

Либерально-демократические ценности / Journal of liberal democratic values <https://liberal-journal.ru>

2017, Том 1, №4 / 2017, Vol 1, No 4 <https://liberal-journal.ru/issue-4-2017.html>

URL статьи: <https://liberal-journal.ru/PDF/05LDZ417.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Тихонова Т.Ю., Киреевкова Е.В. Истоки формирования корпоративной культуры // Либерально-демократические Ценности Том 1, №4 (2017) <https://liberal-journal.ru/PDF/05LDZ417.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Тихонова Татьяна Юрьевна

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II», Россия, Москва

Кандидат философских наук, доцент

E-mail: umago@mail.ru

Киреевкова Екатерина Владимировна

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II», Россия, Москва

Магистрант кафедры «Сервис и туризм»

E-mail: umago@mail.ru

Истоки формирования корпоративной культуры

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные этапы развития корпоративной культуры и возникновения корпораций со времен древней Греции и до наших дней. Проанализировано разделение труда на различные отрасли: ремесленничество, медицина, судостроение, духовно-рыцарские ордена, церковь, образование, банковское дело. Корпорации, в их текущем виде, появились благодаря промышленной революции и переходу от ручного труда к машинному. Что повлекло за собой глобальные изменения моральных и этических норм труда. Кроме этого, было обозначено понятие корпоративной культуры, его первые упоминания в истории и события, которые способствовали его появлению. Выявлены основные положения корпоративной культуры и их влияние на трудоспособность человека и условия его работы. На основе проведённого анализа сделан вывод о необходимости внедрения корпоративной культуры в компаниях как для улучшения производительности труда отдельного сотрудника, так и для достижения целей компании и выполнения ее миссии, улучшения показателей в целом.

Ключевые слова: мораль; нравственность; профессия; корпорация; профессиональная этика; корпоративная культура

Становление норм профессиональной этики относится к периоду раннего рабовладельческого общества, когда стали оформляться первые относительно массовые профессии. В ранних письменных источниках есть свидетельства того, что уже более 4000 лет тому назад люди осознали необходимость определённых нравственных запретов в ряде профессий, и то, что сами профессии, вернее принадлежность к ним, могут формировать у людей ряд как положительных, так и отрицательных нравственных качеств.

В качестве примера можно сослаться на древне шумерский текст, сочинённый примерно за 2000 лет до новой эры. Кодекс Хаммурапи – законодательный свод старо вавилонского периода, созданный при царе Хаммурапи в 1750-х годах до н. э. Один из древнейших правовых памятников в мире. Современные исследователи делят Законы на 282 параграфа, регулирующих вопросы судопроизводства, охраны различных форм собственности и брачно-семейных отношений, а также частного и уголовного права. Законы Хаммурапи – результат

крупной реформы существовавшего правопорядка, призванной унифицировать и дополнить действие неписаных норм поведения, зародившихся ещё в первобытном обществе. Система права, закреплённая вавилонским сводом, стала передовой для своего времени и по богатству нормативного содержания и используемых юридических конструкций была превзойдена лишь позднейшим правом Древнего Рима.

Первоначальной формой экономического объединения выступали простые товарищества, но до их появления существовало «...родовое объединение лиц, формировавшееся по принципу кровного родства. Эти объединения не были связаны напрямую с волей лиц ни в процессе их создания, ни в процессе деятельности», именно отсутствие влияния индивида на создание и деятельность данного объединения и не позволяет назвать эту форму экономическим или предпринимательским объединением. [1]

Первые корпорации появились в Древней Греции. Среди них выделяли: торговые товарищества, которые подразумевали совместную деятельность купцов, занимавшихся торговлей как на собственные, так и на заемные средства и сопровождавших свою деятельность заключением договора; земельные товарищества и товарищества для совместного сбыта товаров.

Корпорация (от лат. corporatio, то есть сообщество) – общество, союз, группа лиц, объединяемых общностью профессиональных, сословных или духовных интересов; от других типов общностей корпорация отличается замкнутым характером и формализацией, чаще всего – в виде правового оформления (устава или правил, зафиксированных в иной форме), обязательного для членов объединения.

Однако прошло длительное время, пока в рабовладельческом обществе Древней Греции начали складываться первые прообразы будущих профессиональных моральных кодексов. Едва ли не первая клятва на верность профессии появилась в среде людей, призванных служить человеку. В обещании-клятве, которую давали в Древней Греции врачи, оканчивающие так называемую школу асклепиадов, говорилось: «Образ жизни больных я буду по мере моих сил и разумения устраивать к их пользе, и буду предохранять их от всякого вреда и порока... Что бы ни случилось видеть и слышать при моей врачебной деятельности ... о том я буду хранить молчание, и считать тайной то, что не подлежит оглашению». [2]

Наибольшего расцвета товарищеские объединения достигли в Древнем Риме в I-IV вв. н.э. В римском праве выделяют несколько видов подобных объединений: Становление и развитие корпоративных организационно-правовых форм 129 – «societas» – объединение, создававшееся для достижения общей хозяйственной цели, предполагавшее личное участие и объединение имущества. Данное товарищество предусматривало действия каждого участника в интересах всех товарищей, но от своего имени, т. е. «societas» еще не являлось единым субъектом, – «corpus» – как объединение третьих лиц, представляющих собой некое единое целое. Это объединение можно назвать прообразом современной организационной формы типа корпорации.

Римское право – правовая система, существовавшая в Древнем Риме и в Византийской империи с VIII века до н. э. по VI век н. э., а также отрасль правовой науки, занимающаяся её изучением. Римское право явилось образцом или прообразом правовых систем многих других государств, является исторической основой романо-германской (континентальной) правовой семьи. Первые дошедшие до нас источники писаного права Рима – законы римских царей. Один из наиболее значимых – Свод законов двенадцати таблиц, перенёсший многие положения Законов Солона, относится к середине V века до н. э. К III веку до н. э. римское право уже чётко отделялось от религиозных норм. [3]

Второй этап в развитии профессиональной морали наступает в эпоху позднего средневековья, толчком к этому послужило несколько причин. Прежде всего, укрепление государственности и складывание норм абсолютистской власти, что предопределило становление и укрепление таких социальных институтов как армия, церковь, государственная служба. Во-вторых, бурный рост городов в средневековой Европе, который породил к жизни обособление профессий, обслуживающих население и поставил людей в зависимость от труда друг друга.

Значительно расширился круг профессий, в отношении которых формировались нравственные требования, в основном за счёт профессий, которые контактировали с населением не напрямую, а через результат своего труда. Яркими свидетельствами данного процесса являются кодексы ремесленных цехов (уставы), которые включали в себя требования к выполнению определённых нравственных обязательств. Во-вторых, нормы внутри профессиональных нравственных кодексов стали делиться на две ярко выраженные группы: нормы и принципы, определяющие общение и отношения внутри профессии и нормы, определяющие отношения представителей профессии с остальным населением. В-третьих, стали складываться моральные нормы, а впоследствии и кодексы таких социальных институтов, как армия, церковь, медицина и др. Эти нормы объединяли едиными нравственными требованиями людей, чья деятельность уже не могла определяться только как профессия.

Рассмотрим более подробно становление этики такого социального института, как церковь, взяв за основу деятельность средневековых проповедников. Анализ проповедей позднего средневековья свидетельствует, что состояние духовенства вызывает у проповедников самую серьёзную озабоченность. Они обличают такие пороки, как стяжательство, нечестность, прелюбодейство, невежественность, глупость, жадность, неграмотность и многие другие. Было несколько причин, почему именно в XI-XIII веках эта проблема выдвинулась на первый план. Пастыри, которые должны были вести верующих к спасению, не отвечали тем требованиям, которые могли и должны были быть им предъявлены. В наставлениях проповедников отмечалось, что, подавая дурной пример прихожанам, духовные лица лишают их надежды на спасение.

В проповедях церковной этики в этот период оформляется два направления. Одно имеет целью способствовать упрочению положения церкви как общественного института, способного к нравственному самоочищению, другое – формировать наиболее привлекательный для прихожан образ христианского пастыря.

Все ремесленники одной профессии объединялись в братства – цехи; которые, как очевидно, объединяли людей, но отнюдь не производства, поскольку каждый мастер имел свою мастерскую. Мастера совместно вырабатывали уставы своих цехов, которые утверждали в городском совете или даже у короля, имели выборных старейшин, общественную казну, своего святого патрона и часовню, в крайнем случае – свое место в приходской церкви, свое место в городской процессии и свой значок-знамя с нарисованными символами ремесла (например, ножницами, молотком или сапогами).

Цеховые уставы декларировали равенство всех мастеров (цеховой эгалитаризм) и монополию цеха на производство определенного вида товаров. Старейшины следили за ассортиментом, качеством и количеством производимого членами цеха товара – с тем, чтобы не страдала репутация цеха на местных рынках и больших ярмарках, но также и потому, чтобы отдельные мастера, обзаведясь большим числом подмастерьев или учеников, не поднимались над общей массой цехового братства.

«Книга ремёсел» – корпоративный кодекс, перечень-устав ста парижских ремёсел и промыслов 13 века, составленный Этьеном Буало, и лёгший в основу всех профессиональных регламентаций в столице и затем во всей Франции. Устав, с целью дисциплинирования промыслов и ремёсел, и удовлетворения судебно-административных и интересов короля, вносил чрезвычайную регламентацию в действия цеховиков, ремесленников и людей, живших промыслом; нарушители платили штраф в пользу короля. Текст содержал разделы: изготовление и продажа пищевых продуктов, обработка металлов, текстильное, кожевенное, седельное производства и т. д.

Свои союзы или братства, которые обычно называли гильдиями, создавали и торговцы. Они объединялись по принципу объекта торговли (например, торговцы-суконщики или виноторговцы), направления своих торговых маршрутов (например, торгующие на Руси или на Ближнем Востоке), по степени состоятельности (крупные купцы-оптовики, мелкие торговцы, торговцы вразнос и так далее). Гильдейские братства также имели свои уставы и свои формы организации, сходные с теми, которые были в ремесленных цехах. А купцы-оптовики, занятые в большой, обычно дальней торговле, связанной с морскими путешествиями, записывали в свои уставы обязательство помогать тем собратьям, которые станут жертвами кораблекрушения или пиратов.

Примером сложной корпорации иного рода служат, например, университеты, которые начиная с XII столетия располагались в городах Западной Европы. Так, университеты имели свои уставы и привилегии, выводящие их из власти и компетенции городского права. Однако внутри университета существовала замкнутая корпорация профессоров и ряд студенческих землячеств, со своими уставами. При университетах группировались цехи, создающие книги, главным образом пособия, необходимые студентам. Прежде чем попасть в университетскую библиотеку, книги проходили путь от переписчиков до переплетчиков, от писцов к художникам, которые разрисовывали заглавные буквы и делали иллюстрации, а от переплетчиков – к ювелирам, которые украшали переплет. Все эти специалисты были организованы в цехи, которые – кроме ювелиров – зависели и от университета, и от города.

В дворянской среде складывались свои корпорации. Чаще всего это были боевые союзы, братства по оружию, которые играли большую роль в формировании рыцарства. Среди воинских общностей – дружины государей, боевые братства молодых (иногда они возникали и среди молодых бюргеров, особенно иностранцев в чужом городе), «божьи воины» (предшественники еретиков и революционеров).

Особенно замкнутый и формальный характер приобрели духовно-рыцарские ордена, которые возникли во время крестовых походов на Восток для освобождения от мусульман Гроба Господня, начавшихся в конце XI века; ордена храмовников, госпитальеров, иоаннитов и другие нередко фигурируют в художественной литературе. Все они имели закрытый характер, свои уставы, строгие условия приема и поведения (в частности, их члены давали обет безбрачия), свое значительное имущество, в том числе земельные владения с крестьянами, особую форму одежды и знамена.

Довольно развитая банковская деятельность существовала в Греции, но со временем Греция утратила ведущую экономическую роль, которая перешла к птолемеевскому Египту. Первыми банкирами были рыцари ордена Госпитальеров – 12-13 вв. Учитывая опасность путешествий, они организовали передачу денег из портовых городов Италии на Святую землю. Купец, собиравшийся посетить Ближний Восток, сдавал деньги представителю ордена в Венеции, Генуе или Пизе, и получал их по прибытию в Акру или Яффо. Если купец не добирался до места назначения деньги оставались в распоряжении ордена. Это приносило очень неплохой доход и орден процветал.

И такие же или сходные формы и свои уставы имели объединения лекарей и аптекарей, нотариусов, художников и строителей (отдельно – каменщиков и плотников), носильщиков и извозчиков, лодочников-перевозчиков и рыбаков. В свои братства, со своими уставами объединялись в городах также воры, нищие и проститутки – с той, однако, разницей, что их уставы никто не утверждал, значков они не имели и в процессиях не участвовали.

Некоторые общности не имели ни уставов, ни формальной организации, но тем не менее составляли корпорацию, войти в которую было очень трудно. Самый яркий пример такого рода – придворное окружение короля, принца, герцога.

В новое время началось формирование индустриальной цивилизации, которая строилась на принципиально иных основах, нежели традиционная. Сложный и длительный процесс разрушения устоев традиционной цивилизации обобщенно именуется модернизацией. Средневековый европеец служил Богу, государю, феодальному сеньору, своей корпорации или общине; европеец Нового времени служит делу (бизнесу), все участники которого должны быть максимально свободными от всех неделовых отношений.

Клан (азиатское общество) – это сообщество семей, возводящих свое происхождение к одному мужскому предку. Нередко у клана была общая собственность, кроме кровных уз члены клана часто были связаны территориальным соседством. Внутри клана поведенческие нормы были связаны с моральными обязательствами и лично-родственными отношениями. Еще в XVIII-XIX веках китайские кланы выполняли множество «государственных» функций – от содержания школ до поддержки бедноты. При этом китайские кланы, в отличие от европейских корпораций-городов, не собирали налогов – их доходы зависели от добровольных взносов. Также китайские кланы нередко образовывали трасты (коллективная собственность клана), в которые богатейшие члены клана вносили свою собственность.

Корпорация (европейское общество), напротив, – свободная ассоциация индивидов, связанных друг с другом только общим интересом. Так были устроены независимые города, гильдии, коммуны, бизнес-ассоциации. Известно две формы мануфактуры. Основной считалась рассеянная: предприниматель раздавал сырье ремесленникам-надомникам и получал от них готовый товар или полуфабрикат. Владелец централизованной мануфактуры сам содержал рабочее помещение (мастерскую, верфь, шахту и т. д.), приобретал сырье, материалы и оборудование.

Основой социального различия стала собственность на дело. Выделились группы владельцев больших промышленных, сельскохозяйственных и торговых предприятий – крупная буржуазия; владельцев капитала и ценных бумаг – банкиры, финансисты, рантье; собственников земли и ресурсов. В Новое время в Европе и США продолжал существовать многочисленный слой мелких товаропроизводителей и собственников – ремесленников и фермеров. Однако множество людей оказались лишенными собственности на дело и участвовали в нем как наемные работники.

Почему же буржуазные отношения зародились именно в Европе, а не, например, в достаточно развитых Японии или Китае? Видимо, "европейское чудо" объясняется тем, что Западная Европа была прямой наследницей греко-римского мира с его необычайно высоким для древности уровнем развития товарно-денежных отношений, правом на нерегламентированную собственность и ориентацией на активную созидательную личность. Именно в Западной Европе в XV-XVI вв. благодаря двум грандиозным явлениям – Ренессансу и Реформации – произошел подлинный переворот в духовной жизни.

Укрупнение предприятий, концентрация промышленного производства происходили не только вследствие развития технологий. В условиях бурного промышленного роста усиливалась конкуренция. Чтобы укрепить свои позиции в той или иной отрасли, предприятия

объединялись в картели, синдикаты, тресты. Степень взаимодействия участников в этих объединениях различалась.

В картелях, например, предприятия договаривались об объёме производства, рынках сбыта, ценах на однородную продукцию, но сохраняли финансовую и производственную самостоятельность. А в трестах они полностью переходили под единое управление, становились пайщиками одной компании. Цель названных объединений состояла в том, чтобы занять монопольное положение в своей отрасли. Чтобы не только занять, но и удержать лидирующие позиции, следовало разработать свод правил и законов, действующий в рамках данной корпорации.

Термин «корпоративная культура» впервые применил в XIX веке немецкий фельдмаршал и военный теоретик Мольтке, он применял его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде. В то время взаимоотношения регулировались не только уставами, судами чести, но и дуэлями: сабельный шрам являлся обязательным атрибутом принадлежности к офицерской «корпорации». Правила поведения, как писанные, так и неписанные, сложились внутри профессиональных сообществ еще в средневековых гильдиях, причем нарушения этих правил могли приводить к исключению их членов из сообществ. Профессиональные и другие сообщества уже тогда часто имели внешние атрибуты. Обычно они были связаны с покроем и цветом одежды, аксессуарами, тайными символами принадлежности, поведенческими знаками, по которым члены сообществ могли отличать «своих» от «чужих». До сих пор студенты Оксфордского и Кембриджского университетов носят галстуки определенных цветов, а студенты Тартусского университета – особые фуражки.

Оказывается, в современных западных компаниях с давней историей классическим атрибутом корпоративной культуры являются, например, доски передовиков труда, почетные грамоты, переходящие знамена. Вспомним хотя бы традицию вводить определенную форму одежды для работников различных специальностей, военных, учащихся, пионеров и бойскаутов – все это и есть проявление такой культуры.

В нашу жизнь само словосочетание «корпоративная культура» вошло совсем недавно, хотя то, что оно обозначает, существует уже давно. Вне зависимости от наличия специальных терминов или подразделений организации, которые призваны ее формировать, корпоративная культура в той или иной форме существует практически в любой компании. С той лишь разницей, что где-то она возникает, формируется и развивается стихийно, а где-то осознанно и целенаправленно. В одних случаях это почти философская система, создаваемая годами, а в других – листок на стене, рекомендующий курить в отведенных для этого местах. Разумеется, искомый эффект, то есть повышение эффективности труда, лояльности сотрудников к компании может дать только целенаправленно созданная корпоративная культура, причем учитывающая особенности и потребности конкретной компании.

Исследования в области культуры организации имеют довольно длительную историю. Профессор Корнелльского университета (США) Харрисон Трайс склонен считать первой попыткой исследования деятельности корпорации в культурном аспекте работу группы американских учёных во главе с Э. Мэйо в начале 30-х годов прошлого века при проведении известного Хоуторнского эксперимента в компании Western Electric в Чикаго. Этот эксперимент проводился в 4 этапа в течение пяти лет (1927-1932 гг.) и имел целью выяснение влияния на производительность труда отобранных для исследования работников компании самых разных факторов. Результаты первых двух этапов поставили вопрос о несостоятельности некоторых посылок «классической» теории менеджмента, и «виноваты» в этом были ранее не оценивавшиеся, «скрытые» психологические и социальные факторы. [6]

Выводы авторов исследования о необходимости «осмысленной жизни для индивидуума в компании», развития «чувства групповой сопричастности» на основе общих групповых ценностей явились своеобразным толчком для дальнейших попыток изучения потребностей и поведения работников с точки зрения культуры их организации.

На рубеже 80-90 годов организационная культура оказалась в центре внимания большого круга исследователей – были изданы известные книги-бестселлеры: «Теория Z» Оучи и «В поисках эффективного управления». В них среди прочих присутствовали и положения о том, что корпоративная культура является важным фактором экономической эффективности фирмы, а также её адаптации к внешней среде.

В 1982 г. увидела свет ставшая популярной книга экспертов Бостонской консультационной группы Теренса Дила и Алана Кеннеди «Корпоративные культуры». Именно они создали концепцию корпоративной культуры как важнейшего фактора, влияющего на организационное поведение и корпоративное развитие. С этого момента началось систематическое изучение проблемы корпоративной культуры. Упоминание об этом можно найти в книге Клода Ст. Джорджа-младшего «История управленческой мысли» в главе под названием «Управленческий континуум». [7]

Только в период с марта 1983 г. по октябрь 1984 г. в Канаде и Европе были проведены пять значительных конференций по проблемам организационной культуры, организационного фольклора и символизма. Ученые сформулировали сущность корпоративной культуры несколько по-иному. Корпоративная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются членам организации через символические средства духовного и материального окружения организации.

Новые условия хозяйствования, динамизм и неопределенность внешних условий, повышение образовательного уровня персонала, изменение мотивации, гражданская зрелость работников дали мощный толчок развитию организационной культуры во всем ее многообразии и потребовали от менеджмента пересмотра отношения к ней.

На настоящее время много публикаций, в которых освещается проблема корпоративной культуры, но нет работ, в которых бы специально разрабатывались достаточно надежные методы диагностики корпоративной культуры и обобщались результаты их эмпирической апробации.

В последние годы управленческие службы не только изменили отношение к культуре организации, но и заняли активную позицию в использовании ее как фактора повышения конкурентоспособности, адаптивности, эффективности производства и управления. Его наличие общепризнанно, так же, как и влияние организационной культуры на работу предприятия. Чем выше уровень корпоративной культуры, тем в меньшей степени персонал нуждается в директивах, наставлениях, детальных схемах и подробных инструкциях. Чем выше уровень культуры организации, тем выше ее престиж и конкурентоспособность. Корпоративная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность предприятию, облегчать общение. Целью корпоративной культуры любой организации является выведение ценностной сферы руководства и сотрудников компании на осознанный уровень.

Таким образом, явление корпоративной культуры существовало всегда, независимо от того, осознавали это ее носители или нет. Несмотря на то, что проблема корпоративной культуры поставлена относительно недавно, истоки ее привлекают внимание исследователей

уже давно. Причины этого лежат в некотором несоответствии ожидаемых результатов, заложенных в стратегии и тактике изменений, и получаемых в реальности в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Функ Я. И., Михальченко В. А., Хвалеи В. В. Акционерное общество: история и теория (Диалектика свободы). Минск., 1999. С. 62.
2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры (Электронный ресурс) <http://samzan.ru/230081>.
3. А. В. Михеев «Становление и развитие корпоративных организационно-правовых форм» // Сборник научных трудов НГТУ. 2006. №4(46). С. 127-132.
4. Пахомова Н. Н. Цивилистическая теория корпоративных отношений: Монография / Н. Н. Пахомова. – Екатеринбург: Налоги и финансовое право, 2005.
5. Содержание хоторнских исследований [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.hrm.ru/db/hrm/x_exp/glossary.html. (Дата обращения 19.12.2016).
6. Claude S. George. The history of management thought. Prentice-Hall, 1972 – Business & Economics – 223 pages.

Tikhonova Tat'yana Yur'evna

Emperor Nicholas II Moscow state university of railway engineering, Russia, Moscow
E-mail: umago@mail.ru

Kireenkova Ekaterina Vladimirovna

Emperor Nicholas II Moscow state university of railway engineering, Russia, Moscow
E-mail: umago@mail.ru

The origins of the formation of corporate culture

Abstract. This article describes the main stages of development of corporate culture and the emergence of corporations since the days of ancient Greece to the present day. Analyzed the Division of labour in various sectors: crafts, medicine, shipbuilding, spiritually-chivalric order, Church, education, and banking. Corporations, in their current form have appeared thanks to the industrial revolution and the transition from manual labor to machine. Resulting global changes the moral and ethical work standards. In addition, the notion of corporate culture was marked, it was first mentioned in the history and events that have contributed to its appearance. Identified the main provisions of the corporate culture and their impact on the human capacity for work and the conditions of his work. On the basis of the conducted analysis concluded that the introduction of corporate culture in companies to improve individual productivity and to achieve the company's objectives and carry out its mission of improving indicators total.

Keywords: morality; morality; profession; the Corporation; professional ethics; corporate culture

REFERENCES

1. Funk Ya. I., Mikhal'chenko V. A., Khvalev V. V. Aktsionernoe obshchestvo: istoriya i teoriya (Dialektika svobody). Minsk., 1999. S. 62.
2. Vozniknovenie i stanovlenie korporatsii, korporativizma i korporativnoy kul'tury (Elektronnyy resurs) <http://samzan.ru/230081>.
3. A. V. Mikheev «Stanovlenie i razvitie korporativnykh organizatsionno-pravovykh form» // Sbornik nauchnykh trudov NGTU. 2006. №4(46). S. 127-132.
4. Pakhomova N. N. Tsivilisticheskaya teoriya korporativnykh otnosheniy: Monografiya / N. N. Pakhomova. – Ekaterinburg: Nalogi i finansovoe pravo, 2005.
5. Soderzhanie khotornskikh issledovaniy [Elektronnyy resurs]: Rezhim dostupa: http://www.hrm.ru/db/hrm/x_exp/glossary.html. (Data obrashcheniya 19.12.2016).
6. Claude S. George. The history of management thought. Prentice-Hall, 1972 – Business & Economics – 223 pages.