

Маргарита Сергеевна КОРНИЙЧУК – кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Института социально-гуманитарного образования Московского педагогического государственного университета  
Россия, г. Москва, e-mail: ms.kornijchuk@mpgu.su

УДК 316.723

Для цитирования: М.С. Корнийчук. Роль и значение корпоративной культуры в постиндустриальных организациях // Журнал «Общество и государство». 2023. № 3 (43). С. 24-29. DOI: 10.24412/2224-9125-2023-3-24-29

## РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

### АННОТАЦИЯ

*В статье отмечается, что социокультурной средой возникновения, развития и функционирования корпоративной культуры выступает постиндустриальное общество, в рамках которого знания, информация и человеческий капитал выступают решающим фактором в эффективной деятельности организаций. Организации и менеджеры регулярно сталкиваются с проблемами, связанными с бизнес-средой, и эти проблемы развиваются и заставляют их регулярно меняться и адаптироваться, и трансформироваться, чтобы соответствовать ожиданиям своих клиентов. Автор констатирует, что организации работают в крайне изменчивой среде, поэтому для них жизненно важно согласовывать и перестраивать свои элементы и структуру, чтобы выжить и конкурировать на современном рынке товаров и услуг.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, тип организации, постиндустриальные организации, управление персоналом, современная теория организаций, социология организаций.

---

Margarita Sergeevna KORNIYCHUK – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor  
Department of State and Municipal Administration, Institute of Social and Humanitarian Education,  
Moscow Pedagogical State University  
Russia, Moscow, e-mail: ms.kornijchuk@mpgu.su

## THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF CORPORATE CULTURE IN POST-INDUSTRIAL ORGANIZATIONS

### ANNOTATION

*The article notes that the socio-cultural environment for the emergence, development and functioning of corporate culture is a post-industrial society, in which knowledge, information and human capital are a decisive factor in the effective operation of organizations. Organizations and managers regularly face challenges related to the business environment and these challenges evolve and force them to regularly change and adapt and transform to meet the expectations of their customers. The author states that organizations operate in an extremely volatile environment, so it is vital for them to coordinate and rebuild their elements and structure in order to survive and compete in the modern market for goods and services.*

**Keywords:** corporate culture, type of organization, post-industrial organizations, personnel management, modern theory of organizations, sociology of organizations.

В широком смысле слова «корпоративная культура» — это совокупность специфических ценностей, отношений, поведенческих норм для данной организации [9, с. 62]. Как справедливо отмечают представители экспертного сообщества, корпоративизм (corporatio — «объединение», «сообщество», «союз») является одним из способов объединяющего взаимодействия организованных групп интересов в системе социальных отношений и управления [5, с. 55]. При этом, основная функция корпоративной

культуры — интеграция членов организации вокруг единой цели на основе инновационного мотивационного механизма, в котором центральное место занимает самореализация и раскрытие творческого потенциала сотрудника [4, с. 263]. Высокий уровень корпоративной культуры позволяет организации достичь необходимых высот в экономической и социальной эффективности.

Ключевой вопрос, на который необходимо ответить, звучит так: почему мы выделяем в отдельный

пункт именно постиндустриальные организации, разве они отличаются от организаций, функционирующих в период индустриального общества?

Для начала мы рассмотрим Таблицу 1, в которой собраны различия, выделенные учеными между традиционными и постиндустриальными организациями.

Из данной таблицы можно сделать вывод о том, что действительно целесообразно выделять постиндустриальные организации, так как они по всем пунктам отличаются от традиционных. Теперь мы перейдем к более детальному рассмотрению постиндустриальных организаций.

Российский социолог А.И. Пригожин выделяет следующие особенности современной организации. В основе её деятельности – общая цель, на которую ориентируется каждый участник организации, также для таких компаний характерна строгая иерархическая структура, однако в фокусе находится удовлетворение интересов и развитие личности. В связи с тем, что организации формируются на основе разделения труда и чёткого разграничения обязанностей, они состоят как из горизонтальных, так и вертикальных структур. Вертикальными структурами называют те, которые находятся на разном уровне, то есть одна структура подчиняется другой. Горизонтальными называют подразделения, находящиеся на одном уровне, которые не подчиняются друг другу, а являются независимыми командами или подразделениями. В организациях чётко обозначены управляющая и контролируемая подсистемы. Подсистема управления создает свои специфические механизмы для регулирования и контроля. Этими инструментами являются институциональные нормы – взаимосвязанная система обычаев и нравственных норм

**Таблица 1.**  
**Типы организаций**

Критерий	Тип организации	
	Традиционные организации	Постиндустриальные организации
Категория структуры управления	Многоуровневая структура управления	Малоуровневая структура управления
Подход к проектированию организации	Механистический подход	Органический подход
Доминирующий тип связей в организации	Рост вертикальных связей за счет многоуровневой структуры управления	Рост горизонтальных связей

**Продолжение Таблицы 1.**  
**Типы организаций**

Структуры управления	Рост гигантских корпораций	Уход от крупных корпораций, возникновение большого количества холмообразных структур – самоуправляемых коллективов
Процесс управления	Тяжело управляются за счет большого количества уровней и дистанции между руководством и рядовыми сотрудниками	Упрощение систем управления
Доминирующий тип взаимоотношений в организации	Отсутствие неформальных отношений внутри организации	Неформальные отношения внутри компании
Реакция на изменения	Медленная реакция на изменения, происходящие в обществе	Быстрая реакция на изменения, происходящие в обществе

служащих для регулирования процессов удовлетворения потребностей, а также позитивные и негативные санкции [7].

Немаловажным является наличие в организации так называемого кооперативного, или, синергетического, эффекта, появляющегося в результате трёх условий. Первое – одновременная работа множества сотрудников для достижения единой цели. Второе – специализации каждого отдела на своей задаче. Третье – синхронизированная работа во времени и общем пространстве.

С.А. Барков и В.И. Зубков пишут о том, что для постиндустриальных организаций характерно уменьшение численности персонала, чаще это называют «оптимизация численности персонала» [1]. Помимо того, что это значительно сокращает издержки компании, малые и средние компании являются более эффективной формой организации, так как процессы управления упрощаются, уменьшается дистанция между представителями менеджмента организации и подчиненными.

Во-первых, для достижения наилучших результатов в работе организации нет необходимости концентрировать большое количество рабочей силы в одном месте. В больших корпорациях начинается изменение структуры, благодаря чему увеличивается малый бизнес. Фирмы ставят ограничение на численность персонала. Происходит возвращение к общинной форме организации, господствующей в доиндустриальную эпоху. Так называемая новая «община», сходная с той, что была на доиндустриальном этапе общественного развития.

Во-вторых, участие персонала в прибыли организации, необходимое для правильного функционирования организации. В индустриальном обществе в прибылях организации участвовали

только высшие управленцы, в настоящее же время, каждый сотрудник организации может принять участие в прибылях.

Существует несколько форм участия:

- система бонусов, которая реализуется в крупных премиях от прибыли всей компании;
- фондовые опционы, дающие возможность на приобретение акции со скидкой на собственные средства, данная система способствует тому, работоспособность сотрудников повышается, так как они стремятся увеличить стоимость акций и получить часть прибыли;
- приобретение акций компании.

Для более глубокого понимания данной тенденции рассмотрим кейс Starbucks. Starbucks Corporation — это американская сеть кофеен и компания по продаже кофе, основанная в Сиэтле в 1971 г. На конец 2020 г. сеть Starbucks объединяла свыше 32 тыс. торговых точек по всему миру, выручка компании по итогам 1 квартала 2021 г. составила 7 млрд. долларов. При этом в компании хорошая заработная плата, именно Старбакс стал первой компанией, которая дала возможность сотрудникам, работающим неполный день страховку. В целом сотрудники лояльно относятся к компании, текучка кадров минимальная. В чем же секрет, как руководство смогло этого достичь? Говард Шульц — бывший председатель совета Starbucks и главный исполнительный директор раздал фондовые опционы более 700 сотрудникам в 1991 г., один такой опцион составлял 12% от годовой зарплаты. Эти сотрудники позже смогли продать их и позволить себе купить машины и даже дома.

В-третьих, демократизация управления, неотрывно связанная с участием сотрудников в прибылях организации. Руководители сталкиваются с разнообразными проблемами, и им при решении сложных технических и экономических вопросов приходится учитывать также политические, культурные и социальные аспекты. В то же время обратная связь с нижними уровнями становится все более неадекватной. Основная проблема современной компании заключается в совершенно неудовлетворительной обратной связи. Движение соответствующей информации вверх по иерархической лестнице происходит достаточно медленно, руководители различных уровней, вплоть до высшего руководства, не в состоянии быстро принять эффективное решение.

Как следствие, эффективные решения должны сегодня приниматься на всё более и более низких уровнях организации. Требования участия в управлении продиктованы тем, что система в ее нынешнем структурном виде не в состоянии эффективно реагировать на быстро изменяющуюся среду. Возникает потребность в людях, способных к быстрому обучению и принятию собственных решений. Участие работников в принятии решений, их более активная роль в управленческих процессах, их полная информированность позитивно влияет на психологические установки и отношения между руководителями и подчинёнными, а также внутри

коллектива. Сотрудники должны чувствовать возможность повлиять на решения в компании, тогда их деятельность станет более продуктивной.

Модели демократического управления можно свести к двум основным: система коллегиальных решений и система автономизации.

Коллегиальные решения принимаются на основе обсуждения различных вариантов либо путём голосования, либо путём нахождения консенсуса. Такие решения имеют некоторые преимущества.

Во-первых, в сравнении с индивидуальными решениями они обладают большим потенциалом, так как имеет место синергетический эффект — совокупность знаний и умений большого числа людей даёт большую эффективность, чем решения одного человека. Так как есть возможность рассмотреть проблемы и их решения с разных точек зрения.

Во-вторых, в коллегиальных решениях имеет место групповая мотивация. В ходе групповой дискуссии появляются дополнительные стимулы к активности, творческой деятельности и напряжённой работе. В большинстве своём человек воспринимает свой рабочий коллектив как интруппу, т.е. принимает её ценности, установки, а, следовательно, стремится получить одобрение от её участников и достигнуть общегрупповых целей.

В-третьих, отсутствие отторжения принятого решения. Принимая коллегиальное решение, человек чувствует, что оно исходит лично от него, без навязывания сверху, а также чувствует свою ответственность за него.

Но существуют и ряд недостатков, о которых необходимо упомянуть.

Во-первых, на коллегиальные решения уходит больше времени, чем на индивидуальные решения, часто группа людей не в состоянии прийти к консенсусу.

Во-вторых, как следствие из первого минуса они могут приводить к столкновению мнений и конфликтов, в таком случае говорить об их эффективности не приходится.

В-третьих, на снижение качества коллегиальных решений может повлиять фактор group think — «группомыслия», при котором люди, полностью включенные в единую группу, стремятся в большей степени к единомыслию, а не к реалистичной оценке возможных вариантов принятия правильного решения.

Автономизация — делегирование полномочий. Решение проблемы доверяется отдельному человеку или же группе лиц, которые ощущают себя в демократической организационной среде, принимают свои собственные решения, отвечают за их реализацию. Руководитель контролирует лишь конечный результат их деятельности, выражаемый в экономических показателях их деятельности. Их преимущество состоит в том, что они гораздо дешевле в реализации и быстрее, чем коллегиальные решения. Главной проблемой является выявление квалификации работников и тот перечень полномочий, который можно им делегировать.

Выбор формы зависит от специфики отрасли,

в которой работает организация. Демократизация управления создаёт особый климат в организациях, устанавливает специфические формы взаимодействия между начальником и подчиненным.

В-четвёртых, развитие малоуровневых структур управления и организационных систем. Переход к постиндустриальной эпохе потребовал от компаний сокращения уровней в организационных структурах. Единая пирамида распалась на совокупность небольших подразделений, часто имевших внутри себя вполне традиционные структуры управления. Происходит замена традиционных пирамидальных структур холмообразными структурами.

Холмообразная структура управления характеризуется небольшим количеством уровней, которых в идеале должно быть только два, но в зависимости от количества сотрудников в компании данное число может варьироваться. Сокращение количества уровней приводит к сокращению коммуникативных проблем, облегчается обратная связь, исключаются лишние передаточные инстанции. Такая ситуация возникает не автоматически, необходимо изменить стиль руководства, чтобы один человек мог компетентно управлять большим количеством сотрудников. Именно демократизация управления создаёт возможность для образования новых структур, но одновременно она и сама нуждается в них. Холмообразная организационная структура подразумевает наличие в компании небольших самоуправляемых коллективов, которые составляют основание «холма» и определённого количества менеджеров, которые управляют этими коллективами и несут ответственность за их работу. Таким образом, холмообразная структура непосредственно связана с введением «командного» стиля управления. Команды способны брать на себя дополнительную ответственность. Данные команды могут носить самый разнообразный характер, и создаваться по различным признакам. Ориентация на конечный результат способствует осознанию цели отдельным сотрудником. С другой стороны, ориентация на конечный результат приводит к тому, что в большинстве случаев команда начинает ориентироваться на определённый круг решаемых вопросов. Но не стоит забывать о том, что люди должны быть психологически совместимы друг с другом, должны стремиться помочь друг другу в трудных ситуациях, должны быть способны оказать поддержку коллеге в реализации его интересов.

Именно в силу данных обстоятельств, процесс построения команд представляет собой весьма сложную задачу. Он не сводится только к подбору кадров и созданию структуры. Создание групп происходит по трём направлениям:

- экономическое — ориентация на наиболее высокий результат;
- управленческое — объединение людей в зависимости от их профессиональных возможностей;
- психологическое — совместимость работников друг с другом.

В-пятых, возрастание роли телекоммуникационных систем. Развитие телекоммуникаций ведёт

к сокращению практически всех видов транзакционных издержек. Рынок становится дешевле в использовании и доступнее.

Сокращаются физические транзакционные издержки, связанные с перемещениями в пространстве и потерей времени на заключение контрактов по перевозкам. Некоторые закупки вообще можно делать теперь прямо из офиса, моментально связываясь с поставщиками.

Помимо всего прочего, значительно уменьшаются затраты на сбор и анализ информации. Сравнить предложения различных компаний можно очень быстро, предварительный анализ можно вообще поручить компьютеру. Успехи в области телекоммуникаций позволят человеку участвовать в производственных процессах, находясь в местах, удаленных от крупных городов, а, следовательно, необходимость в крупных организационных системах отпадает.

Далее перейдём к точке зрения В.В. Иноземцева. Ученый в своей работе «Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы» очень детально рассматривает теорию постиндустриального, теорию информационного общества, а также концепцию постмодернити [2].

Далее В.В. Иноземцев рассматривает информационную революцию и пишет о том, что она кардинально меняет базис производства. Снижается роль материальных факторов, их вытесняет информация: «Отрасли, производящие знания и относимые к «четвертичному» или «пятеричному» секторам экономики, становятся ныне первичным» [2].

Затем исследователь переходит к рассмотрению становления постиндустриальной корпорации. В первую очередь он выдвигает тезис о том, что происходит модификация корпоративной структуры. Возникает новая социальная реальность, в которой особая роль отведена человеческим отношениям. Помимо стабильной оплаты труда, для сотрудников важно почувствовать свою значимость для организации и построить сильные связи в коллективе. Возникают условия для передачи полномочий на более низкий уровень, Иноземцев связывает это с тем фактом, что большая часть персонала вовлечена в интеллектуальный труд и при принятии сотрудников на работу во внимание берут человеческие и интеллектуальные качества. Преимуществом обладает люди с большим творческим потенциалом и способностью к самоорганизации. В связи с этим главная задача для организации — поддержать баланс между творческой деятельностью сотрудников и сохранением за менеджментом организации возможности принимать стратегически важные для организации решения. Меняется и система мотивации, говоря словами О. Тоффлера, возникает постэкономическая система ценностей, основанная на нематериальной мотивации [9]. Люди воспринимают свою работу как возможность развиваться и получать новую информацию. Также происходит переход от централизованного управления к модульной корпорации. Деятельность организации

на базе «внутренней согласованности ориентиров и устремлений» [2].

В.В. Иноземцев приходит к интересному выводу: «...следует сделать вывод, что как форма организации общественного производства она достигла состояния, которое может рассматриваться в качестве последней ступени, предшествующей переходу к производственным общностям, не являющимся корпорациями в собственном смысле этого слова». В связи с этим он выводит абсолютно новый термин «креативная корпорация». Главной задачей «креативной корпорации» является, по мнению Иноземцева «преодоление внешних черт экономической целесообразности» [2].

В своем развитии такая организация проходит два важных этапа. Первый — реализация создателями себя и компании как абсолютно нового продукта, второй — основатели компании начинают выполнять социальную роль владельцев компании.

При таких условиях творческий потенциал полностью имеет возможность раскрыться, так как креативная корпорация строится вокруг конкретной яркой личности. Последнее, но далеко не по значению — такая компания предлагает принципиально новый продукт или услугу, которые обеспечивают огромный успех.

Помимо точек зрения отечественных исследователей на постиндустриальную организацию мы также рассмотрим взгляды зарубежных ученых.

Дж. Хьюбер в своей статье «Природа и устройство постиндустриальных организаций» [10] выделяет три главных критерия выделения постиндустриальных организаций:

- принятие решений на основе аналитики и данных;
- внедрение инновационных технологий;
- сбор и распространение информации.

Также Хьюбер раскрывает некоторые тенденции в современных компаниях. Одна из них заключается в следующем: несмотря на то, что совокупность требований к постиндустриальным организациям гораздо выше, однако постиндустриальные организации очень быстро реагируют на запросы извне, мало того они целенаправленно проводят мониторинг этих запросов и готовы меняться, ни в коем случае не отставать от трендов. Во-вторых, организации стараются обеспечить эффективность процессов принятия решений, инноваций, сбора и распространения информации путём увеличения уровня формализации [10]. В ряде случаев эта формализация будет иметь своей целью обеспечение существования неформальной деятельности.

Перейдем к теории одного из самых известных современных социологов — М. Кастельса. Создателя теории сетевого общества, автора такого бестселлера как «Информационная эпоха: экономика, общество и культура» [3]. Книга представляет собой всесторонний анализ влияния информационных технологий на общество.

Автор при проведении анализа основывается на данных международной статистики, вторичных данных, а также на собственных исследованиях,

проведенных в США, Японии, Тайване, Южной Корее, Гонконге, Китае, Англии, Франции и России.

Современную экономическую систему М. Кастельс называет информационной и глобальной. В терминах социолога информационной такая система называется в связи с тем, что производительность в такой системе зависит от способности собирать, обрабатывать и использовать информацию. Глобальной ученый называет эту систему в связи с тем, что вся деятельность происходит в глобальных масштабах, появляются транснациональные корпорации, сетевые компании, в целом образуется разветвленная сеть [3].

Автор пишет о том, что «в новых исторических условиях достижение определенного уровня производительности и существование конкуренции возможно лишь внутри глобальной взаимосвязанной сети» [3].

В результате своих изысканий ученый выделяет такой термин как «сетевая организация». Перестройка экономической системы привела к возникновению новых реорганизуемых стратегий в компаниях, а также возникновению новых тенденций:

переход от массового производства к гибкому производству;

кризис крупных корпораций, большую успешность обретают малые и средние компании;

новые методы менеджмента, возникшие в Японии, в первую очередь речь идет о компании Volvo. Их стратегия противостояла фордизму, который до этого являлся господствующими.

Название этой стратегии — канбан, в переводе «точно в срок». Суть стратегии состоит в следующем: тотальный контроль качества продукции на производстве, позволяющий свести возможности производственного брака к минимуму, командная работа, ведущая к заинтересованности сотрудников, большая автономия в принятии решений [3].

Таким образом, можно выделить основные признаки современной организации, выделенные М. Кастельсом [3]:

● Внедрение модели бережливого производства, суть которой состоит в экономичном использовании ресурсов при минимальном количестве затрат;

● Переход от массовой к гибкой производственной системе. Гибкость производственной системы проявляется в двух формах: гибкая специализация и динамическая гибкость;

● Кризис традиционной организационной модели, которая основывалась на вертикальной интеграции, строгой иерархической структуре и четком разделении труда и обязанностей. В связи с чем, можно говорить о кризисе крупных форм организации и переход к среднему и малому бизнесу;

● Развитие новых методов управления. Деятельность для повышения уровня заинтересованности рабочих в производственном процессе путем внедрения командной работы. Демократизация управления, состоящая в передаче части полномочий сотрудникам, развитие системы поощрений, и снижении значения статусно-ролевой системы;

- Организация межфирменной сети;
- Кризис модели вертикальной корпорации и возникновение деловых сетей.

При различных организационных схемах, через разные способы культурного выражения, все они основаны на сетях. Сети есть фундаментальный материал, из которого выстраиваются новые организации. Они опираются на информационную мощь, предоставляемую новой технологической парадигмой.

Таким образом, исходя из всех вышеперечисленных теорий можно сказать, что организации в постиндустриальную эпоху значительно отличаются от доиндустриальных и даже индустриальных компаний, хотя и сохраняются некоторые общие черты, например форма «новой общины», характерная для доиндустриальной эпохи.

Фокус в постиндустриальных компаниях смещен на человека, его творческую и личностную реализацию, которая контролируется благодаря развитым информационным технологиям [6, с. 64]. Также упрощается система управления, в компании появляются достаточно автономные единицы – команды, подразделения, которым по каждому вопросу не нужно согласовывать свои действия с управляющей компанией.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Барков С.А., Зубков В.И. *Социология организаций: учебник для вузов. -2-е изд., перераб. и доп.* – М.: Юрайт, 2021. – 414 с.
2. Иноземцев В.В. *Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: учебное пособие для студентов вузов.* – М.: Логос, 2000. – 304 с.
3. Кастельс М. *Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана.* – М.: ГУВШЭ, 2000. – 606 с.
4. Кащеев А.Е., Попыловская Е.В. *Корпоративная культура как качественная характеристика постиндустриального общества // Вестник ИрГТУ.* 2013. № 7 (78). – С. 263-267.
5. Кузнецова Т.А. *Особенности корпоративной культуры постиндустриального общества // Вестник МГУКИ.* 2010. № 4 (36). – С.54-58.
6. Ореховская Е.В. *Организация как сообщество: перспективы развития в постиндустриализме // Вестник Томского государственного университета.* 2019. № 445. – С. 58–66.

7. Пригожин А.И. *Методы развития организаций.* – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.

8. Севумян Э.Н. *Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура»: социально-философский анализ // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке.* 2017. Т. 6. № 5А. – С. 61-68.

9. Тoffлер О. *Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под редакцией В.Л. Иноземцева.* – М.: Acadimia, 1999. – С. 448– 464.

10. Huber George P. *The Nature and Design of Post – Industrial Organizations // Management Science.* 1984. № 30. – P. 928–951.

#### SPISOK LITERATURY:

1. Barkov S.A., Zubkov V.I. *Sotsiologiya organizatsiy: uchebnyk dlya vuzov. -2-e izd.. pererab. i dop.* – М.: Yurayt. 2021. – 414 s.
2. Inozemtsev V.V. *Sovremennoye postindustrialnoye obshchestvo: priroda. protivorechiya. perspektivy: uchebnoye posobiye dlya studentov vuzov.* – М.: Logos. 2000. – 304 s.
3. Kastels M. *Informatsionnaya epokha: Ekonomika. obshchestvo i kultura / per. s angl. pod nauch. red. O.I. Shkaratana.* – М.: GUVShE. 2000. – 606 s.
4. Kashcheyev A.E., Poplyovskaya E.V. *Korporativnaya kultura kak kachestvennaya kharakteristika postindustrialnogo obshchestva // Vestnik IrGTU.* 2013. № 7 (78). – S. 263–267.
5. Kuznetsova T.A. *Osobennosti korporativnoy kultury postindustrialnogo obshchestva // Vestnik MGUKI.* 2010. № 4 (36). – S.54–58.
6. Orekhovskaya E.V. *Organizatsiya kak soobshchestvo: perspektivy razvitiya v postindustrializme // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta.* 2019. № 445. – S. 58–66.
7. Prigozhin A.I. *Metody razvitiya organizatsiy.* – М.: MTsFER. 2003. – 863 s.
8. Sevumyan E.N. *Ponyatiya «korporativnaya kultura» i «organizatsionnaya kultura»: sotsialno-filosofskiy analiz // Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke.* 2017. Т. 6. № 5А. – S. 61-68.
9. Toffler O. *Adaptivnaya korporatsiya // Novaya postindustrialnaya volna na Zapade. Antologiya / pod redaktsiyey V.L. Inozemtseva.* – М.: Acadimia. 1999. – S. 448– 464.
10. Huber George P. *The Nature and Design of Post – Industrial Organizations // Management Science.* 1984. № 30. – P. 928–951.

