

Тагибова Асият Ахмедовна

аспирант кафедры социологии управления
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

ИЗУЧЕНИЕ КОРПОРАЦИИ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация:

В статье рассмотрены аспекты изучения корпорации как социокультурной системы. Проанализированы четыре подхода, способствовавшие развитию и углублению теоретических и практических вопросов деятельности организации и процесса управления. Выявлены особенности обоснования современных концепций в теории организации. Утверждается, что значимую роль в исследовании корпораций сыграло обозначение ее как системы, состоящей из формальной и неформальной структур. Показано, как «революция менеджеров» и появление социальной группы knowledge-workers трансформировали социокультурную среду корпораций, кардинально изменив систему управления.

Ключевые слова:

корпорация, школа научного управления, классическая (административная) школа, школа человеческих отношений, системно-технический подход, тектология, неформальная структура корпорации, формальная структура корпорации, «революция менеджеров», knowledge-workers, социокультурная система.

Tagibova Asiyat Akhmedovna

PhD student,
Sociology of Management Department,
Lomonosov Moscow State University

THE STUDY OF CORPORATION AS A SOCIOCULTURAL SYSTEM

Summary:

The article considers the aspects of studying corporations as a sociocultural system. The author has analysed the four approaches, which made the greatest contribution to the development of theoretical and practical matters concerning organization and the process of management. The specific features of justification of the modern conceptions in the theory of organization are discussed. It is stated that definition of corporation as a system of formal and informal structures has played a significant role in its study. It is shown how the “managers’ revolution” and emergence of a social group of knowledge workers have transformed the sociocultural environment of corporations changing dramatically the system of management.

Keywords:

corporation, school of scientific management, classical (administrative) school, human relations school, system-technical approach, tectology, informal corporate structure, formal corporate structure, “managers’ revolution”, knowledge-workers, sociocultural system.

Первые корпоративные объединения относят к античному периоду. Этимология понятия «корпорация» выглядит следующим образом: лат. corporatio – ‘объединение’, ‘общность’ и лат. corpus habere – ‘права субъекта юридической деятельности’. В процессе своего развития формы корпорации стали многообразными, и в настоящее время корпорация является одной из самых распространенных форм хозяйствования. Был пройден длительный путь от самых простых форм объединения, возникших на ранних этапах цивилизационного развития, до транснациональных компаний (ТНК) и многонациональных корпораций (МНК), сформировавшихся в процессе глобализации экономики, формирования мирового рынка, развития информационных технологий и т. п. Развитие корпорации напрямую отражает исторические изменения, которые происходят в мировой экономике.

Понятие «корпорация» имеет множество трактовок. В широком смысле термин «корпорация» понимается как юридическое объединение предприятий или отдельных предпринимателей, объединившихся для достижения общих целей в совместной деятельности.

Гражданский кодекс относит к корпорациям как коммерческие организации типа товариществ и обществ (§ 2 гл. 4 ГК РФ), так и некоммерческие организации, в том числе производственные кооперативы, ассоциации, союзы и т. п. (§ 6 гл. 4 ГК РФ) [1].

Становление корпорации как социального института произошло в результате исторического развития, так как изначально, сформировавшись как коммерческое объединение юридических лиц ради получения прибыли, она по сути была формой социальной общности. Корпорации с самого начала определялись жизненным укладом, условиями существования, социальными факторами. Целью было не увеличение производительности, а духовное объединение людей со схожими моральными взглядами и их индивидуальная реализация. Такое единство профессии перерастает в единство общего замысла, единую цель всех участников [2]. Форма корпоративного объединения как социально-экономической системы интегрировала своих участников как правовых субъектов и субъектов личностных отношений, работающих для достижения цели. Подобные взаимоотношения раньше существовали в виде средневековых цехов или гильдий мастеровых. Участники таких объединений соблюдали установленные правила и являлись носителями определенного социального статуса.

С развитием мануфактурного, а затем и капиталистического производства работники стали восприниматься только как средства достижения цели, как «орудия производства». Но в этот же период ученые создают работы, в которых определяется социальная сущность предпринимательства в целом. В работе социолога М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма» участники корпорации рассматриваются как субъекты социальной деятельности. М. Вебер обосновал сущность капитализма, которая заключается в чем-то большем, чем накопление капитала. Именно протестантская этика сформировала определенный образ жизни и мышления – «дух капитализма» и заложила основы «западного мышления», доминирующим элементом которого стала рациональность. Рациональность проявляется в дисциплинированности рабочей силы и организованности инвестиционных потоков и выступает основной движущей силой капиталистической экономики.

Впервые корпорация как отдельная юридическая категория была рассмотрена в XIX в. немецким правоведом Гейзе, определившим различие между корпорациями и учреждениями (институтами). В дальнейшем данную тему развивал немецкий правовед и историк Ф.К. Савиньи.

В XX в. исследование корпораций как правовых и экономических субъектов, участвующих в политических процессах и лоббирующих свои интересы, становится более активным.

В западноевропейской научной мысли корпорация как социальный объект исследовалась с позиции комплексной системы. Это было обусловлено тем, что в классических теориях социологии управления/менеджмента корпорация рассматривалась как совокупность людей, групп, объединенных для достижения какой-либо задачи на основе разделения труда, обязанностей и наличия иерархической (управленческой) структуры [3].

Подходы к пониманию организации и методов ее управления развивались постепенно. В рамках данных подходов анализировалась деятельность организации, определялись значение управления, суть и формы управленческой деятельности, выявлялись процессы управления, позволяющие эффективно достигать целей деятельности организации.

Наиболее весомый вклад в развитие теоретических и практических вопросов деятельности организации и процесса управления внесли четыре подхода.

Первоначально в 1885–1920 гг. сформировалась школа научного управления, или рационалистическая школа. Основой послужили труды американских менеджеров Ф.У. Тейлора, Френка и Лилян Гилбретов, Г.Л. Ганта, Г. Форда, Г. Эмерсона и др. В рамках школы впервые был задан научный подход к управлению производственными процессами. Представители школы сформулировали принципы рационального использования производственных ресурсов:

- Ф.У. Тейлор определил производственное планирование, организацию рабочего времени, систематизацию и дифференциацию производственных специализаций.
- Ф.Б. Гилбрет выделил эргономию – системное изучение трудовых движений рабочего процесса как метода стандартизации и повышения эффективности производства.
- Л.М. Гилбрет сделала значительный вклад в развитие промышленной психологии.
- Г.Л. Гант разработал методики премирования и производственную аналитику, концепцию производственного лидерства, изучил вопрос социальной ответственности бизнеса.
- Г. Форд определил методы поточного производства: разделение труда, высокий уровень стандартизации, реализовал на практике идею «капитализма благосостояния» (позже данная производственная система получила название «фордизм»).
- Г. Эмерсон выявил принципы производственного процесса предприятия и труда отдельного исполнителя в организации.

Использование методов исследования производственных процессов повлияло на развитие идей рациональной организации производственной деятельности.

М. Вебер представил теоретическое обоснование идеи научного управления, согласно которой организация является органической частью социума и социальных и политических процессов. Организация рассматривалась им как конструкция, необходимой формой которой является бюрократия, основанная на понимании рационализма производственной деятельности. Впоследствии теория Вебера дополнилась концепцией человеческих отношений, но «бюрократическая пирамида» осталась основой деятельности современных корпораций.

А. Файоль стал основоположником классической (административной) школы (1920–1950). Он обосновал общие закономерности и универсальные характеристики организации. Организация рассматривалась им как единое целое, структурообразующими элементами которого выступают техническое/технологическое, коммерческое, финансовое, бухгалтерское, защитное и административное направления деятельности.

А. Файоль признавал административную деятельность приоритетной и в процессе ее обоснования разработал общий подход к системе управления, выделив в ней пять функций: планирование, организацию, координацию, мотивирование, контроль, а также сформулировал 14 принципов, обязательных для управления [4]. По его мнению, функции управления – это неизменные

универсалии, существующие независимо от специфики и масштабов деятельности организации. При этом принципы управления являются категориями, постоянно находящимися в динамике, которые модифицируются и адаптируются под определенные ситуации.

А. Файолем впервые в теории административного управления в рамках научного исследования организации были выделены формальная (институционализируемая форма власти) и неформальная (персонифицируемая форма власти) природа управления. Формальная природа управления определяется статусом или должностью, а неформальная – личностными качествами работника.

Классическая школа администрирования стала предметом критики, так как рассматривала организацию как систему, в которой все должно приносить пользу. Человек в ней не рассматривался как личность, что способствовало появлению и развитию неоклассической школы человеческих отношений (1930–1950). Исследования природы организации и сущности управления стали развиваться в направлении обоснования поведенческих факторов. Для исследований стали использоваться знания в таких гуманитарных областях, как психология управления, социология, культурная антропология и др.

Некоторые исследователи, как зарубежные, так и отечественные, считают, что школа человеческих отношений сформировалась как реакция на недостаточность идей рационалистической школы. Механический подход к раскрытию деятельности организации и системы управления не удовлетворял потребность в понимании всех аспектов производственной деятельности. При этом школы рассматривали человеческий фактор, но не с позиций психологии и других направлений гуманитарного знания. большей частью это было обусловлено тем, что гуманитарные дисциплины сами проходили длительный путь накопления, развития и формирования знаний. Исследователи в психологии искали свои истины, создавая и подвергая сомнениям теории, при этом не проявляя интереса к вопросам производства, труда и управления, так как они относились к экономике.

В 1920–1930-х гг. стали появляться исследования, в которых акцент делался на проблематике взаимоотношений людей в организации.

Американский социолог Мэри Паркер Фоллетт стала первой, кто раскрыл связь человеческого фактора и функционирования организации. М.П. Фоллетт обосновала организацию как целостное сообщество. Исходя из этой позиции и не оспаривая иерархию организации, она ввела качественно новое понимание – «идею взаимных отношений», в которой работник представляется как «групповой индивид», но при этом взаимодействие в группе не подавляет индивидуальность, а способствует осознанию индивидом своего «я» и эффективной реализации своего творческого потенциала.

М.П. Фоллетт впервые использовала такие понятия, как «духовное единение», «групповое мышление» и «коллективная воля». Первоначально эти категории применялись для характеристики общества и общественных отношений нового типа, но затем они были перенесены на проблематику производственных взаимодействий. Взгляды и идеи М.П. Фоллетт сформировали основные концепты неоклассической теории организации и нового направления гуманитарных знаний – социологии организационного поведения.

Появление системного или, как его еще называют, системно-технического подхода позволило рассматривать организацию как систему с присущими ей образующими элементами и связями. основоположником подхода является русский ученый А.А. Богданов (Малиновский) (1873–1928). В своих работах он создал и обосновал концепцию тектологии – общей теории систем. Согласно тектологии, организация – это открытая система.

А.А. Богданов считал, что организация имеет историческую природу, общие принципы и законы. Процессы организации функционируют во всех проявлениях и сферах органического и неорганического мира, при этом в природе они носят стихийный характер, но в социуме имеют формы и методы осознанной деятельности человека.

В работах «Тектология» (1910–1920), «Курс политической экономии» (1910–1919), «Очерки организационной науки» А.А. Богдановым была произведена характеристика системы и проанализированы системообразующие элементы организации во взаимодействии между собой и с внешней средой.

Организация является динамичной системой. В общественной жизни структурообразующие элементы этой системы формируют организационные, дезорганизационные и нейтральные комплексы, соединение и разъединение которых происходит в процессе деятельности человека, в результате чего образуются формы организации. В социологию были введены понятия «конъюгация», «ингрессия» и «дезингрессия».

Системообразующие элементы выступают как динамичный функционал, который действует, сопротивляясь проявлениям среды, что порождает закономерный конфликт. Но при этом

организационный комплекс нельзя изолировать от среды, так как деятельность организации как открытой системы позволяет сделать вывод, что ее существование и развитие происходит через процесс непрерывного изменения, согласованного с развитием всех систем мира.

Согласно А.А. Богданову, организованность – это всеобщее, вселенское понятие и в мире нет неорганизованных форм, а человеческий коллектив является носителем всеобщих космических законов организованности при всех показателях неорганизованности.

Постулаты тектологии были практически применены в области научной организации труда (НОТ). Например, качественно новое понимание организационной деятельности, в первую очередь планирования, было обусловлено раскрытием последовательности процессов. Также оно предвосхитило идеи представителей системно-технического подхода к организации. Л. фон Берталанфи, К.Ю. Боулдинг, Н. Винер и У.Р. Эшби в своих исследованиях рассматривали организацию с позиций процессно-технологического подхода. Согласно данному подходу организация – это информационно-коммуникационные процессы, которые можно организовать, развивать, планировать, контролировать при помощи математических методов и алгоритмов, и прежде всего посредством ЭВМ.

Тектология А.А. Богданова продолжила свое развитие и получила качественно новое понимание в 1960-х гг. в работах М.И. Сетрова. Будучи основоположником функциональной теории систем, он рассматривал организацию как систему функций, результатом деятельности организации должен быть полезный результат. Формирование системы происходит через ошибочные решения, в своем развитии система, через постоянное контактирование со средой, становится более сложной функциональной иерархической структурой.

П.К. Анохин в своих исследованиях продолжил разработку функциональной теории систем. Изучая систему через призму физиологии нервной деятельности человека, он не стал придерживаться рамок нейропсихологии. Рассмотренные в работах поведенческие, мотивационные рефлексы, в основе которых лежит информационная коммуникация, стали основой для исследований в различных областях гуманитарных знаний.

В 1935 г. он ввел понятие «санкционированная афферентация». В 1952 г. оно стало формулироваться как «обратная афферентация», а в дальнейшем – как «обратная связь». Первоначально данное понятие нашло применение в кибернетике и уже позднее использовалось в сферах социологии управления, менеджмента, политологии и др.

Со временем системный подход становится классическим в социологических исследованиях и применяется в работах И.В. Блауберга, В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина.

И.В. Блауберг разработал антиномии целого, частности, целостности и частного и проанализировал особенности взаимоотношений между ними. Решение проблем антиномий является комплексной методологической системой, которая в первую очередь включает новый иерархически организованный понятийный аппарат, а также системы методов исследования на основе научного знания.

Исследования получили развитие в работах В.Н. Садовского (аналитическая философия, социальная информатика) [5] и Э.Г. Юдина (методология науки) и велись с учетом положений самых разных наук [6]. Изыскания этих ученых послужили основными концептуальными направлениями научной школы «Философия и методология системных исследований».

В России исследованием организации как социотехнической системы занимались А.Г. Аганбегян, Л.А. Базелевич, Б. Гурней, О.А. Дейнеко, Л.Н. Качалина, Б.З. Мильнер, Г.Х. Попов, Л.С. Пузыревский, А. Раппопорт, В.Н. Федотов и др. Среди зарубежных исследователей наибольшее влияние на понимание функционирования организации оказали труды И. Ансоффа, Н. Винера, Л. фон Берталанфи, К.Ю. Боулдинга, Т. Парсонса, Г. Саймона, Ф. Селзника, Э. Триста, Ф.У. Эмери, А. Этциони и др.

Современные концепции в теории организации обоснованы следующими авторами.

В концепциях Р.Л. Акоффа и Ф.У. Эмери организация – это социальная система, состояние любой ее части можно определить, зная состояние всей системы. В основном предметом анализа являются понятия «разделение труда», «распределение ответственности» и «распределение власти».

В концепции организации как «естественной системы» Т. Парсонса, Ф. Селзника и Ч. Перроу функционирование организации рассматривается как самосовершающийся процесс, обеспечивающий самонастройку системы, когда происходят внешние и внутренние воздействия. При таком подходе воспринимать организацию как объект управления практически невозможно.

Организация является целой естественной величиной, как гомеостатическая функциональная система. Моделью естественной системы является институционально-политическая субструктура. Организационные структуры – открытые системы, активно использующие механизмы обратной связи, которые обеспечивают саморегулирование и коррекцию отклонений от

базового равновесия. Организация независимо развивается по своим «естественным законам», не подчиняясь воздействию.

В органической модели Т. Берне и Д. Сталкера общество сравнивается с живым организмом, все части которого взаимозависимы.

Интеракционистская концепция Ч. Бернарда рассматривает организацию как систему постоянных взаимодействий между работниками, вносящими в организацию собственные ценности. При этом цели организации, а также ее структура зависят как от формальных, так и от неформальных отношений. Процесс управления подобной организацией из-за большого количества неопределенностей является сложным.

В основе социотехнической модели А. Райса и Э. Триста лежит так называемая теория Гласиера, основанная на выявлении связей между двумя подсистемами организации – социальной и технической.

Согласно конфликтной модели Р. Холле организация имеет множество противоречивых целей и действует в условиях противоречивых интересов как сотрудников организации, так и различных групп.

Информационно-кибернетическая теория Н. Винера предполагает построение полной математической модели структуры организации с учетом многочисленных обратных связей.

В теории «7-S» Т. Питерса и Р. Уотермана ситуационный подход к управлению рассматривается при соблюдении определенных положений:

- при выявлении ситуационных требований к организации проводится анализ ситуации;
- осуществляется выбор подхода в управлении, наиболее соответствующего требованиям ситуации;
- в целях перехода к новому управленческому стилю формируется потенциал мобильности организации;
- вносятся необходимые изменения для формирования условий ситуации.

Теория институтов и институциональных изменений Д. Норта определяет позицию, согласно которой формы и поведение организации определяются обычаями, традициями, нормами поведения. Организационные формы играют более важную роль, чем технические и технологические, и определяют изменения.

В первую очередь на облик корпорации повлияли генезис индустриального общества и становление постиндустриальной цивилизации. Социальный фактор стал решающим в изменении природы корпорации. Он был выявлен в работах П. Друкера, Э. Мэйо и других прикладных исследованиях ряда ученых, а также подтвержден в ходе Хотторнских экспериментов.

Значительную роль в исследовании корпорации сыграло обозначение ее как системы, состоящей из формальной и неформальной структур.

Выявление и обоснование неформальной структуры стало важным шагом в развитии корпораций и определило концептуальную сущность социального фактора. В дальнейшем это позволило рассматривать и воспринимать корпорацию как социокультурную систему и социальный институт.

Неформальная структура определяется человеческими взаимоотношениями, формирование и действие которых происходит в ходе производственных процессов, оказывая на них влияние. Человеческие отношения формируются и развиваются в рамках правоотношений и установленных формализованных стандартов и норм, но по сути являются сложной системой личностных отношений.

Неформальная структура состоит из сложного комплекса личностных отношений, межличностных коммуникаций, психологических, социокультурных, этических установок, что задает направление развития корпорации не только как экономико-правового, но и как социального института.

В дальнейшем понимание корпорации как социальной общности расширилось, так как в сферу исследований были вовлечены все участники производственных процессов. Это стало следствием процессов развития корпорации ввиду изменений социально-экономических отношений и производственных условий. Два типа изменений повлияли на трансформацию корпораций в частности и на развитие государства в целом

Первый – это так называемая «революция менеджеров/управляющих». Причинами «революции менеджеров» стали: научно-технический прогресс, рост масштабов корпораций, усложнение корпоративного производства, которые привели к абсентеизму собственников и падению их роли в управлении. Происходит разделение капитала-собственности и капитала-функции, а также проводятся социальные различия между их носителями – акционерами и управляющими [7]. Значительно возросла роль управляющих, получивших власть, формируется институт профессиональных организаторов производства – менеджеров. Эти процессы нашли отражение в научных концепциях. Первыми это обозначили К. Маркс и Ф. Энгельс. М. Вебер своей теорией бюрократии, по сути, способствовал революции.

В 1932 г. А. Берли совместно с Д. Минзом определил новый вектор развития корпораций, сформулировав приоритетную роль менеджмента. Значение менеджмента подтвердилось исследованиями Р. Гордона (1945), Р. Лернера (1950-е гг.) и других ученых.

Переломным этапом в развитии научной мысли относительно роли менеджеров стал труд Дж. Бернхейма «Революция менеджеров» (1941). По сути, Дж. Бернхейм продолжает развивать идеи М. Вебера, но движущей силой корпоративной власти и управления у Дж. Бернхейма становится не бюрократия, а менеджеры, которые выступают как новая социальная группа/страта, чья власть выходит за рамки корпорации. Дж. Бернхейм писал, что основным в процессе этой трансформации является переход власти, привилегий и статуса правящего класса к социальной группе менеджеров [8].

Идея о социально-политическом статусе менеджеров обосновывается также Питиримом Сорокиным в 1953 г., и практически в это же время, в 1956 г., Т. Парсонс дает обоснование своего видения трансформации собственников корпораций и появления класса менеджеров.

В 1958 г. Д. Белл обосновывает постулат о «тихой революции», в ходе которой произошла новая дифференциация собственности, власти и управления, – это второе изменение, обусловившее изменение корпораций [9]. Актором революции выступали так называемые *knowledge-workers* – работники интеллектуального труда [10]. Некоторые ученые, в том числе Ф. Махлуп, Д. Белл, определяли их позиции на основании не стратификационного статуса, а личностных способностей и качеств.

НТР повлекла за собой изменения производства, и, как следствие, возникли новые требования к профессиональным работникам, при этом остро встал вопрос информационно-знаниевого компонента. В научной литературе имеется довольно много исследований, посвященных возникновению и трансформации *knowledge-workers* в *knowledge-class* (Э. Тоффлер, Ё. Масуда, В.Л. Иноземцев и др.). *Knowledge-workers* как социальная группа начала выделяться во второй половине XX в. и характеризуется в первую очередь творческими установками и творческой мотивацией деятельности, высоким уровнем образования ее представителей. Дж.К. Гэлбрейт отметил, что «она включает в себя всех, кто приносит специальные знания, талант и опыт в процесс группового принятия решений» [11]. Источниками формирования данной группы выступили профессиональные специалисты в области научно-технических знаний, деятельность которых стала основой для развития организаций [12].

Характеристики новой социальной группы стали кардинально менять иерархическую структуру управления. В.Л. Иноземцев в своей работе отметил, что, учитывая, что работники выступают в качестве фактических собственников знаний, ими приходится управлять таким образом, как если бы они были членами добровольных организаций. Также, согласно его мнению, положение высококвалифицированных работников в постиндустриальном обществе фактически выводит их за пределы традиционно понимаемой эксплуатации и тем самым делает «класс интеллектуалов» самовоспроизводящейся замкнутой общностью [13].

Р. Инглхарт разработал теорию постматериальных ценностей, в которой обосновал те причины и изменения, которые затронули *knowledge-workers*. Согласно данной теории, *knowledge-workers* – это социальная группа, чьи ценностные императивы сформировались в условиях экономической безопасности и стали источником социальных изменений, распространив свои ценностные убеждения: гражданскую активность, гарантии прав и свобод человека, самовыражение и самоопределение личности, защиту окружающей среды и другие – на качество жизни социума, внося кардинальные изменения в общественное сознание и поведение [14]. Данные процессы характерны для различных типов государственного и социального устройства. В СССР в 1960-е гг. появляется определение «научно-техническая интеллигенция», вносящее и развивающее те ценности, которые формировались в научно-производственной среде.

Исследование систем корпоративного управления показало, что ситуация противостояния интересов собственников и менеджеров, которая имела место до 1950-х гг., способствовала выработке и внедрению правил, определяющих баланс для всех групп. Корпоративное управление со временем стало синтезом традиционных и партисипативных методов, задачей которого было создавать взаимоотношения с акционерами, инвесторами и иными заинтересованными лицами с эффективным результатом.

Knowledge-workers породили радикальные изменения в системе, так как в первую очередь потребовали новых подходов к корпоративному управлению. В управление стали внедрять психологические мотиваторы, социальные механизмы контроля. Практически все современные теории управления опираются на эти методы. Выделение группы *knowledge-workers*, имеющей определенные психологические и социокультурные установки, изменило существующие до этого в корпоративной структуре управления правила. Социокультурные ценности группы *knowledge-workers*, являясь частью неформальной структуры, стали влиять на ее формальную часть [15].

Корпорации стали важным социальным институтом, являющимся частью системы отношений и влияющим как на отдельные социальные сферы, так и общество в целом. Через транслирование ценностей они формируют среду для создания и дальнейшего развития новых форм жизнедеятельности социума. В первую очередь они создают модели социальной ответственности, социального партнерства не только на уровне деятельности корпорации, но и государства и общества в целом. Приоритеты гражданской активности, демократических установок и ориентиров поведения приобретают доминантный характер в деятельности корпораций и определяют ее социальную природу.

Таким образом, рассмотрение корпорации как социокультурной системы показало, что на протяжении всего периода развития и трансформаций она являлась пристальным объектом научных исследований. Научные концепции в сфере становления корпораций определили основные положения формирования и развития ее деятельности с учетом форм существования, факторов функционирования и условий трансформации.

Процессы цивилизационного развития во многом обусловлены развитием корпораций. Коперирование как способ противостоять энтропийным процессам рынка, а также способность корпораций изменять свою структуру в зависимости от внешних условий и тенденций, а также ряда других причин определили характер развития самого мирового рынка.

Социокультурная составляющая корпорации менялась под влиянием внешнего и внутреннего воздействия, и, трансформировавшись, корпорация начала сама задавать свою социокультурную природу.

Ссылки и примечания:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : принят Государственной думой 21 окт. 1994 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Дятченко Л.Я., Озерова М.М. Социальная природа корпорации // Научные ведомости. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 9 (180), вып. 28. С. 56.
3. Крылов Г.А. Этимологический словарь русского языка. М., 2005.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление [Электронный ресурс] / пер. на рус. яз. Б.В. Бабина-Кореня. М., 1923. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783> (дата обращения: 27.09.2016).
5. См. основные труды В.Н. Садовского, раскрывающие данную проблему: Садовский В.Н.: 1) Аналитическая философия или аналитические философии? // Вопросы философии. 1988. № 8 ; 2) Дедуктивный метод как проблема логики науки // Проблемы логики научного познания. М., 1964 ; 3) К целостной концепции искусственного интеллекта // Искусственный интеллект и проблемы организации знаний : сб. тр. ВНИИСИ. Вып. 8. М., 1991 ; 4) Логико-методологический анализ правдоподобности научных теорий // Вопросы философии. 1979. № 9 ; 5) Модели научного знания и их философские интерпретации // Там же. 1983. № 6 ; 6) Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ. М., 1974 ; 7) О философско-методологическом анализе научного прогресса // Философия науки. 1981. № 5 ; 8) Системная концепция А.А. Богданова // Системные исследования. Методологические проблемы : ежегодник 1998. Ч. 1. М., 1999. С. 7–31 ; 9) Системное мышление и системный подход: истоки и предпосылки социальной информатики // Социальная информатика: основания, методы, перспективы. М., 2003 ; 10) Смена парадигм системного мышления // Системные исследования. Методологические проблемы : ежегодник 1992–1994. М., 1996. С. 64–78 ; 11) Философия науки в поисках новых путей // Идеалы и нормы научного исследования. Минск, 1981 ; 12) Эмпириомонизм А.А. Богданова: забытая глава философии науки // Философия не кончается... Из истории отечественной философии. XX век. 1920–50-е годы / под ред. В.А. Лекторского. М., 1998. С. 327–349 ; Построение web-сервера для периодических изданий на материале ежегодника «Системные исследования» / Н.Е. Емельянов, В.Н. Садовский, В.А. Тищенко, И.Б. Чернышева // Системные исследования. Методологические проблемы : ежегодник 1997. М., 1997. С. 313–323 ; Садовский В.Н., Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. М., 1968 ; Садовский В.Н., Бритков В.Б. Проблематика и методы социальной информатики // Системные исследования. Методологические проблемы : ежегодник 1997. С. 80–92 ; и др.
6. Юдин Э.Г.: 1) Методология науки. Системность. Деятельность. М., 1997 ; 2) Системный подход и принцип деятельности: Методологические проблемы современной науки. М., 1978. 391 с.
7. Акулов В.Б., Рудаков М.Н. Теория организации : учеб. пособие. Петрозаводск, 2002.
8. Burnham J. The Managerial Revolution: What is Happening in the World. New York, 1941. P. 71–72.
9. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества [Электронный ресурс] // Полис. Политические исследования. 1997. № 4. URL: http://www.polisportal.ru/files/File/puvlication/Starie_publicacii_Polisa/I/1997-4-2-Ingheart_Postmodern.pdf (дата обращения: 17.04.2016).
10. Oziiki R.S. Human Capitalism. The Japanese Enterprise System as a World Model. Tokyo, 1991. P. 19, 111.
11. Galbraith J.K. The New Industrial State. 2nd ed. London, 1991. P. X6.
12. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество [Электронный ресурс]. URL: http://royallib.com/read/bell_daniel/grjadushchee_postindustrialnoe_obshchestvo_vvedenie.html#20480 (дата обращения: 18.09.2016).
13. Иноземцев В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 70–71.
14. Инглхарт Р. Указ. соч.
15. Роль и значение Кодекса корпоративного поведения. Стандарты поведения корпораций зарубежных стран [Электронный ресурс] // Лекции по дисциплине «Корпоративное право». Лекция 4.3. URL: <http://mylect.ru/pravo/grajdanpravo/196--1.html?start=21> (дата обращения: 27.09.2016).

References:

Akulov, VB & Rudakov, MN 2002, *Organization Theory*, Petrozavodsk, (in Russian).

- Bell, D 2016, *The coming post-industrial society*, viewed 18 September 2016, <http://royallib.com/read/bell_daniel/gryadushchee_postindustrialnoe_obshchestvo_vvedenie.html#20480>, (in Russian).
- Burnham, J 1941, *The Managerial Revolution: What is Happening in the World*, New York, pp. 71-72.
- Dyatchenko, LY & Ozerova, MM 2014, 'The social nature of the corporation', *Nauchnyye vedomosti. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*, no. 9 (180), vol. 28, p. 56, (in Russian).
- Emelyanov, NE, Sadovskiy, VN, Tishchenko, VA & Chernyshev, IB 1997, 'Building a web-server for periodicals in the year-book article "System Research"', *Sistemnyye issledovaniya. Metodologicheskiye problemy: Yearbook 1997*, Moscow, pp. 313-323, (in Russian).
- Fayolle, A 1923, *General and industrial management*, viewed 27 September 2016, <<http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>>, (in Russian).
- Galbraith, JK 1991, *The New Industrial State*, 2nd ed., London, p. X6.
- Inglehart, R 1997, 'Postmodern: changing values and changing society', *Polis. Politicheskiye issledovaniya*, no. 4, viewed 17 April 2016, <http://www.polisportal.ru/files/File/pubvlication/Starie_publicacii_Polisa/I/1997-4-2-Ingleheart_Postmodern.pdf>, (in Russian).
- Inozemtsev, VL 2000, '"Class of intellectuals" in the post-industrial society', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, no. 6, pp. 70-71, (in Russian).
- Krylov, GA 2005, *Etymological dictionary of the Russian language*, Moscow, (in Russian).
- Oziki, RS 1991, *Human Capitalism. The Japanese Enterprise System as a World Model*, Tokyo, p. 19, 111.
- Sadovskiy, VN 1964, 'Deductive method as a problem of the logic of science', *Logic problems of scientific knowledge*, Moscow, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1974, *The grounds of general systems theory. Logical and methodological analysis*, Moscow, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1979, 'The logical and methodological analysis of the plausibility of scientific theories', *Voprosy filosofii*, no. 9, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1981a, 'On the philosophical and methodological analysis of scientific progress', *Filosofiya nauki*, no. 5, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1981b, 'The philosophy of science in the search for new ways', *Ideals and norms of scientific research*, Minsk, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1983, 'The models of scientific knowledge and philosophical interpretations', *Voprosy filosofii*, no. 6, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1988, 'Analytical philosophy and analytic philosophy?', *Voprosy filosofii*, no. 8, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1991, 'By the holistic concept of artificial intelligence', *Iskusstvennyy intellekt i problemy organizatsii znaniy: sb. tr. VNIISI*, vol. 8, Moscow, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1996, 'Change of systemic thinking paradigms', *Sistemnyye issledovaniya. Metodologicheskiye problemy: Yearbook 1992-1994*, Moscow, pp. 64-78, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1998, 'Empirionism of AA Bogdanov: a forgotten philosophy chapter of philosophy science', *Ends ... From the history of Russian philosophy. XX century. 1920-50-ies*, Moscow, pp. 327-349, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 1999, 'System concept of AA Bogdanov', *Sistemnyye issledovaniya. Metodologicheskiye problemy: Yearbook 1998*, part I, Moscow, pp. 7-31, (in Russian).
- Sadovskiy, VN 2003, 'System thinking and system approach: the origins and background of Social Informatics', *Social informatics: foundation, methods and perspectives*, Moscow, (in Russian).
- Sadovskiy, VN, Blauberg, IV & Yudin, EG 1968, *System approach: background, challenges, difficulties*, Moscow, (in Russian).
- Sadovskiy, VN & Britkova, VB 1997, 'Problems and methods of Social Informatics', *Sistemnyye issledovaniya. Metodologicheskiye problemy: Yearbook 1997*, Moscow, pp. 80-92, (in Russian).
- The role and importance of Corporate Code of Conduct. Standards of conduct foreign corporations [electronic resource] // Lectures on the discipline "Corporate Law". Lecture 4.3* 2016, viewed 27 September 2016, <<http://mylect.ru/pravo/grajdan-pravo/196--1.html?start=21>>, (in Russian).
- Yudin, EG 1978, *The systems approach and the principle of Activity: Methodological problems of modern science*, Moscow, 391 p., (in Russian).
- Yudin, EG 1997, *The methodology of science. Consistency. Activities*, Moscow, (in Russian).