответствует установкам самой модели [3].

Континентальная (немецкая) модель управления корпорацией характерна для таких стран Западной Европы, как Германия, Нидерланды, Швейцария, Австрия, Норвегия. Кроме того, названная модель функционирует в ряде французских и бельгийских компаний. На ее формирование оказал влияние целый ряд факторов объективного и субъективного характера. Среди них следует выделить, прежде всего, высокую степень концентрации акционерного капитала, доминирующую роль банков в принятии корпоративных решений и сравнительно небольшую распыленность акций среди частных инвесторов. Так, в крупных компаниях на долю 5 крупнейших акционеров приходится более 40 % акций каждой из этих компаний [4].

Характерной чертой континентальной системы управления корпорацией является участие сотрудников в управлении компанией. Таким образом, реализуется основной принцип социального взаимодействия.

Современная модель корпоративного управления в Японии сложилась под влиянием двух факторов: японских традиций и демократизации Японии американцами после окончания Второй мировой войны в рамках плана Маршала. Особое место в рамках данной модели отводится государству. Его роль в развитии экономики Японии настолько велика, что в употребление вошло специальное понятие «Japan Incorporated», т. е. акционерная компания «Япония». Это выражение следует понимать так: японская экономика представляет собой единую производственную корпорацию, возглавляемую государством.

Базовые принципы японской модели корпоративного управления можно подразделить на четыре группы.

1. Широкое пересечение интересов и сфер деятельности корпораций и работников, высокая степень зависимости работников от своей корпорации.
2. Приоритет коллективистского начала перед индивидуальным, всемирное поощрение кооперацией людей внутри корпорации, атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов.
3. Поддержание соотношения влияния и интересов трех основных сил, обеспечивающих функционирование корпорации: собственников, менеджеров и работников.
4. Формирование разнообразных связей между корпорациями и их деловыми партнерами, в том числе и прежде всего между поставщиками и получателями продукции.

Японское корпоративное управление характеризуется присутствием высокого процента банков в составе акционеров. Среди них выделяют так называемые главные банки, которые выполняют самые разные функции (кредитора, основного акционера, консалтинговые услуги и др.).

Более 70% всего акционерного капитала находится в Японии в руках институциональных собственников. Поэтому, несмотря на то, что в Японии хорошо развит фондовый рынок, его ликвидность относительно невысока, а существующие традиции и ценностные установки играют более существенную роль, чем изменение стоимости акций и их движение между возможными собственниками [2].

Семейная модель корпоративного управления, или семейный капитализм и семейные бизнес-группы, получила распространение практически во всех странах мира. Такая система корпоративного управления часто встречается в странах Азии и Латинской Америки, в Канаде, а также в европейских странах (Швеция, Италия и Франция). Управление крупнейшими корпорациями осуществляется членами одной семьи. Капитал концентрируется и распределяется по семейным каналам, и контроль над бизнесом полностью принадлежит семье. В качестве примера можно привести династию Валенбергов в Швеции, династию Бронфманов в Канаде, семейную группу Оппенгеймеров в Южной Африке и семейную группу Ли Кай Ши в Тайване, бизнес-группу Agnelli в Италии.

Контроль над компаниями в семейной бизнес группе устанавливается с помощью пирамидального построения самой группы, выпуска двойного класса акций и перекрестного владения акциями. Пирамидальное построение группы является основой построения практически всех семейных бизнес-групп и позволяет семейной компании контролировать капитал и ресурсы, которые значительно превышают реальную собственность семьи.

Семейные группы для сохранения контроля над другими фирмами часто выпускают акции с неравными правами голосования. Для обращения на бирже размещаются акции с меньшим количеством голосов на акцию, а семейная фирма владеет акциями с большим количеством голосов. Если все акции компании имеют по одному голосу, то акции, принадлежащие семье, получают дополнительные преимущества. Данный инструмент позволяет определять и контролировать деятельность компании, не имея большого пакета акций. Выпуск двойного класса акций часто сочетается с пирамидальным построением бизнес-группы, что позволяет усиливать систему контроля [5].

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что каждая модель корпоративного управления имеет свои преимущества и недостатки, что делает возможным или невозможным ее использование в той или иной стране. Общая и сравнительная характеристика рассмотренных моделей представлена в таблице 1 и таблице 2.

Таблица 1

**Общая характеристика моделей корпоративного управления**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модель | Преимущества | Недостатки |
| Англо-американская(США, Канада, Великобри-тания, Новая Зеландия и Австралия) | 1. Высокая степень мобилизации личных накоплений.
2. Инвесторы ориентированы на поиск сфер, обеспечивающих высокий уровень дохода, что стимулирует компании к инновациям и поддерживает их конкурентоспособность
3. Легкость «входа» и «выхода» для инвесторов в компании.
4. Высокая информационная прозрачность.
 | 1. Высокая стоимость привлеченного капитала.
2. Ориентация высших менеджеров преимущественно на краткосрочные цели.
3. Завышенные требования к доходности инвестиционных проектов.
4. Значительные искажения реальной стоимости активов фондовым рынком, высокая опасность переоценки (чаще) или недооценки (реже) активов.
5. Завышенный уровень вознаграждения высшего менеджмента.
 |
| Конти-нентальная(Германия, Нидерланды, Швейцария, Австрия,  | 1. Более низкая по сравнению с США и Великобританией стоимость привлечения капитала.
2. Ориентация инвесторов на долгосрочное развитие.
3. Высокий уровень устойчивости
 | 1. Более сложный по сравнению с США и Великобританией «вход» и «выход» вложений инвесторов в компании.
2. Невысокая степень информационной прозрачности
 |

*Продолжение табл. 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Норвегия) | 1. компаний.

Более высокая степень корреляции между фундаментальной стоимостью компании и стоимостью ее акций. | компаний.Недостаточное внимание к правам миноритарных акционеров. |
| Японская(Япония) | 1. Низкая стоимость привлечения капитала.
2. Ориентация инвесторов на долгосрочное развитие.
3. Ориентация компаний на высокую конкурентоспособность.
4. Больший уровень устойчивости компаний.
5. Более высокая степень корреляции между стоимостью компании и курсовой стоимостью ее акций.
 | 1. Очень сложный «вход» и «выход» вложений инвесторов.
2. Недостаточное внимание доходности инвестиций.
3. Абсолютное доминирование банковской формы финансирования.
4. Слабая информационная прозрачность компаний.
5. Незначительное внимание к правам миноритарных акционеров и низкий уровень защиты их прав.
 |
| Семейная(Страны Азии и Латинской Америки, Канада, Швеция, Италия, Франция) | 1. Возможность жесткого контроля над бизнесом.
2. Снижение рисков основных собственников (семьи).
3. Возможность аккумуляции капитала для реализации крупных проектов.
4. Высокий уровень устойчивости компаний.
 | 1. Основной целью бизнеса является удовлетворение интересов семьи.
2. Недостаточное внимание к правам миноритарных акционеров.
3. Низкая степень инновативности компаний.
4. Слабая информационная прозрачность бизнеса и сложность осуществления инвестиций в бизнес.
 |

Рассмотренные модели являются обобщением способов управления компаниями в определенных регионах. Каждая модель имеет свои особенности, зависящие от исторического, экономического, социального развития страны. При использовании данных моделей для построения системы корпоративного управления в других странах нужно учитывать особенности страны, ее экономики, законодательства, истории, реального состояния бизнеса.

Таблица 2

**Сравнительная характеристика моделей корпоративного управления**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Характеристикимодели | Англо-американская | Континенталь-ная | Японская | Семейная |
| Система социальных ценностей | Индивидуа-лизм, свобода выбора | Социальное взаимодейст-вие и согласие | Взаимодейст-вие и доверие | Зачастую отсутствует |
| Роль трудовых коллективов | Пассивная | Активная | Активная  | Пассивная |
| Основной способ финансирования | Фондовый рынок | Банки | За счет властных структур | За счет властных структур |
| Основная экономическая единица  | Компания | Холдинг | Финансово-промышленная группа | Компания |
| Временной горизонт инвестирования | Краткосроч-ный | Долгосрочный | Долгосрочный | Краткосроч-ный |
| Стоимость капитала | Высокая | Средняя | Низкая | Низкая |
| *Продолжение табл. 2* |
| ынок капитала | Относительно ликвидный | Высоколик-видный | Ликвидный | Относительно ликвидный |
| Распределение акционерного капитала | Значительная распыленность среди участников | Система перекрестного владения акциями | Система перекрестного владения акциями | Значительная часть капитала находится у топ-менеджмента или собственников |
| Основные цели укрупнения бизнеса | Расширение сферы влияния, укрепление позиций на международ-ном рынке | Специализа-ция, направленная на увеличение качества выпускаемой продукции | Оптимизация производства, минимизация издержек, увеличение качества продукции | Стремление к усилению монополисти-ческих позиций фирмы; увеличение капитала |
| Оплата менеджмента | Высокая | Средняя | Низкая | Высокая |

Рассмотренные выше модели корпоративного управления не взаимоисключающие. Последние десятилетия характеризуется сближением и «взаимопроникновением» различных систем корпоративного управления. Данный процесс подтверждает, что ни одна модель не обладает очевидными преимуществами перед другими и не является универсальной для экономики отдельной страны.

**Выводы.** Уровень развития корпоративного управления играет такую же важную роль, как и финансовые показатели деятельности компании. Так, инвесторы, вкладывающие средства в бизнес компании, готовы приобретать их акции даже с премией при условии наличия эффективной системы корпоративного управления. Корпоративное управление играет особую роль для национального экономического развития, которое обеспечивает увеличение потоков и снижение стоимости капитала, необходимого компаниям для их инвестиционной и финансовой деятельности. Мировой опыт и имеющиеся модели управления позволяют отечественным предприятиям использовать опыт зарубежных стран, для роста и развития.

**Список использованных источников**

1. Дементьева А. Г. Система корпоративного управления в развитых странах / А. Г. Дементьева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. - №3. – С. 65-72.

2. Дробышевская Л. Н., Саломатина Е. В. Модели корпоративного управления: мировой опыт и российская практика / Л. Н. Дробышевская, Е. В. Саломатина // Теория и практика общественного развития. – 2011. - №5. – С. 267-272.

3. Дементьева А. Г. Основы корпоративного управления: учебное пособие / А. Г. Дементьева. – М.: Магистр, 2015. – 575 с.

4. Ключков В. Н. Германская модель корпоративного управления: генезис, особенности и традиции / В. Н. Ключков // Менеджмент в России и за рубежом. - 2012. № 6. – С. 58-67.

5. Михайлов Д. М. Эффективное корпоративное управление: учебное пособие / Д. М. Михайлов. - М.: Кнорус, 2010. – 448 с.