

УДК 330.8

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/32.9>**Кричковський В.Ю.**доктор філософії з спеціальності 201 «Агрономія»
Вінницький національний аграрний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4415-0708>**Шуберанський В.Е.**аспірант,
Вінницький національний аграрний університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9670-8619>

ФЕНОМЕН ПІДПРИЄМСТВА В ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ЛІБЕРТАРІАНСЬКОЇ ТЕОРІЇ

Стаття присвячена питанню методології інституту підприємства в світлі основних положень теорії лібертаріанства. Здійснено аналіз сучасної загальної теорії підприємства, яка стирається на тезу про важливість множини економічних та неекономічних факторів для забезпечення ефективності. Наголошено на помилкових акцентуаціях у значній кількості теорій саме на ролі соціальної складової як головного фактору ефективності. Окреслено актуальність подібних досліджень у світлі антагоністичного конфлікту ідей між основними ідеологічними доктринами та відповідними економічними теоріями, що поширені у сучасній цивілізації – капіталізму (лібертаріанства), державного регулювання та лівих теорій, тоді як опис універсального підприємства за кожною із цих парадигм надає діаметрально різні моделі природи та функції цього інституту. Обґрунтовано, що коректне уявлення щодо зазначеного може надати лише теорія лібертаріанства, що є ідеологічним правонаступником економічного лібералізму класичної політекономії. Акцентовано увагу на тому, що підприємство є природним інститутом капіталістичного економічного середовища і підприємництва, що діалектично відповідає філософії існування матеріального світу цивілізації, забезпечення потреб соціуму на основі ринкового обміну. Головною функцією будь-якого підприємства у капіталістичному середовищі є максимізація прибутковості діяльності, що є найбільш вигідним сценарієм для всіх реципієнтів і потенційних бенефіціаріїв даного інституту, тоді як вплив на людські ресурси є лише підпорядкованим завданням. Наголошено на тому, що за умов регуляторного впливу підприємство набуває аномальних форм і функцій, що унеможлиблює максимізацію ефективності його діяльності. Представлено історично відомі структурні типи підприємств, визначено переваги, обмеження і ризики функціонування корпоративізованого підприємства постіндустріального типу. Визначено унікальну роль акту створення підприємства та ролі при цьому агентів-ініціаторів цього процесу; обґрунтовано, що для підтримання керованості і ефективності на підприємстві, а також задля мінімізації деструктивних конфліктів повинна зберігатися політична влада з прийняття рішень з боку даної групи агентів.

Ключові слова: лібертаріанство, капіталізм, підприємство, ефективність, агенти-ініціатори.

Постановка проблеми. Термін підприємство (фірма) відноситься до загальнопоширених, базових категорій економічної науки, який зрозумілий практично для всіх агентів. Найчастіше сьогодні підприємство асоціюється із організаційним аспектом здійснення бізнесу. Наукові основи ефективності підприємства вже більше 100 років залишаються предметом дослідження таких галузей як мікроекономіка, менеджмент, управління персоналом та ін. Важливість розуміння інституту підприємства обумовлена тією роллю, що такий виконує в процесі будь-якої економічної діяльності, де ефективність бізнесу так чи інакше визначається ефективністю підприємства. Між ефективністю підприємства і бізнесу існує очевидна пряма кореляція.

Тим не менше, в інтелектуальному просторі досі відсутні єдина теорія, модель, теоретична схема ефективності універсального підприємства. Більше того, розуміння сутності підприємства за різними підходами істотно різняться. Однією з причин цього є множина можливих методологій (логік пізнання) даного інституту, які історично сформовані у матриці альтернативних економічних теорій на даний час, адже такі теорії і тлумачення природи підприємства докорінно різняться. На нашу думку, особливу увагу слід приді-

лити аналізуванню даного інституту в світлі основних постулатів лібертаріанської теорії. Зазначене, наскільки нам відомо, в літературі досі не представлено.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Традиційно будь-яка економічна категорія має власну історію і логіку становлення. Так само можемо відслідкувати історію категорії «підприємство» в економічній ретроспективі.

Термін інтелектуально легітимізувався наприкінці XIX ст. у вченні кембриджської школи неокласики, а саме у відомій роботі А. Маршала [1], де підприємство почало моделюватися з точки зору виробничої функції, у т.ч. залежно від мінімізації витрат, максимізації вигоди, ефекту від масштабу і т.ін.; цей підхід ґрунтувався на розумінні ефективності з точки зору ринкової кон'юнктури. При цьому до найважливішого активу підприємства було віднесено фактор людського капіталу, де до такого належать унікальні особливості менеджера, персоналу, лояльність, умотивованість, здатність до навчання і т. п. Саме А. Маршал створив мікроекономіку як окрему дисципліну, що покликана вивчати економіку фірми. При цьому розумілося, що така економіка стосовно окремого індивідуума, фірми та економічної системи в цілому (макроекономіки наприклад) різняться настільки суттєво, щоб визна-

чити це як окремий предмет аналізу. Можна стверджувати, що основні постулати мікроекономіки із тих часів принципів змін не зазнали.

XX ст. знаменувалося активним, бурхливим розвитком менеджменту як теорії і практики, насамперед у його американській версії. Найчастіше відповідні експерименти стосувалися організаційного рівня підприємства з метою визначити найбільш вагомі фактори його ефективності. Це породило множину підходів до вивчення природи фірми і моделі її ефективності.

Так, Р. Коузом [2] така ефективність розглядалася через можливість створення ефективного контролю, координації та мінімізації трансакційних витрат (тобто витрат на укладання контактів, збір і обробку інформації, контроль, захист і т.д.). Було наголошено, що, на відміну від конкуренції на ринках, на рівні окремого підприємства організаційну ефективність забезпечують управлінські ієрархії. Тобто, підприємство, будучи елементом бюрократичної ієрархії по суті, функціонує в умовах ринкової конкуренції, і це не є чимось суперечливим.

У роботах Ф. Найта [3] підприємство розглядалося як система зменшення ризиків ведення бізнесу, де важливу роль щодо ефективності відіграють етичні і соціальні норми. А. Берклі, Г. Мінзом та ін. [4] було ініційовано аналізування ефективності підприємства зразка другої половини XX ст. з точки зору досконалості корпоративних відносин та корпоративного управління.

Р. Гроссманом і Д. Хартом [5] доводилася визначальна роль у діяльності підприємства фактору власності на активи та відповідної структуризації влади. Відповідно ефективність пов'язувалася із мінімізацією «розмивання» власності. П. Мільгромом [6] ефективність фірми пояснювалася факторами досконалості координації і умотивованості (т.з. «теорія витрат впливу» або витрат та меж фірми).

Г. Саймоном ефективність фірми розглядалася [7] з точки зору системи пошуку працівників як окремого виду капітальних активів, а також адаптованості працівників до змін. Звідси вигоди від підготовки персоналу збільшуються по мірі зростання невизначеності, а управління персоналом стає головним фактором ефективності. А. Алчіан і Х. Демзек [8] розглядали проблему ефективності підприємства в залежності від можливості реалізації потенціалу командного способу організації економічної співпраці (концепт «робочих груп», за яким саме поведінка членів робочих груп та їхня поведінка визначає продуктивність праці, задоволеність і особисте зростання членів цієї групи).

О. Вільямсон [9] трактував сутність фірм як посередників при вирішенні конфліктів на ринку, де такі конфлікти здебільшого викликані порушеннями конкуренції. Звідси фірми мають неринкові ресурси функціонування та розвитку, а саме – стан трудових ресурсів, конфлікти та досвід їхнього вирішення, система управління, фаховість, лояльність, умотивованість, компетентність персоналу.

Методологія нормативних основ діяльності фірми була сформована у роботах фундаторів інституціональної теорії – Т. Веблена, У. Мітчелла, Дж. Коммонса, Д. Норта та ін. Теза Т. Веблена [10] про те, що дійсними мотивами людини є не максимізація вигоди, а інстинкти майстерності (визначальне прагнення до

творчості), допитливості (інстинкт гри як форми пізнання світу) і батьківське почуття намагалася пояснити діяльність працівників та ефективність підприємства внаслідок цього. Як відомо, ціла низка наступних теорій мотивації також не розглядала фактор вигоди (розмір оплати праці) як мотивуючий фактор.

У роботах М. Фоллет [11] було окреслено, що причиною неефективної поведінки здебільшого є зворотна реакція працівників на управлінські дії. Звідси для досягнення ефективних результатів керівники повинні не маніпулювати підлеглими, а залучати їх до спільного використання влади, надаючи шанс для розвитку. Водночас критика ідей школи людських відносин з боку П. Друкера [12] наполягала на тому, що завдання керівника – забезпечити досягнення цілей організації (не функцій чи процесів), а не створення комфорту для працівників.

На думку К. Левіна [13], закономірності поведінки персоналу можуть бути поясненими т.з. «теорією поля», де таке поле являє собою феномен, який характеризує єдність особистості та її зовнішнього оточення, у т.ч. визначає умотивованість персоналу як перешкоду щодо деструктивних процесів у діяльності фірми. К. Арджирісом було сформульовано [14] т.з. концепцію «соціальної незрілості». Такою передбачалося, що «зріла» поведінка працівника і менеджера досягається за допомогою формування у нього активної і незалежної позиції, орієнтації на довгострокові, а не на короткострокові цілі. В іншому разі працівник зневірюється у своїй діяльності, а в організації може виникнути соціальна напруженість і навіть конфлікти.

Д. Сільверманом було запропоновано [15] т.з. «антисистемну концепцію організацій», за якою домінують в теорії менеджменту підходу до вивчення організацій потрібна альтернатива у вигляді теорії систем. Альтернатива передбачає, що організація є результатом умотивованих дій і взаємодій людей, що мають на меті свої власні інтереси. При цьому людина є первісною соціальною одиницею та водночас джерелом соціальної активності.

Інший підхід до пояснення феномену впливу соціального фактору на ефективність фірми було обгрунтовано Дж. Марчем (т.з. «антираціональна концепція ухвалення рішень») [16]. Вихідною для даної теорії стала концепція обмеженої раціональності, яка випливає із того факту, що не тільки увага, але й розумові здібності людини є обмеженими. Це призводить до того, що навіть якщо суб'єкт, що приймає рішення, має намір бути раціональним, існують численні обмеження для цього. Рішення приймаються, коли відомо набагато менше, ніж може бути відомо.

Предметом «концепції управлінських впливів» Р. Танненбаума [17] стали проблеми управління з огляду на те, що підприємства розглядалися лише як засоби, за допомогою яких здійснюється управління поведінкою великої кількості людей. Працівники мають взаємодіяти спільно заради того, щоб цілей було досягнуто. Відповідно управління слід розглядати як процес, за допомогою якого людина чи група людей визначають поведінку інших.

Таким чином, на основі огляду літературних джерел можна зробити висновки про те, що теорія підприємства актуалізувалася відносно недавно. Вочевидь

такі потреби були продиктовані реаліями індустріальної економіки, де роль підприємств різко зросла так само як і проблема їхньої ефективності. Можна виділити різні підходи до тлумачення як природи фірми, так і її ефективності, а саме: ресурсний, системний, інституційний, ринковий та ін. Науковцями в рамках різних підходів розглядалися різні – економічні та неекономічні – фактори детермінантного впливу на ефективність фірм, а також на природу самих підприємств. Слід відзначити, що більшість робіт було спрямовано на вивчення ролі персоналу та колективного фактору.

Узагальнюючи ці точки зору, на наш погляд, представлені позиції лише якоюсь мірою відбивають логіку створення, функціонування та розвитку підприємств і потребують, щонайменше, уточнення. На нашу думку, із перелічених вище підходів жоден коректно не розкриває головний чи весь спектр основних факторів ефективності; має місце невірне визначення поля проблеми, наприклад коли головним вважається управління персоналом. Насторожує відсутність, як вважаємо, концептуальних, фундаментальних основ для ідентифікації природи та функцій підприємства. Такі основи визначаються приналежністю до базових мета-теорій економічної науки, які формують принциповий каркас відповідних методологій. Явна деформація уявлень про соціальність підприємств, роль фактору соціалізації при цьому чи роль державного регулювання не вписуються у логіку капіталістичного (лібертаріанського) тлумачення сутності економічної діяльності. Предмет дослідження явно потребує подальшого і більш детального дослідження.

Мета статті. Представити інтерпретацію сутності підприємства виходячи із основних положень лібертаріанської теорії, що дозволить більш аргументовано визначити природу, роль даного інституту в економіці та фактори його ефективності.

Методологія. Точка зору авторів даної статті передбачала, що природа підприємства найбільш коректно може бути описана у постулатах лібертаріанської теорії. Саме ця теорія віддзеркалює парадигму капіталізму, в рамках якої власне і виник інститут підприємства. Звідси можливе найбільш логічна ідентифікація ефективності універсального підприємства, що передбачає забезпечення здатності підприємства адаптуватися до умов конкретного ринку, а також цілеспрямовано впливати на ринок і соціум загалом завдяки формуванню перманентних моделей організаційного розвитку і поширення філософії економічної свободи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Посилання на теорію лібертаріанства як філософію тлумачення сутності універсального підприємства обумовлює потребу у висвітленні такої більш детально.

Формально останні і найбільш доступні праці з популяризації даної теорії були опубліковані на початку XXI ст. [18]; в українському інтелектуальному просторі – це робота Золоторьова В. та ін. [19]. Разом з цим ідея мінімізації ролі регулятора та свободи економічної діяльності як філософії, методології, методики аналізування та моделювання економічних відносин ґрунтується на численних витоках попередніх робіт і досліджень. Таким чином теорія лібертаріанства має тривалу інтелектуальну історію і ще більш давню практику.

Першою у даному контексті стала теорія класичної політекономії XVII-XIX ст. [20], де були визначені принципи економічного лібералізму, що залишаються універсальною філософією і сучасною економіки. Надалі – у XX ст. – вчення отримало розвиток у роботах Л. Мізека [21], Ф. Хайека [22] та ін. Дуже узагальнено можна стверджувати, що лібертаріанство може асоціюватися із парадигмою капіталізму у тому розумінні, що головним обрано догмат економічної свободи і мінімізації ролі регулятора.

Чому акцент зроблено на лібертаріанстві як певної метатеорії, що здатна пояснити у т.ч. і проблематику інституту підприємства? Проблема полягає у тому, що ідеї капіталізму ніколи не були повсюдними і панівними. Інтелектуальне поле відомих економічних теорій тисячоліттями містить альтернативні ідеї і доктрини, до яких слід віднести доктрину державного регулювання XX ст. [23], а також ліві теорії з ретроспективи і сучасності [24]. Тріада таких різних поглядів історично визначила різні підходи щодо всіх економічних явищ, так само як і по відношенню до тлумачення природи підприємства.

Так, згідно теорії лібертаріанства феномен фірми полягає у тому, що економічна діяльність завжди здійснюється через інститут підприємства за трендом максимізації економічної свободи. Звідси підприємство – це форма реалізації ініціативи репрезентативного агента чи групи агентів вести бізнес знову ж таки у найбільш можливих комфортних умовах свободи дій і прийняття рішень. Очевидно, інститут підприємства склався історично і за тисячоліття принципових змін не зазнав. Транснаціональні корпорації чи особисте селянське господарство, кількість працівників, обсяги продажів і т.д. – формально це різновиди тих самих ініціатив агента реалізуватися економічно. Лінгвістична близькість і діалектика термінів «підприємництво» і «підприємство» є не випадковими – підприємництво завжди реалізується через створення і забезпечення функціонування підприємств. Всі інші, мабуть що значимі соціальні ефекти реалізації, виховання, розвитку та ін. людей (як працівників, а також бенефіціарів та реципієнтів) в процесі організування і комунікування є лише похідними по відношенню до ключового акту – ініціатив агента започаткувати свій бізнес.

Апелювання до ключової ролі не є у даному разі перебільшенням. Очевидно, що переважна більшість соціуму дотримується точки зору про необхідність пошуку власного місця в економічному середовищі шляхом власної спеціалізації та ринкового обміну. Разом з цим більшість агентів не схильна, не уявляє і не бажає розпочинати власний бізнес і створювати підприємство. Більшість агентів буде уникати цього, шукаючи інший шлях забезпечувати себе матеріально, що найчастіше реалізується на практиці у вигляді найманої робочої сили. Найманих працівників найбільше чисельно у суспільстві саме через відсутність схильності започатковувати власний бізнес і створювати власне підприємство. Тобто здатності до створення підприємства можна віднести до унікальних. Вочевидь агенти, що мають і здійснюють наміри створити підприємство, володіють особливою психологією і світоглядом. Ця група агентів – агенти-ініціатори (AI) (авторська назва) – чисельно є маргінальною, проте

володіє надзвичайно високим рівнем економічної функціональності у суспільстві. Такі агенти можуть мати чи не мати початковий капітал, навик ведення бізнесу, володіння технологіями і т.ін., проте мають намір створити бізнес і започаткувати підприємство, і це є уданому разі головним.

Констатація ключової ролі агента-ініціатора потребує чіткої фіксації часу створення організації, що означає залучення ресурсів, технологій і т.д. і початок виробництва товарів та/або послуг. Свого часу класиками політекономії було наголошено [25] на тому, що бізнес (підприємство) може теоретично існувати лише за взаємодії трьох складових (факторів, класів): капіталу (власників такого), землі (землевласників) та праці (найманих працівників). Т.з. «триєдина формула Ж.-Б. Сея [26] обґрунтовувала звідси відсутність експлуатації та природне право кожного класу як на доходи і взаємодію, так і на скасування такої угоди, якщо це буде не вигідним. Натомість проблема вразливості даної точки зору полягає у тому, що ініціативи землевласників і працівників ніколи не приведуть до створення бізнесу – для цього повинен бути грандіозний і без сумніву унікальний у кожному разі акт ініціативи АІ, тому що це є самим складним і ризикованим. Звідси мова йде не про рівноправну угоду, а контракт з визначальною роллю АІ по суті; можливо за такої точки зору ця група агентів має право на експлуатацію апіорі.

Філософія лібертаріанства чітко передбачає, що таке виробництво (пропозиція) викликане об'єктивними потребами (того що називаємо попитом). Головним при цьому є те, що АІ докорінно змінює суспільне середовище, виробляючи блага, впливаючи (найчастіше позитивно) на якість життя, залучаючи ресурси, що до цього не мали економічної цінності, а також залучаючи чи створюючи нові технології в широкому сенсі цього терміну, постійно ініціюючи зміни будь-якого плану для оптимізації своєї діяльності, а через це – і всього соціуму. При цьому формується коло агентів – бенефіціаріїв (агентів, що отримують вигоду безпосередньо чи опосередковано від діяльності підприємства) та реципієнтів (агентів, що залежні від такої діяльності) підприємства. Це супроводжується породженням чи вдосконаленням нових функцій підприємства – культурних, морально-етичних, техніко-технологічних, інноваційних та ін., тобто відбуваються повсюдні і масові процеси соціалізації агентів через діяльність підприємств. Виникають і зворотні ефекти, коли фактори соціалізації починають впливати на діяльність,

а відтак і на ефективність підприємства з достатньо відчутними каскадами мультиплікації. Зазначене було названо А. Смітом 250 років тому «невидимою рукою» ринку [27].

Однак все це можливо лише за умови досягнення прибутковості цієї діяльності. Діалектична єдність між задоволенням потреб і прибутками і складає нову філософію суспільства, що може бути означеном як капіталізм. Звідси лібертаріанська теорія підприємства є доволі простою у формальному тлумаченні, адже передбачає лише стратегієутворюючу функцію прибутковості у діяльності підприємства за умов економічної свободи його функціонування.

За використання дещо іншої термінології філософія капіталізму блискуче була описана ще у 1776 р. А. Смітом у [27]. Тим не менше, звернення до відомої вже сотні років (а мабуть і більше) аргументації все ж потрібно і сьогодні з огляду на те, що в сучасній економічній і політичній ідеології отримали поширення альтернативні погляди на тлумачення такої філософії. Узагальнення таких наведено у табл. 1.

Звертаємо увагу на відсутності відмінностей у даному контексті між «лівими» теоріями і теоріями державного регулювання. Насправді у цьому контексті немає різниці між західними теоріями державного регулювання, що формально є достатньо лояльними до капіталізму, і лівими течіями, відношення яких до капіталізму є суто негативним. В обох випадках підприємство «має право на життя» лише у координатах урегульованості. В обох цих випадках природа капіталістичного підприємства руйнується, а відповідні організаційні конструкції здійснення економічної діяльності набуває аномальних форм.

Чи є схоластичними судженнями стверджувати про аномалії підприємств? Зовсім ні. В історії економіки мали місце приклади яскравої реалізації філософії кожної з доктрин у вигляді окремих і докорінно різних типів підприємств – табл. 2. Як бачимо, різниця між типами підприємств більш ніж значна. Як відомо, історія переконливо довела їхню життєздатність.

Що є універсальним у всіх підприємствах за матрицею цінностей капіталізму? За будь-яких умов та специфіки бізнесу задля моделювання функціонування (створення та забезпечення діяльності) підприємства потрібні наступні персонажі у певній рольовій грі: агент-ініціатор (той хто вирішив започаткувати бізнес), власник капіталу або інвестор (той хто надасть гроші на це), управлінці (вищий менеджмент, що визначає стратегію діяльності та фаховий менеджмент, що воло-

Таблиця 1 – Тлумачення природи і функцій підприємства за постулатами основних економічних доктрин

Теорія державного регулювання	«Ліві» теорії	Теорія капіталізму (лібертаріанства)
Підприємство створюється за дозволу політичної влади. Діяльність підприємства визначається вимогами регулятора, така діяльність ліцензована. Формально влада здійснює протекторат щодо діяльності підприємства. Порушення зазначеного карається. При цьому попит і конкуренція регулюються. Функціонально таке підприємство відповідає регуляторним вимогам, політиці і плановим макроекономічним параметрам.		Підприємство створюється як вільний вибір агентів відповідно до вимог ринку (потреб суспільства). Діяльність підприємства (вид та організаційні форми діяльності, обсяги, економічність і т.д.) ніяк політично не регулюються. Корекція здійснюється кон'юнктурою ринку через конкуренцію.

Джерело: авторські дослідження

Таблиця 2 – Доктринальна типізація інституту підприємства в історичній ретроспективі

Теорії державного регулювання	«Ліві» теорії	Теорія капіталізму (лібертаріанства)
Меркантилістське підприємство XIII-XVII ст. (епохи раннього та пізнього меркантилізму). Яскравий приклад – середньовічні гільдії. Функціонує в матриці жорстких регуляторних обмежень, ліцензування і квазіпротекцій; зазначене істотно спотворює цінові та ринкові механізми. Функція прибутковості у регуляторних обмеженнях не враховується. Аналогом у сучасних умовах є підприємство, діяльність якого визначається обмеженнями регулятора чи внутрішніми обмеженнями корпоративної природи.	Типове підприємство колишнього СРСР, інших тоталітарних режимів та адміністративних типів економіки. Виконує функції організування переважної частини суспільства через пролетаризацію. Функція прибутковості підпорядкована директивним вимогам планової економіки. Функціонує за умов квазіпротекції та спотворення цінових та ринкових механізмів.	Капіталістичне підприємство. Існувало завжди впродовж цивілізації в різних організаційних формах за різних умов регуляторного тиску. Орієнтоване на прибутковість за умов вимог ринку та конкуренції. Функціонує за умов більшого ризику та водночас більших можливостей для прибутковості. В реальних умовах регуляторних обмежень капіталістичне підприємство ідентифікує такі як додаткові зовнішні бар'єри, тобто як фактор додаткових витрат.

Джерело: авторські дослідження

Таблиця 3 – Історичні структурні типи підприємств

Функціональні агенти підприємства	Типи підприємств			
	Особисте господарство	Капіталістичне підприємство ранньої індустріальної епохи (часів А. Сміта)	Капіталістичне підприємство індустріальної епохи (XIX – першої половини XX ст.)	Корпорація (підприємство постіндустріальної епохи)
Агент-ініціатор	+	+	+	+
Власник капіталу (інвестор)			+	+
Вищий менеджмент			+	+
Фаховий менеджмент			+	+
Персонал			+	+

Джерело: авторські дослідження

діє технологіями), персонал (працівники). Присутність всіх цих агентів, вірніше – виконання відповідних функцій є обов'язковими так чи інакше. Разом з цим, як вже було наголошено, існує питання детермінантності ролі таких груп агентів, що впливає з того наскільки дефіцитним є наявність такого агента і функцій в даний момент. Наприклад, на ранніх етапах розвитку капіталізму критичним фактором була присутність капіталу, потім – технічні знання щодо нових технологій, надалі – праці фахових управлінців і т.ін. Разом з цим, реалії бізнесу переконують, що єдиним незамінним агентом в усі часи є ініціатор бізнесу. Всі інші агенти чи функції, як правило, знаходяться у режимі ринкового пошуку та селекції, тобто у достатніх обсягах продикуються і пропонуються ринком.

Також, якщо розглядати структурність інституту підприємства в ретроспективі, то можна стверджувати, що перелік агентів і функцій не змінився жодним чином. Знову ж таки, наявність таких є універсальною про яке підприємство не йшла б мова.

Разом з цим еволюція універсального підприємства здійснювалася з огляду на те, наскільки та чи інша група агентів історично здійснювала вплив на організаційну діяльність, а, з іншого боку, наскільки така група була структурно відокремленою на підприємствах. Питання полягає у тому, що у різні часи, в силу об'єктивних передумов (або ж в силу кожної унікальної ситуації) роль (функції) могли виконуватися різ-

ними групами агентами, і це не могло не впливати на природу підприємства.

В табл. 3 представлено авторське бачення типізації підприємств за такою структурою. Слід зазначити, що історичний поділ є доволі умовним, адже якісь типи підприємств завжди мали і продовжують мати місце (наприклад, особисте господарство чи індивідуальна бізнесова діяльність). Також можуть мати місце комбінаторика факторів, унікальна для кожного випадку. Мова йде про масовість і типовість поширення тих чи інших підприємств.

Як бачимо, еволюція підприємств відбувалася у напрямку диференціації функцій і агентів. На відміну від часів А. Сміта, сучасні підприємства потребують вищого менеджменту, відокремлення функцій власника і управлінця, поширення практики коаліцій в інвестуванні та ініціації бізнесу та ін. Це слід розглядати як принципові відмінності з ряду причин.

Так, в індустріальну епоху роль власника капіталу була значно вищою аніж сьогодні, практично неможливо сьогодні поєднувати роль власника і управлінця, різко зросли вимоги до фахового менеджменту (особливо у забезпеченні операційної ефективності), якості персоналу, ефективність підприємства часто критично залежить від обраної стратегії розвитку з боку вищого менеджменту, насамперед щодо інноваційних моделей і т.д. Водночас за цих умов різко зросла актуальність забезпечення ієрархії керованості підприємством,

тобто роль агента-ініціатора залишається головною, незамінною, детермінантною.

Зазначена еволюція породила нові аномалії підприємств, що є, на диво (здавалося б, що еволюція повинна була б здійснюватися за трендом виживання найбільш ефективних підприємств), дуже поширеними. Державні підприємства, квазікапіталістичні підприємства, що критично визначаються обмеженнями регулятора, підприємства в адміністративних та тоталітарних економіках, корпорації із розмитою власністю і т.п. – всі ці типи підприємств масово існують, демонструючи не стільки ефективність, скільки здатність виживати у специфічних умовах регуляторики, тобто функціонувати непрогнозовано довго. В даному контексті сучасні корпорації і державні є тими самими прикладами квазіпідприємств як антиподів капіталістичним підприємствам.

Так, щодо корпорацій структурне ускладнення об'єктивно призводить до зростання конфліктності в силу того, що зростає кількість агентів та відповідно – полярності інтересів. В літературі описано безліч прикладів банкрутств, пов'язаних із конфліктами між власниками і вищим менеджментом, між інвесторами і власниками та вищим менеджментом, в межах коаліції власників, співзасновників і т.п. Сучасне трактування терміну «економічна безпека» найчастіше пов'язується саме із конфліктоутворюючими ситуаціям внутрішньо організаційного походження. Масові приклади зниження ефективності внаслідок «розмивання власності» і породжені цим корпоративні конфлікти актуалізують питання пошуку моделей збереження центру прийняття рішень і загальної керованості саме з боку, як правило, агента-ініціатора.

Іншою аномалією стала, як вважаємо, невинуватена соціалізація діяльності підприємств, коли відбувається трансформація функції прибутковості до критеріїв соціальної ефективності через надання економічно необґрунтованих бонусів реципієнтам і бенефіціаріям підприємств. У випадку тієї самої корпоративізації давно втрачені раціональні механізми нарахування бонусів і виплат агентів, залучених до управління. Соціалізація у такому контексті виправдана лише до тих пір поки праця як ресурс не досягає випереджаючого зростання продуктивності праці, що є хрестоматійними правилами економіки. Звідси будь-які стратегії, спрямовані на соціальну функціональність, належать скоріше до моральних імперативів, аніж до детермінантних трендів.

З іншого боку, у теорії і практиці менеджменту відбулася підміна понять моделі ефективності. Наприклад, коли такий ресурс як праця стає більш дефіцитним фактором, і це породжує завищену увагу до проблематики управління персоналом і мотивацій. Звідси поширення у науковому просторі теорій, що розглядають підприємство перш за все як соціальну, а не ринкову конструкцію.

Висновки. 1. Сучасний інтелектуальний простір епохи постіндустріалізму продовжує формуватися під впливом трьох доктринальних ідеологій: капіталізму, державного регулювання та лівих. На цьому фоні виникає проблема коректного розуміння природи та моделі ефективності інституту підприємства. Єдиним підходом, що дозволяє більш коректно описати зазначене, представляється теорія лібертаріанства, адже

така сформована на ідеології капіталізму, тоді як підприємство є природним економічним феноменом капіталістичного економічного середовища.

2. Світова практика демонструє чисельні приклади появи аномалій підприємств в умовах регуляторного впливу. В даному разі мова йде про існування квазіпідприємств – інститутів організації економічної діяльності, що лише зовні нагадують аналоги капіталістичного підприємства. Насправді такі квазі образи функціонально та за своєю природою належать до елементів регуляторного протекціонізму, які навіть теоретично нездатні максимізувати власну ефективність; більше того, такі виконують зовсім іншу роль і задачі, що є несумісними із прогресом.

3. Головною (єдиною) стратегією розвитку універсального підприємства є тренд на максимізацію прибутковості. Це випливає із філософії та природи капіталістичного підприємства.

4. Історично капіталістичне підприємство ніколи не існувало за умов вільної економіки лібертаріанства. Завжди полем їхнього функціонування було регуляторне середовище різної інтенсивності впливу. Існує певна межа регуляторного впливу щодо можливості функціонування саме капіталістичного підприємства, коли останнє здатне сприймати обмеження лише як фактор додаткових витрат. Натомість в умовах таких регуляцій, що не дозволяють реалізуватися функції прибутковості та критично порушують принцип економічної свободи, підприємство ефективно діяти не здатне, перетворюючись на суперечливі організаційні аномалії даного інституту.

5. Останні наукові дослідження щодо природи та моделювання ефективності підприємств переобтяжені схильністю переоцінювати роль фактору впливу на соціальну складову фірм, розглядаючи це як головну стратегію змін. Насправді вплив на цю підсистему, будучи звісно ж важливим, повинен розглядатися лише у підпорядкуванні до моделі максимізації прибутковості, досягнення відповідних цілей організації тощо.

6. Не зважаючи на активні наукові дослідження проблематики підприємств в Україні і світі, актуальність таких пошуків об'єктивно зростатиме по мірі того, як буде більш відчутною проблема масової мінімізації організаційної ефективності. Зміст досліджень, на думку авторів, повинен зосереджуватися на моделях забезпечення ключової ролі агентів-ініціаторів, чого в економічній теорії до останнього часу було явно недостатньо. На фоні важливості всіх інших складових, факторів і передумов найважливішою проблемою для підприємства постіндустріального типу є втрата координації, керованості, контролю над процесами та розвитком, що значною мірою є побічним наслідком масової корпоративізації бізнесу. Вважаємо, що забезпечення ієрархії керованості підприємством є спектром політичних проблем з прийняття рішень, тобто питань влади на підприємстві, де роль агента-ініціатора чи відповідної групи агентів залишається головною, незамінною, детермінантною.

Перспективи подальших досліджень, на думку авторів, полягають у вивченні змісту, структури, ролі факторів ефективності підприємств окремих галузей вітчизняної економіки на основі запропонованого у статті підходу.

Список використаних джерел:

1. A. Marshall. Principles of economics. MacMillan & Co., London and New York, 1890. Vol. I. xxviii, 754 p.
2. Coase R. The Nature of the Firm. *Economica*, November 1937.
3. Grossman, Sanford J., and Oliver D. Hart. The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration. *Journal of Political Economy*. 1986. № 94(4). p. 691–719.
4. Харт О.Д. Неповні контракти і теорія фірми. Природа фірми: Походження, еволюція, розвиток / За ред. О.Е. Вільямсона, С.Дж. Вінтера; Пер. з англ. А.В. Куликов; Наук. ред. пер. В.П. Кузьменко. Київ : А. С. К., 2002. С. 189–216.
5. Milgrom P., Robert J. Economic Theories of the Firm: Past, Present and Future. *The Canadian Journal of Economics*. Aug., 1988. Vol. 21. № 3. P. 444–458.
6. Simon H.A. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations (англ.). 4th. New York: Free Press, 1997. 368 p.
7. Alchian A.A., Harold D. Production, Information costs and Economic Organization. *American Economic Review*. 1972. Vol. 62. № 5. P. 777–795.
8. Demsetz H. The Exchange and Enforcement of Property Rights. *Ibid*. 1964. Vol. 7. P. 11–26.
9. Вільямсон О.Е. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів. Київ : АртЕк, 2001. 472 с.
10. Veblen T. The Theory of the Leisure Class. Oxford University Press. 2009. 304 p.
11. Mary Parker Follett, Pauline Graham Mary. Parker Follett, prophet of management : a celebration of writings from the 1920s Beard Books, Washington, D.C. 1995. 309 p.
12. Друкер П.Ф. Виклики для менеджменту XXI / пер. з англ. Т. Літенської. Київ : Видавнича група КМ-БУКС, 2020. 240 с.
13. Lewin K. Resolving Social Conflicts and Field Theory in Social Science. American Psychological Association 13 Dec. 2010.
14. Пічугіна Т.С., Грінько А.П., Безгінова Л.І. Теорія управління та концепції бізнесу: навчальний посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 126 с.
15. Маккрістал С., Фасселл К., Коллінс Т., Сильверман Д. Команда команд. Київ: Моноліт-Bizz. 2018. 416 с.
16. Менеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. М50 Г.В. Щокіна, М.Ф. Головатого, О.В. Антонюка, В.П. Сладкевича. Київ : МАУП, 2007. 816 с.
17. Роберт Танненбаум, Воррен Г. Шмідт. Як обрати стиль лідерства. Як обрати стиль лідерства / пер. з англ. Г. Прудкої. Київ : КНИГОЛАВ, 2017.
18. Ротбард, Мюррей. До нової свободи. Лібертаріанський маніфест / пер. з англ. Олександр Гросман, ред. Володимир Золотарьов, Київ : Інститут вільної економіки, Wellbooks, 2023. 420 с.
19. Башлаков С., Золоторьов В., Хохлов В. Лібертаріанська перспектива. Від посткомунізму до вільного суспільства. Київ : Ніка-Центр, 2019. 335 с.
20. Petty W. Mankind and Political Arithmetic. CreateSpace Independent Publishing Platform. 2015. 94 p.
21. Mises L. Human Action: The Scholar's Edition. Ludwig von Mises Institute. 2010. 912 p.
22. Гаск Ф. Шлях до рабства. Переклад і упорядкування: Валентина Галуцько. Херсон: видавець Грінь Д. С.; Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. 208 с.
23. Keynes J.M. The General Theory of Employment, Interest, and Money. Create Space Independent Publishing Platform. 2009. 542 p.
24. Marx K. Capital: A Critique of Political Economy. Benediction Classics. 2019. 594 p.
25. Ricardo D. On the principles of political economy and taxation. MJP Publishers. 2019. 286 p.
26. Say J.-B. A Treatise on Political Economy. Create Space Independent Publishing Platform. 2013. 492 p.
27. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ: Port-Royal, 2001. 594 с.

References:

1. Marshall A. (1980) Principles of economics. MacMillan & Co., London and New York. Vol. I. xxviii, 754 p.
2. Coase R. (November, 1937) The Nature of the Firm. *Economica*.
3. Grossman Sanford J., and Oliver D. Hart. (1986) The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration. *Journal of Political Economy*, no. 94(4). pp. 691–719.
4. Khart O. D. (2002) Nepovni kontrakty i teoriia firmy. Pryroda firmy: Pokhodzhennia, evoliutsiia, rozvytok [Incomplete contracts and the theory of the firm. The nature of the firm: Origin, evolution, development] / Za red. O. E. Viliamsona, S. Dzh. Vintera; Per. z anhl. A. V. Kulykov; Nauk. red. per. V. P. Kuzmenko. Kyiv: A. S. K., pp. 189–216.
5. Milgrom P., Robert J. (1988) Economic Theories of the Firm: Past, Present and Future. *The Canadian Journal of Economics*, vol. 21, no. 3, pp. 444–458.
6. Simon H. A. (1997). Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations. 4th. New York: Free Press. 368 p.
7. Alchian A. A., Harold D. (1972) Production, Information costs and Economic Organization. *American Economic Review*, vol. 62, no. 5, pp. 777–795.
8. Demsetz H. (1964) The Exchange and Enforcement of Property Rights. *Ibid*, vol. 7, pp. 11–26.
9. Viliamson O. E. (2001) Ekonomichni instytutsii kapitalizmu: firmy, marketynh, ukladannia kontraktiv [Economic institutions of capitalism: firms, marketing, contracting]. Kyiv: ArtEk, 472 p.
10. Veblen T. (2009) The Theory of the Leisure Class. Oxford University Press. 304 p.
11. Mary Parker Follett, Pauline Graham Mary. (1995) Parker Follett, prophet of management : a celebration of writings from the 1920s Beard Books, Washington, D.C. 309 p.
12. Druker P. F. (2020) Vyklyky dlia menedzhmentu XXI [Challenges for management XXI]/ per. z anhl. T. Litenskoï. Kyiv : vydavnycha hrupa KM-BUKS, 240 p.
13. Lewin K. (2010) Resolving Social Conflicts and Field Theory in Social Science. American Psychological Association.
14. Pichuhina T. S., Hrinko A. P., Bezghinova L. I. (2017) Teoriia upravlinnia ta kontseptsii biznesu [Management theory and business concepts]: navchalnyi posibnyk. Kharkiv : KhDUKht, 126 p.
15. Makkristal S., Fassell K., Kollins T., Sylverman D. (2018) Komanda komand [The team of teams.]. Kyiv: Monolit-Bizz. 416 p.

16. M50 Shchokina H. V., Holovatoho M. F., Antoniuka O. V., Sladkevycha V. P. (2007) Menedzhment [Management]: Navch. posib. dlia stud. vshch. navch. zakl. Za red. Kyiv : MAUP, 816 p.
17. Robert Tannenbaum, Vorren H. Shmidt. (2017). Yak obraty styl liderstva. Yak obraty styl liderstva [How to choose a leadership style. How to choose a leadership style] / per. z anhl. H. Prudkoi. Kyiv : KNYHOLAV.
18. Rotbard Miurei (2023) Do novoi svobody. Libertarianskiy manifest [To new freedom. Libertarian Manifesto] / per. z anhl. Oleksandr Hrosman, red. Volodymyr Zolotarov. Kyiv : Instytut vilnoi ekonomiky, Wellbooks. 420 p.
19. Bashlakov S., Zolotorov V., Khokhlov V. (2019). Libertarianska perspektyva. Vid postkomunizmu do vilnoho suspilstva [Libertarian perspective. From post-communism to a free society]. Kyiv: Nika-Tsentr, 335 p.
20. Petty W. (2015) Mankind and Political Arithmetic. CreateSpace Independent Publishing Platform. 94 p.
21. Mises L. (2010) Human Action: The Scholar's Edition. Ludwig von Mises Institute. 912 p.
22. Haiek F. (2017) Shliakh do rabstva [The road to slavery]. Pereklad i uporiadkuvannia: Valentyna Halunko. Kherson: vydavets Hrin D. S.; Kyiv: Naukovo-doslidnyi instytut publichnoho prava, 208 p.
23. Keynes J. M. (2009) The General Theory of Employment, Interest, and Money. Create Space Independent Publishing Platform. 542 p.
24. Marx K. (2019) Capital: A Critique of Political Economy. Benediction Classics. 594 p.
25. Ricardo D. (2019). On the principles of political economy and taxation. MJP Publishers. 286 p.
26. Say J.-B. (2013) A Treatise on Political Economy. Create Space Independent Publishing Platform. 492 p.
27. Smit A. (2001) Dobrobut natsii. Doslidzhennia pro pryrodu ta prychny dobrobutu natsii [An Inquiry into the Nature and Causes of the Welfare of Nations]. Kyiv: Port-Royal, 594 p.

Krychkovskiy Vadim, Shuberanskyi Vitalii
Vinnitsia National Agrarian University

PHENOMENON OF ENTERPRISE IN THE INTERPRETATION OF LIBERTARIAN THEORY

The article is devoted to the question of the methodology of the enterprise institute in the light of the main provisions of the theory of libertarianism. An analysis of the modern general theory of the enterprise is carried out, which is based on the thesis about the importance of a set of economic and non-economic factors to ensure efficiency. False emphasis in a significant number of theories on the role of the social component as the main factor of effectiveness is emphasized. The relevance of such research is outlined in the light of the antagonistic conflict of ideas between the main ideological doctrines and the corresponding economic theories that are widespread in modern civilization – capitalism (libertarianism), state regulation and left-wing theories, while the description of the universal enterprise according to each of these paradigms provides diametrically different models of nature and functions of this institute. It is substantiated that only the theory of libertarianism, which is the ideological successor of the economic liberalism of classical political economy, can provide a correct understanding of the above. Attention is focused on the fact that the enterprise is a natural institution of the capitalist economic environment and entrepreneurship, which dialectically corresponds to the philosophy of the existence of the material world of civilization, ensuring the needs of society on the basis of market exchange. The main function of any enterprise in a capitalist environment is to maximize the profitability of the activity, which is the most beneficial scenario for all recipients and potential beneficiaries of this institution, while the impact on human resources is only a subordinate task. It is emphasized that under the conditions of regulatory influence, the enterprise acquires abnormal forms and functions, which makes it impossible to maximize the efficiency of its activity. Historically known structural types of enterprises are presented, the advantages, limitations and risks of functioning of a corporatized enterprise of the post-industrial type are defined. The unique role of the act of creation of the enterprise and the role of agents-initiators of this process are determined; it is substantiated that in order to maintain manageability and efficiency at the enterprise, as well as to minimize destructive conflicts, the political power to make decisions on the part of this group of agents should be preserved.

Keywords: *libertarianism, capitalism, enterprise, efficiency, initiating agents.*

JEL classification: P10, P12, P13