

ПОНЯТТЯ ТА ТИПОЛОГІЯ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

CONCEPT AND TYPOLOGY OF CORPORATE GOVERNANCE MODELS

Вакарюк Л.В., д.ю.н., доцентка,
доцентка кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Гетьманцева Н.Д., д.ю.н., професорка,
професорка кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

В статті аналізуються сформульовані в доктрині корпоративного права підходи до класифікації моделей корпоративного управління та з'ясовується об'єктивність потреби у їх класифікації. Наголошується, що в кожній країні корпоративне середовище та структура корпоративного управління різняться залежно від таких чинників як умови розвитку економіки, законодавча база, традиції господарської діяльності, укорінені суспільні цінності, норми та правила функціонування суб'єктів господарювання. Звісно на те, якою буде система корпоративного управління, впливають також особливості економічного устрою та розвиток фондового ринку. Співвідношення перерахованих факторів дозволяє говорити про різні моделі корпоративного управління. Акцентується, що на даному етапі розвитку суспільних відносин існують якісно відмінні одна від одної моделі корпоративного управління. Вони є життєздатними, оскільки через багаторічну практику їх реалізації показали свою ефективність у бізнесових процесах.

Підкреслюється, що в юридичній літературі моделі корпоративного управління піддаються класифікації за різними критеріями. Класифікація дає можливість при визначенні її критеріїв виявити нові риси та якісні особливості будь-яких явищ. З позицій практики класифікація має важливе значення як для підтвердження, так і виявлення нових властивостей корпоративного управління. Основним при дослідженні критеріїв класифікації моделей корпоративного управління є не пошук нових критеріїв їх класифікації, а виокремлення тих, які найбільш об'єктивно в сукупності розкривають суттєві якості корпоративного управління та його призначення. Доводячи теоретичну та практичну необхідність класифікації моделей корпоративного управління, здійснюється класифікація цих моделей, вказується на їх подібності та відмінності.

Обґрунтовується, що класифікацію моделей корпоративного управління можна розглядати як один із способів пізнання розвитку корпоративного управління. Функціональний порівняльний аналіз світових моделей корпоративного управління, дослідження їх класифікації дозволяє глибше осягнути подібності і відмінності безпосередньо систем корпоративного управління, дійти загальних висновків з метою правозастосування, зокрема оновлення кодексів корпоративного управління та реформування корпоративного права.

Ключові слова: модель, класифікація, критерії класифікації, корпоративне управління, корпоративне право.

The article analyzes the approaches to the classification of corporate governance models formulated in the doctrine of corporate law and finds out the objectivity of the need for their classification. It is emphasized that in each country, the corporate environment and the structure of corporate governance differ depending on such factors as the conditions of economic development, the legal framework, traditions of economic activity, entrenched social values, norms and rules of operation of economic entities. Of course, the characteristics of the economic system and the development of the stock market also influence what the corporate governance system will be. The ratio of the listed factors allows us to talk about different models of corporate governance. It is emphasized that at this stage of the development of social relations there are qualitatively different models of corporate governance. They are viable because, through many years of practice, their implementation has shown their effectiveness in business processes.

It is emphasized that in the legal literature, models of corporate governance can be classified according to various criteria. Classification makes it possible to identify new features and qualitative features of any phenomena when determining its criteria. From the point of view of practice, classification is important for both confirmation and discovery of new properties of corporate governance. The main thing in researching the criteria for the classification of corporate governance models is not to find new criteria for their classification, but to single out those that most objectively reveal the essential qualities of corporate governance and its purpose. Proving the theoretical and practical necessity of classifying models of corporate governance, the classification of these models is carried out, their similarities and differences are indicated.

It is justified that the classification of corporate governance models can be considered as one of the ways of learning about the development of corporate governance. Functional comparative analysis of global models of corporate governance, the study of their classification allows for a deeper understanding of the similarities and differences of corporate governance systems, to reach general conclusions for the purpose of law enforcement, in particular, updating corporate governance codes and reforming corporate law.

Key words: model, classification, classification criteria, corporate governance, corporate law.

Постановка проблеми. Глобалізація все більше охоплює світову економіку, у зв'язку з чим зростає потреба в аналізі різних моделей корпоративного управління та критеріїв їх класифікації. Впровадження корпоративного управління є необхідністю сучасних бізнес-процесів, адже воно дає можливість юридичним особам розвиватися більш швидкими темпами та уникати різноманітних проблем. Корпоративне управління дозволяє регулювати процес взаємодії акціонерів (учасників) товариств та їх менеджерів, що має важливе значення для злагодженої роботи юридичної особи.

В кожній країні корпоративне середовище та структура корпоративного управління різняться залежно від таких чинників як умови розвитку економіки, законодавча база, традиції господарської діяльності, укорінені суспільні цінності, норми та правила функціонування суб'єктів господарювання. Звісно на те, якою буде система

корпоративного управління, впливають також особливості економічного устрою та розвиток фондового ринку. Співвідношення перерахованих факторів дозволяє говорити про різні моделі корпоративного управління. В юридичній літературі моделі корпоративного управління піддаються класифікації за різними критеріями. Всі вони займають своє місце в процесі діяльності юридичної особи корпоративного типу і лише на перший погляд здаються незначними. Комплексне дослідження корпоративного управління передбачає й з'ясування відповідних критеріїв класифікації, що є одним із способів пізнання корпоративного управління як системного явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням корпоративного управління та аналізу світового досвіду моделей корпоративного управління зокрема, присвячено праці багатьох закордонних та вітчизняних вчених економістів та юристів. Значний внесок в наукову доктрину

з даного питання зроблено такими авторами як О.З. Аполтолюк, О. Антолюк, З.А. Атаманчук, Н.О. Волошко, З.Б. Живко, Д.Б. Задихайло, А.Ф. Коваль, М.І. Копитко, З.Я. Макогін, М.І. Небава, О.Р. Сватюк, О.А. Харун, М.М. Шкільняк та ін.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження основних видів моделей корпоративного управління та визначення критеріїв їх поділу, зокрема з'ясування сутності потреби у класифікації моделей корпоративного управління, розгляд пропонувані вченими-юристами та економістами підходів до класифікації моделей корпоративного управління, класифікація моделей корпоративного управління відповідно до сучасної практики правозастосування та доктрини корпоративного права.

Виклад основного матеріалу. Щоб виокремити критерії класифікації моделей корпоративного управління, з'ясувати їх види, необхідно насамперед звернутися до етимології вказаного слова. Адже як підкреслюється в юридичній літературі, класифікація – це не тільки спроба нашої свідомості, спираючись на визначені ознаки дійсності, упорядкувати наші знання про неї, а й одночасно відображення повноти і глибини знання [1, с. 43]. Тлумачні словники зазвичай визначають класифікацію як систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи за спільними ознаками, властивостями. Класифікацією називається система розміщення предметів за класами на підставі схожості цих предметів у середині класу і їх відмінності від предметів інших класів [2, с. 175]. Класифікацією є такий поділ, у якому рід поділяється на види, види – на підвиди тощо [3, с. 84]. Як підкреслює В.С. Жеребкін, при класифікації поділ відбувається за найістотнішою ознакою, яка визначає характер усіх останніх ознак предметів, котрі класифікуються, і дає змогу встановити для кожного класу чітко визначене, постійне місце серед інших класів [3, с. 85].

В юридичній науці класифікація, що здійснюється з правової точки зору, зазвичай, є багатоманітною і проводиться за різними критеріями та з відповідною метою. Основне в класифікації – щоб вона не була штучною, а носила об'єктивний характер. Класифікація моделей корпоративного управління безсумнівно має важливе значення не тільки для впорядкування відповідної системи правового регулювання, а й дозволяє систематизувати весь обсяг матеріалу, що класифікується і тим самим уникнути однобічності їх наукового тлумачення. Класифікація дає можливість при визначенні її критеріїв виявити нові риси та якісні особливості будь-яких явищ. З позицій практики класифікація має важливе значення як для підтвердження, так і виявлення нових властивостей корпоративного управління.

У світовому масштабі явище корпоративного управління має неоднорідний характер. Іншими словами, на даній ланці розвитку суспільних відносин існують якісно відмінні одна від одної моделі корпоративного управління. Вони є життєздатними, оскільки через багаторічну практику їх реалізації показали свою ефективність у бізнесових процесах.

Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови слово «модель» має, зокрема, такі значення: «зразок, що відтворює, імітує будову і дію якогонебудь об'єкта, використовується для одержання нових знань про об'єкт» та «уявний чи умовний (зображення, опис, схема і т. ін.) образ якогонебудь об'єкта, процесу або явища, що використовується як його «представник» [4, с. 683]. В електронній версії Кембриджського словника англійської мови під поняттям «модель» розуміють простий опис системи або процесу, який можна використовувати в розрахунках або прогнозах того, що може трапитися [5].

Наведені вище словникові дефініції дозволяють стверджувати, що моделям характерні такі властивості:

1) модель є образом, імітацією реального об'єкта, що враховує його найсуттєвіші риси; 2) модель є уявним чи умовним образом об'єкта, тобто є продуктом мислення, творчості людини; 3) модель репрезентує певний об'єкт з поміж інших подібних об'єктів; 4) створення моделей має мету, а саме її наступне використання в науковому аналізі, прогнозах.

Наведені вище властивості поняття «модель» застосовні й для тлумачення моделей корпоративного управління. За такого підходу під моделлю корпоративного управління можна розуміти уявний образ, який репрезентує найсуттєвіші риси явища корпоративного управління та використовується для одержання нових знань про нього, формулювання прогнозів.

Розуміння поняття «моделі» у наукових дослідженнях розкриває І.М. Кульчицький. Він стверджує, що модель – це система-репрезентант, аналіз якої слугує способом отримати інформацію про іншу систему [6, с. 280]. На його думку, модель має такі ознаки: це річ; це система; має цільове призначення; завжди простіша за оригінал; це засіб отримання нової інформації про прототип; дослідження моделі має деякі переваги над безпосереднім дослідженням прототипу; її створює або усвідомлено шукає у природі людина [6, с. 280].

Пропонує І.М. Кульчицький класифікацію моделей, які використовуються в наукових дослідженнях. Він, зокрема, пише: «За субстратом реалізації розрізняють матеріальні, інформаційні та змішані моделі. Матеріальні (предметні, фізичні) моделі відображають наочні властивості об'єктів у реальному матеріальному об'єкті-копії. Інформаційні (абстрактні моделі) описують властивості та стани речей, їх взаємозв'язок із зовнішнім світом та відповідають поточним знанням людини про об'єкт моделювання. Інформаційні моделі поділяємо на мисленнєві та моделі-дані. Мисленнєві моделі постають у вигляді образів, що сформовані в уяві людини як результат її споглядання, роздумів, умовиводів тощо, а моделі-дані – це мисленнєві моделі, зафіксовані фізично тим чи іншим способом» [6, с. 283].

За наведеної вище класифікації моделі корпоративного управління слід відносити до інформаційних (абстрактних) моделей, а якщо точніше, то до їх підвиду – мисленнєвих інформаційних моделей. Моделі корпоративного управління є результатом мислення, споглядання людини за реальністю.

Явище моделі з точки зору філософії пояснює Н.П. Козаченко. У її розумінні модель – це обширна філософська категорія, що є наслідком здатності людського інтелекту до символічного пізнання світу, а саме явище моделювання притаманна людині в силу її віднесеності за межі природного світу у світ інтелекту [7, с. 113]. За словами Н.П. Козаченко всі моделі мають символічний характер і поділяються на дві великі групи: (1) реальні, емпіричні або фізичні моделі: модель літака, аеродинамічна труба, картонний будинок тощо; (2) ідеальні або теоретичні моделі: піраміда потреб, ціннісна ієрархія, модель державного управління тощо. На її думку, кожна модель являє собою інтерпретацію певного явища таким чином, в якому воно стає доступним людському інтелекту [7, с. 113].

За наведеного підходу моделі корпоративного управління відносяться до ідеальних або теоретичних моделей, оскільки не мають матеріального вираження.

Н.П. Козаченко вважає, що філософські, наукові, буденні моделі об'єднані тим, що виконують ряд подібних функцій: забезпечують наочність, здійснюють спрощення, впорядкування, пояснення і таким чином уможливають розуміння, надають певної інтерпретації і дають змогу зробити передбачення [7, с. 114].

Перелічені вище функції цілком притаманні й моделями корпоративного управління, адже останні, як ми побачимо надалі, за рахунок деякого спрощення

феномену корпоративного управління дозволяють глибше його пізнати, виділити внутрішні проблеми, розкрити переваги та недоліки різних способів організації управління компаніями.

Науковці-економісти М.М. Шкільняк та О.З. Аполтолюк вважають, що у результаті відокремлення прав власності від прав управління нею в кожній країні історично сформував набір відповідних механізмів для подолання інституційних проблем. Цими механізмами, на їх думку, є моделі корпоративного управління [8, с. 29]. Під моделлю корпоративного управління зазначені автори розуміють сталий розподіл функцій управління і контролю в корпорації між власниками і менеджерами [8, с. 29]. Тобто, указані вчені вважають, що причини формування й розрізнення моделей корпоративного управління лежать поза юридичною площиною.

Іншої думки дотримується Н.О. Волошко. Вона вважає, що оскільки взаємовідносини між компаніями на глобальному ринку регулюються різними системами правових норм, то використовуються і різні моделі корпоративного управління, яке виступає основним чинником підвищення інтеграції компанії з міжнародним ринком [9, с. 56]. Так, на її погляд, кожна країна формує власну доктрину корпоративного управління у вигляді системи формальних та неформальних відносин між акціонерами, топменеджментом та іншими зацікавленими сторонами. Вона стверджує, що це дозволяє сформувати національну організаційну модель, основними функціями якої є регулювання взаємовідносин з урахуванням національних традицій та особливостей законодавства [9, с. 56].

Як пояснюють автори навчального посібника «Корпоративне управління в системі економічної безпеки» З.Б. Живко, О.Р. Сватюк, М.І. Копитко, існують різні управлінські системи корпоративного регулювання: 1) моделі корпоративного управління за ступенем концентрації власності (інсайдерська, аутсайдерська); 2) моделі за ознакою функціонального призначення наглядової ради: англосаксонська, континентальна; 3) моделі за ознакою структури наглядових і виконавчих органів корпоративного управління: унітарна модель, модель подвійних рад [10, с. 43].

До наведених вище класифікацій моделей корпоративного управління О.А. Харун додає ще їх поділ за врахуванням інтересів. За цим критерієм розрізняють стейкхолдерську та акціонерну моделі корпоративного управління [11, с. 411].

Розкриваючи детальніше перелічені вище різновиди моделей корпоративного управління.

Інсайдерські (англ. insider – нестороння людина) моделі корпоративного управління існують тоді, коли власність сконцентрована в руках кількох осіб, які володіють великими частками корпоративних прав [12, с. 208]. Згідно пояснень О.Ю. Великої та К.А. Заславської в інсайдерських моделях значна частина функцій управління здійснюється мажоритарними акціонерами (юридичними або фізичними особами), а менеджмент перебуває під їхнім прямим впливом [12, с. 208]. До інсайдерських моделей корпоративного управління відносять континентальну (німецьку) та японську моделі.

Т.Р. Антошко звертає увагу на специфіку організації нагляду за діяльністю компанії в інсайдерській моделі корпоративного управління. Така модель, за його словами, базується на діяльності інституційних інвесторів, які здійснюють внутрішній контроль діяльності корпорації, а зовнішній контроль здійснюється наглядовими радами невиконавчих директорів та ринками [13, с. 41].

Натомість аутсайдерські (англ. outsider – стороння людина) моделі корпоративного управління характеризуються широкою акціонерною власністю, яка є досить «розпиленою», і тому вплив на прийняття рішень більше залежить від менеджерів, ніж від акціонерів [12, с. 208].

Якщо говорити виключно про специфіку розподілу акціонерного капіталу та організацію управління компаніями, то між аутсайдерською та англо-американською моделями корпоративного управління можна ставити знак рівності. Однак англо-американська модель корпоративного управління володіє значно більшим набором характеристик.

Аутсайдер – незалежний директор, тобто особа, запрошена для виконання певних функцій, яка не має інтересів у компанії [13, с. 42]. Різницю між інсайдерами та аутсайдерами в корпоративному управлінні Т.Р. Антошко пояснює так: «Інсайдерами можуть бути робітники і менеджери підприємства, які є його акціонерами, а аутсайдері можуть бути представлені юридичними та фізичними особами (не працівниками підприємства), а також державою» [13, с. 42].

Особливістю англосаксонської моделі корпоративного управління є однорівнева рада директорів [14, с. 150] та відсутність окремого органу управління корпорацією – наглядової (спостережної) ради. Функції нагляду за рішеннями ради директорів корпорації тут виконують контрольні або аудиторські комітети.

На інші характеристики англосаксонської моделі корпоративного управління звертає увагу О.С. Білашенко, зазначаючи, що: власність у ній, як правило, розпорощена серед безлічі дрібних акціонерів; сама модель орієнтована переважно на задоволення інтересів акціонерів, інші стейкхолдери в корпоративному управлінні майже не представлені; розробкою рішень у цій моделі займаються оперативні комітети, затвердженням – рада директорів, виконавчі директори виконують рішення, а контрольні комітети ради контролюють виконання рішень [15, с. 346].

Як стверджує О.Б. Денис, переважна більшість американських компаній не має жодного акціонера, чия частка становила б понад 1% сукупного капіталу. На його думку, наслідком розпорощеності власності та використання унітарної системи управління є значний ступінь відстороненості власників від управління корпорацією та практично необмежені повноваження керівництва [16, с. 206].

На відміну від англосаксонської моделі корпоративного управління у континентальній (німецькій) моделі корпоративного управління існує дворівнева система управління. У ній наявні наглядова (спостережна) рада та виконавча рада директорів [14, с. 153]. При цьому наглядова (спостережна) рада виконує обидві контролюючі функції (затвердження та контроль за виконанням рішень), а виконавча рада директорів (правління) реалізує управління рішеннями [15, с. 346].

О.С. Білашенко деталізує особливості континентальної (німецької) моделі корпоративного управління, вказуючи, що контрольний пакет акцій у цій моделі сконцентрований у банках і партнерів банку, а натомість роль фондового ринку незначна. За його словами, представники акціонерів і трудовий колектив відіграють вирішальну роль у стратегічному плануванні діяльності банку, а сама модель базується на підтримці балансу інтересів всіх зацікавлених сторін і взаємній відповідальності [15, с. 346].

На відміну від англосаксонської моделі корпоративного управління у континентальній моделі капітал корпорації сконцентрований у нечисленних мажоритарних власників акцій. О.Б. Денис пояснює, що у великих німецьких компаніях на частку п'яти найбільших акціонерів припадає понад 40% акцій кожної з цих компаній, а це більш ніж удвічі перевищує рівень концентрації власності англійських фірм і на 60% вище північноамериканських. Він пише, що в Німеччині більш ніж 70% акціонерних компаній мають власників, що контролюють понад 50% акцій [16, с. 208].

Унітарна модель корпоративного управління передбачає наявність єдиної (унітарної) ради. Як ми вище вказували, вона характерна для англосаксонської системи

управління компаніями, де виконавчі і зовнішні директори діють у межах одного органу управління (ради директорів). А модель подвійних рад в корпоративному управлінні притаманна континентальній (німецькій) системі управління компаніями. Вона передбачає присутність одночасно двох рад – контролюючої (наглядова рада) і виконавчої (виконавча рада директорів або правління).

У стейкхолдерській (англ. stakeholder – зацікавлена сторона) моделі корпоративного управління відзначається пріоритетність впливу корпоративної діяльності на всіх зацікавлених сторін корпорації. Посадові особи та директори, залучені до роботи компанії, що дотримуються цієї моделі, в першу чергу враховують різноманітні інтереси всіх можливих стейкхолдерів у процесі прийняття рішень [17].

Менеджмент у стейкхолдерській моделі повинен виробити стратегію вирішення конфліктів між інтересами різних стейкхолдерів корпорації. У цій моделі керівництво компанії концентрується на врахуванні позицій третіх осіб, які можуть будь-яким чином залежати від корпорації, а не просто на меті досягнення прибутків для акціонерів [17].

Стейкхолдери в описаній моделі діляться на внутрішніх та зовнішніх, де внутрішніми стейкхолдерами є члени ради директорів та працівники компанії, які залучені до корпоративного управління. Тоді як зовнішніми стейкхолдерами можуть бути кредитори, аудитори, клієнти, постачальники, державні установи тощо [17].

Характерною рисою акціонерної моделі корпоративного управління є те, що діяльність ради директорів зосереджується на максимізації прибутків, що нараховуються акціонерам компанії. Порівняно з соціально перспективною стейкхолдерською моделлю, ця модель більш традиційна та базується на тому факті, що люди купують акції, які дозволяють їм збагатитися [17].

У акціонерній моделі корпоративного управління керівництво компаній діє за правилом, згідно з яким акціонери продадуть акції або спробують усунути раду директорів, якщо компанія зробить щось, не пов'язане з прибутком. Акціонерна модель постійно вимагає зростання дивідендів для акціонерів, підвищення ціни акцій, максимізації прибутків компанії [17]. Тобто за цієї моделі корпоративного управління інтереси зацікавлених сторін мають нижчий пріоритет порівняно з інтересами власників акцій.

Кожна з наведених вище класифікацій моделей корпоративного управління базується на якомусь одному критерії. Разом з тим у науковій спільноті склалася консолідована думка про існування трьох основних моделей корпоративного управління, які відрізняються між собою не за однією, а за комплексом ознак. Це такі моделі як англо-американська, німецька, японська.

Також виокремлюється сімейна модель корпоративного управління. Але як твердить О. Антонюк, ця модель представлена в багатьох країнах і є скоріше вторинною оскільки існує у якості доповнення до поточної основної моделі. За його словами, сімейна модель корпоративного управління характерна для країн Південної, Латинської Америки, Азії, ряду Європейських країн (Швеція, Італія, Франція) та Канади [18, с. 58].

Серед особливостей сімейної моделі корпоративного управління О. Антонюк виділяє такі: наявність довгострокової фінансової політики; управління підприємством, його частинами провадиться членами однієї сім'ї при повному їх контролі; наявність достатнього розміру активів для оптимізації ризиків у будь-якій частині компа-

нії; капітал розподіляється лише всередині компанії або за сімейними напрямками; закрите коло ради директорів, до якого можна потрапити лише за професійними якостями; метою є висока продуктивність при малому ризику; залучення інвесторів за умови надання малої кількості голосів; висока ізольованість інформації про підприємство, що спричиняє складність інвестицій [18, с. 57–58].

Окремі науковці ведуть мову про змішану або перехідну модель корпоративного управління, яка поєднує в собі елементи інших моделей. Наприклад, З.А. Атаманчук та З.Я. Макогін зазначають, що тенденції формування акціонерного капіталу в Україні свідчать на користь складності цього процесу і відхилення його від моделей корпоративного управління промислово розвинених країн. На їхнє переконання, за показником концентрації власності вітчизняна модель корпоративного управління є специфічною, змішаною, бо поєднує ознаки різних моделей [19, с. 73].

Для розрізнення англо-американської, німецької, японської моделей корпоративного управління використовують такі ознаки: географія поширення; тип власності на акції, частки; суб'єкти контролю за корпорацією; специфіка корпоративних інтересів; наявність конфлікту та системи стримувань і противаг між суб'єктами корпоративного управління; розподіл ризиків у корпорації; вплив держави на управління корпорацією та ін.

Висновки. Всі суб'єкти господарювання в процесі своєї діяльності зіштовхуються зі складнощами, кризовими станами, конфліктами, пов'язаними з корпоративною діяльністю. При цьому для кожної країни характерний свій набір заходів і способів їх розв'язання, залежно від обраної моделі корпоративного управління. Методика виокремлення моделей корпоративного управління сприяє не тільки подальшому вивченню його сутності як явища, але й удосконаленню вже існуючих моделей. Адже запит на правильне управління високий як ніколи.

Класифікацію моделей корпоративного управління можна розглядати як один із способів пізнання розвитку корпоративного управління. Основним при дослідженні критеріїв класифікації моделей корпоративного управління є не пошук нових критеріїв їх класифікації, а виокремлення тих, які найбільш об'єктивно в сукупності розкривають суттєві якості корпоративного управління та його призначення. Відтак, основними критеріями для класифікації моделей корпоративного управління у сучасному корпоративному праві є їх поділ залежно від: ступеня концентрації власності; статусу основних учасників корпоративних відносин; основних груп акціонерів конкретного товариства; структури володіння акціями; організаційної структури компанії; складу правління і наглядової ради; механізмів взаємодії між основними учасниками; корпоративних дій, що вимагають схвалення акціонерів; врахування інтересів.

Модель корпоративного управління є поєднанням економічних, соціальних і правових чинників, які визначають сутнісні характеристики корпоративного управління в тій чи іншій країні. Функціональний порівняльний аналіз світових моделей корпоративного управління, дослідження їх класифікації дозволяє глибше осягнути подібності і відмінності безпосередньо систем корпоративного управління, дійти загальних висновків з метою правозастосування, зокрема оновлення кодексів корпоративного управління та реформування корпоративного права. Вибір оптимального корпоративного управління сприятиме зростанню суб'єктів господарювання, рентабельності бізнесу, підвищить їх фінансові результати та ефективність діяльності у довгостроковій перспективі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мінка Т. Підходи до класифікації адміністративно-правових режимів. Публічне право № 2 (2011). С. 40–47.
2. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 4. С. 175. URL: http://ukrlit.org/slovnky/slovnuk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh (дата звернення: 06.10.2023)

3. Жеребкін В.Є. Логіка [Текст]: підручник / В.Є. Жеребкін. 10-е вид., стер. К.: Знання, 2008. 255 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
5. Model. Cambridge dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/model> (дата звернення: 06.10.2023)
6. Кульчицький І. М. Концептуалізація понять "модель" та моделювання" у наукових дослідженнях. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Інформаційні системи та мережі. 2015. № 829. С. 273–284.
7. Козаченко Н. П. Що таке модель і яка від неї користь філософу? (на прикладі моделей ідеального суспільства). Актуальні проблеми духовності: зб. наук. праць. Кривий Ріг, 2018. Вип. 19. С. 113–131.
8. Шкільняк М. М., Апостолук О. З. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Корпоративне управління» для студентів освітнього ступеню «Магістр» спец-ті «Адміністративний менеджмент». Тернопіль, 2016. 170 с.
9. Волошко Н. О. Корпоративне управління в умовах глобалізації міжнародних економічних відносин: модель становлення та розвитку. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 54–56.
10. Живко З. Б., Сватюк О. Р., Копитко М. І. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 356 с.
11. Харун О. А. Розвиток корпоративного управління в умовах глобалізації. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2018. Вип. 6 (17). С. 409–415.
12. Велика О. Ю., Заславська К. А. Місце інсайдерської та аутсайдерської моделей корпоративного управління в економіці України. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 207–212.
13. Антошко Т. Р. Інсайдерська та аутсайдерська складові сучасного корпоративного управління: системний підхід. *Економіка та держава*. 2009. № 1. С. 41–43.
14. Cernat L. The emerging European corporate governance model: Anglo-Saxon, Continental, or still the century of diversity? *Journal of European Public Policy*. 2004. Vol. 11, Issue 1. P. 147–166.
15. Білашенко О. С. Концепції та моделі корпоративного управління в банках країн, що розвиваються. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: збірник наукових праць. Суми, 2010. Т. 30. С. 344–352.
16. Денис О. Б. Аналітичні дослідження корпоративних конфліктів в англо-американській і німецькій (континентальній) моделі корпоративного управління. *Регіональна економіка*. 2014. №4 (74). С. 205–211.
17. Comparing Shareholder and Stakeholder Models of Corporate Governance. URL: <https://idealsboard.com/comparing-shareholder-and-stakeholder-models-of-corporate-governance/> (дата звернення: 06.10.2023)
18. Антонюк О. Сімейна модель корпоративного управління як одна з основних перешкод розвитку корпоративного управління в Україні. Актуальні проблеми державного управління. 2021. №3 (84). С. 56–60.
19. Атаманчук З. А., Макогін З. Я. Моделі корпоративного управління: світовий досвід та проблеми формування в Україні в умовах сучасних викликів та загроз. *Економіка і організація управління*. 2022. №2 (36). С. 67–75.