

*Н.В. Терещенко,
канд. соціол. наук*

*Natalia V. Tereschenko,
Ph.D. in Sociology*

КОРПОРАТИЗМ – ПЕРЕДУМОВА ДЕМОКРАТИЧНОЇ КОНСОЛІДАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ РОЗВИТКУ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Abstract. The article reveals the main ideas of modern corporatism and their topicality for the Ukrainian society at the stage of its market transformation.

Корпоратизм – система репрезентації інтересів великих сегментів громадянського суспільства; ці макроструктури чітко окреслені, ієрархічно впорядковані, мають функціональну диференціацію та узгоджені між собою; визначаються, ліцензуються та контролюються державою. Корпоратизм – передумова для консолідації в демократичному суспільстві.

На Заході термін “акціонерне товариство” менш популярне, перевага віддається поняттю “корпорація”, під яким розуміють вельми поширену тут форму організації підприємницької діяльності, що передбачає пайову власність, юридичний статус і зосередження функцій управління в руках професійних менеджерів [1]. Терміни “корпорація”, “компанія”, “фірма” використовуються для визначення загалом суб’єкта бізнесу в англосовітських країнах. При цьому під корпорацією розуміють масштабну організацію зі складною структурою, матеріальним стимулюванням учасників та наявністю таких гуманістичних цінностей, як корпоративне право, корпоративне управління [2] та корпоративна культура. Для успішного функціонування корпорацій необхідні: розвиненість економіки, освоєне населенням підприємництво, багатоманітність форм власності, професіонали-управлінці.

Виділимо три рівні ефективного функціонування корпорацій [2]:

- перший рівень: рівень особистості (“Я”), яка усвідомлює сутність нововведень в економіці, роль кожного громадянина в процесах перетворень, займає соціально активну позицію та здійснює практичне підприємництво;
- другий рівень – рівень підприємства конкретної організаційно-правової форми, на якому кожний громадянин, згідно з діючим законодав-

ством, має можливість реалізувати свої інтереси як співвласник, акціонер, інвестор, найманий працівник, менеджер;

- третій рівень – рівень економічного середовища (сукупність соціально-економічних, законодавчих, технологічних, екологічних та моральних норм взаємодії всіх учасників суспільства), а також форми взаємовідносин з іншими державами.

Поряд з перевагами акціонерні товариства мають і зворотний бік. Амброз Бірз у своєму словнику охарактеризував корпорацію як зарозумілий витвір для особистого збагачення без відповідальності за свої дії. І дійсно, перші фінансові піраміди будувалися саме на цій основі. Наприклад, у США в період зародження корпорацій багато з них виявилися в подальшому шахрайськими. Проте цей час минув. Сьогодні великі західні компанії постійно борються за визнання з боку суспільства передусім шляхом забезпечення виробництва продукції високої якості, використання філософії соціально-етичного маркетингу та менеджменту [3].

На початковому етапі розвитку акціонерних товариств (корпорацій) в Україні негативним наслідком слід вважати втрату управління підприємствами, практичне нерозуміння працівниками поведінки керівництва (останні зосереджували свої зусилля передусім на боротьбі за володіння якомога більшим пакетом акцій). В результаті відбувається зміщення акцентів, підміна змісту у важливих складових функціонування підприємства: “володіти” та “управляти”. Володіти прагнули всі, а управляти були неспроможні. Очевидно, що управління корпораціями потребує висококваліфікованих менеджерів, котрі володіють знанням корпоративного права, корпоративного управління та корпоративної культури.

Функціонування корпоративних утворень значною мірою залежить від специфічних рис особистостей, котрі їх створюють. Розвиток корпоративних структур, розширення сфери їх інтересів та впливу визначаються не тільки “зовнішніми” чинниками об’єктивної реальності, а й зумовлені зусиллями індивідів. Саме завдяки їхнім зусиллям і досягненням корпоративні утворення набувають нових рис, від яких залежить їх подальший розвиток.

Серед соціальних наслідків корпоратизму виділимо: скорочення кількості відкритих конфліктів у сфері економіки (страйки, голодування, блокування транспортних мереж тощо), зменшення безробіття, підвищення керованості суспільними процесами, зміцнення політичної стабільності. Відчуття корпоративності, членство в громадських інституціях набувають безперечної цінності. Проте у корпоративізованому суспільстві провідну роль відіграє колектив, організація та певною мірою обмежуються можливості для особистісного розвитку, самореалізації творчого потенціалу особистості (працівника, управлінця). Невелика кількість привілейованих структур отримує пільговий доступ до ресурсів, що сприяє монополізму. Разом з тим корпоративний устрій надає великі переваги для реалізації демократичних ідеалів, оскільки створює умови для участі працівників в управлінні виробництвом та допомагає збалансувати конкуруючі інтереси.

У пострадянських країнах тіньові структури всіляко прагнуть забезпечувати собі безпосередній доступ до управління, до вирішення державних питань на власну користь. Тому важливо і необхідно налагодити корпоративне управління, де будуть відстоюватися інтереси широких верств населення. Оскільки од-

ним з принципів демократії є забезпечення участі кожної окремої особистості в процесі прийняття рішень, то владі необхідно узгоджувати власні дії з інтересами народу. Актуальною є підзвітність владних структур. З цієї точки зору в Україні необхідно застосувати підхід корпоратизму, тобто демократичного представництва інтересів різних суспільних прошарків.

Ідеї корпоратизму в Україні перебувають на стадії освоєння. Набирає обертів процес проникнення іноземного капіталу (а з ним – іноземного стилю, способу виробництва), що призводить до диференціації трудящих, видозміні їх потреб, розуміння того, що добробут і характер праці залежать від продуктивності, якості та кінцевих результатів праці, тоді як стереотипом радянського, а значною мірою і пострадянського мислення є “видимість праці за видимість оплати”.

Впровадження корпоративних принципів в Україні сприятиме підвищенню рівня політичної культури, освіти, загального добробуту, відносно рівномірному розподілу матеріальних ресурсів, економічному процвітанню, формуванню середнього класу, утвердженню толерантності в суспільстві. Процес демократизації здатен спричинити докорінні зміни на всіх рівнях суспільства, тому Україні необхідно розширювати сферу виробничих відносин на базі корпоративних утворень, основою яких має стати САМООРГАНІЗАЦІЯ та САМОУПРАВЛІННЯ як головний чинник мотивації трудової діяльності людей. Даний погляд, можливо, комусь здасться дискусивним. Однак “право на самоуправління” (за Р. Далем) відноситься до основних загальнолюдських цінностей. Право на самоуправління – це для особистості як стрижень, каркас для набору базових політичних прав. Порушення цього права призводить до порушення інших прав. З цієї позиції американський вчений відкидає принцип необмеженості економічної свободи, який в розвинених країнах веде до накопичення економічних ресурсів приватними особами в розмірі, що перевищує розумні межі. Реалізація демократичних принципів потребує економічної незалежності особистості. Вільна людина, маючи власність (приватну чи колективну), не буде (не може) безглуздо управляти [4].

Рівномірний розподіл економічних ресурсів між членами об’єднання, організації – частка кожного індивіда рівноцінна іншій, тобто кожний має право на рівну частку або рівні шанси – це принцип елементарної справедливості. Сутність положення полягає в наділенні реальною власністю за розмаїттям її конкретних форм, найбільшої кількості людей, котрі працюють за наймом. Потрібно враховувати, що закони діють за умови їх прийняття всіма учасниками співтовариства.

Зауважимо, що сучасна дилема для Америки полягає в тому, що рівність політичного представництва неадекватно реалізується в умовах соціально-економічного порядку, який постійно надає інтересам бізнесу привілеї; політичній рівності загрожує свобода певного вибору, а саме: свобода накопичувати без обмежень та організовувати господарську діяльність у формі ієрархічно керованих структур [4]. Свобода проблемна навіть у країнах з давніми традиціями демократії.

В умовах становлення та розвитку ринкової економіки провідною формою господарювання стає підприємство, що характеризується повною свободою вибору та інноваційним характером діяльності, значною мірою економічного ризику та чіткою орієнтацією на досягнення певного комерційного успіху. Процес

управління має відповідати демократичним критеріям, оскільки громадяни повинні мати право на самоуправління завдяки демократизації суспільства. Економічна свобода включає в себе особистісне, невід'ємне право власності. Стосовно господарської діяльності підприємства право володіння призведе до права управління ним в межах, установлених законодавством. Система підприємств, що функціонують на засадах самоуправління та самоорганізації могла б стати однією з опор системи рівності та свобод загалом у суспільстві, де право на самоуправління – основне серед усіх фундаментальних прав людини.

Якщо демократія виправдана в державному управлінні, то вона також до речна й реальна в управлінні підприємствами. Більше того, якщо демократія не виправдана в управлінні підприємствами, то втрачається сенс її застосування і при управлінні державним механізмом.

Під підприємствами, діяльність яких базується на засадах самоорганізації та самоуправління, розуміємо такі, де опрацювання рішень господарськими суб'єктами здійснюється таким чином, щоб у найбільшому обсязі задовольнити критерії демократичного процесу, забезпечити соціально-політичну рівність та захист основних прав працівників всередині організації. Кожний працівник тут має тільки один голос при голосуванні. На практиці такого роду системи (їх іменують, зазвичай, виробничими кооперативами, які діють на засадах особистої трудової участі своїх членів) вважають зразком самоуправління, промисловою демократією чи самоврядними підприємствами. Таку систему самоуправління підприємств не слід плутати з іншими, псевдодемократичними формами організації управління виробництвом: консультації управлінців з працівниками; обмежена участь найманого персоналу в прийнятті управлінських рішень тощо.

Головним завданням при створенні самоврядних підприємств має бути забезпечення компетентності, спроможності працюючих у питаннях відбору управлінських кадрів і контролю над ними (у порівнянні, скажімо, з існуючими американськими корпораціями, котрі керуються управліннями, рішення яких далеко не завжди можна взяти під сумнів чи змінити, хіба що, і то не завжди – у випадку масштабних страйків).

Створення системи самоврядних підприємств в Україні реально, коли структура буде кооперацією в кооперації. Це означає високий рівень відповідальності за прийняті рішення та досягнення поставлених цілей, керуючись принципом права, свободи та рівності всередині організації.

Можна погоджуватись або аргументовано доводити хибність, неможливість забезпечення на практиці самоуправління та свободи. Викладений погляд потребує подальшого осмислення, напрацювання теоретико-методологічної бази, активізації досліджень з питань: забезпечення рівноваги політичної та економічної свободи; становлення та розвиток позаекономічної мотивації трудової діяльності; розвиток творчості суб'єктів виробничого процесу, які налагоджують діяльність на засадах самоорганізації та самоуправління.

Суть економічної системи, яка будується в Україні, полягає у визнанні життєво-важливих фундаментальних цінностей та ідей – необхідність ринку як регулятора економічної взаємодії і приватного підприємництва як головного стимулу розвитку економіки; а також у створенні відповідних умов для їх утверд-

ження, у поширенні та впровадженні адекватних цим цінностям стандартів морової та індивідуальної поведінки [5, 15–16].

Конкретні відносини власності визначають сукупність основних соціально-економічних умов, в яких відбувається формування мотивації трудової діяльності. При цьому рівноправне існування різних відносин власності визначає економічну свободу при виборі особистістю сфери і виду трудової діяльності. Це створює реальні можливості для реалізації здібностей людини в процесі праці.

Для власності характерні саме соціально-економічні аспекти. До найбільш універсальних належать [5]:

- умови досягнення та реалізації влади, панування над людьми, підпорядкування конкретних індивідів, груп;
- спосіб максимального збагачення, отримання перспективного прибутку, а не поточної заробітної платні;
- соціальний престиж, умова входження до класу власників, більш привабливого в порівнянні з класом найманих робітників та службовців;
- фактор свободи та самостійності, реалізації психології власника; особливо сильним є мотив до праці та відповідальності;
- можливість прийняття управлінських рішень;
- механізм захисту в трудових відносинах, гарантії робочого місця, контролю заробітної плати, умов праці та реалізації її продукту.

А. Сміт (1723–1790) був прихильником ринкового господарства з притаманними йому принципами економічної свободи. Він писав, що економіка може досягнути вершини свого розвитку за наявності двох умов: надання повної свободи вираження економічних інтересів виробника та наявності необмеженої свободи ринку. Вченому належить вчення про економічні стимули та поведінку суб'єктів ринку. Він увів термін “економічна особистість” (“*homo economicus*”). Щодо поведінки у ринковому середовищі він підкреслював, що дії “*homo economicus*” знаходяться під впливом багатьох спонукальних мотивів. Головним мотивом господарської діяльності людей англійський економіст вважав особистісний господарський інтерес, під яким розумів прагнення отримати від своєї господарської діяльності найбільш можливий прибуток. Пріоритет особистого інтересу, прагнення одержання максимальної економічної вигоди А. Сміт розглядав як головний стимул, який в умовах вільної ринкової конкуренції забезпечить найкращий економічний порядок як на мікро-, так і на макрорівні, а саме: на конкретному підприємстві та в масштабі господарства країни в цілому. “*Homo economicus*”, дотримуючись своїх конкретних економічних інтересів, прагнув отримати від бізнесу найбільшу користь та протиставляв у цьому бажанні себе іншим, вступав до конкуренції, що сприяє економічному прогресу [6; 7].

Особливістю ж планової економіки було те, що офіційна політекономія заперечувала можливість існування приватної власності на засоби виробництва при соціалізмі. Тож приватної власності в цей період практично не існувало. Держава володіла 92% майна промислового призначення. Через бюджет проходило до 80% національного доходу. Це дозволяло утримувати збиткові та малорентабельні підприємства, питома вага яких в СРСР становила 40% [8, 39–40].

Загальні соціально-економічні умови активно впливають на особливості індивіда як об'єкта соціальних взаємозв'язків і їх діяльного суб'єкта. Серед важливих компонентів загальних умов — економічні відносини. Для сучасної України це — перехід до ринкової економіки, співіснування різних форм власності, зростання конкуренції на ринку праці тощо.

Найбільш важливі компоненти загальних соціальних умов (соціокультурні особливості суспільства, в тому числі політичні та ідеологічні відносини) детермінують специфічні соціальні умови буття людей. Наприклад: соціальне становище індивідів (належність до конкретної соціальної групи та місце в системі соціальних позицій, у тому числі наявність власності на засоби виробництва, становище у сфері професійного розподілу праці, сімейний стан тощо) безпосередньо пов'язане з матеріально-економічним статусом, характером і змістом трудової діяльності, умовами життя. Соціальне становище через умови праці та побуту включає також найближче соціальне оточення — соціальні зв'язки, завдяки яким людина “навчається” рольовій поведінці [9].

При осмисленні особистості як об'єкта соціальних взаємозв'язків і відносин виділимо ті властивості, які роблять індивідів схожими в їх соціальних якостях, враховуючи спільність умов соціалізації, тобто освоєння заданих суспільством та особливими спільнотами соціальних функцій, моральних норм, культурних стереотипів. Одночасно дані соціальні умови створюють відповідні можливості для самореалізації особистості [9]. Відсутність стійких етико-моральних і культурних цінностей спричинює низький рівень ділової культури, яка має формуватися як система відносин, виражена в нормах моралі, суспільних цінностях.

Традиції бізнесу в Україні склалися під впливом історико-політичних і соціально-економічних факторів. Культурні традиції обумовлювали розмаїття типів ділових людей. На початку ХХ століття ділова культура в Україні формувалася під впливом російської та являла собою складне поєднання нових зразків ділової поведінки із застарілими прийомами ведення справ на підприємствах. Потреба підприємців у самоорганізації реалізувалася завдяки створенню нових союзів, асоціацій, клубів ділових людей та намаганні формальної регламентації ділових стосунків. Так, у 1912 р. був прийнятий “Кодекс ділової культури”, який проголошував сім принципів ведення господарських справ (бізнесу): поважай владу; будь чесним і правдивим; поважай право приватної власності; поважай людину; будь вірним своєму слову; живи за свої кошти; будь цілеспрямованим [10, 19].

Перелічені принципи ведення справ суттєво вплинули на формування ділової культури підприємців (мали культурологічну значущість, були стилем життя купців і підприємців). Проте Перша світова війна, революція та громадянська війна на початку ХХ століття призвели до безладдя в суспільно-політичному та економічному житті на теренах колишньої Російської імперії. Експропріація власності, винищення класу підприємців, установа командно-бюрократичної системи господарювання призвели до деформації моральних цінностей, масового беззаконня по відношенню до людей, інтереси яких повністю підпорядковувалися інтересам держави, влади. Саме в цей період було змістовно викривлено поняття “корпоративність” та замінено на “клановість” (передусім, номенклатурну). Номенклатура радянського періоду мала свої, найчастіше неписані правила, норми та привілеї, а для всіх інших громадян — доволі жорсткі,

репресивні закони та демагогічно-декларативний моральний кодекс будівника комунізму [10, 19–20]. Подвійна мораль завдала багато шкоди етичним і культурологічним устоям суспільства. І сьогодні багато труднощів та проблем у державі спричинено саме недотриманням етико-моральних і культурних настанов, традицій. Тоже актуальним є відновлення їх дієвості.

Життя індивіда підпорядковується безпосередній участі в прогресивному існуванні всесвіту; достойність цього життя потребує, щоб ця безпосередня участь кожного була вільною, свідомою, тобто особистісною, – щоб кожен розумів і виконував суспільну роботу як свою власну. Очевидно, що тільки таким чином можливо максимально реалізувати себе в обраній справі та розкрити свої здібності, принести користь суспільству. Довершеність кожної людини, її моральність невід’ємні від суспільства, оскільки в особистісно-суспільній діяльності поступово реалізуються ті безмежні можливості, котрі закладені в людській природі – в кожному і в усіх разом [11].

В умовах культурної мотиваційної кризи необхідно запроваджувати нові підходи та стилі управління. Впровадження основ сучасного менеджменту допоможе спонукати працівників до високих результатів праці, створити дієвий мотиваційний механізм.

Зарубіжними вченими введено в науковий обіг термін корпоративної культури, який визначають як сукупність неформальних процедур, що існують і набувають сенсу в організації, або ж як переважну філософію відносно того, як найкращим чином досягнути організаційних цілей [12].

Культура формується на основі домінуючих постулатів віри та етичних стандартів.

Важливе значення при аналізі корпоративної культури мають відповіді на такі запитання:

1. Чи існує поділ цінностей та яке їх змістове навантаження? Чи існують відмінності між реальними цінностями та цінностями, декларованими керівництвом?
2. Які норми поведінки співробітників? Які етичні стандарти розмежовують “дозволене” та “недозволене”?
3. Який стиль управління домінує на фірмі?
4. Які процедури вирішення конфліктів?

Виділяють дві ключові характеристики корпоративної культури. Перша – **ІНТЕНСИВНІСТЬ** – ступінь узгодженості співробітників усередині підрозділів фірми стосовно норм, цінностей, етичних стандартів. Як правило, нові фірми або фірми, що знаходяться в процесі трансформації, мають менш інтенсивну культуру. Друга характеристика – **ІНТЕГРОВАНІСТЬ** – визначає ступінь відповідності норм, цінностей та етичних стандартів різних підрозділів фірми. Доволі часто компанії демонструють поєднання високої інтенсивності культури окремих підрозділів з відносно низьким рівнем інтегрованості загальної корпоративної культури [12].

Проблема організацій із сильною корпоративною культурою полягає в тому, що зміни у місії, цілях і стратегії навряд чи будуть успішними, якщо вони супе-

речать культурі, що існує. Корпоративна культура має чітко виражену тенденцію протистояти змінам, оскільки причина самого факту її наявності базується на підтримці стабільних взаємовідносин і норм поведінки [13].

Дослідження свідчать, що не існує ідеального типу корпоративної культури. **Оптимальна культура** — це та, яка найкраще підтримує місію, цілі та стратегії фірми. Таким чином, корпоративна культура повинна йти за стратегією. У випадку виходу за межі відповідності з культурою серйозні зміни в стратегії призведуть до модифікації корпоративної культури. Як свідчить практика, корпоративна культура може бути змінена, проте в багатьох випадках це потребує значних зусиль і тривалого часу [13]. Тому важливими завданнями менеджменту є: визначення того, що будуть означати дані конкретні зміни в стратегії для корпоративної культури; визначення змін, які потребуються; рішення відносно того, чи виправдовують себе результати змін культури, що очікуються.

Для реалізації нової стратегії рекомендується відповісти на такі запитання [13]:

1. Чи сумісна запланована стратегія з існуючою корпоративною культурою? Якщо так, то необхідно переходити до її реалізації.

2. Якщо стратегія несумісна з існуючою культурою, то чи може культура бути легко модифікована для забезпечення більшої відповідності з новою стратегією? Якщо так, то можна обережно реалізувати стратегію, здійснюючи при цьому невеликі структурні модифікації, впроваджуючи програми навчання та розвитку співробітників і/або призначити нових менеджерів, особистісні та професійні характеристики яких більше відповідають вимогам нової стратегії.

3. Якщо культура не може бути легко змінена для забезпечення відповідності з новою стратегією, чи вправі менеджмент здійснити значні організаційні зміни та можливу затримку в строках реалізації стратегії, а також збільшення витрат? Якщо так, то слід організувати новий структурний підрозділ для реалізації даної стратегії.

Якщо менеджмент не бажає йти на суттєві організаційні зміни, то чи орієнтований він на реалізацію даної стратегії? Якщо так, слід знайти партнера для організації спільного підприємства або запросити іншу компанію для реалізації стратегії на контрактній основі. Якщо ні, необхідно формувати іншу стратегію [14].

Перетворення можливі лише за умови, що всі видозміни (політичні, економічні, соціальні та духовні), які відбуваються в українському суспільстві, будуть повернені до ЛЮДИНИ з її потребами, турботами та можливостями їх задоволення. Одним з актуальних завдань для українських менеджерів є аналіз вітчизняних прорахунків в управлінні та поглиблене вивчення накопиченого зарубіжного досвіду корпоративних відносин. Саме в умовах ринку мають з'явитися корпорації, діяльність яких спрямована на задоволення потреб людини [15]. Стадії становлення вони безперечно будуть проходити через освоєння традицій бізнесу. Тому, плануючи зміни в управлінні, потрібно враховувати, що правовий нігілізм і правова безграмотність значної частини учасників економічних перетворень істотно ускладнюють процес оновлення.

Виділимо першочергові завдання підприємства в дотриманні норм корпоративного права: 1) осмислення суті та можливостей державного корпоративного права як керівниками, так і акціонерами; 2) прийняття повного пакета нор-

мативних актів, що регламентують внутрішню управлінську діяльність; 3) максимальне залучення до свідомої участі в управлінні дрібних акціонерів через довірених осіб; 4) організація постійного моніторингу поточного українського законодавства в інтересах корпорації; 5) максимальна відкритість і прозорість діяльності компанії для акціонерів та інвесторів.

Історичний досвід формування корпоративних відносин в період становлення незалежності нашої держави незначний, отже загальний обсяг робіт в напрямі формування корпоративного управління має взяти на себе сама організація. При цьому слідувати потрібно імперативним канонам корпоративного права, творчо застосовувати норми диспозитивного права, захищаючи інтереси підприємства та трудових колективів. Невисокий рівень правової культури багатьох корпорацій не дозволяє використовувати в повному обсязі навіть закладений у чинних законодавчих актах про акціонерні товариства та ринок цінних паперів коридор для управлінських рішень, що забезпечують досягнення стратегічних цілей організації.

1. Большой энциклопедический словарь / Под. ред. А.Н. Азрилияна. – 6-е изд., доп. – М., 2004. – С. 436.
2. Львов А.Ю., Русинев В.М., Саулин А.Д., Страхова О.А. Управление акционерным обществом в России. – М.: Новости, 2000. – 256 с.
3. Шейн В.И., Жулев А.В., Володин А.А. Корпоративный менеджмент: опыт России и США. – М.: Новости, 2000. – 280 с.
4. Даль Р. Введение в экономическую демократию / Пер. с англ. – М.: Наука, 1991. – 125 с.
5. Дорин А.В. Экономическая социология : Учебн. пособ. – Мн.: Экоперспектива, 1997. – 254 с.
6. Кучерів І., Бекешикіна І., Головаха Є., Макеев С. Економічна свідомість населення України і економічна просвіта. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 1996. – 64 с.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 683 с.
8. Ермошенко Н.Н., Кришук Т.А., Скворцов Н.Н. Модели перехода к рыночному хозяйству. – К.: УкрНИИНТИ, 1991. – 80 с.
9. Ядов В.Я. Социологическое исследование: методология, программа, методы. – Самара: Самар. ун-т, 1995. – 330 с.
10. Шейн В.И., Жулев А.В., Володин А.А. Корпоративный менеджмент: опыт России и США. – М.: Новости, 2000. – 280 с.
11. Соловьев В.С. Оправдание добра: Нравственная философия. – М.: Республика, 1996. – 479 с.
12. Забелин П.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. – М.: Маркетинг, 1998. – 195 с.
13. Белошапка В.А., Загорий Г.В. Стратегическое управление: принципы и международная практика : Учеб. / Под ред. Белошапки В.А. – К.: Абсолют-В, 1998. – 352 с.
14. Абчук В.А. Менеджмент : Учеб. – СПб.: Союз, 2002. – 463 с.
15. Азоев Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. – М.: Новости, 2000. – 256 с.