

М. Фадеева,
магістрант групи МЕН-16-1мд.
Запорізької державної інженерної академії
e-mail: emission2016@gmail.com
науковий керівник - В. Воронкова,
д.філос.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проектами
Запорізької державної інженерної академії,
м. Запоріжжя
e-mail: valentina-voronkova@yandex.ru

МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Рівень корпоративного управління є одним з ключових факторів, що обумовлює інвестиційний клімат в країні, впливає на ефективність діяльності товариств, визначає ступінь захищеності прав інвесторів та врахування інтересів інших зацікавлених осіб. Розгляд проблем корпоративного управління в Україні на сучасному етапі розвитку економіки є дуже актуальним, оскільки саме механізм ефективного корпоративного управління значно розширює можливості залучення інвестицій, сприяє зростанню продуктивності й конкурентоспроможності підприємств [1].

Моделі корпоративного управління можна згрупувати відповідно до окремих ознак класифікації:

- за ступенем концентрації власності: інсайдерська і аутсайдерська;
- за функціональним призначенням Ради директорів: англо-саксонська, континентальна і японська.

Найбільш загальна класифікація моделей корпоративного управління стосується ступеня концентрації власності. Згідно інсайдерської моделі корпоративного управління, структура власності має високий ступінь концентрації, тобто акціонерами корпорації є невелика кількість власників (інсайдерів). Для прикладу, якщо інсайдери володіють у сукупності їхньої участі контрольним пакетом акцій, який в Україні визначається як володіння часткою 50% статутного капіталу + 1 акція, то в даній компанії має місце інсайдерська модель корпоративного управління. Відповідно, якщо ж контрольним пакетом акцій у сукупності часток в акціонерному капіталі володіють дрібні акціонери, тобто аутсайдери, то в корпорації має місце аутсайдерська модель корпоративного управління [2].

Аутсайдерська модель корпоративного управління спирається на непряме регулювання з боку незалежних членів Ради директорів, товарні і фондові ринки. Інсайдерська модель корпоративного управління спирається на такі механізми, як ринок корпоративного контролю, ринок кредиту тощо.

Інсайдерська модель корпоративного управління властива корпораціям країн континентальної Європи і Японії, аутсайдерська модель поширена в США, Великобританії, Австралії та інших країнах.

Відмінності обох моделей корпоративного управління чітко простежуються на рівні функціональних повноважень одного з органів корпоративного управління — Ради директорів. Саме Рада директорів є тим інструментом, за допомогою якого акціонери, інсайдери або аутсайдери, реалізують свої плани щодо володіння акціонерним капіталом.

На сьогоднішній день, відмінності у функціональних обов'язках і правах, якими наділяються члени Ради директорів банків з роздробленою або концентрованою структурою власності дають можливість зробити висновок щодо різних принципів корпоративного управління, які мають у своєму арсеналі як аутсайдери, так й інсайдери.

Американська і німецька системи корпоративного управління являють собою полярні підходи до корпоративного управління, між якими розташовується широкий спектр форм організації корпоративного управління, що існують в інших країнах. Японська модель корпоративного управління незважаючи на те, що є унітарною, при цьому має чітко виражені інсайдерські риси.

Концептуальні проблеми проявляються у відсутності чітко сформульованої стратегії держави по відношенню до процесу розвитку корпоративного сектора, реальної державної підтримки суб'єктів діяльності, чітко визначених єдиних і прозорих «правил гри» для всіх учасників корпоративних відносин. Не дивлячись на те, що в Україні склалась достатньо розвинена нормативно – правова база, що регламентує питання формування та функціонування корпоративного сектора, разом з тим вона досить суперечлива та недосконала.

Проблеми загальноекономічного характеру безпосередньо пов'язані з виробничою, інвестиційною і фінансовою кризою в країні, до них слід віднести недосконалість і нестабільність податкової системи; неефективну систему тарифного регулювання і митниці; відсутність захисту вітчизняних виробників, загрозу монополізації ринку внаслідок існування обмеженого числа олігарх і фінансово-промислових груп; необхідність реорганізації фінансово-кредитної системи.

Проблеми організаційно-управлінського характеру, в першу чергу визначаються: неадекватністю організаційної структури; низькою якістю корпоративного управління; відсутністю національної діяльної культури, корпоративної етики та соціальної відповідальності; корупційністю та боротьбою за корпоративний контроль різних учасників корпоративних відносин; низькою кваліфікацією управлінських кадрів [3].

Серед ключових проблем у розвитку корпоративного управління в Україні варто зазначити наступні:

- українські акціонерні товариства на етапі свого становлення не в повній мірі сприймають сучасні тенденції розвитку корпоративного управління, засновані на побудові якісно нових взаємин суб'єктів корпоративного управління;

- акціонерні товариства слабо сприймають так звану "соціальну функцію" як необхідний елемент існування корпорацій;

- акціонерний капітал не став основним джерелом росту загальноукраїнського організованого фондового ринку;

- сучасний рівень українського законодавства в сфері корпоративного управління не повністю відповідає міжнародним стандартам. У ньому немає ефективно діючих норм, регулюючих відповідальність керівників корпорацій за свої дії+ на шкоду акціонерному товариству, закріплюючих відповідальність за зловживання акціонерів;

- наявність специфічних "тісних" відносин між керівництвом і власниками великих пакетів акцій. Формування такої структури акціонерного капіталу затвердило орієнтацію не на ріст капіталізації, а на збереження існуючих взаємин з підприємством.

Саме тому поліпшення рівня корпоративного управління є чинником підвищення інвестиційної привабливості та формування вторинного ринку цінних паперів. З метою підвищення рівня корпоративного управління в Україні є доцільним:

1. Перехід до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IAS) та Міжнародних стандартів аудиту (ISA).

2. Запровадження єдиних принципів корпоративного управління.

3. Законодавче закріплення вимог щодо частки незалежних директорів у Наглядній раді. Для середнього бізнесу частка незалежних членів має складати 25%, для великого - більш, ніж 50%.

4. Запровадження єдиної методики регулярного розрахунку і публічного представлення індексів корпоративного управління.

5. Ініціювання та підтримка, у тому числі фінансова, державою судових позовів з боку міноритарних акціонерів з питань порушень правил корпоративного управління.

Сьогодні необхідно створити таку модель управління, яка базувалась на принципово нових підходах до підприємницьких і ринкових структур, які б функціонували високоефективно і соціально спрямовано – це неодноразовий правовий акт і тим більше не одночасна революційна акція руйнування діючого виробничого і ринкового потенціалу й виникнення більш ефективного нового [4].

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна констатувати, що розвиток економіки України, вирішення соціально-економічних проблем нині значною мірою пов'язані із формуванням сучасної моделі корпоративного управління держави. Проте існують певні проблеми, що перешкоджають даному процесу, а саме: проблеми у напрямі правового забезпечення розвитку корпоративного управління; проблеми зв'язані із захистом прав акціонерів; проблеми вдосконалення системи розкриття інформації про діяльність акціонерних товариств; проблеми у напрямку формування та розвитку культури корпоративного управління. При впровадженні в практику України більш досконалої, збалансованої і стратегічно орієнтованої моделі корпоративного управління, яка базується на налагодженій роботі відповідних систем, дозволить контролювати реалізацію стратегічних рішень на всіх управлінських рівнях і тим самим підвищить її ефективність. Використання закордонного досвіду може принести більшу користь тільки в тому разі, якщо це дійсно прогресивний досвід та якщо він використовується з дотриманням окремих умов, в яких знаходиться окреме підприємство.

Список використаних джерел:

1. Грабко Є. В. *Особливості сучасного етапу розвитку корпоративного управління в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confco ntact.com/2007may/8_grabko.php*
2. *Національне корпоративне управління: мають залишитися найефективніші / Урядовий кур'єр 25 листопада 2011. Матеріали круглого столу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukurier.gov.ua/uk/articles/nacionalne-korporativne-upravlinnya-mayut-zalishiti/>*
3. *Посохов І. М. Модель корпоративного управління України: становлення, особливості, основні напрямки подальшого розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/>*
4. *Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.niss.gov.ua*