

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 330.34:330.35

DOI: <https://doi.org/10.32782/1814-1161/2023-1-4>

Бобровська О.Ю.

*доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин
Університету митної справи та фінансів*

Bobrovskia Olena

*Doctor for Public Administration, Professor,
Professor of the Department of Economics and Social and Labor Relations,
University of Customs and Finance*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ СКЛАДОВІ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО СПОСОБУ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКОНОМІЧНИХ І СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМАХ

CONCEPTUAL COMPONENTS OF THE FORMATION AND IMPLEMENTATION OF THE CORPORATE WAY OF ORGANIZING ACTIVITIES IN ECONOMIC AND SOCIAL SYSTEMS

Корпоративне управління є одним із визначальних факторів підвищення інвестиційних можливостей і конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, створених на корпоративних засадах. В Україні корпоративний сектор економіки почав формуватись з часу її незалежності. Однак назвати успішним цей досвід можна лише умовно. Питанням розвитку корпоративного управління присвячено чимало наукових праць. Існує низка законодавчих, правових і нормативних документів для застосування корпоратизму в практиці економічної діяльності. Але залишалося багато питань, що потребують подальшого дослідження. У статті наведені результати дослідження корпоратизму як корпоративного способу організації діяльності, формування корпоративних відносин і управління, який складається з видів корпоративних відносин, корпоративних прав, принципів корпоративного управління, корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності в їх тісному взаємозв'язку, взаємозалежності, послідовності їх формування і реалізації в процесі корпоративної діяльності. Його запропоновано розглядати як процес втілення правових, економічних, соціальних, управлінських і виробничих знань у практику спільної поведінки і принципи практичної діяльності. Корпоратизм формується на сукупності теоретичних, методичних і практичних засад діяльності людей з побудови і реалізації ефективної системи господарювання, яка будується на фундаментальних наукових і соціальних організаційних принципах і технологіях корпоративної соціальної відповідальності, акумулює і розвиває людський потенціал, спрямовує його використання на підвищення ефективності результатів. Наведені докази відсутності перепон у можливостях та доцільності застосування корпоратизму не тільки в економічній сфері, а й у будь-якій діяльності і соціальній сфері. Наведений зміст основних видів корпоративних відносин і модель проєктування корпоративного способу організації діяльності. Це надає можливість розкрити його особливості і специфіку, поглибити й розширити змістовно-функціональне наповнення корпоратизму і його спеціалізацій для широкого застосування в різних сферах діяльності. Умовою практичного використання запропонованого способу організації спільної діяльності суб'єктів господарювання на засадах корпоратизму є системність в опануванні і застосуванні його концепції, операційних і технологічних заходів й одночасне сумісне проєктування його складових з процесами і механізмами їх реалізації.

Ключові слова: корпоратизм, корпоративний спосіб організації діяльності, корпоративне управління, економічна сфера, соціальна сфера, формування, реалізація.

Corporate governance is one of the determining factors in increasing investment opportunities and competitiveness of business entities created on a corporate basis. In Ukraine, the corporate sector of the economy began to form with the use of corporate governance since its independence. However, this experience can be called successful only conditionally. Many scientific works are devoted to issues of corporate governance development. There are a number of legislative, legal and normative documents for the application of corporatism in the practice of economic activity. But there were many questions that needed further research. The article presents the results of the study of corporatism as a corporate way of organizing activities, forming corporate relations and management, which consists of types of corporate relations, corporate rights, principles of corporate governance, corporate culture and corporate social responsibility in their close relationship, interdependence, sequence of their formation and implementation in the course of corporate activity. It is suggested to consider it as a process of implementation of legal, economic, social, managerial and industrial knowledge into the practice of joint behavior and principles of practical activity. Corporatism is formed on the set of theoretical, methodical and practical foundations of people's activities to build and implement an effective management system, which is built on fundamental scientific and social organizational principles and technologies of corporate social responsibility, accumulates and develops human potential, directs its use to increase the efficiency of results. Evidence of the absence of obstacles in the possibilities and expediency of the application of corporatism is provided not only in the economic sphere, but also in any activity and social sphere. The content of the main types of corporate relations and the model of the processes of corporate organization of activity and management are given. This provides an opportunity to reveal its features and specificity, to deepen and expand the substantive and functional content of corporatism and its specializations for wide application in various spheres of activity. The condition for the practical use of the proposed method of organizing the joint activity of business entities on the basis of corporatism is systematicity in mastering and applying its concept, operational and technological measures, and simultaneous joint design of its components with processes and mechanisms for their implementation.

Keywords: corporatism, corporate way of organizing activities, corporate management, economic sphere, social sphere, formation, implementation.

Постановка проблеми. Поставлені українською владою амбітні завдання стосовно досягнення цілей сталого розвитку країни, підвищення якості життя народу України і прискорення руху до вступу України в ЄС були порушені ганебною агресивною війною, розв'язаною Росією. Збитки, завдані Україні – шокуючи: падіння ВВП, зупинка роботи майже половини підприємств, приблизно 14 мільйонів українців покинули свої домівки, щонайменше 5 мільйонів втратили роботу, знизився рівень заробітної плати, а видатки бюджету зросли майже вдвічі. Урядові програми підтримки та заходи стабілізації соціально-економічного стану не встигають повернути негативні процеси у зворотному напрямі. До того ж в українській економіці зберігаються проблеми довоєнного часу, успадковані через вади мирного часу. Тому пошук і реалізація шляхів подолання економічних і соціальних проблем України, опанування нею процесів відновлення і зростання економіки стають ключовими напрямками діяльності української влади і населення [10].

Щоб вивести економіку України на траєкторію відродження і стійкого економічного зростання необхідна мобілізація всіх наявних ресурсів. Перед країною постало надзвичайно складне завдання: відновлення економіки, яка постраждала від наслідків війни, не лише на основі відтворення усталеного ритму функціонування і плину економічних процесів, їх обсягів і результатів у виробничій, економічній, соціальній та інших системах країни, а й на інноваційній основі інтелектуалізації і соціалізації суспільної діяльності, застосування світових інноваційних процесів і якомога повного залучення їх до подолання проблем українського народу, підвищення його згуртованості і продуктивної віддачі під час участі в процесах релаксації і розвитку країни.

У складі дієвих факторів впливу на формування і реалізацію позитивних тенденцій економічного й соціального відновлення і зростання важливе місце посідає корпоратизм. Його можна розглядати як нематеріальний чинник впливу на підвищення результатів діяльності, ефективний спосіб її організації, формування трудових, соціальних та інших відносин в управлінні державною, комунальною та іншими видами власності. Корпоративний спосіб господарювання реалізує ідею, філософію і реальну практику спільної діяльності в господарських та інших процесах. Він ґрунтується на спільних інтересах працівників суб'єктів господарювання, бізнесу і держави. Завдяки науково обґрунтованій побудові корпоратизм має невичерпні можливості позитивного впливу на очікувані результати. Тому увага до цього способу господарювання не зменшується, а наукові дослідження його подальшого розвитку не втрачають актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед наукових праць з теорії розвитку корпоратизму вагоме місце посідають праці зарубіжних учених: А. Берклі, Дж. Мінза, М. Йенсена, А. Сміта, Дж. Ст. Мілля, К. Маркса, Р. Гільфердінга, Дж. Гелбрейта, П. Самуельсона, А. Маршалла, Т. Веблена, У. Гамільтона, Р. Коуза, Е. Фрідмена та ін. [12; 14; 16]. У стратегіях ринкових перетворень в Україні корпоративному підходу належну увагу приділяли у своїх працях українські вчені: А. Амоша, П. Буряк, О. Вакульчик, О. Сірко, Т. Дяченко, В. Євтушенко, О. Поважний, Л. Федулова, Ю. Петруня, А. Македон та ін. [17]. Суб'єкти корпоративних правовідносин досліджували: В. Белов, О. Вінник, І. Еремичева, В. Кравчук, І. Лукач, В. Щербина [15].

Аналізуючи ступінь наукових здобутків українських вчених, слід зазначити, що їх результати

достатньо широко використовуються в нормативно-законодавчих документах (законах, указах, розпорядженнях, положеннях тощо), при створенні організаційно-правових форм господарювання – акціонерних товариств і підприємств та управління ними. За період незалежності в Україні була прийнята велика низка нормативно-законодавчих документів стосовно створення корпоративної частини державної і комунальної власності. Але і сьогодні далеко не всі можливості ефективного корпоративного способу господарювання використовуються, що спонукає до продовження досліджень у цьому напрямі.

Постановка завдання. Конкретизувати зміст економічної і соціальної сутності корпоратизму як ідеї, філософії, суспільного явища, об'єднуючого, стимулюючого і організаційного чинника забезпечення співпраці в практиці управління суспільною діяльністю. Визначити його основні складники, їх сутність і взаємопов'язаність, що в сукупності формують ефективний спосіб організації діяльності, корпоративних відносин і корпоративного управління.

Виклад основного матеріалу. *Корпоратизм* (від пізньолат. *corporation* – об'єднання, співтовариство) – це спільне володіння (співволодіння) власністю, за якого розвиток суспільного життя здійснюється через договірні відносини в процесі задоволення суспільством групових та особистих інтересів. Корпоратизм розглядається в різних аспектах – як спосіб спільного володіння власністю, як ідея і філософія соціально-економічного розвитку, як тип соціально-політичної і духовної організації суспільства, як спосіб взаємодії, як метод і принципи організації діяльності.

Значний період часу корпоратизм розглядався переважно з позиції економічних відносин, що базуються на акціонерному капіталі. З часом термін «корпоратизм» став вживатись для позначення організації діяльності підприємств найманих працівників і господарюючих спільнот різних напрямів, за яких провідна роль належить відповідній соціальній інституції. Сьогодні корпоратизм – це нова філософія та управлінська технологія, що передбачає зміни у формуванні власності в умовах діяльності з розподілом повноважень щодо управління нею. Частіше корпоратизм розглядається як метод об'єднання людей, які прагнуть задовольнити власні інтереси за рахунок об'єднання праці, знань, спільної рівноправної діяльності. Найважливішою характеристикою корпоратизму на сучасному етапі стала суспільна соціальна взаємодія, що спирається на прийняття правил поведінки згідно із законами співтовариства, здатність інтегрувати й розподіляти цінності, укріплювати всі існуючі види зв'язків. Корпоратизм використовується для розвитку творчого потенціалу продуктивних можливостей, формування соціальної організації спільної діяльності, інтеграції та об'єднання всіх чи багатьох у процесах самоорганізації і саморозвитку.

Особливість корпоратизму полягає в тому, що він здатен консолідувати зусилля людей, спря-

мувати їх на розвиток життєвих сил, створення сприятливого економічного, соціального, екологічного й духовного життєвого простору, підвищення якості життя, укріплення соціальної та особистої безпеки шляхом об'єднання управлінських зусиль, що розосереджені на окремих напрямках діяльності. Його цілі відрізняються конкретною спрямованістю і прив'язаністю до конкретних частин суспільства, специфіки території, звичаїв тощо. Можливості корпоратизму дозволяють його широко використовувати у створенні нових й удосконаленні наявних організаційно-правових форм праці, які відображаються в принципах, правилах і методах діяльності, у правилах побудови взаємодії учасників ринку. Корпоратизм як принцип організації передбачає об'єднання інтересів, об'єднання інтересів і капіталу, об'єднання капіталу. Залежно від цього і продукуються сфери застосування цього методу, формулюються цілі й способи застосування. Але в процесах сучасних еволюційних перетворень у суспільстві зміст корпоратизму розширився, виокремились нові сфери його застосування. Корпоративні процеси, окрім економічної сфери, почали застосовуватись у соціально-економічній, суспільній, політичній та інших сферах. При цьому виокремились і розмежувались усі його складники і процеси. Стали чітко виділятися правові, організаційно-правові, структурні складники. Залежно від цілей застосування корпоратизму, питома вага складників змінюється і формуються нові суб'єкти його застосування.

Корпоративні відносини виникають між учасниками, засновниками, акціонерами та іншими зацікавленими інституціями стосовно формування і дотримання корпоративних прав, які являють собою сукупність правовідносин, що належать одній особі чи колективу суб'єктів господарювання, які обирають корпоративний спосіб управління. К. Девіс розглядає суб'єкт господарювання як свого роду спільне підприємництво, яке об'єднує менеджерів, інвесторів, працівників, представників місцевої громади і їхні групи для спільної діяльності. Вони всі разом відповідають за задоволення не тільки економічних, але й соціальних, психологічних, політичних та інших очікувань суспільства [13].

У складі організаційно-правових форм господарювання в економічних системах багатьох країн стали створюватись компанії, корпорації, акціонерні товариства, холдинги тощо, які забезпечили їх надійний економічний розвиток. До загальносуспільного тренду застосування корпоратизму приєдналась і Україна. Вона створила досить потужну нормативну базу обґрунтування, створення і функціонування організаційно-правових форм діяльності, побудованих на корпоративних економічних відносинах [1–8; 22], імплементуючи ідеї корпоратизму в економічну і соціальну політику, в концепцію корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Принципові питання змісту і побудови корпоративних відносин визначаються в Господарському і Цивільному кодексах України [6; 7], за-

конах України «Про акціонерні товариства» [1], «Про Державну програму приватизації» [4] та в інших нормативно-законодавчих актах на рівні держави, обласних і місцевих організаційно-правових документах органів виконавчої влади і суб'єктів господарювання. Вони присутні в статутах, кодексах, договорах, положеннях про органи корпоративного управління і положеннях структурних підрозділів органів управління, у посадових інструкціях виконавців. Але наявність такої кількості документів ще не свідчить про впорядкованість і достатню систематизацію і визначеність корпоративного способу господарювання, навіть при їх використанні в споріднених процесах управління. Тому дії щодо їх упорядкування продовжуються. Так, у березні 2020 р. в Україні був прийнятий Кодекс корпоративного управління [22]. Він покликаний стандартизувати практику корпоративного управління. Запропоновані заходи повинні охоплювати: визначення цілей і прав акціонерів, роль зацікавлених сторін, обов'язки і права членів наглядових рад, стосунки з правлінням, розкриття інформації та прозорість системи внутрішнього контролю, етичні стандарти й оцінювання якості цього виду управління.

Говорячи про позитивний вплив процесів корпоратизму в суспільстві, слід зазначити, що поки вони здійснюються недостатньо системно, зладжено і не дають очікуваних результатів. Сфера застосування корпоративного управління розглядається надзвичайно вузько. Це переважно економічні питання акціонованих підприємств і акціонерних товариств. Але досі ці підприємства не набули очікуваного рівня розвитку. Також має місце безсистемність і відсутність вжитих заходів. Про це свідчать результати діяльності державних акціонерних підприємств і товариств, їх суттєве кількісне зменшення за останні 15 років (рис. 1).

Однією з причин такого стану є відсутність системи практичної методології проектування і побудови корпоратизму, застосування якої включало б цілісний, одночасний розгляд і формування всіх його складників, методів їх поєднання, технологічної взаємодії і застосування з використанням принципів корпоративного управління. При застосуванні й реалізації ідей корпоратизму виокремлюються такі основні поняття: сутність корпоратизму, сфери і об'єкти застосування, корпоративна власність, корпоративні права, корпоративні відносини, принципи корпоративного управління, які і досі потребують уточнення і впорядкованого застосування. Для дослідження невикористаних можливостей більш широкого використання корпоратизму, визначення і розширення сфер його застосування, як способу організації діяльності корпоративних відносин і управління ними, узагальнено його численні визначення з огляду на їх практичні аспекти й умови їх використання.

Корпоратизм при його практичному застосуванні слід розглядати як тип суспільних соціально-економічних відносин, що формується у системі діяльності суб'єктів господарювання на основі державної, комунальної, приватної чи інших видів власності, використовуваних у певних правових структурах господарської та інших видів діяльності, з метою реалізації спільних економічних, соціальних та інших інтересів в економічній і соціальній сферах життя суспільства заради підвищення якості економічного і соціального добробуту і соціально-економічної безпеки.

Узагальнене визначення корпоратизму засвідчує, що для його застосування в суспільній діяльності обмежень не існує. Він може застосовуватись у будь-якій сфері з повним чи частковим використанням змісту його складників, залежно від широти й глибини поставлених цілей, умов і

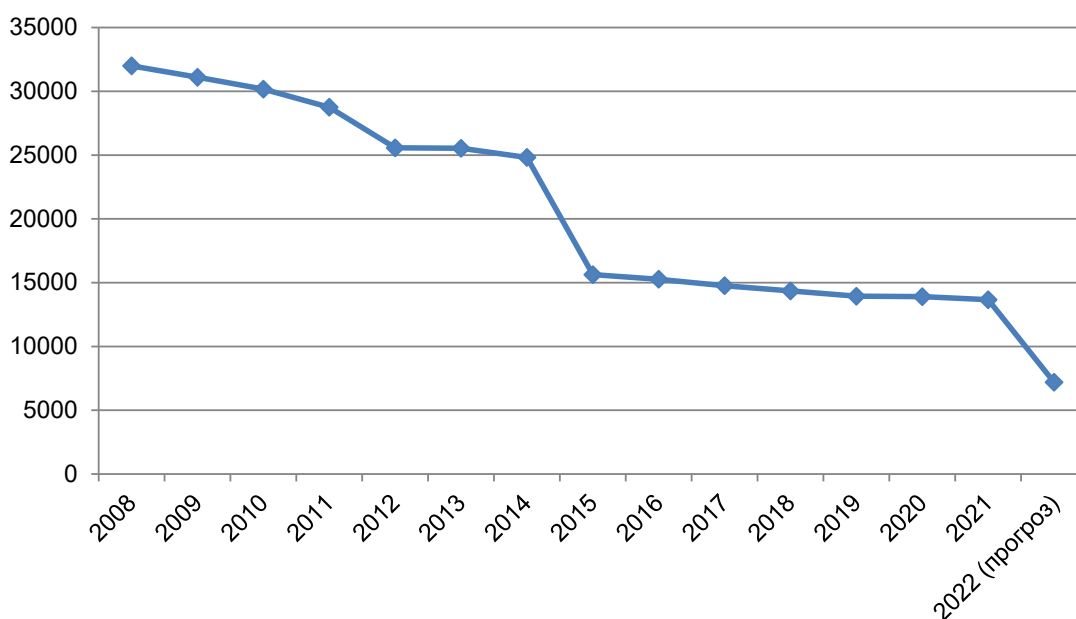


Рис. 1. Динаміка кількості акціонерних товариств в Україні з 2008 до 2022 р.

Джерело: складено за даними з сайту Державної служби статистики України <https://www.ukrstat.gov.ua>

часу їх досягнення. Економічним базисом, що використовується для реалізації спільних інтересів колективів, є особливі обставини чи умови, що передують прийняттю рішень про використання корпоративності і наголошуються ініціаторами застосування цього методу. Зазвичай цими органами стають органи державної або місцевої влади чи колективи підприємств.

Ключову роль у формуванні корпоративних суб'єктів господарювання відіграють корпоративні відносини і корпоративні права [9; 18–21]. Під відносинами взагалі розуміємо стійкі впорядковані прямі і зворотні зв'язки, які встановлюються між людьми в процесах функціонування між органами влади і суспільством, окремими колективами й особами, соціальними організаціями чи групами. Відповідно до ідей корпоративності корпоративні відносини формуються на ґрунті спільної власності, спільних інтересів, спільний шляхів їх забезпечення, спільності інформаційного чи територіального простору і методів реалізації корпоративних інтересів. Останні імплементуються у виконуваних корпоративних функціях в процесах корпоративної діяльності при здійсненні контролю, координуванні, стимулюванні й регулюванні та розподілі очікуваних результатів спільної діяльності. Для корпоративних відносин притаманні: конкретний зміст, стійкість, упорядкованість, прямі й зворотні зв'язки між суб'єктами відносин, принципи і правила здійснення, відповідальність за якість і очікуваний результат. Корпоративні відносини в процесах суспільної діяльності і взаємодії включають систему прав, обов'язків, визначають належну поведінку учасників відносин і охороняються законами. У складі суб'єктів відносин розрізняють велику кількість учасників, які виконують господарчо-правові, цивільно-правові, майнові, фінансові, соціально-трудова, організаційно-управлінські та інші функції у сфері діяльності корпоративного суб'єкта господарювання. Відносини розрізняються за напрямками, змістом, спрямуванням, умовами здійснення й очікуваними результатами та іншими характеристиками. Основною характеристикою корпоративних відносин є їх належність до власності суб'єктів господарювання. У Цивільному кодексі України зазначається, що суб'єктами права власності є український народ та інші учасники цивільних відносин (фізичні та юридичні особи, держава, територіальні громади та інші суб'єкти публічного права). Суб'єктом права державної власності є держава, яка є представником спільних інтересів народу, а суб'єктами права комунальної власності – територіальні громади. Суб'єктами спільної власності є дві або більше особи (співвласники), а приватної – фізичні та юридичні особи. На сучасному етапі суб'єкти господарювання, незалежно від масштабів їх діяльності, являють собою цілісні угруповання із взаємозв'язками та сукупністю інститутів. В них переплітаються економічні, соціальні, екологічні, політичні та інші інтереси, мотиви і прагнення всіх учасників.

Серед основних корпоративних відносин є декілька груп: корпоративно-правові, корпоративно-

економічні, корпоративно-соціальні, корпоративно-управлінські й загальносуспільні корпоративні відносини (таблиця 1).

У більшості законодавчих документів стосовно створення корпоративних суб'єктів господарювання акцент ставиться переважно на економічних відносинах, інші види розглядаються не окремо, а в межах заходів, підпорядкованих застосуванню й дотриманню економічних відносин. Така підпорядкованість нічим не обґрунтована, адже очевидно, що незважаючи на пов'язаність кожен вид відносин має свій зміст, призначення, технологію використання, прямі і зворотні зв'язки. Тому кожен потребує окремої уваги, насамперед від влади і засновників, які впроваджують корпоративний спосіб господарювання. Корпоративні економічні відносини тісно переплітаються з усіма іншими відносинами. Так, вони не можуть бути якісно реалізованими без налагоджених соціальних відносин, оскільки економічно відповідальні дії, спрямовані на інтереси суспільства, не можуть порушувати юридичні права учасників і бути соціально безвідповідальними.

Формування складу і змісту кожного виду корпоративних відносин і породжуваних ними корпоративних прав забезпечують принципи корпоративного управління. Вони містять базові правила, які використовуює вся цивілізована спільнота. У корпоративному управлінні вони розглядаються окремим складником й інструментом його удосконалення. У світовому науковому просторі є багато інформації для вибору принципів корпоративного управління та їх використання. Певний науковий доробок у розбудові принципів корпоративного управління здійснили і українські вчені І. А. Ігнат'єва, Л. О. Птащенко, О. М. Скібіцький, Г. Ю. Штерн та ін. [24].

Принципи корпоративного управління являють собою збірку найкращих світових стандартів, спрямованих на формування якісної і прозорої системи корпоративного управління, підвищення довіри до акціонерних компаній з боку партнерів і їх конкурентоспроможності. У розробці принципів корпоративного управління взяли участь міжнародні організації: ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку), ЄБРР (Європейський банк реконструкції та розвитку), МВФ (Міжнародний валютний фонд) і група «Євроакціонери», КЕАА (Конфедерація європейських асоціацій акціонерів) [11]. Важливими принципами корпоративного управління в сучасному світі визначено: принцип правової допустимості, принцип правової юридичної дозволеності, принцип економічної корисності (процес створення добробуту акціонерів і компаній), принцип соціальної відповідальності в розумних межах і в межах етичних концепцій. У грудні 2003 р. Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку України (НКЦПФР) розробила і схвалила Принципи корпоративного управління. Але враховуючи еволюційний характер такого документу, згодом, а саме через 11 років НКЦПФР (2014 р.) затвердила нові Принципи корпоративного управління, які

Основні групи корпоративних відносин суб'єктів господарювання

| Вид відносин | Змістовна спрямованість |
|--------------------------------|---|
| Корпоративно-правові | Користування, дотримання і захист корпоративних прав і обов'язків учасниками корпоративних відносин, визначених нормативно-правовою базою їх реалізації, згідно з чинними в державі законами, дотримання і користування соціальними гарантіями |
| Корпоративно-економічні | Встановлення й отримання певної частки прибутку (дивідендів) і активів як сукупного еквіваленту частки акцій, що належать акціонерам, сформованих унаслідок впливу долі відповідної частки власності підприємств, передбаченої для подальшого розвитку первинних і вторинних фінансових ринків |
| Корпоративно-соціальні | Створення в колективах умов безпечної роботи, розвиток професійних навичок і набуття нових знань, гарантоване матеріальне стимулювання, рівень заробітної плати та інші соціальні бонуси. Дотримання внутрішніх і зовнішніх взаємних соціальних зобов'язань, прав, що виникають на основі соціальних відносин влади і партнерів між державою та іншими інститутами суспільства. Дотримання і розвиток відносин соціального корпоративного партнерства і спільної соціальної відповідальності. Розвиток соціального і людського капіталу. |
| Корпоративно-управлінські | Владно-адміністративні: правове регулювання обов'язків і прав у системі спільної діяльності. Захист законних інтересів і дотримання відповідної поведінки кожним учасником. Участь у різноманітних суспільних процесах, формуванні й реалізації післявоєнної розбудови економіки країни тощо. Участь в управлінні спільними активами учасників і суб'єктів господарювання. Участь у розробці внутрішніх нормативних актів, прийнятті управлінських рішень з питань поточного і стратегічного розвитку і підготовки інвестиційних проектів. Вирішення питань дивідендної політики. Створення середовища економічного зростання і соціального розвитку підприємства з урахуванням національних цілей. |
| Корпоративно-загальносуспільні | Відносини суб'єктів господарювання із владою і громадськістю стосовно запровадження і розвитку загального комплексу цінностей і ідеалів, панівного світогляду, політики, екологічного й культурного розвитку суспільства |

Джерело: складено автором

по суті дублюють положення Принципів 2003 р., проте, дозволяють уникнути тривалого публічного обговорення.

Єдина у світі постійно діюча організація, що надає безпосередньо допомогу з вирішення питань практичного удосконалення корпоративного управління і сприяє впровадженню принципів у систему корпоративного управління є ОЕСР [11]. Керівні принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності, розроблені у 2015 р., містять рекомендації органам державного управління щодо забезпечення ефективного, прозорого та відповідального функціонування підприємств державної форми власності. Це узгоджений на міжнародному рівні стандарт для органів державної влади, як виконати функцію держави як власника та уникнути помилок і пасивного ставлення до власності [25]. Це створює умови для пришвидшення позитивних економічних, соціальних, управлінських, технологічних та інших інновацій із застосуванням політики сталого розвитку.

Аналіз принципів корпоративного управління показує, що, хоч їх призначення і способи за весь час використання залишаються незмінними, постійно переосмислюється їх роль в економічній і соціальній сфері. Суттєво підвищилось усвідомлення важливості їх застосування не тільки для

суб'єктів господарювання різних форм власності, а й для підвищення добробуту населення і соціалізації суспільства, що підтверджує доцільність їх застосування при корпоратизації різних сфер діяльності в широкому діапазоні.

Організація корпоративних відносин із дотриманням принципів корпоративного управління повинна бути вмотивованою, цілеспрямованою і релевантною цілям корпоративної організації діяльності, соціально-економічної поведінкової культури, яку слід відносити до ключових факторів успіху цього способу організації господарювання.

Поняття «культура» стала об'єктом спеціального теоретичного інтересу і набула самостійного наукового значення з XVIII ст. Вона розглядалась як культура душі, розвиток духовних здібностей людини і її внутрішнього світу, наслідок і вияв творчої діяльності в галузі науки, мистецтва, релігії, права тощо. На сучасному етапі розвитку суспільства вона має низку інтерпретацій: культура суспільства, економічна культура, ділова культура, корпоративна культура, культура інформаційної діяльності, правова культура тощо. Корпоративну культуру формують процеси трансформаційних змін у суспільстві внаслідок пошуку ефективних механізмів співпраці. Культура організації діяльності розглядається як засіб побудови ефективної діяльності й управління, а її формування як скла-

дова частина реалізації використання корпоративного способу організації діяльності. Застосування корпоративної культури стало окремим і самостійним чинником забезпечення й підвищення якості реалізації корпоративних відносин. Як економічне поняття *культуру корпоративного способу організації діяльності* слід розуміти як комплекс наголошених соціальних і економічних цінностей, поведінкових настанов, інтересів і норм, підтримуваних шляхом застосування принципів корпоративної культури. Вони створюють ментальні основи досягнення спільних інтересів діяльності, побудованих з використанням певного виду власності задля формування соціального капіталу суспільства і його повноцінного використання і розвитку. Це досягається шляхом цілеспрямованих і задекларованих дій учасників корпоративних відносин з метою реалізації системи спільних соціально-економічних інтересів.

Належний рівень корпоративної культури і відповідний стан якості й ефективності процесів реалізації корпоративних відносин забезпечуються за рахунок досягнення порогових результатів спільних дій. У корпоративному секторі різних сфер господарювання високий рівень культури досягається в результаті формування спільної синергетичної ефективності економічної, соціальної, організаційної та інших видів діяльності. Це робить корпоративну культуру обов'язковим складником і чинником забезпечення ефективного способу господарювання.

Ефективна побудова і реалізація корпоративних відносин і дотримання принципів корпоративної культури тісно пов'язуються з процесами їх формування й об'єктивно потребують соціальної відповідальності за їх якісне здійснення. А. Колот надав таке визначення корпоративній соціальній відповідальності: імплементаційний у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільства загалом [13]. Основні засади корпоративної соціальної відповідальності відображаються в її принципах і філософських підвалинах суб'єктів господарювання. Вони розкриваються в процесах їх взаємодії із суспільством у ринкових умовах.

Заходи і процеси корпоративної соціальної відповідальності включаються в кодекси корпоративного управління, кодекси корпоративної культури й етики, посадові обов'язки, трудові договори і договори про співпрацю тощо як інструментарій і технології спільної діяльності, що найбільш прийнятні для дотримання і реалізації взятих соціальних зобов'язань і вибору поведінкових моделей. Усі заходи повинні бути пронизані духом корпоративного громадянства для забезпечення формування і нарощення соціального капіталу, що використовується в програмах розвитку.

Водночас слід зазначити, що разом корпоративні соціальні відносини й корпоративна соціальна відповідальність у правовому аспекті поки чітко не розглядаються. У статутах корпоративних під-

приємств і в змісті корпоративних функцій їх спільність і зорієнтованість на збагачення соціальних і економічних цінностей не наголошується, а в корпоративних договорах соціальна відповідальність не є предметом визначення порядку і реалізації корпоративних прав. Однак у Законі України «Про державно-приватне партнерство» [23] передбачено створення відповідних структур та принципів взаємодії державно-приватних партнерів на договірній основі, які повинні активізувати діяльність стосовно дотримання порядку і впливу соціальної відповідальності на стан соціального розвитку країни. Тому в більшості державних підприємств необхідним є прийняття стандартів корпоративної соціальної відповідальності. При цьому в них слід урахувувати технології здійснення й імплементації в них соціальні цілі та соціальні відносини. Це б сприяло дотриманню послідовності кроків розбудови корпоративної діяльності, корпоративних відносин і управління.

Впровадження заходів корпоративної соціальної відповідальності у складники корпоративного способу організації й управління сприятиме консолідації соціальних зусиль колективів і спрямуванню їх на розвиток професіоналізму, продуктивних і життєвих сил, збалансуванню економічного, соціального, духовного і життєвого простору цивілізованого і розвинутого суспільства і забезпечення його максимальної згуртованості, побудованої на спільних цінностях.

Вищенаведене дозволяє побудувати логіко-структурну модель проектування корпоративного способу організації діяльності і надати йому узагальнене визначення. *Корпоративний спосіб організації діяльності* слід розглядати як процес втілення правових, економічних, соціальних, управлінських і виробничих знань у практику спільної поведінки і принципи практичної діяльності. Він ґрунтується на сукупності теоретичних і практичних засад спільної діяльності людей для побудови і реалізації ефективної системи господарювання, яка формується на фундаментальних, науково-економічних, соціальних і організаційних принципах і технологіях корпоративної соціальної відповідальності, акумулює і розвиває людський потенціал і спрямовує його використання на користь суспільству і на підвищення ефективності результатів його діяльності. Модель корпоративного способу організації діяльності наведена на рис. 2.

Опанування моделі його логічної, змістовної та організаційної побудови, що дозволить упорядковувати, організаційно і змістовно удосконалювати функціонування корпоративних суб'єктів господарювання і заздалегідь попереджати небажані відхилення руху їх процесів.

Уточнення теоретичного змісту складників і досягнутих результатів застосування корпоративізму у світі як явища, позитивне сприйняття й опанування можливостями якого формує стимули до об'єднання людей в процесі трудової діяльності заради досягнення поставлених цілей розвитку, дозволяє дійти таких **висновків**:

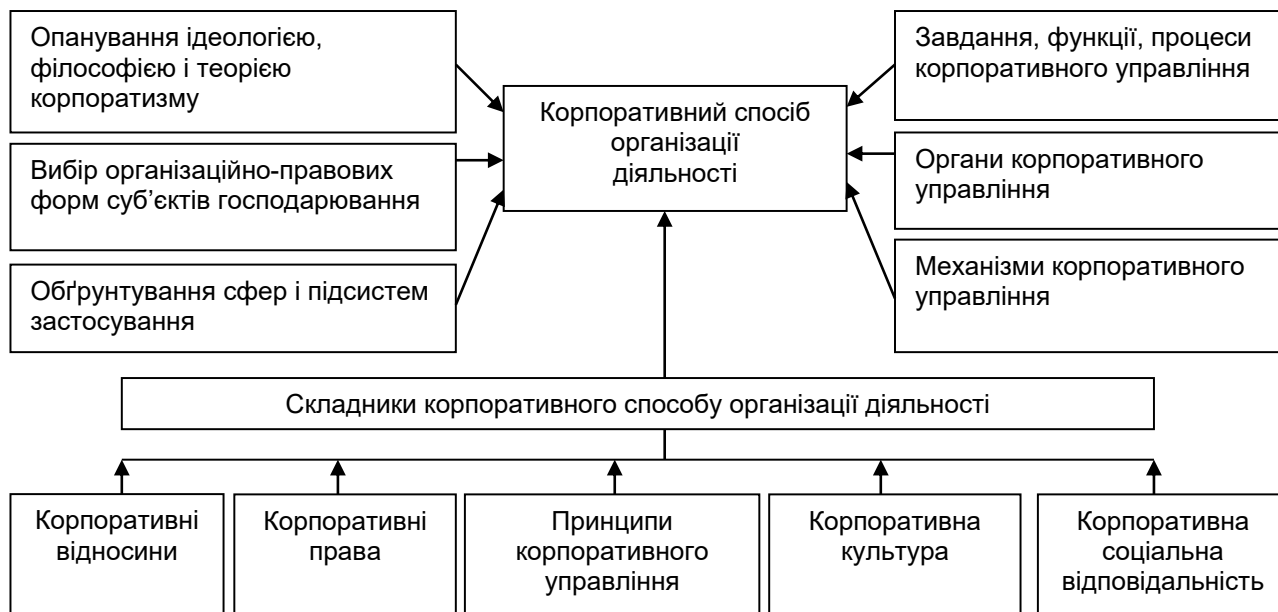


Рис. 2. Модель проектування корпоративного способу організації діяльності

Джерело: складено автором

Корпоратизм у системі господарювання доцільно широко запроваджувати в усіх самостійно працюючих колективах як ефективний спосіб організації економічної, соціальної, екологічної, політичної та інших видів діяльності, побудованих на комплексі всіх видів його відносин. Це надихає на більш глибоке опанування його сутності, змісту, технологій формування й механізмів управління якомога більшою кількістю фахівців, керівників та інших суб'єктів господарювання в умовах ринку.

Від самого початку здобуття незалежності Україною органи державної влади почали приділяти увагу створенню суб'єктів корпоративної і господарської діяльності. Була прийнята низка нормативно-законодавчих актів, схвалені стратегічні заходи держави щодо розвитку корпоративних суб'єктів господарювання, постійно активізуються процеси приватизації державних підприємств. Але до цього часу в Україні так і не створено ефективно працюючий сектор корпоративної економіки.

Однією з основних причин такого явища є недостатнє опанування всіх складників корпоратизму фахівцями і керівниками у сформованих виробничих й управлінських підсистемах суб'єктами господарювання корпоративними комплексами. Увага більше зосереджується на питаннях підбору членів наглядових рад (органів корпоративного управління), хоча ефективність їх функціонування напряму залежить від результатів діяльності керуємих об'єктів. Також відсутнє чітке визначення функції корпоративного управління в частині виробничої діяльності, існують прогалини в застосуванні сукупності корпоративних відносин, корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності відповідно до стандартів корпо-

ративного управління. Заслуговує на увагу і проведення ґрунтовних аналітичних досліджень сили впливу цих чинників на обґрунтування доцільності подальшої приватизації державних об'єктів і їх переходу на корпоративні рейки господарювання.

Зазначене актуалізує необхідність більш глибокого розуміння переваг корпоративного способу організації діяльності і поглиблення його методологічних засад, залучення фахівців і керівників до цього сектору.

Однією з причин недостатньої ефективності господарювання корпоративного сектору економічної системи України є відсутність у системі вищої освіти підготовки фахівців для галузей корпоративної економіки (економістів, аналітиків, управлінців, фахівців розвитку ринку цінних паперів тощо). У складі стандартів освіти з економічних спеціальностей корпоративна економіка навіть не розглядається як основна навчальна дисципліна. Хоча корпоративний сектор України займає все більш питому вагу в обсязі ВВП.

Застосування корпоративного способу організації діяльності доповнить і розширить сфери економічного, соціального і виробничого управління суб'єктів господарювання, уможливить їх більшу сумісність, поглибить інтеграцію і пришвидшить адаптування колективів до трансформаційних змін у суспільстві, зміцнить економічне забезпечення, сприятиме гарантуванню і захисту економічної безпеки життя.

Подальшими напрямками досліджень корпоратизму можуть стати дослідження ефективності нормативно-правового й організаційного вдосконалення, методи, технології і механізми реалізації сукупності корпоративних відносин та інші проблемні питання функціонування цього сектору.

Бібліографічний список:

1. Про акціонерні товариства: Закон України від 27 липня 2022 р. № 2465-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#Text>.
2. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 1 липня 2010 р. № 2404-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text>.
3. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21 вересня 2006 р. № 185-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16#Text>.
4. Про Державну програму приватизації: закон України від 13 січня 2012 р. № 4335-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4335-17#Text>.
5. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>.
6. Цивільний кодекс України: затверджено 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
7. Господарський кодекс України: затверджено 16 січня 2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
8. Про затвердження Принципів корпоративного управління: рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 22 липня 2014 р. № 955. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr955863-14#Text>.
9. Міжнародні та національні стандарти корпоративного управління: збірник кодексів і принципів / Міжнародна фінансова корпорація. 2002. 247 с. URL: http://pmguinfo.dp.ua/images/documents/korp_otnosheniya/stand_korp_upravlenija.pdf.
10. План відновлення України: представлено на Міжнародній конференції з питань відновлення України (URC 2022) у м. Лугано (Швейцарія), 4–5 липня 2022 р. URL: <https://ua.urb2022.com/plan-vidnovlennya-ukrayini>.
11. Огляд ОЕСР корпоративного управління в державних підприємствах в Україні. ОЕСР. 2021. 317 с. URL: <https://www.oecd.org/corporate/ca/SOE-Review-Ukraine-UKR.pdf>.
12. Волошко Н. О. Корпоративне управління в умовах глобалізації міжнародних економічних відносин: модель становлення та розвитку. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 54–58.
13. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. № 4. С. 5–27.
14. Швець Ф. Д. Корпоративне управління: навчальний підручник. Рівне: НУВГП, 2017. 320 с.
15. Лукач І. В. Поняття та види суб'єктів корпоративних правовідносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2013. № 6–1. Т. 2. С. 61–64.
16. Головіна Я. С. Вплив корпоративного управління на економічне зростання. *Економічний вісник НГУ*. 2010. № 1. С. 87–94.
17. Македон В. В., Баканов Д. О. Забезпечення процесів ефективного управління корпоративною власністю в Україні. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2012. № 1(12). С. 115–122.
18. Бобровська О. Ю., Фролов П. В. Розвиток корпоративного сектору економіки: стан і напрями розвитку в публічному управлінні. *Аспекти публічного управління*. 2020. Т. 8. № 6. С. 151–163.
19. Бобровська О. Ю. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності – дієвий інструмент підвищення якості і ефективності місцевого самоврядування. *Ефективність державного управління*. 2016. № 1/2 (46/47): у 2 ч. Ч. 1. С. 239–247.
20. Бобровська О. Ю. Корпоративність місцевого самоврядування як інтегральний чинник його розвитку. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 3(29). С. 74–85.
21. Бобровська О. Ю. Практичний порадник з питань управління потенціалом сталого розвитку територій в умовах децентралізації влади. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. Вип. 5: Запровадження корпоративного способу організації і управління територіальними громадами в умовах реформування місцевого самоврядування. 65 с.
22. Кодекс корпоративного управління: ключові вимоги і рекомендації: затверджено 12.03.2020 р. Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/document/?id=10687172>.
23. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 1 липня 2010 р. № 2404-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text>.
24. Фаріон Н. О. Принципи корпоративного управління: міжнародний та вітчизняний досвід. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 22. С. 134–138.
25. Керівні принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності, редакція 2015 року / ОЕСР. 2019. 92 с. URL: <https://www.oecd.org/publications/2015-9789264312906-uk.htm>.

References:

1. Pro akcioneri tovarystva: Zakon Ukrainy № 2465-IX. (2022, lipnja 27). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#Text> [in Ukrainian].
2. Pro derzhavno-pryvatne partnerstvo: Zakon Ukrainy № 2404-VI. (2010, lipnja 1). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text> [in Ukrainian].
3. Pro upravlinnja ob'ektamy derzhavnoji vlasnosti: Zakon Ukrainy № 185-V. (2006, veresnja 21). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16#Text> [in Ukrainian].
4. Pro Derzhavnu prohramu pryvatyzaciji: zakon Ukrainy № 4335-VI. (2012, sichnja 13). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4335-17#Text> [in Ukrainian].
5. Pro socialjni poslughy: Zakon Ukrainy № 2671-VIII. (2019, sichnja 17). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> [in Ukrainian].
6. Cyvilijnyj kodeks Ukrainy: zatverdzheno № 435-IV. (2003, sichnja 16). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> [in Ukrainian].
7. Ghospodarskyj kodeks Ukrainy: zatverdzheno № 436-IV. (2003, sichnja 16). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> [in Ukrainian].
8. Pro zatverdzhennja Pryncypiv korporatyvnogho upravlinnja: rishennja Nacionalnoji komisiji z cinnykh paperiv ta fondovogho rynku № 955. (2014, lipnja 22). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr955863-14#Text> [in Ukrainian].
9. Mizhnarodni ta nacionalni standarty korporatyvnogho upravlinnja: zbirnyk kodeksiv i pryncypiv [International and national standards of corporate governance: a collection of codes and principles] (2002). Mizhnarodna finansova korporacija. Available at: http://pmguinfo.dp.ua/images/documents/korp_otnosheniya/stand_korp_upravlenija.pdf [in Ukrainian].
10. Plan vidnovlennja Ukrainy [Ukraine recovery plan]: materialy Mizhnarodnoyi konferentsiyi z pytanj vidnovlennja Ukrainy (2022, lipnja, 4–5) Lughano. Available at: <https://ua.urb2022.com/plan-vidnovlennya-ukrayini> [in Shvejcarija].
11. Oghljad OJeSR korporatyvnogho upravlinnja v derzhavnykh pidpryjemstvakh v Ukraini. [OECD survey of corporate governance in state-owned enterprises in Ukraine] OJeSR. (2021). Available at: <https://www.oecd.org/corporate/ca/SOE-Review-Ukraine-UKR.pdf>. [in Ukrainian].
12. Voloshko N. O. (2021) Korporatyvne upravlinnja v umovakh globalizaciji mizhnarodnykh ekonomichnykh vidnosyn: modelj stanovlennja ta rozvytku [Corporate governance in the conditions of globalization of international economic relations: a model of formation and development]. *Ekonomika ta derzhava*. vol. 12. pp. 54–58. [in Ukrainian].

13. Kolot A. (2013) Korporatyvna socialjna vidpovidalnistj: evolucija ta rozvytok teoretychnykh pohljadiv [Corporate social responsibility: evolution and development of theoretical views]. *Ekonomichna teorija*, vol. 4, pp. 5–27.
14. Shvecj F. D. (2017) *Korporatyvne upravlinnja* [Corporate management]. Rivne: NUVGhP [in Ukrainian].
15. Lukach I. V. (2013) Ponjattja ta vydy sub'ektiv korporatyvnykh pravovidnosyn [Concepts and types of subjects of corporate legal relations]. *Naukovyj visnyk Mizhnarodnogo ghumanitarnogo universytetu*, vol. 6–1, pp. 61–64.
16. Gholovina Ja. S. (2010) Vplyv korporatyvnogho upravlinnja na ekonomichne zrostantnja [The impact of corporate governance on economic growth]. *Ekonomichnyj visnyk NGhU*, vol. 1, pp. 87–94.
17. Makedon V. V., Bakanov D. O. (2012) Zabezpechennja procesiv efektyvnogho upravlinnja korporatyvnoju vlasnistju v Ukraini [Ensuring processes of effective management of corporate property in Ukraine]. *Jevropejskij vektor ekonomichnogho rozvytku*, vol. 1(12), pp. 115–122.
18. Bobrovsjka O. Ju., Frolov P. V. (2020) Rozvytok korporatyvnogho sektoru ekonomiky: stan i naprjamy rozvytku v publicnomu upravlinni [Development of the corporate sector of the economy: state and directions of development in public administration]. *Aspekty publicnogho upravlinnja*, vol. 6, pp. 151–163.
19. Bobrovsjka O. Ju. (2016) Rozvytok korporatyvnoji socialjnoji vidpovidalnosti – dijevyj instrument pidvyshhennja jakosti i efektyvnosti miscevogho samovrjaduvannja [The development of corporate social responsibility is an effective tool for improving the quality and efficiency of local self-government]. *Efektyvnistj derzhavnogho upravlinnja*, vol. 1/2 (46/47): u 2 ch. Ch. 1, pp. 239–247.
20. Bobrovsjka O. Ju. (2016) Korporatyvnistj miscevogho samovrjaduvannja jak integralnij chynnyk jogho rozvytku [Corporatism of local self-government as an integral factor in its development]. *Aspekty publicnogho upravlinnja*, vol. 3(29), pp. 74–85.
21. Bobrovsjka O. Ju. (2017). *Introduction of a corporate method of organization and management of territorial communities in the context of local self-government reform*, Praktychnyj poradnyk z pytanj upravlinnja potencialom stalogho rozvytku terytorij v umovakh decentralizaciji vlady, vol. 5. Dnipro: DRIDU NADU [in Ukrainian].
22. Kodeks korporatyvnogho upravlinnja: ključovi vymoghy i rekomendaciji: zatverdzheno (2020, March 12). Nacionalnoju komisijeju z cinnykh paperiv ta fondovogho rynku. Available at: <https://www.nssmc.gov.ua/document/?id=10687172> [in Ukrainian].
23. Pro derzhavno-pryvatne partnerstvo: Zakon Ukrainy №2404-VI. (2010, lypnja 1). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text> [in Ukrainian].
24. Farion N. O. (2015) Pryncypy korporatyvnogho upravlinnja: mizhnarodnyj ta vitchyznjanyj dosvid [Principles of corporate management: international and domestic experience]. *Investycji: praktyka ta dosvid*, vol. 22, pp. 134–138.
25. Kerivni pryncypy OESR shhodo korporatyvnogho vrjaduvannja na pidpryjemstvakh derzhavnoji formy vlasnosti [OECD Guidelines for Corporate Governance at State-Owned Enterprises] (2019) OESR. Available at: <https://www.oecd.org/publications/2015-9789264312906-uk.htm>.