Модели корпоративного управления выглядят как открытая система, получающая определенный набор ресурсов: информационных, трудовых, финансовых, технологических и др. Организация осуществляет переработку поступающих ресурсов, в результате чего появляется добавочная стоимость, доход, расширяется присутствие на рынке, увеличиваются объемы реализации.

Классификация моделей корпоративного управления

Различные национальные модели корпоративного управления имеют свои отличительные характеристики. Наиболее значимыми в мировом масштабе являются модели, представленные в развитых государствах. Прежде всего, это англо-американская модель корпоративного управления, японская модель корпоративного управления и германская модель корпоративного управления.

Все они имеют характерные признаки:

- Важнейшие члены и учредители;

- Структура собственности по акциям корпорации;

- Состав совета директоров;

- Нормы применяемого законодательства;

- Нормы информационной открытости для организаций, которые входят в листинг;

- Вопросы, по которым необходимо получать согласие инвесторов;

-Система взаимодействий между важнейшими участниками.

Рассмотрим основные модели корпоративного управления.

Американская модель корпоративного управления (англо-американская)

Англо-американская модель корпоративного управления используется в Соединенных Штатах, Новой Зеландии, Англии, Австралии, Канаде. В рамках этой модели также есть свои различия, которые обусловлены национальными законодательствами. Американская модель корпоративного управления имеет следующие характеристики:

- Взаимосвязь с отличительными признаками акционерной собственности;

- Акции корпораций используются населением как инструмент сохранения финансов;

- Компании реализуют акции с целью привлечения дополнительных инвестиций, способствующих развитию бизнеса;

- В качестве основных собственников корпораций выступают институциональные и приватные инвесторы, принимающие риски с целью получения прибыли от разницы курса купли/продажи акций;

- Инвестиции в корпорации возможны при наличии уверенности в эффективности модели корпоративного управления, поэтому потенциальные инвесторы проводят анализ рынка акций с целью определения качества моделей корпоративного управления;

- Высокая ликвидность фондового рынка.

Основные виды контроля со стороны рынка заключаются в поглощении, слиянии и выкупе предприятий.           Такие формы обеспечивают эффективный рыночный контроль работы менеджеров корпораций. Законодательные нормы и фондовые биржи выдвигают требования по уровню информационной открытости относительно финансового положения предприятий. Нарушение таких норм приводит к судебной ответственности управленцев. Участники модели корпоративного управления имеют конкретные фидуциарные обязанности, при нарушении которых инвесторы имеют возможность блокировать принятые управляющим менеджментом решения, возбуждать иски в суде по возмещению нанесенного ущерба и т.д. Особенности экономики этих стран, в частности, Соединенных Штатов, обусловливают несущественность роли банковской системы в моделях корпоративного управления.

Государства, для которых характерна англо-американская модель корпоративного управления, имеют сформировавшуюся систему институциональных инвесторов. Данная система оказывает существенное влияние на управленческие процессы корпораций.

В данной модели корпоративного управления главным руководящим органом является ежегодное собрание акционеров, на котором формируется состав директоров и принимаются наиболее важные решения для компании. Учитывая высокую степень рассредоточения акций, в данной модели корпоративного управления (собрание акционеров) присутствует элемент формальности, а основным управляющим элементом является совет директоров. Этот орган контролирует деятельность корпорации, отчитывается перед собственниками и госорганами, осуществляющими контроль коммерческой деятельности.

В данной модели управления к основным задачам совета директоров относится защита интересов инвесторов, обеспечение роста их капитала через увеличение стоимости компании. Директора в такой модели несут полную ответственность (вплоть до уголовного наказания) за качество управления. Их количество определяется управленческой необходимостью. В каждом штате минимальное число членов совета директоров определяется на законодательном уровне (от 1 до 3 минимум). Составляется состав совета директоров из внешних и внутренних членов. Внутренние директора входят в состав корпоративного менеджмента, а независимые (внешние) члены советов директоров не имеют персональных интересов в корпорации (следовательно, они могут способствовать более объективным решениям вопросов корпоративного управления). Для эффективного управления компанией число независимых директоров должно быть более 1, но меньше половины всех членов совета директоров. Исключение из этого правила может быть сделано для банковских учреждений и страховых корпораций, в советах директоров которых внутренние и независимые директора несут тождественную ответственность по деятельности корпорации.

Особое внимание в англо-американской модели корпоративного управления уделяется ответственности сотрудников перед советом директоров, который, в свою очередь, полностью подотчетен совету акционеров. На эффективность выполнения контролирующих функций совета директоров влияет структура инвесторов корпорации. Если круг акционеров ограничен, то их представители могут войти в совет директоров и выработать наиболее действенные и объективные контролирующие системы. При больших количествах акционеров их представителями выступают внешние директора, не связанные с менеджментом корпорации.

Для американской модели корпоративного управления характерно наличие в советах директоров постоянно действующих комитетов, задача которых состоит в разработке рекомендаций по основным решениям, принимаемым советом. Наиболее часто формируемыми комитетами в корпоративном управлении данного типа являются: управленческий, финансовый, аудиторский, по зарплате и по связям с общественностью. Американская комиссия по ценным бумагам требует обязательного наличия комитетов по вознаграждениям и по аудиту.

Задачами совета директоров корпорации являются также выбор президента, вице-президента, ведущего администратора и других должностей, предусмотренных уставом предприятия. Ведущий администратор (СЕО), который подчиняется совету и подотчетен инвесторам, наделен широкими полномочиями.

Положительные стороны американской модели корпоративного управления:

Высокий уровень привлечения частных накоплений, который обеспечивает фондовый рынок.

Направленность акционеров на поиск отраслей с высокой доходностью.

Задача корпорации состоит в обеспечении роста стоимости бизнеса.

Открытость корпораций.

Отрицательные стороны американской модели корпоративного управления:

Дороговизна привлеченного капитала (высокие дивиденды).

Деятельность фондового рынка приводит к существенным искажениям реальной цены активов.

Нет строгого разделения управленческих и контролирующих функций.

Интересы акционеров корпораций чаще всего представляет большое количество отдельных мелких инвесторов, что усиливает контролирующую функцию фондового рынка.

**Немецкая модель корпоративного управления (германская)**

Важная характеристика моделей корпоративного управления немецкого типа – это ее закрытость (в отличие от англо-американской). Это происходит потому, что деятельность систем управления германского типа контролируется банковскими учреждениями.

Формирование германской модели корпоративного управления происходило под влиянием:

- Высокой концентрированности капитала;

- Высокого уровня банковского контроля;

- Низкая степень распыленности акций частных инвесторов;

- Невысокая ликвидность фондового рынка;

- Полноценное участие работников в управлении корпорацией;

- Частые случаи перекрестного владения акциями.

Следует отметить, что население европейских государств чаще всего видит пути сохранения личных финансовых средств в их размещении на банковских депозитных счетах. В свою очередь банки кредитуют бизнес, покупают акции и облигации ликвидных предприятий, а, следовательно, они жестко мониторят модели корпоративного управления.

Основными элементами немецкой системы перекрестного владения акциями являются страховые компании и банковские учреждения. Половина и даже более совокупных акций предприятий Германии находится в собственности других компаний, страховиков и банков. Это способствует тесной взаимосвязи европейских корпораций. Наиболее весомыми акционерами на немецком рынке выступают Deutche Bank, Dresdner bank и инвестиционные фонды. Получить более подробную информацию о том, какие структуры влияют на корпоративное управление модели (принципы) не позволяет закрытость корпоративной информации, присущая данной модели.

Индивидуальная особенность германской модели управления предполагает голосование акциями, которые размещены для сберегания в коммерческих банках. Кроме того, укрепление роли банковских организаций обеспечивается практикой делегирования им прав другими акционерами на голосование в наблюдательных советах. По немецким законам была сформирована двухуровневая модель корпоративного управления. Высший орган такой структуры - это ежегодное собрание акционеров. Его компетенции:

- Выбор состава наблюдательных советов корпораций;

- Управление прибылью;

- Назначение аудитора;

- Редактирование Устава.

Отличие совета директоров немецкой модели от американской состоит именно в двухуровневой конструкции, включающей правление и наблюдательный совет.

Состав правления определяется наблюдательным советом. В своей работе члены правления полностью подотчетны совету, и является недопустимым факт участия одного представителя в двух структурах одновременно. Представители правления не имеют права заниматься какой-либо коммерческой деятельностью помимо работы в этом корпоративном органе. Состав правления обычно включает от пяти до 15 человек, работающих по основным направлениям деятельности корпорации. Основная задача членов правления - это руководство хозяйственно-экономической деятельностью корпорации с полной личной ответственностью за результат.

Контроль деятельности правления и работы всей корпорации осуществляет наблюдательный совет. Кроме акционеров, как было указано выше, в нем принимают участие служащие предприятия, банковские представители, представители инвестфондов и страховых и других компаний, взаимосвязанных с данным предприятием.

В круг основных задач наблюдательного совета входит подбор менеджмента и контроль его работы. Кроме того, члены этого органа осуществляют выработку стратегии корпоративного управления. Решения по всем вопросам принимаются большинством голосов.

Число членов наблюдательного совета определяется размером корпорации. Это может быть минимально три человека. Существуют примеры компаний в германской модели корпоративного управления, когда наблюдательные советы включают более 20 членов (для предприятий с уставным капиталом более 20 млн евро).

Достоинства немецкой модели управления:

Низкая цена привлечения капитала.

Направленность на решение долгосрочных задач.

Высокая финансовая устойчивость.

Четкая грань между управлением и контролем.

Отрицательные стороны немецкой модели корпоративного управления:

Несущественное влияние такого внешнего фактора, как фондовый рынок.

Высокий уровень концентрированности капитала.

 Слабое внимание к миноритарным акционерам.

Низкая степень прозрачности, что создает препятствия для инвестиций.

Германская модель корпоративного управления в упрощенном варианте может быть представлена как закрытая система вокруг коммерческого банка. Представительство в наблюдательных советах других коммерческих организаций создает условия для учета интересов всех заинтересованных сторон, а не только собственников. Сравнительно с американской германская модель корпоративного управления отличается низкой ориентированностью на фондовые рынки и стоимость акций, так как она предусматривает самостоятельный контроль конкурентоспособности и результатов деятельности. Следует отметить, что законы Евросоюза дают возможность корпорациям использовать как одноуровневые, так и двухуровневые модели управления (американские/немецкие).

**Японская модель корпоративного управления**

Формирование данной модели управления корпорациями происходило под влиянием японской культуры и политико-экономических условий Японии в послевоенный период. Она базируется на принципах взаимозависимости и социального единства.

Корпоративное управление в японской модели отличается такими факторами:

- Концентрация собственности у акционеров крупного и среднего уровня;

- Перекрестное владение акциями корпораций, которые входят в кейрецу;

- Центральная роль банков в функционировании промышленной группы;

- Основная задача промышленных групп Японии – расширение рынка сбыта.

Если сравнить экономику Японии с другими ведущими государствами, то можно отметить более низкую ликвидность ее фондового рынка. Системный контроль работы компаний производится головным банком, выступающим в роли акционера и наиболее значимого кредитора. Банковские учреждения в японской модели управления обеспечивают финансовую деятельность корпораций. Для предприятий «Страны восходящего солнца» характерна формализованность советов директоров. В их составе довольно много членов, но все они могут быть отнесены к внутренним директорам. К примеру, у предприятия Коматсу в совете директоров представлено 26 человек, такое же количество и у Кэнон, а Toyota 55 директоров. В подчинении у этого органа управления находится около четырех или пяти уровней менеджмента. Многочисленность представительства советов директоров обусловлена традицией, согласно которой топ-менеджеры компаний при выходе на пенсию часто назначаются членами совета директоров предприятия поставщика. К характерным особенностям японской модели управления кейрецу можно отнести важную роль личных взаимоотношений среди менеджмента, которые способствуют применению совместного опыты и коллективных знаний. Отношения между компаниями базируются на партнерстве в рамках группы. Это исключает возможность враждебных поглощений (прежде всего из-за необходимости высоких затрат). Благодаря мотивированности участников групп к перспективному сотрудничеству можно сделать вывод о предпочтительности японской модели корпоративного управления для долгосрочного развития. Эта модель отличается низкой вероятностью банкротства и возникновения конфликтов интересов, что создает условия для внешней и внутренней стабильности.

Положительные стороны японской модели корпоративного управления:

Невысокая стоимость привлекаемого капитала.

Долгосрочная направленность.

Ориентированность корпораций на высокую конкурентоспособность.

Финансовая устойчивость корпораций.

Отрицательные стороны японской модели корпоративного управления:

Низкое внимание к прибыльности инвестирования.

Полное преобладание банковского финансирования.

Низкая открытость корпораций.

Невнимательное отношение к миноритарным акционерам.

Данная модель управления корпорациями отличается закрытой системой, базирующейся на жестком контроле со стороны финансовых организаций.