

О.В. Рудінська

к.е.н., доц.

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Концепція корпоративного управління з'явилася в минулому сторіччі, під впливом економічних умов, що, в свою чергу, базуються на сімейній власності, банківському капіталі, інвесторах або товариствах з обмеженою відповідальністю, серед яких із часом все більше розросталися гучні скандали [1, с. 41]. Варто зауважити, що саме моменти кризи сприяли виявленню шляхів вдосконалення концепції корпоративного управління для подальшого розвитку і відповідності трендам, етапам еволюції економіки.

Спостерігаючи за подіями, що розгорталися в 2018 р., ймовірно, що найбільші інвестори світу звертатимуть увагу на кібербезпеку, ризики зміни бізнес середовища, корпоративну культуру, та загальні зміни у сфері корпоративного управління. Можна виділити шість головних глобальних тенденцій в управлінні, про які власники компаній, інвестори та менеджери повинні знати [2].

1. Зростання залученості інвесторів.

Посилення інтересу урядами та інвесторами до керування впливає на корпоративне управління в усьому світі. З моменту останньої фінансової

кризи посилюється підзвітність інвесторів щодо того, як вони ефективно використовують свій вплив та голоси для управління стратегічним напрямком компанії-інвесторів. Це поєднувалося з різким збільшенням популярності та руху грошових коштів у фонди відстеження індексу, що збільшило значимість голосування основних менеджерів, які управляють активами. У 2018 р. п'ять провідних глобальних менеджерів контролювали більше \$ 8,2 трлн інвестицій акціонерного капіталу, і це число продовжує зростати. Наслідком акценту на керівництві є те, що багато крупних інституційних інвесторів у світі розширюють свої кадри та ресурси, безпосередньо призначені для взаємодії з компаніями-інвесторами.

2. Якість та склад ради.

Інституційні інвестори продовжуватимуть визначати пріоритети гендерної різноманітності, навички та досвід роботи директора, композиційне оновлення та призначення директорів, які мають достатньо часу для компанії, як основний показник якості плати. Рада та комітети з висунання та управління на певних ринках повинні очікувати збільшення голосів проти директорів, де за кермом є менше двох жінок. При оцінці складу та якості роботи компанії, активісти та деякі інституційні інвестори приділятимуть особливу увагу кількості директорів із безпосереднім досвідом у галузі.

3. Компенсація.

Виконавча винагорода продовжуватиме залишатись у центрі уваги, оскільки інвестори шукатимуть додаткову взаємодію та/або розкриття інформації щодо загальної суми компенсації та посилання на довгострокові стратегічні цілі та ефективність бізнесу. Комітети з питань компетенції та компенсації повинні очікувати додаткових запитів стосовно схем компенсації заохочення та того, як вони керують бажаною поведінкою працівників.

4. Створення цінностей.

Члени рада часто відчують себе у пастці між тим, що, здається, є конкуруючими вимогами [2]: інституційні інвестори хочуть бачити довгострокове створення акціонерних цінностей, а активні інвестори часто закликають до короткострокового підвищення вартості. Компанії, які мали найактивніші кампанії, це ті компанії, що мають ради, які хочуть та здатні мати багатозначний діалог з інвесторами для досягнення своєї мети. Організації зіткнулися з потребою у інтенсивному створенні цінності для кожного директора, як у їхній виконавчій так і плановій кар'єрі.

5. Кібербезпека.

Кібер-ризик продовжує ставати зростаючою турботою глобальних інвесторів у світі багатьох порушень безпеки (у політичній, державній, приватній та споживчій сферах) у всьому світі. Кібернетичні загрози стануть важливою зоною для контролю зі сторони інвесторів, та використовувати-

муть 2019 р., щоб сформулювати свою політику щодо кібер-ризиків та роль правління, що призведе до подальшого залучення до цієї теми.

6. Людський капітал.

Слід також зауважити, що інституційні інвестори збільшують свою увагу на людський капітал. При низькому рівні та якості людського капіталу інвестиції у високотехнологічні галузі не дають віддачі. Порівняно швидкі успіхи фінів, ірландців, японців, китайців, корейців підтверджують висновок про те, що фундаментом для формування людського капіталу є висока культура основної маси населення цих країн [3, с. 60]. Нехтування модернізованими принципами розвитку бізнесу у сфері корпоративного управління можуть призвести до зниження чи втрати потенційних клієнтів, інвесторів та відкриття нових напрямків руху компанії. Дослідження, проведене консалтинговою компанією «McKinsey & Company» у співпраці з Глобальним форумом корпоративного управління, засноване на відгуках 200 інституційних інвесторів (банків, страхових компаній, пенсійних фондів, інвестиційних компаній, взаємних фондів, венчурного капіталу) з 31 країни, показує, що 61% американських інституційних інвесторів та 50% європейців значно скоротили, чи взагалі вирішили не інвестувати в компанії з поганим корпоративним управлінням [1, с. 47]. Крім того, більшість інвесторів готові платити значні премії за акції компаній, які мають високий рівень корпоративного управління: у середньому 12–14% для цінних паперів компаній США та Західної Європи, 20–25% для інвестицій в Азію та Латинську Америку, 30% у Східній Європі та Африці.

Інтеграція українських корпорацій в міжнародні транснаціональні об'єднання відбувається дуже повільно. Шлях України до інтернаціоналізації економіки має розглядатися не тільки в технократичному плані, а й як суспільно-політичний та соціально-економічний процес. В умовах нестабільною економічної та політичної ситуації в країні спостерігається спад в надходженні іноземних інвестицій, тому особливо важливо створювати та використовувати можливості збільшення інвестиційної привабливості механізмами корпоративного управління та міжнародної інтеграції.

Література:

1. Alina Hagiу, Way of governance for modern companies / A. Hagiу // Scientific Bulletin. – Economic Sciences, Corporate governance. – Vol. 14. Issue 1. – P. 41-47.
2. Global and Regional Trends in Corporate Governance for 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.russellreynolds.com/insights/thought-leadership/global-and-regional-trends-in-corporate-governance-for-2018>. – Назва з екрана.

3. Росецька Ю.Б. Роль людського капіталу в модернізації економіки / Ю.Б. Росецька // Економічна теорія, академічний огляд. – 2017. – № 1 (36). – С. 60.
4. Rudinska O., Bileha O., Selezneva O. The development of cluster type network structures as one of the preferential course of the governmental policy of Ukraine / O. Rudinska, O. Bileha, O. Selezneva // Economic Development and Cultural Change. – July 2017. – Vol. 65. – Num. 4. – P. 1126-1133.