

УДК 347.72.036(477)

Березяню Т.В.,

д. е. н., доцент, завідувач кафедри економіки праці та менеджменту,  
Національний університет харчових технологій

ORCID ID: 0000-0001-9228-4239

Researcher ID: F-8763-2018

T. Berezianko,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, National University of Food  
Technologies

### **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

**Анотація.** Дана стаття відкриває цикл публікацій на тему особливостей корпоративного управління в сучасних умовах, що поєднують олігопольну специфіку національного ринку, стали невирішеність ключових завдань корпоративного управління як системи, відсутність узгодженості між потребами розвитку суспільства та клановими інтересами провідних власників. Означена специфіка проявляється у збереженні недоліків корпоративного управління, консервації кептивних засобів вирішення майнових конфліктів, не розумінні необхідності відмінностей корпоративного управління в приватних та державних структурах, збереженні офшорних інструментів управління та анти суспільного менеджменту. Головним джерелом збереження та накопичення проблем в національному корпоративному управлінні вважаємо хибну теоретичну конструкцію, яку запозичено без урахування стратегічних економічних та соціальних пріоритетів країни. Накопичення проблем в управлінні корпораціями призводить до посилення провалів національного ринкового

простору, що сприяє перетворенню загальної економічної кризи у кризу соціальну та суспільну.

**Ключові слова.** Корпоративне управління, економічна криза, суспільство, соціум, олігополія

### **CURRENT ISSUES OF CORPORATE GOVERNANCE**

**Abstract.** This article opens a series of publications on the peculiarities of corporate governance in modern conditions, combining the oligopolistic specifics of the national market, the constant unresolved key tasks of corporate governance as a system, lack of coherence between the needs of society and clan interests of leading owners. This specificity is manifested in the preservation of shortcomings of corporate governance, conservation of captive means of resolving property conflicts, failure to understand the need for differences in corporate governance in private and public structures, preservation of offshore management tools and anti-social management. We consider the main source of preservation and accumulation of problems in the national corporate governance to be a wrong theoretical construction, which is borrowed without taking into account the strategic economic and social priorities of the country. The accumulation of problems in corporate governance leads to increased failures of the national market space, which contributes to the transformation of the general economic crisis into a social and societal crisis.

Differences in the system of corporate governance within the bipolar world do not allow to reach a final settlement of this issue. The greater the level of concentration in the industry and the higher the power of the cartel, the greater the level of losses to society as a whole.

The problem of influencing the behavior of oligopolistic players is manifested in 3 characteristic strategies: positioning of players in relation to the types of world politics; implementation of institutional policy through the behavior of players; changes in the negotiating practice of states under the influence of business players who realize their own aspirations through institutions. As you know, the strategy

and system of corporate governance is a reflection of the market structure of society.

According to many experts at the international and national level, crises are born in the slums of the corporate sector, are realized through the system of corporate governance and management and must be overcome in this area.

**Keywords.** Corporate governance, economic crisis, socium, society, oligopoly

**Постановка проблеми.** Відповідальність за наслідки, за результати рішень та дій - це прояв свободи, а свобода – одна із умов відповідальності - у свій час зазначав Аристотель [1]. Розв'язання криз ринкового світу відбувається за допомогою конфлікту, що ґрунтується на системі концентрації привласнення та розподілу і це визнається західним світом стійкою проблемою ринкового капіталізму [2]. Невидима рука ринку не може гарантувати справедливих відносин та справедливого розподілу для всіх членів суспільства оскільки ігнорує важливість збереження суспільного блага.

**Аналіз попередніх досліджень.** Особливості корпоративного управління та відмінності їх налаштування опікуються чисельна низка науковців. Серед них слід відзначити роботи таких зарубіжних: Дьянков С., Ла Порта Р.[ 3], Норт Д.[4 ], Радьгин А.Д. [5 ], Фреймонд О.[6], - та національних дослідників: Геєць В.М. [7 ], Іоргачова М.І.[8 ], Жаліло Я.А. [9], Круш В.В. [10 ], Царик І.М. [11] та інші.

**Мета статті.** Висвітити сучасну проблематику корпоративного управління та визначити перспективні шляхи врегулювання та досягнення консенсусу між завданнями розвитку суспільства та господарчої одиниці. Передбачено публікацію циклу з 5-6 статей, що послідовно розкриватимуть нагальні питання корпоративного управління та відмінності їх вирішення.

**Результати дослідження.** Сьогодні особливо актуально пошук балансу економічної ефективності та соціальної результативності діяльності

компаній. С.Макферсон зазначав, що власник приватизував ринкове суспільство, а аналітики, зокрема Ульріх Дюкров та Франц Хінкельмерт назвали такий стан «зруйнованим суспільним договором» [2]. Це призвело до виникнення теорій, що людина природно прагне до влади над іншими і ціна її праці – це спосіб її виміру. Розповсюдження такого підходу дозволило встановити в ринковому суспільстві умови, коли усі конкурують з усіма – так би мовити *Modus OPERANDI* – ринкового суспільства. При цьому наголошувалось, що призначення держави - контролювати збереження прав власності і, це є основою її (держави) суверенітету. Означений підхід сформував цілий філософський напрямок – практичну механістичну філософію, які сформували етичні принципи, естетичні концепції суспільства та відношення між шарами спільноти. На основі цих тверджень було сформовано моральну філософію А.Сміта – «етику корисності».

У Д.Тейлор у 1975 р., Р. Дейтц, Д. О'Ніл виступили із закликом до радикального перегляду усієї ринкової економіки [12]. Основним гаслом реформації стало «перевищення – це є диспропорція, а диспропорція ніколи не сприяє виживанню. Якщо ми будемо і далі терпіти такий бізнес, ми знищимо не тільки себе, але і планету також». Головним надбанням мейнстріму є формування основних напрямків формування ринку, який приносить користь усім [13]:

1. Якщо головна мета існування ринку – це створити багатство, тоді потрібно формувати систему поширення багатства на усіх членів суспільства.
2. Перехід від індивідуального багатства до багатства народів. Активізація невидимої руки ринку має привести не до моральних трансформацій (доброзичливості дрібного крамаря), а до економічних результатів у вигляді суспільного багатства.
3. Ринок спрямований на придбання, накопичення, концентрацію та пріоритет права тих, хто отримує вигоду (прибуток) призводить до формування анти суспільних відносин, що ґрунтуються на принципах надмірності.

4. Відмова від показного споживання (Веблен) та нав'язаної культури жадібності, від право на володіння до права на розподіл, хоча це і призведе до глибоких економічних наслідків та змін у принципах стосунків у суспільстві.

5. Перехід від особистої вигоди до дотримання суспільного блага. Завдяки гаслам «необмеженого зростання», «приватизації активів», «максимізації прибутку», «конкуренції» людей змусили повірити, що ринок працює на благо всіх. Але це явно не так, про хибність такої логіки попереджав ще Аристотель у 4-му віці, наголошуючи про наслідок – руйнація суспільства. Він вважав, що справжнє призначення ринку – створення суспільного багатства та піклування про бідних, що становлять «багатство поліса, що створює соціальне ціле». Бідність – не випадковість, а наслідок переслідування особистого блага за рахунок загального добробуту.

Викладене вище означає потребу перейти від конкуренції до кооперації.

В напрямку актуалізації корпоративного управління досягнуто багато, в основному за рахунок розширення міжнародних контактів та вимушеного пристосування до сталих міжнародних практик. Проте відмінності в системі корпоративного управління в рамках біполярного світу не дозволяють досягти остаточного врегулювання цього питання. Зокрема найбільш активно перед управлінням діяльність корпоративним сектором постають наступні питання:

- Чи є необхідним розповсюдження на державні компанії практик корпоративного управління, притаманних приватним структурам;

- До якої межі повинно відбуватись розкриття інформації про бенефіціарне право власності;

- Виплата дивідендів;

- Примусове розкриття комерційної і фінансової інформації;

- Місце та вплив стейкхолдерів, що не є акціонерами.

Сенс актуалізації корпоративного управління з урахуванням соціально-економічних особливостей застосування та мети, що має бути досягнутою, полягає в структуруванні процесу прийняття рішень, що стосуються вибору компанією нових інвестиційних проектів та управління існуючими проектами. Значний акцент при цьому робиться на фактори, що впливають на рішення керівників вищої ланки компанії. Незважаючи на важливість систем внутрішнього контролю для ефективного функціонування компанії, самі по собі вони не пов'язані з корпоративним управлінням, а швидше, вони відносяться до інструментів якісного управління.

Оцінка корпоративного управління компаній включає два аспекти. По-перше, це ефективність компанії як засобу створення вартості, тобто її здатність повертати суспільству більш цінні ресурси, ніж вона отримує від нього. По-друге, це справедливе поводження з тими, кому доводиться взаємодіяти з компанією на довгостроковій основі (стейкхолдерами), включаючи міноритарних акціонерів.

Враховуючи вищезазначені підходи потрібно проводити оцінку та аналіз відповідності потребам стейкхолдерів.

		Рівень інтересу	
		Низький	Високий
Вплив	низький	ВНЗ (Освіта) Стан соціуму (Сім'я, громада) Добровільні ініціативи (волонтерство, консультування, балогодійництво та участь у програмах)	Розширення маркетингу Укріплення іміджу Співпраця з громадою та державою (участь у програмах) Бізнес-партнери (Маніпулятивні бізнес-практики) Законодавчі та перевіряючі органи
	високий	Стан навколишнього середовища (якість ресурсу) Трудові практики (кваліфікація, спокій) Міжнародні вимоги ЗМІ (партнерство для PR, HR, іміджу та маркетингу)	Вимоги, стратегії власників Менеджмент (система жорсткого управління) Вимоги нових міжнародних ринків

Рис. 1. Карта стейкхолдерів для компаній олігопольного ядра

*Відповідальне корпоративне управління.* Повноваження, відповідальність та підзвітність – це звичайні риси менеджменту діючого підприємства. Власники ВП та їх представники використовують трьох рівневі процедури впровадження політичних директив для відповідального корпоративного управління. Спочатку вони делегують частину повноважень менеджерам, на наступному щаблі – визначають мету підприємства, а потім – встановлюють чіткі розмежування повноважень та меж їх використання. Означені категорії політики охоплюють усі ситуації та весь персонал: менеджерів, спеціалістів, робітників. У відповідності до директив вищий менеджмент визначає методи, види діяльності, правила поведінки та завдання. Навіть для представника власника у Раді директорів визначається ціль, функція та характер корпоративного управління. Особлива увага приділяється правилам спільної роботи та деталізуються обов'язки. У цьому випадку три положення мають вирішальну вагу: підзвітність, суспільна та соціальна відповідальність, поведінка директорів.

*Очікування власника щодо дій менеджменту ВП.* Стратегії власника тісно пов'язані із результатами ринкових та соціальних дій підприємства. Генеральний директор не уповноважений приймати рішення та здійснювати дії, що не відповідають досягненню визначених результатів.

У зв'язку із цим відповідальне корпоративне управління вимагає чіткого визначення яких саме результатів очікують від підприємства. В процесі визначення ефективності дій провідні ринкові країни використовують три складові оцінки: результати, заради яких існує підприємство; отримувачі цих результатів; відносна значущість цих результатів [14].

*Стратегії, що визначають засоби.* Оскільки менеджмент самостійно визначає тактику досягнення результату, вважається необхідним встановити обмеження для виконавчого управління, що означає шлях для досягнення цілі (Впровадження в корпоративне управління поняття «визначеність шляху» та «допустимість шляху» стає можливою після прийняття Кодексів

інвестора, злиття та поглинення та прийняття антирейдерського законодавства на рівні держави.).

Поточні повноваження менеджменту скеровані на досягнення результату в рамках методів м'якого управління та спираються на використання творчого підходу у тактиці. Рекомендації виокремлюють для використання власниками та менеджерами декілька принципових моментів:

- орієнтація на більш високі стандарти;
- врахування національних, соціальних та культурних розбіжностей в процесі стосунків;
- при співпраці з нерезидентами виключення деяких процедур із сталої практики та стандартної ділової етики;
- пояснення необхідності дотримання правил ділової етики на всіх рівнях виконання завдання. Стимулом може стати перспектива кар'єрного зростання;
- долучення співробітників до процесу визначення стандартів.

Відсторонення молодшого персоналу від участі у процесі створення внутрішніх стандартів призводить до цинізму та зневіри;

- операційна та етична відповідальність менеджерів має бути зафіксована у внутрішньому Кодексі поведінки. Правдивість та підзвітність – основа збереження єдності та ефективності програми.

*Відповідальна поведінка менеджменту.* Нормою відповідальної поведінки менеджера в розвинених країнах вважається прийняття рішень не тільки щодо базових установок підприємства (визначення мети та економічної програми її досягнення), а й цілей, що значно ширші, ніж отримання прибутку: очікувані наслідки введення програми ділової етики та підтримуючі характеристики організаційної культури.

За результатами аналізу 144 провідних національних та транснаціональних компаній США дослідниками (Джеймс Коллінз та Джеррі Поррас) [15] було встановлено, що не розбіжності у баченні базових цінностей, базової мети та очікуваного майбутнього, а саме відповідність їм



встановлених для співробітникам меж відрізняє провідні компанії від великих.

Коротко зупинимось на відмінностях трактування цих понять:

- *базова ціль* – це причина існування компанії, вона виходить за рамки отримання прибутку і ніколи не буде досягнута, але мусить об'єднувати зусилля та надихати на діяльність. Базова ціль (місія) – уособлює суспільно відповідальний аспект діяльності підприємства. Натомість, короткострокові та середньострокові цілі більш конкретні;

- *базові цінності* – визначення того, яким шляхом веде ринкову діяльність підприємство. Це має бути чотири або п'ять цілей, які визначатимуть поведінку співробітників у критичних обставинах. Наприклад, компанія Royal Dutch/Shell визначила їх як порядність, чесність та повага до людей, а Chiquita Brands International, що володіє плантаціями по усьому світу, - чесність, повага, можливості, відповідальність; транснаціональна компанія Alcatel, що має власні філії та виробництво у 130 країнах світу обрала за основу орієнтацію на клієнта, інновації, командну роботу та підзвітність. Базові цінності мають віддзеркалювати саме ті якості, що буде впроваджувати підприємство, аби їх визначити бажано вдатися до опитування, оскільки вони мають бути близькими для співробітників і відповідати на питання: як досягти успіху саме на цьому підприємстві;

*бачення очікуваного майбутнього* – орієнтація на відповідні політичні, економічні та соціокультурні фактори, що постали перед суспільством, громадою та зовнішніми зацікавленими сторонами. Відповідно дослідженням вирізняють дві складові цього блоку: встановлення мети, що надає особливий сенс рішенням та діяльності підприємства; та чітке визначення бажаного майбутнього для підприємства.

*Стандарти, процедури та очікування в системі менеджменту* надають безпосередні вказівки, які потребують вдосконалення одних дій та заборони других на відміну від м'яких та дещо розмитих обмежень, що декларуються на рівні Ради директорів. Відповідальний менеджмент встановлює стандарти

та процедури на усіх чотирьох рівнях аби забезпечити орієнтирами робітників та представників підприємства. Ці стандарти, процедури та очікування направлені на помірковані очікування зовнішніх зацікавлених сторін щодо дій підприємства. Стандарти, процедури та очікування визначаються у Переліку керівних принципів, Кодексі поведінки та Положеннях щодо конкретних напрямків політики підприємства. Означені документи можуть бути укладені окремо або існувати у складі Загальних правил корпоративної поведінки на підприємстві.

*Керівні принципи.* Положення щодо керівних принципів більш детально розкриває та пояснює загальні установки, що закріплені в базових установках підприємства. В деяких компаніях цей документ отримав назву Положення щодо загальних ділових принципів компанії. Джерелом для розробки цього документу є підготовлений в рамках ООН Глобальний договір. За формою сприйняття співробітниками та представниками компанії Положення є більш зручним документом ніж Кодекс корпоративної поведінки.

Підприємство може розподілити свої ділові принципи за наступними напрямками:

- короткострокові цілі, які щільно пов'язані із метою існування підприємства;

- обов'язки перед зацікавленими сторонами, що акумулюють обов'язки підприємства перед акціонерами, клієнтами та робітниками, а також з тими представниками середовища, де функціонує підприємство: національним суспільством, територіальною громадою, постачальниками та надавачами послуг – представниками дрібного бізнесу, а також завданням збереження навколишнього середовища;

- економічні принципи ґрунтуються на прийнятті обов'язку щодо забезпечення прибутковості та стійкого фінансово-економічного стану підприємства як основи для виконання проголошених завдань;

- чесність бізнесу полягає у впровадженні у ділову практику недопущення хабарництва та конфлікту інтересів, сумлінне ведення облікових документів;

- політична діяльність розглядається у контексті посилення суспільної відповідальності та відмови від участі у відкритій політичній діяльності керівництва підприємства та співробітників;

- здоров'я, безпека та охорона навколишнього середовища реалізується як обов'язок внесення вкладу у стійкий розвиток шляхом поміркованого внеску у базові потреби існування. Компанія добровільно приймає на себе планувати показники вдосконалення, позитивних змін, оцінки та звітування щодо результатів роботи;

- участь у суспільних процесах (участь у завданнях громади) уособлює характер відносин із суспільством – підкреслює внесок у розвиток суспільства, що виходить за рамки соціальної відповідальності та кореспондується із суспільно-національними та морально-культурними цінностями макрорівня;

- конкуренція є відповідно розширеним трактуванням принципів вільної ділової практики та партнерських стосунків;

- прозорість діяльності (повне розкриття відповідної інформації) уособлює добровільне надання широкого спектру інформації щодо діяльності компанії виключно у правовому полі з урахуванням витрат на її опрацювання та збереження конфіденційності.

Сучасний підхід до розробки Керівних принципів діяльності рекомендує враховувати вимоги Декларації прав людини та Тристоронню декларацію принципів Міжнародної організації праці (МОП) [16]. Особливої ваги параметрам цього напрямку надається у зв'язку із прийняттям Стратегії розвитку Євросоюзу до 2020 року та погіршенням працевлаштування через настання чергового витку світової фінансової кризи.

В якості основи для укладення Положень можуть слугувати Методичні рекомендації до укладення Кодексу корпоративної ділової етики.

*Кодекс ділової поведінки* в багатьох випадках слугує головним засобом, за допомогою якого менеджмент компанії орієнтує співробітників щодо очікуваного від них способу ділової поведінки у зовнішньому середовищі.

*Дотримання законодавства.* Цей напрямок налаштовує всі сторони на дотримання норм галузевого, національного та міжнародного законодавства.

*Дотримання галузевих стандартів* – прагнення підприємства мають бути скеровані у напрямку вдосконалення та поліпшення методів суворого дотримання існуючих стандартів галузі.

Відповідно до цих вимог кожна компанія мала прийняти та розмістити на своєму сайті Кодекс ділової етики із обов'язковим висвітленням наступних напрямків:

- **конфлікт інтересів:** визначення сутності та прийняття політики по його нейтралізації та публічному інформуванню;

- **використання службових корпоративних можливостей:** направленість політики компанії на попередження використання службовцями, менеджерами та директорами корпоративних можливостей, корпоративної власності, посад або інформації з метою особистого збагачення або проти компанії;

- **конфіденційність:** робітники, службовці та директори мають дотримуватись таємниці інформації, яку вони отримали в процесі роботи на компанію та з її клієнтами і яка може бути використана конкурентами та/або завдати шкоди компанії та її клієнтам;

- **гідні дії:** робітники, службовці та директори мають встановлювати та підтримувати справедливі стосунки із клієнтами, постачальниками та конкурентами та працівниками компанії не допускаючи маніпулювання, приниження, приховування та зловживання інформацією, викривлення фактів та інш. недобррозичливого ставлення;

- **захист та належне використання майна компанії:** робітники, службовці та директори мають використовувати майно компанії в рамках правових норм та статуту;

- дотримання законодавства, норм та правил: робітники, службовці та директори повинні виконувати та активно просувати принципи законності, включаючи інсайдерське торгівельне законодавство;

- інформування щодо нелегітимної поведінки: в рамках діяльності ВП заохочується обговорення із менеджментом найкращих способів дій в кожній конкретній ситуації; заохочується повідомлення щодо неналежного виконання норм Кодексу, при цьому не допускається переслідування за надання означеної інформації.

У європейській системі кодифікації корпоративного управління підкреслено обов'язкове врахування культурних, моральних та релігійних норм, гендерних та національних традицій. У іншому випадку такий Кодекс ділової етики може бути визнано несправедливим, а підприємство понести поразку у разі виникнення судових суперечок.

**Висновки.** Підсумовуючи вище згадане зазначимо, що у існуючих кодексах компаній різного ринкового рівня використовується три основні формати: а) кодекси дотримання законодавчих норм, де викладені головні орієнтири та накладені заборони; б) корпоративні правила, що формують загальні положення щодо стосунків та обов'язків перед клієнтами та партнерами; в) положення (філософія) менеджменту, в яких офіційно наголошено принципи ведення бізнесу та внутрішніх стосунків компанією, генеральним директором та топ-менеджментом.

Перспективною висвітлення ми вважаємо розгляд відмінностей цілей корпоративного регулювання та поточного управління між державними та приватними компаніями.

## Література

1. Перекрестов Д.Г. Подходы к определению и ступеням реализации корпоративной социальной ответственности URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2850/> (дата звернення 02.08.2020)
2. J. Stuart The Market Tells Us So: A Bad Morality Play. URL: <https://neweconomics2.files.wordpress.com/2010/07/stuart-structural-poverty-paper.pdf> - (дата звернення 02.08.2020)

3. Дьянков С., Глэзер Э., Ла Порта Р., Лопес-де-Силанес Ф., Шляйфер А. Новая компаративная экономическая теория URL: [http://elib.org.ua/economics/ua\\_readme.php?subaction=showfull&id=1127694636&archive=&start\\_from=&ucat=1&](http://elib.org.ua/economics/ua_readme.php?subaction=showfull&id=1127694636&archive=&start_from=&ucat=1&) (дата звертання 02.08.2020)
4. Galiani C., Sened N., 2014. Институты, права собственности и экономический рост: Наследие Дугласа Норта, Cambridge University Press. URL: <http://econweb.umd.edu/~galiani/b-north.html> (дата звернення 02.08.2020)
5. Абрамов А.Е., Радыгин А.Д., Чернова М.И. State-owned enterprises in the Russian market: Ownership structure and their role in the economy . *Russian Journal of Economics*. 2017. Т. 3, № 1. С. 1-23.
6. Fremond O., M.Capaul (2002): Corporate Governance: One Size Fits All?. URL: [http://rru.worldbank.org/Hot\\_Topics\\_Fremond\\_Capaul.asp](http://rru.worldbank.org/Hot_Topics_Fremond_Capaul.asp) (дата звернення 02.08.2020)
7. Геєць І. О. Особливості формування сучасного стану корпоративного сектора економіки України// Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 5. – С. 4
8. Юргачова М.І. Українська модель корпоративного управління .*Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Черкаси. 2012. Вип. 30. Ч. 1.С. 98-102.
9. Жаліло Я.А., В.С. Лупацій, А.Ю. Сменковський Корпоративні інтереси і вибір стратегічних пріоритетів економічної політики. URL : <http://old.niss.gov.ua/book/Jalilo2/anot.htm> (дата звернення 02.08.2020)
10. Круш В. В. Організаційно-правові аспекти діяльності акціонерних товариств. *Економічний простір*. 2008. № 13. С. 283-289.
11. Царик І.М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки. Чернігів, Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій і праці, 2011, 152 с.
12. Enough is Enough. URL: <http://www.jri.org.uk/blog/enough-is-enough/>(дата звернення 02.08.2020)
13. Daniel Gross Dumb Money (2009) . New York, Simon and Schuster.
14. Деловая этика. Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся рыночной экономике: программа эффективного управления (перевод на русский язык). (2005). Вашингтон, округ Колумбия, Министерство торговли США. Управление международной торговли, 363 с.
15. Коллинз Д., Поррас Дж. Построенные навечно: Успех компаний, обладающих видением. 2-е изд. М. 2014. 368 с.
16. Сайт International Labor Organisation URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата звернення 02.08.2020)

## References

1. Perekrestov, D.G.(2020), “Approaches to the definition and stages of implementation of corporate social responsibility”, available at: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2850/> (Accessed 02.08.2020)
2. Stuart, J. (2020), “The Market Tells Us So: “A Bad Morality Play””, available at: <https://neweconomics2.files.wordpress.com/2010/07/stuart-structural-poverty-paper.pdf> -(Accessed 02.08.2020)
3. Dyankov, S. Glaser, E. La Porta, R. Lopez de Silanes, F. and Schleifer, A. (2020), “New Comparative Economic Theory”, available at: [http://elib.org.ua/economics/ua\\_readme.php?subaction=showfull&id=1127694636&archive=&start\\_from=&ucat=1&](http://elib.org.ua/economics/ua_readme.php?subaction=showfull&id=1127694636&archive=&start_from=&ucat=1&) (Accessed 02.08.2020)

4. Galiani, C. and Sened, N. (2014), "Institutions, Property Rights and Economic Growth: The Legacy of Douglas North", Cambridge University Press, available at: <http://econweb.umd.edu/~galiani/b-north.html> (Accessed 02.08.2020)
5. Abramov, A.E. Radygin, A.D., Chernova, M.I. (2017), "State-owned enterprises in the Russian market: Ownership structure and their role in the economy", *Russian Journal of Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-23.
6. Fremond, O. and M.Capaul, (2002), "Corporate Governance: One Size Fits All?", available at: [http://rru.worldbank.org/Hot\\_Topics\\_Fremond\\_Capaul.asp](http://rru.worldbank.org/Hot_Topics_Fremond_Capaul.asp) (Accessed 02.08.2020)
7. Heiets', I. O. (2009), "Features of the formation of the current state of the corporate sector of Ukraine's economy", *Ekonomika. Finansy. Pravo*, vol. 5, p. 4.
8. Iorhachova, M.I. (2012), "Ukrainian corporate governance model", *Zbirnyk naukovykh prats' Cherkas'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*, vol. 30, no. 1, pp. 98-102.
9. Zhalilo, Ya.A. Lupatsiy, V.S. and Smenkovskiy, A.Yu.(2020), "Corporate interests and vibe of strategic priorities of economic policy", available at: <http://old.niss.gov.ua/book/Jalilo2/anot.htm> (Accessed 02.08.2020)
10. Krush, V. V. (2008), "Organizational-legal aspects of the activity of joint-stock companies", *Ekonomichnyj prostir*, vol. 13, pp. 283-289.
11. Tsarik, I.M. (2011), *Regulyativni instrumenti posilennya socialnoyi vidpovidalnosti biznesu v sistemi nacionalnoyi ekonomiki* [Regulatory tools for enhancing social awareness of business in the system of national economy], Chernigivskij derzhavnij institut prava, socialnih tehnologij i praci, Chernigiv, Ukraine.
12. Innes, K. (2014), "Enough is Enough", available at: <http://www.jri.org.uk/blog/enough-is-enough/> (Accessed 02.08.2020)
13. Daniel, D. (2009), *Gross Dumb Money*, Simon and Schuster, New York, USA.
14. US Department of Commerce. International Trade Office (2005), *Business ethics. Leadership Guide for Responsible Enterprise in an Emerging Market Economy: Good Governance Program*, US Department of Commerce. International Trade Office, Washington DC, USA
15. Collins, D. and Porras, J. (2014), *Postroennye navechno: Uspeh kompanij, obladajushhih videniem* [Built to Last: Success for Companies with a Vision], 2nd ed., Moscow, Russia.
16. International Labor Organisation (2020), available at: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (Accessed 02.08.2020)