

Колективізм і індивідуалізм як фактори формування корпоративних структур

У статті розглядається вплив колективізму та індивідуалізму на формування корпоративних структур в світі та особливості цього процесу в Україні.

колективізм, індивідуалізм, корпоративне управління, корпоративна культура, глобалізація

Глобалізація економіки на сучасний момент стає невідворотнім процесом у розвитку ринкових відносин у всьому світі. Цей процес набув високих темпів в розвинутих країнах як Заходу, так і Сходу.

На формування корпоративних структур впливають багато факторів: стан економіки, законодавча база, податкова політика та інші. Останнім часом фахівці та науковці почали акцентувати вплив соціально-психологічних факторів, виділяючи серед них такі принципи суспільного життя, як колективізм та індивідуалізм. Ці два

© В.М. Журавльов, 2011

фактори необхідно враховувати під час формування корпоративного управління, а саме корпоративної культури.

Питання формування корпоративних структур та становлення корпоративного управління розглядаються в наукових працях [1,2,6,8,9,10].

Автори цих праць М. Аокі, М. Афанасьєв, В. Цуглевич, М. Ескіндаров, Д.Черваньов внесли важливий вклад в розуміння питань і становлення корпоративного управління, але вплив принципів колективізму і індивідуалізму досліджено недостатньо, а необхідність цього стає все більш актуальною.

Метою даної статті є: дослідження впливу колективізму та індивідуалізму на формування корпоративних структур.

Особливого значення корпоративна культура набуває при створенні гармонійної суб'єктної моделі взаємодії учасників виробничо-господарської діяльності. Врахування їх індивідуально-психологічних особливостей оптимізує можливості й інтереси індивідуума та колективу і стає важливим атрибутом їх корпоративної культури необхідним для створення ефективної системи виробничо-господарської праці. Формування та розвиток корпоративної культури в процесі виробничо-господарської діяльності дозволяє щонайповніше використовувати її в якості інструмента ефективного управління різними контурами діяльності підприємств, установ та організацій, оптимізації соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищення результативності управління. Корпоративна культура дозволяє значною мірою узгоджувати проблему відповідності індивідуальної мети із загальною метою організації для створення гармонійного культурного простору, який містить у собі цінності, норми та поведінкові моделі, що поділяються усіма працівниками організації.

Накопичення та перерозподіл вітчизняного акціонерного капіталу виявили низку типових негативних моментів у стосунках між учасниками корпоративного управління. Світовий досвід господарювання свідчить, що велике значення має створення атмосфери, правил поведінки, норм, які дозволили б звести до мінімуму проблеми

корпоративного управління акціонерними товариствами, які викликані перш за все специфікою побудови індивідуальними інвесторами колективної форми власності.

Яким же чином спрямувати в одному напрямку інтереси кожного індивідуума і інтереси колективу? Насамперед необхідно внести певну ясність в такі поняття як колективізм та індивідуалізм.

Колективізм – принцип суспільного життя і діяльності людей, протилежний індивідуалізму. Колективізм має ряд історичних форм. У первісному суспільстві він втілювався у сумісній боротьбі за існування. Його основою була общинна власність. В рабовласницькому та феодальному суспільствах колективізм відходить на другий план з причини панування приватної власності на засоби виробництва і зберігається лише у вигляді остаточних форм (наприклад, общинне користування землею). Під час капіталізму повністю домінує буржуазний індивідуалізм. В той же час народжується нова форма колективізму, носієм якої стає пролетаріат. Суспільний характер виробництва, праця на підприємствах великими групами обумовлюють утворення пролетарських колективів та формування у пролетарів колективістських переконань. Колективізм передбачає такі відношення між суспільством і особистістю, при яких розвиток суспільства в цілому утворює сприятливі умови для розвитку особистості, а розвиток особистості є умова прогресу суспільства. Головні вимоги, які виходять з принципу колективізму у відношеннях між людьми: товариська взаємодопомога, свідомість і виконання обов'язків перед суспільством, свідоме поєднання особистих інтересів з громадськими, рівність у колективі, повага до колективу та його рішень, почуття відповідальності перед колективом за свої вчинки та поведінку товаришів. Колектив турбується за людину, за задоволення його потреб, за повний розвиток сил та здібностей особистості. Принцип колективізму не стверджує ліквідацію індивідуальних відмінностей між людьми. Навпаки, тільки в колективі людина може повністю розкрити свої здібності та дарування [7].

Наведене відоме марксистське твердження є однобоким поняттям колективізму. У літературних джерелах останніх років часто підтримується і продовжує розвиватися точка зору більшості західних соціологів про те, що у колективі майже цілком зникають окремі особистості. Колективи у цьому ракурсі існують з моменту виникнення авторитарних держав. Ці держави використовують колективи, щоб, не підкоряючи індивідів волі державного керівництва безпосередньо, досягти точного виконання ними всіх його розпоряджень. Виникнення колективів, як у демократіях, так і в монархіях, відповідає схильності широких мас до безвідповідальності. Результатом вступу до колективу є витиснення із свідомості думки про цінність особистості думкою про значимість колективу, зневажання логічної сторони мислення на користь емоційної, падіння довіри до самого себе і т.і. [8].

Насправді поєднання людей у деяку спільноту неминуче, воно має і переваги, і недоліки. У зв'язку із тенденцією переходу від індустріального суспільства до постіндустріального, і особливо до інформаційного, роль особистості буде зростати, а роль колективу зменшуватися.

Індивідуалізм – особлива форма світогляду, яка базується на пріоритеті особистих цілей та інтересів, свободі індивіда від суспільства.

Базовими ознаками індивідуалізму називають два наступних:

- верховенство особистих цілей. У індивідуалістів часто спостерігається невідповідність особистих і групових цілей, при цьому на перше місце у них виходять особисті цілі, а групові залишаються на задньому плані;

- самостійність дій особистості. Хоча індивід завжди є членом різноманітних соціальних груп і організацій, людина з індивідуалістичною психологією в великій мірі автономна від них і здатна успішно діяти, не звертаючись до них за допомогою.

В докапіталістичних суспільствах, як правило, панував світогляд колективізму. Право на самостійність та демонстративне нехтування загальноприйнятими нормами визнавалося тільки за видатними особистостями і, ні в якому разі, за звичайними людьми. Широке поширення індивідуалістичних цінностей розпочалося лише в Західній Європі пізнього середньовіччя, в епоху Відродження.

Поняття «індивідуалізм» сформувалося серед англійських політичних філософів нового часу (Джон Локк, Девід Юм). При цьому мова йшла не стільки про відособлення людини від суспільства, скільки про необхідність обмежити тиск на окрему людину з боку інших людей. Саме принцип методологічного індивідуалізму став основою класичної політекономії: Адам Сміт в Багатстві народів (1776) чітко сформулював принцип, що коли індивід турбується про особисту вигоду, то одночасно, незалежно від свого бажання, він приносить користь суспільству, при чому краще, якщо б він свідомо прагнув до загального блага.

Антитеза «індивідуалізм – колективізм» стало закріпилася у 19 ст. в працях соціологів та спеціалістів з соціальної психології.

Традиція пов'язувати розвиток індивідуалізму з прогресивним розвитком суспільства збереглася і в 20 ст. Можна назвати, наприклад, концепцію американського психолога Джерома С.Брунера, який у другій половині 20 ст. продовжував підкреслювати протилежність індивідуалістичної орієнтації, яка є характерною для сучасних культур, та колективістських цінностей, які притаманні традиційним культурам. Згідно його думки, вихідним моментом цього протиставлення є влада людей над оточуючою їх природою. Не маючи можливості змінити середовище проживання і повністю залежачи від нього, люди традиційних культур були схильні до єдності як з фізичним світом, так і з світом собі подібних. Отримуючи можливість впливати на оточуючий світ, люди все більше звертають увагу на успішність своїх особистих дій безвідносно до інших людей. Чим більше люди стають господарями своєї долі, тим більше відбувається поширення індивідуалістичної орієнтації.

Мислителі 20 ст., які прогнозують розвиток людського суспільства, роблять дуже різні прогнози щодо індивідуалізації його членів. Одні вважають, що майбутнє належить духу індивідуалізму (Ф. фон Хайек, К.Поппер), інші ж, навпаки, пов'язують зростаючий індивідуалізм з деградацією людства (В.І.Вернадський, П. Тейяр де Шарден).

Незважаючи на тривалу пропаганду індивідуалістичного способу життя, його поширення в сучасному світі не можна назвати домінуючим. Цінності індивідуалізму як і раніше панують в розвинутих країнах «золотого мільярду», але значно слабше виражені в інших країнах світу, де живе більшість сучасного людства.

Культивування індивідуалістичних цінностей відбувається в країнах заходу за допомогою основних інститутів соціалізації – сім'ї та освіти. Основи індивідуалізму закладаються у свідомість людини західної культури, починаючи з самого дитинства. Саме його оточення – нечисленна сім'я, яка складається з батьків та дітей, - не сприяє розвитку «ми»-мислення. Основна мета виховання та первинної соціалізації в такій сім'ї пов'язана насамперед з тим, щоб «поставити дитину на ноги», навчити його жити самостійно. Як тільки ця мета досягнута, очікується, що дитина залишить сім'ю і почне жити сама по собі, маючи своє окреме господарство. При цьому контакти з батьками і близькими родичами можуть бути зведені до мінімуму або взагалі розірватися.

Виховуючи в дітях самостійність, батьки країн Заходу заохочують, щоб їх діти вчилися самі заробляти на свої потреби, починаючи з самого раннього віку. Кишенькові гроші розглядаються як повна власність дитини, якою вона може розпоряджатися згідно своїх планів. В подальшому ця практика «дитячого заробітку» допомагає підліткам самостійно сплачувати своє навчання в університетах і практично

бути повністю незалежними від фінансових можливостей батьків. У деяких країнах розвитку самостійності сприяють і заходи уряду. Наприклад, в Голландії уряд виділяє грошову допомогу на кожного студента. Раніше ця допомога видавалась батькам, зараз же вона сплачується самим студентам, утворюючи з них незалежних економічних суб'єктів.

На розвиток самостійності на Заході зорієнтовані не тільки відношення в сім'ї, але й уся система освіти в суспільстві. Підростаюче покоління вчать самостійно, без сторонньої допомоги знаходити рішення, що пов'язані з невизначеними, непередбачуваними ситуаціями. Таким чином суспільство не бере на себе турботу про майбутнє підростаючого покоління, а саме головне, що воно йому може дати для виживання, - це вміння пристосовуватися, здатність виборювати своє місце під сонцем. Для цього молоді прищеплюють навички самостійного навчання. Підлітку зовсім не обов'язково досконально знати, що і як треба робити в тій чи іншій ситуації, але він повинен мати чітку уяву щодо способів та методів самостійного оволодіння новими для нього напрямками діяльності.

Незалежності і самостійності сприяє і система освіти, яка застосовується в розвинутих країнах Заходу. Тут не має скільки-небудь суттєвої ролі соціальне походження та соціальне оточення учня. Для усіх передбачені рівні права і обов'язки. Орієнтація на досягнення конкретних цілей, а не на підтримку тривалих відносин, веде до швидкого формування і розпаду груп, в залежності від поставлених задач.

Виховання «я»-мислення приводить до ряду закономірних наслідків. Головний з них – це традиція відкритого висловлювання та захисту своєї думки, якою б неприємною для інших воно б не була. Зіткнення різних думок і відкрита конфронтація розглядаються в країнах Заходу як рушійна сила прогресу. Таким чином, конфлікти в житті суспільства, які породжуються зіткненням індивідуальних амбіцій, розглядаються як цілком природне і неминуче явище.

В зв'язку з тим, що в індивідуалістичному суспільстві кожний його член може дотримуватися своїх власних переконань і мати свою власну точку зору, зрозуміло, що такі культури плюралістичні по визначенню. Це визначає ту свободу преси та слова, яка панує в такого роду культурах.

Чому ж індивідуалістичні цінності, які переважають на Заході, мають лише слабкий розвиток на Сході?

Одна з головних передумов розвитку індивідуалізму – це добробут суспільства. Вчені відмічають пряму залежність між часткою валового національного продукту на душу населення і рівнем прояву індивідуалізму. Пояснюється цей феномен тим, що зростання фінансового благополуччя веде до соціальної і психологічної незалежності індивіда. Саме тому індивідуалізм в країнах багатого Заходу розвинутий сильніше, ніж в країнах бідного Сходу.

Окрім того, зростання рівня індивідуалізму пов'язано з темпом приросту населення. Чим нижче приріст населення, тим частіше виникають мало- чисельні сім'ї, в яких складаються сприятливі умови для орієнтації дитини на самого себе. В цей же час на Сході продовжується демографічний вибух, численність сімей перешкоджає розвитку духу індивідуалізму.

Індивідуалізм прямо пов'язаний з розвитком плюралізму, з можливостями вибору. Чим більш різноманітна нормативна система суспільства, тим більше шансів для розвитку і процвітання індивідуалізму. Така різноманітність норм спостерігається в суспільствах, де співіснують багато культур. Здійснюючи вибір, у відповідності до якої системи норм діяти, людина робить перший крок до автономії та незалежності. Крім того, вона повинна проявляти терпіння до тих, хто узгоджує свої дії з якоюсь іншою системою, визнаючи таким чином право на індивідуальний вибір для іншої

особистості. Тому демократичні традиції Заходу значно краще стимулюють розвиток індивідуалізму, ніж авторитарні культури Сходу.

В середині будь-якого суспільства до індивідуалізму проявляють більшу схильність представники вищих прошарків суспільства, а також висококваліфіковані професіонали.

Безперечно, індивідуалізм виглядає більш привабливо з точки зору розвитку унікальних характеристик кожної особистості. Крім того індивідуалізм сприяє розвитку відповідальності і самостійності. Але це зовсім не говорить про те, що розвиток індивідуалізму не має ніяких негативних наслідків. Ніким і нічим не обмежена егоїстична свобода вибору веде до таких форм поведінки, які є не просто відхиленням від норм, а загрозою благополуччю інших людей (алкоголізм, наркоманія, злочинність). Отримуючи незалежність, людина ризикує залишитися один на один з виникаючими проблемами.

Сучасні вчені виходять з єдності індивідуалізму та колективізму на рівні не тільки індивідуальної, але і колективної свідомості. В кожній культурі існують як риси одного, так і властивості іншого. Інша справа, що їх співвідношення суттєво різне для різних країн. Зрозуміло, що нас в першу чергу цікавить ситуація в Україні.

На всіх етапах історичного розвитку України суттєвий вплив на її економічне середовище та економічну культуру мали ті чи інші особливості національного буття, національного характеру, суспільної свідомості та психології українства. Особливо важливе значення в зазначеному контексті має національний характер. Національний характер є важливою складовою будь-якої національної культури, у тому числі й корпоративної. Національний характер являє собою не стільки сукупність психологічних явищ, скільки буття, форми самоусвідомлення народу. З одного боку, розвиток національного характеру залежить від стану розвитку суспільства, держави, права, економічної культури, від можливості людини реалізовувати свої права і свободи. З другого боку, національний характер здійснює суттєвий вплив на соціально-економічний розвиток суспільства, у тому числі корпоративності, корпоративної культури, корпоративної свідомості. Досліджуючи вплив національного характеру українців на формування корпоративної культури, слід враховувати ту обставину, що для української культури є характерним надання пріоритету не формальному розуму, а нормам морального життя суспільства. Ці норми базуються на принципах індивідуальності та людяності, гармонії з природою. Формування корпоративної культури передбачає засвоєння людиною як акціонером, як індивідумом, певного мінімуму з системи загальних корпоративних норм та принципів внутрішньої культури (корпоративності) акціонерного товариства. У цьому контексті слід мати на увазі, що, засвоївши свого часу візантійську культуру, Київська Русь, проте, не прийняла основного принципу візантизму – панування загального над індивідуальним. Як слушно зазначає С.Кримський, в українській культурі завжди домінували образи людей вільного ратного духу, «вогненні душі» козаків, степових лицарів, яким було притаманне «буяння вільної індивідуальності, особистісного завоювання світу, що було типовим для менталітету України» [4]. У національному характері українців, їх ментальності існувала (існує і сьогодні) ціла низка рис, які не вписуються в норми корпоративної культури. Витоки невисокого рівня економічної культури, зокрема економічний нігілізм, позапублічність життя багатьох, які і сьогодні є реальністю ментальності значної частини населення, коріняться у глибинах національного характеру, етнічній психології нашого народу, які формувались упродовж багатьох століть. Негативно впливають на формування корпоративної культури такі риси характеру українців, як комплекс «меншовартості», сконцентрованість на внутрішніх переживаннях, «відступи у себе», поєднані із замкненістю та недовірою, настороженим

ставленням людини до оточення, стиль притаєного існування з життєвою філософією «моя хата з краю, нічого не знаю», «тихіше води, нижче трави». Негативно впливає на розвиток корпоративної культури – безпосередньо чи опосередковано – також інертність, не активність у громадських справах, суміш індивідуалізму та егоїзму, надто приземлений прагматизм. До цього слід додати надмірну довірливість, піддатливість зовнішнім впливам, пристосуванство. Однією з особливостей національного характеру українців, яка суттєвим чином впливає на формування корпоративної культури, є індивідуалізм, який зумовлений специфікою суспільного життя. У результаті в українському національному етносі індивідуальний чинник взяв гору над колективним. Із часом сформувався український індивідуалізм, пріоритет індивідуального над загальним, колективним як вияв свободолюбства особистості. Враховуючи ту обставину, що утворення акціонерного капіталу здійснюється за принципом «через індивідуальне до колективного», з опосередкованим володінням власністю в ньому, то зазначена риса національного характеру українців об'єктивно сприяє формуванню корпоративної культури, норм корпоративної філософії. З іншого боку, індивідуалізм, прагнення до свободи, яке мало прогресивний історичний сенс, призвело у свій час до самоізоляції, руйнування організаційних форм упорядкування суспільного, до невміння створювати і втримувати владу, що на сьогодні є гальмівним чинником процесу формування корпоративної культури.

Індивідуалізм став причиною безсилля українського народу радикально вирішувати проблему свого сталого, стабільного існування, створити соціонормативні, правові форми суспільної діяльності [5]. Як підтвердження цього висновку мав місце довготривалий процес політичної кон'юнктури навколо нарешті прийнятого Закону України «Про акціонерні товариства», який дозволить створити абсолютно нові організаційні та структурні засади перерозподілу акціонерного капіталу в Україні, управління ним, контролю за діями управлінського персоналу товариств, а, головне, прискорення впровадження норм корпоративної культури.

Суттєвий вплив мають особливості соціального розвитку, зокрема, соціальної структури українського суспільства. Специфічна соціальна структура українського суспільства впродовж тривалого часу характеризується недостатньою соціальною диференціацією, переважанням в ній селянства. Це наклало на психіку українського населення відбиток «селянськості», що, на нашу думку, не є позитивним у соціальному портреті сучасного українського акціонера у більшості акціонерних товариств, які розташовані в містах. Негативно впливає на формування корпоративної культури належність більшої частини акціонерів до соціальних груп з наявністю селянської психіки, яка не виробляє здатність оволодівати та повноцінно сприймати знання, науку як систему абстрактних понять, у тому числі категорії корпоративного управління. Українському народу більше притаманне заглиблення у внутрішній світ особистого переживання, аніж у світ соціальних організацій, до яких слід віднести акціонерні товариства. На формування корпоративної культури впливають також певні негативні риси ментальності національної еліти, зокрема інтелігенції. Протягом тривалого періоду часу характерним був поширений перехід значної частини української національної еліти, яка якраз і повинна брати активну участь у впровадженні культури відносин у сфері економіки, зокрема корпоративних, у польську, російську адміністративну і культурну сфери, потім у радянську.

Тепер слід проаналізувати таке соціальне явище як козацька свобода і його вплив на корпоративну культуру. Вона не була внормованою, структурованою та юридично забезпеченою свободою, а була втіленням спонтанності, нерегламентованого волевияву в стихійному демократизмі відносин козацької громади, що не могло сприяти формуванню правових засад життєдіяльності козаків, яких М. Грушевський

назвав «степовими авантюристами» [3]. Негативно впливають на формування корпоративної культури психологічні чинники, які пов'язані з недавнім тоталітарним, радянським минулим, зокрема, безініціативність, безпорадність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави і водночас не довіряти їй (порушувати закони). Не сприяє формуванню корпоративної культури втрата почуття відповідальності, ірраціональна віра у всесилля «вождів», очікування на прихід «месії», який вирішить усі проблеми. Разом із тим слід зазначити, що початок корпоративної культури можна прослідкувати, звернувшись до колишнього СРСР. Так, прикладом перших ознак корпоративної культури радянських часів, на нашу думку, була діяльність підприємств оборонно-промислового комплексу колишнього СРСР. Хоча переважна більшість українських підприємств цієї галузі не пройшла акціонування, проте саме на цих підприємствах, завдяки їх специфіці (режимність) були започатковані риси корпоративності, дисциплінованості, структурної ієрархії, внутрішньої публічності, а також деякого демократизму у діяльності адміністрації підприємства (обговорення питань на закритих зборах активу, що в чомусь нагадувало сучасні загальні збори акціонерів). Негативним у розвитку цих перших паростків корпоративної культури були наявність повного бюджетного забезпечення, безконтрольне отримання коштів із державного бюджету, жорстка плановість і т.і.

Підсумовуючи, слід зазначити, що особливості національної культури українців, незважаючи на деякі негативні риси, які обумовлені історичним розвитком суспільства, характеризуються цілою низкою конструктивних рис української вдачі, які можуть сприяти засвоєнню нормативних цінностей корпоративної культури. Йдеться про високий рівень розвиненості волелюбства, природного демократизму, що можуть бути закріплені не тільки в політичній, а і в корпоративній культурі. Демократичні цінності українського суспільства, що впродовж кількох століть поступово слабшали, «вимивалися», та пов'язані з цим риси національного характеру в умовах незалежності України можуть бути відтворені. Це дає підстави стверджувати, що більшість конструктивних рис українського національного характеру можуть виступати важливими чинниками у побудові системи управління національним капіталом, його складовою – акціонерного капіталу.

Якісні дослідження чітко показали, що в західному світі, як правило, переважають індивідуалістичні характеристики, а в країнах Сходу – колективістські. Для того, щоб стверджувати цю різницю, стало необхідним кількісне порівняння культур. Ця задача була реалізована в етнометричних дослідженнях, спрямованих на визначення кількісної оцінки основних характеристик ментальності різних націй.

Найбільш великий і широкомасштабний вимір культурологічних індикаторів, в тому числі і індивідуалізму, був проведений нідерландським соціальним психологом Гертом Хофстедом. Перші анкетні опитування Хофстеда відносяться до 1967-1973 років. Пізніше до вимірювання порівняльних культурологічних індикаторів згідно хофстедової методики приєдналися фахівці багатьох країн світу. Результатом колективних наукових розробок стала методика Модуль дослідження цінностей 1994, згідно якої в наші дні і вираховується показник індивідуалізму для людей різних країн сучасного світу.

Індивідуалізм за концепцією Хофстеда визначається як показник того, чи люди в першу чергу турбуються про себе та свої сім'ї, чи мають схильність об'єднуватися в якісь групи, які і несуть відповідальність за людину в обмін за його підкорення груповим цінностям. В результаті анкетування респондентів усі країни, в яких проводили дослідження, отримали оцінки рівня домінування цінностей індивідуалізму, які знаходяться в інтервалі від 0 до 100.

Використання хофстедової методики підтвердило протилежність «індивідуалістичного» Заходу «колективістському» Сходу. Дійсно, індекси індивідуалізму найбільші для країн Західної Європи (65-90) і найменші для країн Азії, Африки та Латинської Америки (15-45). Аналіз отриманих даних говорить про те, що оптимальне співвідношення індивідуалізму і колективізму, яке є характерним для України (60) може стати таким необхідним фактором для формування сучасної корпоративної культури. Це підтверджується думкою фахівців, що ефективна діяльність організації можлива тільки в разі об'єднання зусиль особистостей на шляху досягнення колективної мети, тобто інтегруванням індивідуалізму та колективізму.

Список літератури

1. Аоки М., Ким Х-К. Корпоративное управление в переходных экономиках. – СПб, Лениздат, 1997.– 555с.
2. Афанасьев М. П. Корпоративное управление на российских предприятиях. – М.: АО «Интерэксперт», 2000. – 448с.
3. Грушевский М. Очерк истории украинского народа. –К., 1991.
4. Кримський С. Національні архетипи // Мала енциклопедія етнодержавознавства. – К., 1996.
5. Скуратівський А. Правова культура в контексті особливостей розвитку буття українського суспільства та національного характеру українців // Вісник УАДУ при Президентіві України. – 2002. - №1.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. – 352с.: ил. – (Серия «Ключевые вопросы»).
7. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 576с.
8. Флейшман Б.С. Основы системологии. – Сов. Радио, 1980, - 469с.
9. Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка (Под общ. ред. Н.П. Тихомирова – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 320с.
10. Черваньов Д.М., Рейкова Л.І. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 514с.
11. Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999. – 368с.

В. Журавлев

Коллективизм и индивидуализм как факторы формирования корпоративных структур

В статье рассматривается влияние коллективизма и индивидуализма на формирование корпоративных структур в мире и особенности этого процесса в Украине.

V. Zhuravlyov

Collectivism and individualism as factors of formation of corporate structures

In article influence of a collectivism and individualism on formation of corporate structures in the world and feature of this process in Ukraine is considered.

Одержано 04.10.11