

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЄЮ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті розкрито сутність терміну корпоративне управління, його особливості, проблеми, загальні елементи та методики. Наведено моделі та дії щодо поліпшення ефективності корпоративного управління.

Ключові слова: Корпоративне управління, компанія, акціонери, топ-менеджери, підприємство.

Abstract

The article reveals the essence of the term corporate governance, its features, problems, general elements and methods. Models and actions to improve the efficiency of corporate governance are presented.

Keywords: Corporate management, company, shareholders, top managers, enterprise.

Вступ

Термін «корпоративне управління» сьогодні можна зустріти в різних галузях економічної науки. В силу широти застосування цього поняття, у нього відсутнє єдине визначення. Так, наприклад, міжнародна фінансова корпорація (IFC) корпоративним управлінням називає «структури і процеси керівництва компаніями і контролю за ними»[1].

Результати дослідження

Найбільш повним можна назвати визначення, сформульоване Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): корпоративне управління - це система управління і контролю над компанією, що має обов'язкову структуру. В системі повинно існувати розподіл прав і обов'язків між учасниками корпоративних відносин (керівництво, акціонери та ін. Особи) і чіткі правила для прийняття рішень. В рамках корпоративного управління визначаються завдання компанії, кошти на реалізацію цих завдань і контроль[1].

Суть корпоративного управління полягає в тому, щоб дати акціонерам можливість ефективного контролю і моніторингу діяльності менеджменту і тим самим сприяти збільшенню капіталізації компанії. Цей контроль має на увазі як внутрішні процедури управління, так і зовнішні правові та регулюючі механізми. Акціонери хочуть чітко знати, яку саме відповідальність перед ними несуть вищі посадові особи компанії за досягнуті результати. Інвестори хочуть розуміти, чи буде у них реальна можливість впливати на прийняття важливих рішень.

Проблема корпоративного управління виникла з появою великих корпорацій на рубежі XIX-XX століть, коли почав відбуватися процес розподілу права власності і управління цією власністю. На початку 30-х років власники стали розширювати сфери своєї діяльності, і їм довелося передавати виконавчі функції іншим особам. Найманім виконавцям вищої ланки довірили право прийняття рішень не тільки по поточних, а й зі стратегічних питань. Як тільки це сталося, з'явився конфлікт інтересів управлінців і акціонерів. Акціонерам було потрібне зростання капіталізації, а топ-менеджерам - солідний статус, висока зарплата і бонуси. Історія корпоративного управління - історія протистояння інтересів цих основних сторін. Граючи на розбіжностях між інтересами акціонерів, топ-менеджери сконцентрували контроль над корпорацією в своїх руках[2].

Залежно від характерних особливостей структури власності, ступеня її концентрації, особливостей механізмів фінансового регулювання, фондових ринків і національного акціонерного законодавства можуть формуватися різні системи корпоративного управління.

В цілому корпоративне управління підприємством містить такі загальні елементи:

- Сформована система управління компанією і контролю за її діяльністю. Збори акціонерів виробляє ключові рішення, які згодом реалізують менеджери вищої ланки.

- Структура, яка визначає розподіл прав і обов'язків між учасниками корпоративного управління.
- Правила прийняття рішень, рамки для досягнення цілей і контролю над результатами роботи компанії.

Форми корпоративної організації управління в різних країнах мають відмінності. Різниця - в розподілі функцій між радою директорів і виконавчими органами, ступінь залучення інших зацікавлених осіб і т.д. Багато в чому образ системи формує економічна ситуація в конкретній країні, національна культура, розвиток фондового ринку. У сукупності всі ці фактори дозволяють виділити три ключові моделі корпоративного управління:

- Англо-американська. Передбачає безумовний пріоритет прав акціонерів, контроль відбувається через ринок капіталу. Орієнтована насамперед на задоволення фінансових інтересів акціонерів. Дуже динамічна модель.
- Німецька. У центрі - банківський контроль, банки мають найбільшу вагу в структурі власності компанії, а їх представники беруть на себе головну роль в раді директорів. Пріоритет на взаємну відповідальність усіх сторін, зацікавлених в корпоративному успіху. Німецька модель - зразок стійкості.
- Японська. Орієнтована на соціальну і ділову згуртованість. Рівноправності немає, чітко вибудована ієрархія: інтереси «молодших» управлінців часто приносяться в жертву «старшим», однак замість ущемленому «праву голосу» молоді співробітники отримують непогані матеріальні заохочення. Акціонерний капітал сконцентрований в руках великих і середніх акціонерів. Низька вартість залучення капіталу, орієнтація інвесторів на тривалу співпрацю[1].

До вдосконалення цих напрямків кожна країна підходить по-своєму. У США спостерігається більш жорстке законодавство. Після численних скандалів, що розгорілися навколо недобросовісних менеджерів великих корпорацій, на світ з'явився так званий закон Сарбейнса-Окслі (Sarbanes-Oxley Act, SOX), підписаний в 2002 році Джорджем Бушем. Документ змінив порядок надання звітності компаніями-емітентами цінних паперів. Фінансова звітність відтепер стала більш відкритою, окремі розділи торкнулися корпоративного управління, внутрішнього контролю, аудиторських перевірок. Багатьом компаніям довелося повністю змінити систему ведення звітності, понести чималі витрати на зовнішній аудит, які різко збільшилися в ціні. Проте закон Сарбейнса-Окслі дозволив сформуванню на підприємствах ефективну систему внутрішнього контролю, істотно підвищити прозорість господарських операцій. Це спричинило за собою зростання інвестиційної привабливості компаній та стійкості фондового ринку в цілому.

Європейські держави вибрали шлях більш м'якого регулювання через національні кодекси, багато з яких сформовані за участю не тільки урядових органів, а й недержавних організацій. До числа таких стандартів відноситься Кодекс Кедбері, підготовлений в 1991 р в Великобританії. У ньому сформульовані уявлення про те, що таке «ідеальна» рада директорів і як повинна виглядати ефективна система корпоративного управління. Подібні кодекси сьогодні існують в багатьох країнах. Їх брали поступово, у міру накопичення практики і формулювання нових принципів: в 40 країнах підготовлено понад 100 кодексів. Велика частина з них національні, проте є і ряд міжнародних. це:

- «Рекомендації Європейської асоціації фондових дилерів (EASD)»;
- «Керівні принципи корпоративного управління Конфедерації асоціацій європейських акціонерів»;
- «Принципи корпоративного управління Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)» та ін.

Правовий статус кодексів також відрізняється. Наприклад, в Бразилії, Індії, Таїланді вони є добровільними. У Канаді і США компанії, що знаходяться в лістингу фондових бірж, зобов'язані інформувати громадськість про виконання або невиконання умов кодексів. У ПАР, Гонконгу, Малайзії всі прописані вимоги є обов'язковими до виконання[1].

Важливо додати, що корпоративне управління має будуватися на розумінні того, що довгостроковий успіх компанії - це результат колективної роботи, в якій беруть участь не тільки власники і топ-менеджери, але також рядові співробітники, інвестори, постачальники, кредитори та інші партнери. Взаємовигідна співпраця з кожним зацікавленим особою - і є внесок в ефективний розвиток і високу конкурентоспроможність підприємства.

Важливість корпоративного управління можна оцінювати з різних точок зору. Добре керовані компанії добиваються високих результатів в довгостроковій перспективі, їм простіше отримати доступ до капіталу. Високі стандарти управління знижують ризики при інвестуванні. Це пов'язано з наявністю в таких компаніях високооплачуваних управлінців вищої кваліфікації. Для інвестора це привід надати капітал за меншою вартістю. Компанії зі сформованим корпоративним управлінням забезпечують приріст ресурсів для акціонерів, працівників та країни в цілому, вносять вклад в економіку і в кінцевому підсумку допомагають суспільству жити і розвиватися.

Можна відзначити наступні фактори, які сприяють підвищенню ефективності корпоративної системи управління:

- Наявність чітко сформульованих стратегічних орієнтирів. Нововведення у виробництві, маркетингу, управлінні ресурсами і т.д. повинні бути обґрунтовані прагненням випередити конкурентів і запобігти втраті ринкових позицій. При цьому важливо постійно стежити за тим, щоб економічний ефект від нововведень був вище витрат на їх впровадження.
- Мінімізація управлінських витрат. У ситуації, коли витрати на управління вище, ніж позитивний результат, постає питання про перепланування всієї системи менеджменту або окремих її ланок.
- Удосконалення внутрішньої фірмової структури. Відчутний ефект на практиці дає, наприклад, перехід від функціонально-структурної моделі компанії до процесно-рольової або матричної. Не завжди це можливо, але в цьому випадку скорочується число ієрархічних рівнів, розвивається горизонтальний (мережевий) тип управління, скорочується розрив між керівником і виконавцем. В результаті підвищується мобільність всієї системи і швидкість її роботи.
- Інституційні аспекти, розвиток нормативно-правової бази. Це фактор, що відноситься перш за все до компетенції держави[1].

Висновки

Корпоративним управлінням можна умовно назвати цілу структуру методик керування підприємством чи компанією. На даний момент, це достатньо вивчений та відомий принцип підприємства, який відносно користується популярністю. Але як такої методики ідеального корпоративного управління ще немає. Проте тенденція зміцнення самого цього поняття і усвідомлення його важливості в суспільстві і серед головних акціонерів є. Очевидно і розвиток корпоративного управління з опорою на зарубіжний досвід.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Эффективная система корпоративного управления: как ее построить, оценить и с какими проблемами придется столкнуться. КР.ru: веб-сайт. URL: <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-kompaniei.html> (дата звернення: 25.02.2021)
2. Что такое корпоративное управление? Открытый университет: веб-сайт. URL: <https://openuni.io/course/3/lesson/12/material/405/> (дата звернення: 25.02.2021)

Старжинський Валерій Юрійович – студент групи ІАКІТ-176, факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: 3372292@gmail.com

Valeriy Starzhinskii - student group ІАКІТ-17b, faculty of computer systems and automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: 3372292@gmail.com