

к.е.н., доцент **Зайцев О.В.**

студент гр. ЕФ-52 **Кравцова А. О.**

Сумський державний університет, Україна

МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

До числа головних питань проблематики корпоративного управління відноситься вибір такої національної моделі, яка б відповідала сучасним умовам глобалізації економіки. Завдяки порівняльному аналізу національних моделей корпоративного управління з'явилася можливість визначення основних переваг та недоліків, що потребують аналітичної уваги в умовах розвитку корпоративних відносин в Україні [1, 2, 3, 4, 5].

Виходячи з **американського** законодавства, корпорації вважаються власністю акціонерів і в числі інтересів акціонерного товариства на перше місце виходять інтереси акціонерів. Відповідно до існуючих в країні традицій, менеджери зобов'язані максимізувати ринкову вартість компанії в інтересах акціонерів. Саме тому, на думку американських фахівців, ринкова вартість (капіталізація) компанії (у американському законодавстві акціонерні товариства мають назви «публічна компанія» або «корпорація») — це найкращий критерій її ефективності. При всьому при тому, із зростанням добробуту акціонерів зростає і добробут найманих працівників. В американській моделі на перший план ставиться не відповідальність менеджерів компанії перед радою директорів, а інший вектор відповідальності — ради директорів перед акціонерами.

У **німецькій** моделі, на відміну від американської, велика частина акціонерного капіталу будь-якої корпорації знаходиться у володінні інших компаній, що становить близько 50% від всього акціонерного капіталу. Індивідуальні інвестори володіють приблизно 20% акцій (у формі сертифікатів на пред'явника, що передаються банками). Таким чином, акціонерний капітал в

ФРН більш (у порівнянні з США) корпоративно-концентрований і тому більшою мірою може контролювати діяльність корпорацій.

Німецькі акціонерні компанії мають «триланкову» структуру управління, що вміщують в себе загальні збори акціонерів, наглядову раду і правління. Загальні збори акціонерів вирішують найважливіші питання діяльності товариства. Щорічно вони зобов'язане оцінювати роботу членів наглядової ради та правління. У Німеччині, в порівнянні з США, більше уваги приділяється інтересам найманих працівників. Крім ради керуючих (директорів), там є наглядова рада, половина якої обирається працівниками підприємства зі свого числа при кількості персоналу понад 2000 чоловік. Також існує робоча рада, що сформована з рядового персоналу, яка бере участь на дорадчих засадах у вирішенні кадрових і соціальних проблем.

Німецька модель є типовою для країн центральної Європи та базується на принципах соціального партнерства. В її основі лежить ідея, що цілі підприємства не замикаються лише на користі акціонерів; всі сторони, які зацікавлені в діяльності корпорації, мають право брати участь в ході прийняття рішень. До цих сторін відносяться, крім акціонерів, трудовий колектив, менеджери, постачальники і споживачі продукції, банки, громадські організації.

Характерна риса німецької моделі — це активна участь банків у процесі управління корпорацією. На відміну від США, вони, зазвичай, є найголовнішими акціонерами компаній.

Що стосується сучасної **японської** моделі корпоративного менеджменту, вона сформувалася на базі специфічної національної культури і традицій, а також під впливом історичних подій, що відбулися після Другої світової війни. Ця модель виражає соціальну згуртованість і взаємозалежність.

З формального боку, японські органи корпоративного менеджменту майже не відрізняються від американських, чого не можна сказати про практику їх роботи. Наприклад, велику роль в Японії грають різні неформальні об'єднання: клуби, союзи, асоціації. Вони здійснюють допомогу в формуванні

довірчих відносин в області верхнього менеджменту різних взаємодіючих один з одним компаній.

Важливу роль в японському бізнесі також грають банки. Будь-яке підприємство намагається встановити тісні контакти з одним з них, який умовно зветь «головним банком» корпорації. Здебільшого, цей банк є і кредитором, і акціонером, і інвестором, і консультантом.

В основі японської моделі менеджменту лежить система довічного найму співробітників. Вона охоплює приблизно половину всіх зайнятих співробітників і створює специфічну корпоративну культуру з відношенням працівника до компанії як до власної родини. При цьому формується у персоналу почуття причетності до всього, що робить корпорація, а це лише сприяє підвищенню трудової активності кожного співробітника.

Згідно з правилами **французького** комерційного права акціонерним товариством є товариство, статутний капітал якого поділений на акції і яке засновується не менше ніж сімома учасниками, що несуть відповідальність за збитки лише у межах своїх внесків.

Правила чинного французького законодавства розрізняють акціонерні товариства, що обертаються і не обертаються до публічної підписки на випущені ними акції.

У статуті будь-якого акціонерного товариства може бути передбачено, що воно є товариством «за участі робітників». Крім загальних правил, що застосовуються до акціонерного товариства, до товариства за участі робітників застосовуються спеціальні положення Комерційного кодексу. Якщо товариство використовує право випуску робочих акцій, то ця обставина повинна бути відображена у всіх його актах і документах, призначених для третіх осіб, шляхом додавання слів «за участі робітників».

Робочі акції є колективною власністю лише найманого персоналу (робітників і службовців), що утворює кооперативно-комерційне товариство робітників. У це товариство робітників в обов'язковому і винятковому порядку входять всі працівники старше вісімнадцяти років, які перебувають з

підприємством у трудових правовідносинах упродовж не менше одного року. Втрата оплачуваної роботи позбавляє учасника всіх його прав у товаристві робочих, без компенсації.

Література:

1. Закон України «Цивільний кодекс України» № 435-IV від 16 січня 2003 року зі змінами та доповненнями.

2. Закон України «Господарський кодекс України» № 436-IV від 16 січня 2003 року зі змінами та доповненнями.

3. Закон України «Про підприємництво» № 698-XII від 7 лютого 1991 року зі змінами та доповненнями.

4. Закон України «Про господарські товариства» № 1576-XII від 19 вересня 1991 року, зі змінами та доповненнями.

5. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» № 3480-IV від 23.02.2006, зі змінами та доповненнями.

6. Янченко, А.А. Энтропия и предприятие / А.А. Янченко, О.В. Зайцев // Економічні проблеми сталого розвитку : тези доповідей науково-технічної конференції викладачів, співробітників, аспірантів і студентів факультету економіки та менеджменту, 17-25 квітня 2007 р. — Суми : СумДУ, 2007. — Т.1. — С. 173-174.

7. Зайцев, О.В. Роль грошей в економічному розвитку / О.В. Зайцев // Динамика научных исследований — 2007: материалы II Международной научно-практической конференции, г. Днепропетровск, 16-31 июля 2007 г. - Днепропетровск: Наука и образование, 2007. — Т.14. — С. 82-85.

Бібліографічний опис: Зайцев О.В. Моделі корпоративного управління / О.В. Зайцев, А.О. Кравцова // Научный потенциал мира — 2007 : материалы II Международной научно-практической конференции, г. Днепропетровск, 16-30 сентября 2007 г. — Днепропетровск : Наука и образование, 2007. — Т.13. — С. 54-57.