

Американская модель управления и ее влияние на развитие теории и практики менеджмента

Джолохава М.М., ведущий специалист, ООО «АтомТеплоСбыт»

Аннотация. Данная статья посвящена представлению американской модели, описанию ее составных элементов, изучения ее развития в ответ на специфические для страны факторы и условия. Американская модель менеджмента, построенная на принципах свободного рынка, предполагает разделение собственности и контроля в большинстве государственных корпораций. В США к участникам рынка и раскрываемой ими информации предъявляются всесторонние требования, что позволило построить сложную, но при этом хорошо отрегулированную систему общения с акционерами. Американская модель управления – модель, за которой следуют многие страны мира.

Ключевые слова: менеджмент, модель управления, американская модель, корпорации, совет директоров, акционеры

The American management model and its impact on the development of management theory and practice

Dzholokhava M.M., Leading specialist, LLC «ATT»

Annotation. This article is devoted to presenting the American model, describing its components, and studying its development in response to country-specific factors and conditions. The American model of management, based on the principles of the free market, assumes the separation of ownership and control in most public corporations. In the US, market participants and the information they disclose are subject to comprehensive requirements, which has allowed the US to build a complex, but well-regulated system of communication with shareholders. The

American model of management is a model followed by many countries around the world.

Key words: management, model of management, the American model of the Corporation, the Board of Directors, shareholders

Введение

Структура управления акционерными обществами в той или иной стране определяется несколькими факторами: нормативно-правовой базой, определяющей права и обязанности всех участников корпоративного управления, фактическими реалиями корпоративной среды в стране, уставом каждой корпорации. Хотя положения о корпоративном управлении могут отличаться от корпорации к корпорации, многие фактические и юридические факторы влияют на все компании аналогичным образом. Таким образом, можно наметить «модель» корпоративного управления для данной страны.

Результаты исследования

В каждой стране структура корпоративного управления имеет определенные характеристики или составные элементы, которые отличают ее от структур в других странах. На сегодняшний день принято выделять три модели корпоративного управления на развитых рынках капитала. Это американская модель, японская модель и немецкая модель. Каждая модель определяется следующими составными элементами:

- ключевые игроки в корпоративной среде;
- модель владения акциями в данной стране;
- состав совета директоров (или советов директоров, в немецкой модели);
- нормативная база;
- требования к раскрытию информации для публичных акционерных обществ;
- корпоративные действия, требующие одобрения акционеров; и взаимодействие между ключевыми игроками.

Современные теории управления сосредоточены на том, как люди вносят свой вклад в организацию и корпоративную деятельность, в то время как деятельность руководителя продиктована финансовыми доходами организации и ценой акций.

Человеческие отношения являются ключевым аспектом управления на всех рабочих местах. Очень важно понимать сотрудников, как они вписываются в общую систему управления, не согласованную с руководством компании. Руководство поймет, как оно может максимизировать результат производительности путем предоставления наилучшей поддержки и обеспечения стандарта, следуя лучшему стилю управления. Менеджер является более важной частью организации в соответствии с отзывчивостью к конкретной рабочей области, окружающей среде и поведению. Организация без хорошей системы управления обречена на провал.

1980-е годы ознаменовались введением общего управления качеством, основанного Э. Демингом, который способствовал стилю участия управления¹. Хотя Деминг был статистиком, он полагал, что новый подход к управлению должен был заменить научный подход к управлению соответствующими системами и процедурами. Так ознаменовалось становление и широкое распространение американской модели управления. Американскую модель управления можно охарактеризовать как индивидуалистический подход в той мере, в какой менеджеры несут ответственность за решения, принимаемые в пределах их сфер ответственности. Хотя важные решения могут обсуждаться среди многих членов компании, конечная ответственность за последствия решения лежит на руководителе – поддержка или кажущийся консенсус испарятся, когда все пойдет не так. Положительной стороной этой ответственности является, конечно же, американская мечта о том, что выдающийся успех неизбежно принесет выдающиеся награды. Поэтому американские менеджеры с большей вероятностью игнорируют мнения

¹ Э. Деминг «Качество, продуктивность и конкурентоспособность» (Quality, Productivity and Competitive Position), 1982 г.

подчиненных, чем менеджеры в других, более компромиссно ориентированных культурах. Это, очевидно, может привести к разочарованиям, которые иногда, кажется, кипят в ситуациях встречи.

Названия должностей могут быть очень запутанными в американских организациях с огромным массивом чрезвычайно важных звучащих описаний рабочих функций (исполнительный вице-президент и т. д.). В конце 90-х и начале 2000-х считалось, что эти «титулы», в любом случае, имеют тенденцию быть плохим отражением относительной важности человека в компании. Важность связана с властью, которая может быть определена рядом факторов, таких как ответственность руководителя, прибыльность структурного подразделения или стратегическая важность для организации в тот момент времени. Часто проводится различие между стилем управления (вокруг организации и процесса) и стилем руководства (более стратегическим и мотивирующим).

Нельзя сказать, что корпоративное управление в Соединенных Штатах является статичной системой. Несмотря на относительно небольшое количество правовых реформ формальной системы, развитие практики корпоративного управления было очень динамичным, отчасти из-за того, что очень мало формальной структуры защищает фирмы от экономических изменений на рынках. Медленные изменения в структуре собственности, начавшиеся в 1970-х и 1980-х годах, создали новый рынок для корпоративного контроля и, таким образом, вызвали дальнейшие изменения в структурах советов, вознаграждении руководителей и роли посредников. Большинство наблюдателей сходятся во мнении, что эта система имеет недостатки в плане поддержки долгосрочных обязательств среди заинтересованных сторон и, таким образом, поддержки дополнительных форм инноваций. Тем не менее считается, что динамическая и ориентированная на рынок природа системы США лучше справляется с более прерывистыми формами экономических изменений.

В своей положительной форме полученная «модель» корпоративного управления в США, как считается, имеет ряд тесно взаимосвязанных и

взаимоподкрепляющих элементов - активное участие акционеров, независимых членов совета директоров, сильные финансовые стимулы для менеджеров, привратники в качестве ключевых информационных посредников, и в конечном итоге эффективный рынок для корпоративного контроля.

На более теоретическом уровне парадигма США в значительной степени опирается на три инструмента или механизма - рыночные стимулы, раскрытие информации и независимость. Считается, что игроки рынка действуют эффективно, пока корпорации раскрывают достаточную информацию. Качество и глубина этого раскрытия, в свою очередь, улучшаются благодаря независимости членов совета директоров и «привратников²». Эти предпосылки гарантируют, что рыночные стимулы проникают в фирму, а также что информация выходит из фирмы для формирования рыночных ожиданий.

Американская модель характеризуется долевым владением частных и все более институциональных инвесторов, не связанных с корпорацией (известных как внешние акционеры), хорошо развитой правовой базой, определяющей права и обязанности трех ключевых игроков, а именно менеджмента, директоров и акционеров, и сравнительно несложной процедурой взаимодействия между акционером и корпорацией, а также между акционерами во время или за пределами общего собрания акционеров. Долевое финансирование является распространенным методом привлечения капитала для корпораций США. Поэтому неудивительно, что США являются крупнейшим рынком капитала в мире. Существует причинно-следственная связь между важностью долевого финансирования, размером рынка капитала и развитием системы корпоративного управления. США являются одновременно крупнейшим в мире рынком капитала и домом для самой развитой в мире системы доверительного голосования и активности акционеров со стороны институциональных инвесторов.

² Теория Привратника (Гейткипинг) - система фильтрации сообщений в массовой коммуникации, основанная Куртом Левином в 1943 году. Lewin, Kurt. «Forces behind food habits and methods of change». Bulletin of the National Research Council. 108: 35-65

Участниками модели в США являются уже отмеченные менеджмент, директора, акционеры (особенно институциональные инвесторы), правительственные учреждения, фондовые биржи, саморегулируемые организации и консалтинговые фирмы, которые консультируют корпорации и/или акционеров по вопросам корпоративного управления и голосования по доверенности. Основные участники американской модели (директора, акционеры, менеджмент) образуют то, что обычно называют «треугольником корпоративного управления».

Модель США, разработанная в контексте экономики свободного рынка, предполагает разделение собственности и контроля в большинстве государственных корпораций. Это важное юридическое различие служит деловой и социальной цели: инвесторы вкладывают капитал и сохраняют право собственности на предприятие, избегая при этом юридической ответственности за действия корпорации. Инвесторы избегают юридической ответственности, уступая управленческий контроль над корпорацией и платя руководству за то, что оно выступает в качестве их агента, ведя дела корпорации. Стоимость такого разделения владения и контроля определяется как «агентские расходы». Интересы акционеров и менеджмента не всегда могут совпадать. Законы, регулирующие деятельность корпораций в странах, использующих модель США, пытаются урегулировать этот конфликт несколькими способами. Что наиболее важно, они предписывают избрание совета директоров акционерами и требуют, чтобы советы директоров выполняли функции доверенных лиц в интересах акционеров, контролируя управление от имени акционеров.

В совет директоров большинства корпораций, которые следуют американскую модель, входят как «инсайдеры», так и «аутсайдеры». «Инсайдер» — это лицо, которое работает в корпорации (руководитель, менеджер или работник) или имеет серьезные личные или деловые отношения с корпоративным управлением. «Аутсайдер» — это лицо или организация, которые не имеют прямых отношений с корпорацией или корпоративным управлением. Синоним инсайдера - исполнительный директор, синонимом для

аутсайдера является неисполнительный директор или независимый директор. Традиционно один и тот же человек занимал пост председателя совета директоров и генерального директора корпорации. Во многих случаях такая практика приводила к злоупотреблениям, включая: концентрацию власти в руках одного человека (например, совет директоров, жестко контролируемый одним человеком, исполняющим обязанности председателя совета директоров и генерального директора); концентрация власти в небольшой группе лиц (например, совет директоров, состоящий исключительно из «инсайдеров»); руководство и/или попытки совета директоров сохранить власть в течение длительного периода времени без учета интересов других игроков и вопиющее пренебрежение советом директоров интересами внешних акционеров.

В США широкий спектр законов и нормативных кодексов определяет отношения между руководством, директорами и акционерами. В США федеральное агентство, Комиссия по ценным бумагам и биржам (SEC), регулирует отрасль ценных бумаг, устанавливает требования к раскрытию информации для корпораций и регулирует взаимодействие между корпорациями и акционерами, а также между акционерами. Законы, регулирующие пенсионные фонды, также оказывают важное влияние на корпоративное управление. В 1988 году агентство Министерства труда, отвечающее за регулирование частных пенсионных фондов, постановило, что эти фонды несут «фидуциарную ответственность» за реализацию своих прав собственности на акции. Это решение оказало огромное влияние на поведение частных пенсионных фондов и других институциональных инвесторов: с тех пор институциональные инвесторы проявляют большой интерес ко всем аспектам корпоративного управления, прав акционеров и голосования на общих собраниях акционеров. Нужно отметить, что, поскольку американские корпорации зарегистрированы в определенном штате, соответствующий закон штата устанавливает основные рамки для прав и обязанностей каждой корпорации США.

По сравнению с другими рынками капитала, США предъявляют самые всесторонние требования к раскрытию информации и имеют сложную, хорошо

отрегулированную систему общения с акционерами. Как отмечалось выше, это напрямую связано с размером и важностью рынка ценных бумаг США, как внутри страны, так и за рубежом. Американские корпорации обязаны раскрывать широкий спектр информации. Следующая информация включена либо в годовой отчет, либо в повестку дня годового общего собрания (формально известная как «доверенность»):

- корпоративные финансовые данные (они публикуются ежеквартально в США);
- нарушение структуры капитала корпорации;
- существенная справочная информация о каждой кандидатуре в совет директоров (включая имя, род занятий, отношения с компанией и владение акциями корпорации);
- совокупная компенсация, выплачиваемая всем исполнительным должностным лицам (высшему руководству), а также индивидуальные данные компенсации для каждого из пяти самых высокооплачиваемых исполнительных должностных лиц, которые должны быть названы;
- все акционеры, владеющие более чем пятью процентами от общего акционерного капитала корпорации;
- информация о предполагаемых слияниях и реструктуризациях;
- предлагаемые поправки к уставу;
- и имена физических лиц и/или компаний, предложенных в качестве аудиторов.

Двумя обычными корпоративными действиями, требующими одобрения акционеров по модели США, являются выборы директоров и назначение аудиторов. Нестандартные корпоративные действия, которые также требуют одобрения акционеров, включают: создание или изменение опционных планов акций (потому что эти планы влияют на вознаграждение исполнительных директоров и совета директоров); слияния и поглощения; реструктуризации; и внесение изменений в устав. Модель США также позволяет акционерам вносить предложения для включения в повестку дня годового общего собрания

акционеров. Предложения, известные как предложения акционеров, должны относиться к коммерческой деятельности корпорации. Акционеры, владеющие не менее чем десятью процентами от общего акционерного капитала корпорации, также могут созывать внеочередное общее собрание акционеров. В США SEC выпустил широкий спектр правил, касающихся формата, содержания, сроков и публикации предложений акционеров. SEC также регулирует общение между акционерами.

Как отмечалось выше, модель США устанавливает сложную, хорошо отрегулированную систему общения и взаимодействия между акционерами и корпорациями. Широкий спектр регулирующих и независимых организаций играют важную роль в корпоративном управлении. Акционеры могут осуществлять свои права голоса без участия в годовом общем собрании лично. Все зарегистрированные акционеры получают по почте: повестку дня собрания, включающую справочную информацию и все предложения («заявление о доверенности»), годовой отчет корпорации и карточку для голосования. Акционеры могут голосовать по доверенности, то есть они заполняют карточку для голосования и возвращают ее по почте в корпорацию. Отправляя карточку для голосования обратно в корпорацию, акционер уполномочивает председателя совета директоров выступать в качестве его доверенного лица и отдавать свои голоса, как указано в карточке для голосования. В американской модели широкий круг институциональных инвесторов и финансовых специалистов контролирует деятельность корпорации и корпоративное управление. К ним относятся:

- различные специализированные инвестиционные фонды (например, индексные фонды или фонды, ориентированные на конкретные отрасли);
- венчурные фонды или фонды, которые инвестируют в новые или «начинающие» корпорации;
- рейтинговые агентства;
- аудиторы;

- и средства, предназначенные для инвестиций в обанкротившихся или проблемных корпорациях.

Заключение

Америка на самом деле является лидером в современных методах управления. Экономика США — это свободная экономика, и люди ведут свою жизнь свободно без особых социальных проверок и барьеров. Они хотят вести независимую жизнь и привыкли к стилю управления «наем и увольнение». Трудоустройство на контрактной основе началось в Америке, за которой следуют другие страны мира.

Основные характеристики американской системы управления:

- процесс принятия решения достаточно быстрый и осуществляется на индивидуальной основе. Люди и руководители, работающие на этих уровнях, принимают решения на разных уровнях управления;

- система придерживается бюрократической и формальной организационной структуры с определенной линией индивидуальной ответственности и подотчетности;

- люди более сознательны в своей карьере и честны по отношению к своей профессии, а не к компании, в которой они работают. Фактически, они используют нынешнюю компанию в качестве трамплина для продвижения по карьерной лестнице;

- акции в американских компаниях основаны на индивидуальных выступлениях. Ежегодно проводится оценка эффективности отбора наиболее эффективных работников;

- программы обучения и развития являются неотъемлемой частью организаций любого типа в Соединенных Штатах Америки;

- стиль лидерства носит автократический или директивный характер, и основные решения принимаются лидерами;

- обычно одностороннее общение происходит в американском стиле управления. «Общение» происходит в стиле «сверху-вниз».

Библиографический список

1. Грейсон Д. (мл.), О'Дейл К. Американский менеджмент на пороге 21 века М.: Экономика, 2010. – 53 с.
2. Измалкова С.А. Теория менеджмента: учебное пособие / Измалкова С.А., Никитин С.А., Кононова Е.Е., Магомедалиева О.В., Тронина И.А. – Орел: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Государственный университет - учебно-научно-производственный комплекс», 2013. – 55-59 с. – ISBN: 978-5-93932-634-6.
3. Костенко Е.П. История менеджмент: учебное пособие / Костенко Е.П., Михалкина Е.В. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2014. – 171-182 с. – ISBN: 978-5-9275-1424-3
4. Москвитин, Г.И. История управленческой мысли (Теория менеджмента): учебное пособие / Москвитин Г.И., Козырев В.А., Платонова Е.Д. — Москва: Русайнс, 2018. — 202-208 с. — ISBN 978-5-4365-0952-5.
5. Болтая Е.А. Исследование японской и американской модели менеджмента // Молодой ученый. — 2013. — №8. — С. 179-180. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://moluch.ru/archive/55/7535/>
6. Ломакин А.Ю. Формирование системы управления в современных условиях развития менеджмента // Молодой ученый. — 2013. — №3. — С. 249-251. – [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://moluch.ru/archive/50/6393/>
7. Перегудова С.А., Агафонова М.С. Особенности американской модели управления // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 7-2. – С. 134-134; — [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=34437>
8. Полохова Н.А. Сравнительный анализ американской, немецкой и японской моделей корпоративного управления // Молодой ученый. — 2019. — №19. – С. 160-163. – [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://moluch.ru/archive/257/58935/>

References

1. Grayson D. (Jr.), O'Dell C. American Business: a Two-Minute Warning: Ten Changes Managers Must Make to Survive Into the 21st Century: Economics, 2010. – 53 p.
2. Izmailkova S.A. Management Theory: textbook / Izmailkova S.A., Nikitin S.A., Kononova E.E., Magomedalieva O.V., Tronina I.A. – Oryol: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "State University - Educational, Scientific and Industrial Complex", 2013. – 55-59 p. - ISBN: 978-5-93932-634-6.
3. Kostenko E.P. History management: a training manual / Kostenko E.P., Mikhalkina E.V. – Rostov-on-Don: Southern Federal University, 2014. – 171-182 p. - ISBN: 978-5-9275-1424-3
4. Moskvitin, G.I. History of managerial thought (Management Theory): a training manual / Moskvitin G.I., Kozyrev V.A., Platonova E.D. - Moscow: Rusyns, 2018. – 202-208 p. - ISBN 978-5-4365-0952-5.
5. Boltaya E.A. Research of the Japanese and American management models // Young scientist. – 2013. – № 8. – S. 179-180. [electronic resource] - Access mode. - URL: <https://moluch.ru/archive/55/7535/>
6. Lomakin A.Yu. Formation of a management system in modern conditions of management development // Young scientist. – 2013. – № 3. – S. 249-251. - [electronic resource] - Access mode. - URL: <https://moluch.ru/archive/50/6393/>
7. Peregudova S.A., Agafonova M.S. Features of the American management model // Modern high technology. – 2014. – № 7-2. – S. 134-134; - [electronic resource] – Access mode. – URL: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=34437>
8. Polokhova N.A. Comparative analysis of the American, German and Japanese models of corporate governance // Young scientist. – 2019. – № 19. – S. 160-163. – [electronic resource] – Access mode. – URL: <https://moluch.ru/archive/257/58935/>