

УДК 330.87

DOI: 10.31359/2312-3427-2019-4-1-65

І.Л. Дибач, канд. екон. наук, доцент

inna.leonidivna@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4237-8709>

**Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова**

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СТАНДАРТІВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

В статті уточнено сутність корпоративного управління. Окреслено структурні елементи стандартів корпоративного управління. Проведено порівняльний аналіз кодексів корпоративного управління України та інших держав. Розглянуто сучасні тренди розвитку корпоративного управління. Виконано аналіз принципів корпоративного управління за кожним компонентом корпоративного розвитку компаній.

Ключові слова: корпоративне управління, стандарт, кодекс, компоненти корпоративного управління, тенденції розвитку

Постановка проблеми. Процеси, пов'язані з приватизацією державної власності, появою великої кількості акціонерних товариств, захистом прав акціонерів, необхідністю регулювання спільної діяльності підприємств в умовах їх інтеграції поклали початок формуванню, удосконаленню та реалізації науково-теоретичних та практичних аспектів корпоративного управління, розробці та затвердженню принципів корпоративного управління в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування та розвитку корпоративного управління широко висвітлені у працях вітчизняних та зарубіжних науковців та практиків. Зокрема, загальне теоретично-інформаційне надбання корпоративного управління висвітлено у: наукових працях з теорії та методології корпоративного управління зарубіжних (А. Берлі, А. Кедбері, Р. Монкс, Н. Міноу, А. М. Міллстейн, Р. Трикер, Р. Фримен та інші) та вітчизняних науковців (Д. О. Баюра, Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова, Є. В. Палига С. А. Румянцев та інші); міжнародних та національних нормативно-правових актах; методичних підходах та рекомендаціях, розроблених світовою спільнотою та вітчизняними практиками; внутрішніх нормативних положеннях

компаній, банків та інших публічних та приватних організацій. Жодним чином, не спростовуючи значний доробок з даної проблематики, зазначимо, що однастайності у трактуванні сутності корпоративного управління та принципів його реалізації не досягнуто.

Формулювання цілей статті. Зважаючи на багатоаспектність й міжгалузевість досліджуваної категорії, виникає необхідність з'ясування змісту та сутності корпоративного управління, що створить теоретико-методичне підґрунтя до формування стандартів корпоративного управління. Крім того, уточнення потребують чинники, за якими можна розрізняти дефініції «принцип», «кодекс» та «стандарт» корпоративного управління.

Виклад основного матеріалу досліджень. Предмет наукового дослідження корпоративного управління є багатограним, оскільки пов'язаний із формуванням найбільш ефективної організаційної структури у компанії, здійсненням господарських операцій, вирішенням питань розподілу влади між суб'єктами господарювання узгодженням взаємовідносин між акціонерами та іншими зацікавленими особами тощо.

Варто відзначити, що переважна більшість зарубіжних дослідників, до сфери наукових інтересів яких входить корпоративне управління, дотримуються підходу «корпоративного керівництва», відповідно до якого, корпоративне управління вважають системою загального керівництва і контролю з боку вищої ланки управлінського апарату. За цього підходу, корпоративне управління дещо розмежовується – виходить з поділу процесів управління на безпосередньо корпоративне управління (*corporate governance*) та управління компанією, управління виробництвом (*corporate management*). У першому випадку мова йде про управління акціонерним товариством з боку акціонерів та вищої ланки управління шляхом розробки і прийняття загальнокорпоративних і стратегічних рішень, у другому – про управління компанією з боку всіх рівнів менеджменту, що включає прийняття як стратегічних, так і оперативних рішень.

Корпоративне управління як «сукупність дій, пов'язаних з утворенням компанії, оптимізацією їх структури, формами і методами державної підтримки; організацією, плануванням, збутом, контролем, стимулюванням виробничо-економічної діяльності компанії; узгодження інтересів власників компанії, зокрема через прийняття рішень щодо використання прибутку» визначає Є. В. Палига [11, с. 25]. Науковці Д.В. Задихайло, О.Р. Кібенко, Г. В. Назарова розглядають корпоративне управління як «сукупність юридичних, економічних, організаційних норм і

правил, у межах яких функціонує компанія (товариство), і на основі яких вибудовуються взаємини між усіма її учасниками» [5, с. 23].

Інформаційне надбання корпоративного управління висвітлено й у міжнародних та вітчизняних нормативно-правових актах. Перш за все, слід відзначити неузгодженість та відсутність єдиного підходу до трактування досліджуваного поняття у вітчизняному законодавстві. Так, у Законі України Про державне регулювання ринку цінних паперів, корпоративне управління є системою відносин, що визначає «правила гри», а саме: розподіл прав і обов'язків між органами товариства та іншими учасниками, процедуру прийняття рішень, здійснення контролю діяльності акціонерних товариств [4].

У Принципах корпоративного управління, затверджених Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку, корпоративне управління визначається як «система, за допомогою якої спрямовують та контролюють діяльність компанії» [10]. Таким чином, у вітчизняних нормативно-правових документах корпоративне управління є, перш за все, системою відносин, реалізація яких визначається контролем за діяльністю менеджерів з боку інвесторів та ступенем відповідальності, яку несуть менеджери перед інвесторами за результати діяльності акціонерного товариства.

Проведений автором критичний аналіз визначень терміну «корпоративне управління» дозволив виокремити дві іпостасі до з'ясування сутності зазначеної дефініції. В рамках першої з них, корпоративне управління вбачається як діяльність компаній та системи органів управління і відображає їх відносини з акціонерами та іншими стейкхолдерами.

За другою іпостассю, корпоративне управління є сукупністю правил, за якими працюють акціонерні товариства. Тобто містить вимоги, норми, правила, нормативні положення та практику господарювання у приватному чи публічному секторі, що дозволяє компанії (акціонерному товариству) залучати людські, фінансові та інші ресурси, ефективно здійснювати господарську діяльність, сприяти підвищенню вартості акціонерного товариства та задовольняти інтереси усіх зацікавлених сторін. Попри відсутність єдиної моделі корпоративного управління, все ж існують загальноприйняті принципи (стандарти), що лежать в основі ефективного корпоративного управління [7].

Таким чином, корпоративне управління розглядається або як система фактичних взаємовідносин, або як сукупність юридичних правил, що регламентують взаємодію органів управління акціонерного товариства,

акціонерів, менеджерів, інших зацікавлених сторін, спрямованих на отримання максимального прибутку від діяльності акціонерного товариства відповідно до чинного законодавства [14]. Отже, практична реалізація корпоративного управління здійснюється шляхом розробки та впровадження стандартів, принципів (або кодексу), що містять рекомендації та вимоги з різних аспектів діяльності компаній.

Варто зазначити, що світова спільнота у галузі стандартизації корпоративного управління недостатньо уваги приділила виробленню чітких критеріїв, за якими можна було б розрізняти «принципи», «кодекси» та «стандарти» корпоративного управління. Так, І. М. Ярмач, звертає увагу на те, що у вітчизняному законодавстві поняття «принципи» і «засади» ототожнюються, до того ж припускає, що тлумачення терміну «засади» рівнозначне поняттю «основи» [15, с. 185]. Розкриваючи зміст поняття «принципи», О. В. Артюх наголошує, що «це основи, положення, засади, правила, норми, вимоги, тобто семантично подібні поняття, які науковою спільнотою та на законодавчому рівні інтерпретуються у широкому сенсі (основи, положення, засади) або у вузькому (правила, норми, вимоги)» [1, с. 22]. Відтак, можна відзначити семантичну подібність понять «принципи», «засади», «вимоги» у сфері корпоративного управління.

Сукупністю кодифікованих норм і правил відрізняється кодекс, який є обов'язковим для всіх суб'єктів системи регулювання господарської діяльності та охоплює широке коло предметних областей. Тож, можна стверджувати, що кодекс містить сукупність принципів корпоративного управління. Підтвердження знаходимо у практиків [13]: кодекс корпоративного управління є інструмент, розроблений з метою охоплення більшої частини ключових вимог у сфері корпоративного управління в певній країні. Як правило, кодекс корпоративного управління затверджується урядом або адміністратором фондової біржі країни; дія якого поширюється на діяльність компаній, котирування цінних паперів на фондових біржах.

На відміну від кодексу, стандарти мають вузьку спеціалізацію і охоплюють обмежене коло питань та реалізуються на добровільній основі. Під терміном «стандарт», пропонується розуміти документ, схвалений міжнародною організацією чи установою, що встановлює правила, вказівки, для загального і багаторазового застосування». Структурними елементами стандартів корпоративного управління називають:

- критерії якості корпоративного управління, розроблені урядом країни, різними рейтинговими агентствами;
- стандарти фінансової звітності;

- вимоги фондових бірж;
- кодекси і принципи корпоративного управління.

На нашу думку, кодексом корпоративного управління є сукупність ключових принципів та вимог у сфері корпоративного управління приватної чи публічної організації або установи, метою яких є роз'яснення та надання рекомендацій щодо її ефективного функціонування. Стандарти корпоративного управління містять сукупність універсальних принципів з найкращої практики корпоративного управління, розроблених переважно міжнародними організаціями, з метою роз'яснення та надання рекомендацій щодо розроблення національних принципів з корпоративного управління, а також кодексів корпоративного управління компаній.

Над розробкою та удосконаленням стандартів корпоративного управління працює низка міжнародних організацій, однією із провідних є Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Розробкою рекомендацій корпоративного управління також займаються Світовий банк, Міжнародний валютний фонд (МВФ) і ряд європейських міжнародних організацій. Серед інших основоположних міжнародних документів з найкращої практики корпоративного управління є:

- Принципи корпоративного управління, розроблених Європейським Банком Реконструкції та Розвитку (ЄБРР);
- Загальні принципи корпоративного управління ICGN (дещо дублюють принципи ОЕСР);
- Кодекс Кедбері, сформований Радою інформації Лондонської фондової біржі та професійною спілкою бухгалтерських службовців;
- Кодекс найкращої практики для німецького корпоративного управління, підготовлений Німецької групою з корпоративного управління;
- Рекомендації комітету з питань корпоративного управління, підготовлені групою, створеною Національною радою французької промисловості, Французькою асоціацією приватних підприємств і Рухом французьких підприємств;
- Основні принципи та напрямки корпоративного управління в США, підготовлені Каліфорнійським пенсійним фондом цивільних службовців, що є найбільшим у світі пенсійним фондом і одним із найбільших світових інституціональних інвесторів та інші.

У табл. 1, наведено порівняльний аналіз кодексів корпоративного управління деяких країн за такими ознаками як структура корпоративного управління, обов'язковість дотримання принципів та вимог, дата створення

національного кодексу корпоративного управління досліджуваної країни, загальна кількість редакцій кодексів корпоративного управління з моменту створення та ін.

1. Порівняльна характеристика формування кодексів корпоративного управління у зарубіжних країнах та в Україні

Країна		Великобританія	США	Канада	Японія	Китай	Україна
Структура корпоративного управління		унітарна	унітарна	унітарна	інша	дворівнева	дворівнева
Обов'язковість дотримання ККУ		обов'язково але є винятки	у добровільному порядку	обов'язково але є винятки	обов'язково	обов'язково але є винятки	у добровільному порядку
Дата введення		1992	1997	1995	1997	2001	2003
Кількість редакцій		щонайменше 8	3	3	3	0	2
Остання редакція		2016	2012	2012	2009	2001	2014
Зміст ККУ	Кількість розділів	5	інформація відсутня	3	5	7	6
	Кількість принципів	18	9	12	5	24	25
	Кількість вимог	53	інформація відсутня	21	13	78	інформація відсутня

Джерело: узагальнено та доповнено автором за [6; 12; 13].

Так, одним із важливих критеріїв порівняння стилю корпоративного управління є його структура. Як правило, в окремих країнах використовується або унітарна, або дворівнева структура управління. Особливість унітарного стилю управління компанією полягає у тому, що рада директорів складається як з виконавчих, так і з невиконавчих директорів, але така рада функціонує і приймає рішення як єдина група. Дворівнева структура управління представлена двома самостійними органами: правлінням і наглядовою радою. Згідно з результатами

дослідження, проведеного фахівцями аудиторської компанії КПМГ (KPMG) спільно із АССА, у 80% досліджених країн використовується унітарна структура корпоративного управління, а в 12% – дворівнева (Китай, Індонезія та В'єтнам).

Структура корпоративного управління Японії відрізняється вільним та самостійним механізмом вибору компаніями стилю корпоративного управління (так, наприклад, можливий вибір структури, що складається з ради директорів і комітетів, або структури, що складається з ради директорів і зовнішніх аудиторів).

Варто відзначити, що правовий статус стандартів корпоративного управління неоднаковий у різних країнах. В одних є частиною загального пакета обов'язкових правил, яких компанії необхідно дотримуватися, наприклад, для того, щоб цінні папери вільно оберталися на фондовій біржі, в інших мають добровільний характер.

В Україні сформувалась змішана система управління, але з відчутними аутсайдерськими рисами (велика кількість дрібних інвесторів або власників цінних паперів) [8]. Тож наступним важливим критерієм диференціації кодексів корпоративного управління є їх обов'язковість.

Обов'язковість принципів корпоративного управління передбачає зобов'язання компаній дотримуватись встановлених вимог, а недотримання таких вимог передбачає застосування штрафних санкцій. Серед досліджуваних країн, обов'язковість дотримання принципів корпоративного управління введено у практику діяльності компаній Великобританії, Канади, Японії, Китаю та інших. Існує практика дещо пом'якшених умов дотримання принципів корпоративного управління. Але у такому випадку компанії необхідно інформувати державні установи при причини недотримання кодексу корпоративного управління.

Добровільне дотримання рекомендацій з корпоративного управління не передбачає зобов'язання компаніями щодо пояснення причин недотримання прийнятих рекомендацій та не передбачається застосування штрафних санкцій до таких компаній. Добровільне дотримання принципів корпоративного управління практикується, наприклад, у США, Україні.

Еволюційність кодексу означає, що принципи корпоративного управління повинні коригуватися відповідно до змін у розвитку корпоративного середовища. Так, перегляд чинних вимог та оновлення редакцій кодексів урядами реалізується майже у всіх країнах світу, що свідчить про динамічний розвиток концепції корпоративного управління.

Як приклад, активний процес перегляду редакцій кодексів корпоративного управління відбувся на межі XX–XXI ст. Якісні зміни в суспільному усвідомленні проблем корпоративного управління у цей період привернули увагу міжнародних інституцій, ділового співтовариства та наукової спільноти до аналізу проблеми сталого розвитку, який передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства. Актуалізація цієї проблеми визначила необхідність конкретизації стратегії досягнення сталого розвитку, що відобразилось на формуванні міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності.

Концепція соціальної відповідальності бізнесу визначила стратегічну місію та філософію подальшого розвитку стандартів корпоративного управління, згідно з якою, компанії, виходячи із базових етичних норм, добровільно беруть на себе додаткові зобов'язання перед суспільством щодо поліпшення якості продукту, навколишнього середовища для реалізації стратегічних завдань – досягнення сталого розвитку. Місія корпоративної соціальної відповідальності може бути реалізована насамперед у формі етичної та відповідальної бізнес-практики; активної громадської позиції, яка полягає у взаємодії організації з групами зацікавлених осіб та участі у розв'язанні найважливіших проблем суспільства. Слід підкреслити, що на сьогодні саме концепція корпоративної соціальної відповідальності розглядається як основа побудови ефективних механізмів корпоративного управління [2, с. 27].

Фахівцями Гарвардської школи права, на Форумі з питань корпоративного та фінансового регулювання, оприлюднені ключові тенденції розвитку корпоративного управління у деяких країнах світу у 2018-2019 роках. Актуальною темою сьогодення у сфері корпоративного управління є «корпоративна культурна еволюція», де все більше уваги приділяється гендерним питанням та корпоративній поведінці. Ретельний аналіз окресленої проблематики дозволив окреслити такі основні тренди у розвитку корпоративного управління:

розвиток гендерного різноманіття як однієї із важливих принципів корпоративної культури та управління;

посилення уваги до екологічних проблем, та відображення їх вирішення у кодексі корпоративного управління;

залучення працівників до процесу розробки кодексу корпоративної культури, до процесу управління компанією.

Так, експерти відзначають, що у США все ще залишається проблемою гендерний розрив в оплаті праці, тож урядом країни більше уваги планується приділяти розвитку корпоративної культури. Подальше удосконалення та розвиток корпоративного управління у Канаді також буде зорієнтоване на «гендерне різноманіття» у складі рад директорів. Це, ймовірно, приведе до безпрецедентної хвилі компаній, які будуть залучати все більше жінок для участі в управлінні компанією у якості директорів. Але недостатня кваліфікованість, відсутність практичного досвіду претендентів може стати загрозою ефективності розвитку компанії. Тому, за прогнозами експертів, більшість інвесторів не підтримають поширення такої політики різноманітності.

Варто наголосити, що повільний рух у напрямку вирішення гендерного питання є загальносвітовою вадою. На нашу думку, на разі можливі лише рекомендаційні заходи із підтримки питання гендерного «різноманіття» у сфері корпоративного управління.

У Великобританії, питання залучення працівників до управління компанією відображене у проекті оновленого кодексу корпоративного управління. У кодексі представлені «нові правила» представлення інтересів працівників компанії у радах директорів, а саме: призначення відповідального, який буде «зв'язковою ланкою» між керівництвом компанії та персоналом.

Продовжуючи порівняльний аналіз формування кодексів корпоративного управління у зарубіжних країнах та в Україні (табл. 1.), слід наголосити, що з точки зору першості введення кодексу та кількості оновлених редакцій, Великобританія й досі є провідною країною світу. Крім того, кодекс корпоративного управління Великобританії має унікальну особливість, яку не має жоден інший кодекс – наявність у компанії старшого незалежного директора [16, с. 10-11]. Метою діяльності останнього є захист інтересів акціонерів, а головним призначенням – бути «зв'язковою ланкою» між менеджментом і акціонерами.

Україна ж належить до числа таких країн, де принципи корпоративного управління перебувають у процесу впровадження. В Україні вже існують дві редакції принципів корпоративного управління. Перший кодекс прийнято у 2003 році [11]. А у 2014 році затверджено оновлені Принципи корпоративного управління [12]. Такі принципи увібрали в себе кращі здобутки світової практики корпоративного управління та містять базові правила, за якими «грає» вся міжнародна

спільнота [3]: одна акція – один голос; рівноправність акціонерів; захист прав акціонерів; своєчасність та повнота розкриття інформації; керівництво несе відповідальність та звітується перед акціонерами; врахування інтересів зацікавлених сторін та ін.

Загальновідомо, що кодекси корпоративного управління складаються із розділів, принципів та вимог, дія яких поширюється на діяльність компаній. Кількість таких вимог різний у різних країн та варіюється від 13 до 73, але число їх постійно змінюється.

Грунтовні дослідження змісту та структури кодексів корпоративного управління зарубіжних країн проведене однією із найбільших мереж, що надають професійні послуги, та однією із головних аудиторських компаній КПМГ (KPMG) спільно із глобальною асоціацією професіоналів у сфері фінансів і обліку – Association of Chartered Certified Accountants (ACCA).

Основним завданням проведення порівняльного аналізу є формування більш повного і чіткого уявлення про ключові вимоги у сфері корпоративного управління та визначення узгодженості та відповідності європейським та світовим стандартам, а також доцільності перейняття світового досвіду у вітчизняну практику. Адже на сьогодні для України достатньо актуальним залишається питання відповідності кодексів корпоративного управління європейським і світовим стандартам.

Порівняльний аналіз здійснено на основі ключових ознак – компонент корпоративного розвитку компаній, якими є:

лідерство і культура, що демонструє оптимальну структуру, роль ради директорів та ін. у досягненні цілей корпоративного управління у довгостроковій перспективі;

результати діяльності, що відображають спосіб формування ефективного набору моделей поведінки для отримання необхідних результатів і формування культури безперервного підвищення ефективності діяльності;

контроль за реалізацією корпоративного управління дає можливість відстежити процес створення механізму управління ризиками, внутрішнього контролю;

взаємодія зацікавлених сторін відображає інформацію із захисту інтересів, та механізму взаємодії акціонерів та зацікавлених осіб.

Вищезазначені компоненти є основними елементами корпоративного управління, які наявні у більшості кодексів і рекомендацій з найкращої практики корпоративного управління країн світу. Таким чином, у даному

дослідженні ці компоненти використовувались в якості критеріїв для порівняння кодексів різних країн.

Висновки. За результатами аналізу принципів корпоративного управління за кожним компонентом корпоративного розвитку компаній дає змогу стверджувати, що: українське законодавство у цілому відповідає європейським та світовим стандартам, кодекси корпоративного управління в розвинених країнах та в Україні мають не багато суттєвих відмінностей. Подальшого дослідження потребує структура ради директорів компаній. Оскільки в Україні, принципи корпоративного управління фактично вимагають функціонування дворівневих рад директорів, однак на практиці наявні аутсайдерські риси їх функціонування.

Створення та дотримання кодексу корпоративного управління, перейняття зарубіжного досвіду та переходу до механізму контролю за дотриманням принципів корпоративного управління має відбуватися на добровільних але обов'язкових засадах. Слід наголосити, що уже на сьогодні такий підхід дає можливість розвитку корпоративного управління, використовуючи ринковий механізм контролю. Адже більшість провідних компаній, які турбуються за власний імідж та потребують залучення інвестиційних ресурсів, вже впровадили власні принципи корпоративного управління. Зміна підходу до дотримання корпоративного управління передбачає й зміну статусу таких рекомендацій.

Як засвідчив проведений аналіз, підвищеної уваги потребує й вимога про підготовку звітності у сфері соціальної відповідальності і з питань сталого розвитку. На нашу думку, подальшого дослідження потребує врахування ризиків та розкриття інформації про політику компанії у сфері соціальної відповідальності та сталого розвитку.

Бібліографічний список.

1. Артюх О. В. Принципи контролю: проблематика визначення / О.В. Артюх // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство – 2016. – Вип. 6. – Ч. 1. – С. 20-25.
2. Дацій Н. В. Роль міжнародних стандартів є процесі розвитку та оптимізації інституту корпоративного управління / Н. В. Дацій // Вісник Академії митної служби України. Сер. : Державне управління. – 2011. – № 1. – С. 25-31. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamcudu_2011_1_4

3. Дементьева А. Международное регулирование корпоративного управления / А. Дементьева М. Соколова // Управление: проблемы и перспективы. – 2017. – № 4(45). – URL: http://www.elibrary.az/docs/jurnal/jrn2017_1317.pdf

4. Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів» (ст.1) м. Київ, 30 жовтня 1996 року N 448/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80>

5. Задихайло Д. В. Корпоративне управління : Навч. посібник / Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Х. : Еспада, 2003. – 688 с.

6. Корпоративне управління в Україні в сучасних умовах: Зб. статей / Національна академія держ. управління при Президентіві України, Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів / За заг. ред. І. Розпутенка та Б. Лессера. – К.: Вид-во «К.І.С.», 2004. – 306 с.

7. Коробка С. В. Корпоративне управління в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення / С. В. Коробка // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія : Економічні науки. – 2016. – Т. 18, № 2. – С. 80-83. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/smlnues_2016_18_2_17

8. Носик, О. М. Міжнародні стандарти корпоративного управління / О. М. Носик, Г. Д. Буніна // Фармацевтична наука та практика: проблеми, досягнення, перспективи розвитку: матеріали І наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар. участю, м. Харків, 24-25 берез. 2016 р. – Харків : НФаУ, 2016. – С. 210-211. – (Серія «Наука»).

9. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні, Закон України від 30.10.1996 р. № 448/96-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

10. Палига Є. М. Корпоративне управління виробництвом в умовах постприватизаційних відносин: дис. д-ра екон. наук : 08.06.02 / НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Л., 2002. – 182 с.

11. Про схвалення проекту нової редакції Принципів корпоративного управління України: Рішення ДКЦПФР №52, затверджених рішенням ДКЦПФР від 11.12.2003 № 571 / Національна комісія із цінних паперів та фондового ринку України URL: http://www.nssmc.gov.ua/user_files/content/805/1315570913.doc.

12. Про затвердження Принципів корпоративного управління : Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 22.07.2014 № 955. – URL: http://www.nssmc.gov.ua/user_files/law/18922/1406127204.doc.

13. Принципы корпоративного управления и гармонизация механизмов их соблюдения. Изучение требований в области корпоративного управления в 25 странах. – URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/07/kz-balancig-rules.pdf>

14. Рощупкин В. Г. Понятие и механизм корпоративного управления // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2016. – № 3. – С. 38-45

15. Ярмач І. М. Поняття принципів фінансового контролю / І. М. Ярмач // Фінансове право: Європейські перспективи. 2013. № 11. С. 184–191.

16. The UK Corporate Governance Code April 2016 Financial Reporting Council // The Financial Reporting Council. – URL: <https://www.frc.org.uk/getattachment/ca7e94c4-b9a9-49e2-a824-ad76a322873c/UK-Corporate-Governance-Code-April-2016.pdf>

17. Судомир С.М. Ділова репутація як стратегічний чинник розвитку підприємства Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія „Економічні науки”- 2017 - № 4. - С. 424.

18. Іртищева І.О., Салюк-Кравченко О.О. Проблеми та перспективи розвитку корпоративних відносин у реальному секторі економіки // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія „Економічні науки”- 2018 - № 3. - С. 420.

И.Л. Дибач Теоретико-методические аспекты формирования стандартов корпоративного управления. В статье уточнена сущность корпоративного управления. Определены структурные элементы стандартов корпоративного управления. Проведен сравнительный анализ кодексов корпоративного управления Украины и других государств. Рассмотрены современные тренды развития корпоративного управления. Проанализированы принципы корпоративного управления по каждому компоненту корпоративного развития компаний.

Ключевые слова: корпоративное управление, стандарт, кодекс, компоненты корпоративного управления, тенденции развития

I.L. Dybach Theoretical and methodological aspects of the formation of corporate governance standards. *The subject of the article* is to study the process of implementation of an effective corporate governance system in Ukraine, which is of great relevance against the background of the process of European integration and attracts increased attention of scientists and

practitioners. The purpose of the work is to find out the content and essence of corporate governance, to develop a theoretical and methodological basis for the formation of standards of corporate governance. In addition, the factors that can distinguish the definitions of "principle", "code" and "standard" of corporate governance need clarification.

The methodological basis of the study was the methods of dialectical cognition, comparative analysis, a systematic approach was applied in the analysis of corporate governance standards.

The result of the article. The article clarifies the essence of corporate governance and distinguishes two positions to clarify the essence of the definition. Under the first of these, corporate governance is seen as an activity of companies and systems of governing bodies and reflects their relationship with shareholders and other stakeholders. In the second term, corporate governance is the set of rules under which joint-stock companies operate. Structural elements of corporate governance standards are outlined: corporate governance quality criteria developed by the government, various rating agencies; financial reporting standards; requirements of stock exchanges; codes and principles of corporate governance. The basic international documents on best practice of corporate governance have been worked out and a comparative analysis of the corporate governance codes of Ukraine and other countries has been conducted on the basis of key features, namely the corporate development component of companies. It has been found that one of the important criteria for comparing corporate governance style is its structure. The modern trends of corporate governance development are considered. The analysis of the principles of corporate governance for each component of corporate development of companies: leadership and culture, results of activities, control over the implementation of corporate governance, stakeholder interaction. Further research needs to take into account the risks and disclosure of company policies in the area of social responsibility and sustainable development.

Scope of results. The conducted research is the theoretical basis for the formation of standards of effective corporate governance.

Keywords: corporate governance, standard, code, components of corporate governance, development trends.

Стаття надійшла до редакції: 16.09.2019 р.