

© С.Б. Курбонова, 2018

магистрант

УрГЭУ

г. Екатеринбург, Россия

СРАВНЕНИЕ АНГЛО-АМЕРИКАНСКОЙ, НЕМЕЦКОЙ И ЯПОНСКОЙ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье дана характеристика основных моделей управления: англо-американской, немецкой, японской. Проведен анализ положительных и отрицательных сторон моделей корпоративного управления.

Ключевые слова: корпоративное управление, собрание акционеров, совет директоров, корпорации.

В настоящее время можно выделить несколько моделей корпоративного управления. Для каждой страны модель своя, так как у каждой своя культура, требования от органов власти и законов, структура и планы управления бизнесом, традиции, национальный менеджмент и многое другое. Следовательно, в разных странах существуют существенные различия ведения дел. Но тем не менее существуют 3 основные модели: англо-американская (англо-саксонская), немецкая (европейская), японская (азиатская). Англо-американская широко распространена в Англии, США, Канаде, Австралии и Новой Зеландии. Эта модель состоит из собрания акционеров и совета директоров. В совете есть как внутренние, так и независимые директора. Независимые директора выносят решения, на которые никто не в силах повлиять, они не связаны с менеджментом. Все они назначаются собранием акционеров. Основной задачей совета является защита прав акционеров и их законных интересов, контролирование высокого качества корпоративного управления, оценка финансового состояния предприятия, а также принятие решений по главным корпоративным вопросам. Финансирование новых компаний происходит путем размещения акций на фондовом рынке, который, в свою очередь, является центральным механизмом для привлечения инвестиций в предприятия на длительные сроки. Однако фондовый рынок зависит от действий отдельных крупных игроков, поэтому он не отражает истинной стоимости активов, что является слабой стороной модели. Еще одним недостатком англо-американской модели можно считать слишком быстрый рост заработной платы и других видов вознаграждений руководства [1, с.82-83; 3, С.29-35].

В немецкой модели корпоративного управления, являющейся типичной для Германии, Австрии, Нидерландов и Норвегии, наблюдается активное участие банков в процессе управления предприятиями. Эта модель считается моделью двойного управления, т.к. она состоит из двух органов: наблюдательного и руководящего совета. Наблюдательный совет состоит из независимых экспертов, а руководящий совет из действующих менеджеров. Высшим органом управления считается собрание акционеров. В совет директоров нередко приглашаются представители банков. Немецкой модели также свойственна низкая мобильность персонала, большие ставки на высококвалифицированных сотрудников, социальная защищенность персонала. [1, с.84-85; 2, с.99-100]. "В данной модели личные связи и корпоративный патриотизм имеют очень высокую ценность. Поэтому Германия, как и Япония, является мировым лидером по средней продолжительности работы сотрудников в одной компании".

Японская модель была построена на традициях и национальной культуре. Ее отличительной чертой является взаимозависимость сотрудников и сплоченность. В данном случае можно гово-

речь об "уверенности в завтрашнем дне", т.к. в основе японского менеджмента лежит система пожизненного найма работников. В Японии важно однажды появившись в трудовой семье, навсегда остаться ее звеном. Однако у этого принципа есть слабые стороны. Например, в данной системе карьерный рост очень медленный, что не совсем устраивает современную молодежь, которая живет в высоко динамичном мире. В японских корпорациях существует две системы управления. Первая - это система аудитов, куда входят совет аудиторов, совет директоров, исполнительные директора, общее собрание акционеров. Вторая - это система комитетов, включающая в себя комитет по внутреннему контролю, комитет по бонусной культуре, мотивации и вознаграждениям, комитет по назначениям и отставкам и т.д. [3, С.29-35].

Говоря о слабых сторонах немецкой и японской моделей, можно подчеркнуть тот факт, что эксперты критикуют их за противоречивую роль банков. Банки, выступающие в качестве акционеров предприятия и одновременно кредиторов, попадают в зону конфликта интересов. В итоге это приводит к выдаче невозвращаемых кредитов (Германия) или кредитованию заранее неэффективных программ в угоду стабильности (Япония). Также германскую и японскую модели критикуют в связи с ролью государства, а именно с тем, что в них сознательно ограничивается свобода конкуренции, что весьма нежелательно в виду возможности потерять эффективность [4].

Таким образом можно с уверенностью сказать, что у каждой модели есть свои положительные и отрицательные стороны.

Список литературы

1. Пугач Ю.И. Сравнение систем корпоративного управления в компаниях Соединенных Штатов Америки и Федеративной Республики Германии // "Право и современные государства". 2015. № 1. С. 82-83; 84-85.
2. Кожаринов А.В., Петровичева Н.М., Американская, немецкая и японская модели корпоративного управления // Международный научный журнал "СИМВОЛ НАУКИ". 2015. №3. С. 99-100.
3. Воронцов П.Г. Классические модели корпоративного управления // "Проблемы экономики и менеджмента". 2015. №11(51). С.29-35
4. Сравнительный анализ основных моделей корпоративного управления. URL: https://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625b2ac78b5c53b89521306d37_0.html, (дата обращения: 20.01.2018)