

УДК: 334.78

Н.В. Васюткіна

КОРПОРАЦІЯ ЯК СИСТЕМА З ВІДКРИТИМИ ЗВ'ЯЗКАМИ

Стаття присвячена розкриттю сутнісних характеристик відкритої системи, з'ясуванню процесу інтеграційних функцій корпорації, концептуальних аспектів внутрішньої будови та розуміння процесу субоптимізації відкритої системи.

The article is devoted to the explanation of open system essential characteristics, finding out the process of corporation integration functions, conceptual aspects of internal structure and understanding of the process of open system sub optimization.

Ключові слова: відкрита система, інтеграційні функції, внутрішня будова, субоптимізація.

Тенденції глобалізації, еволюційного розвитку, трансформації економічних систем, що спричинили зміни форм організації й управління виробництвом, змінюють внутрішньокорпоративні і міжкорпоративні стосунки. Процеси організації (формування, функціонування) та ефективного управління корпораціями є складовими частинами єдиного механізму, викликають постійний інтерес дослідників і практиків менеджменту.

Вивченню функціонування різноманітних систем присвячені праці Садовського В.М. [1], Калюжної Н.Г. [2], Корикова А.М. [3], L. von Bertalanffy [4]. Питаннями організації і управління системами корпоративного управління займалися Акофф Р. [6], Бай С.І. [8], Голикова Ю.А. [5], Коренченко Р.А. [9], Масютін С.А. [7], Пяртніс Ю.Е. [10], Ткаченко І.Н. [11], Тоффлер О. [12], Карлофф Б. [13], Саймон Г.А. [14; 15] та ін. Взагалі, зазначимо, що в науковій літературі, зокрема й у працях наведених авторів, відбувається сьогодні трансформаційний процес щодо вироблення принципово нового бачення до підходів управління корпоративними системами.

Більшість наявних нині концепцій управління розглядає підприємство як відкриту систему. Але поряд із цим існують розбіжності в розумінні функціональної узгодженості різних процесів, складність шляхів оптимальності, які дозволили б вибудовувати відкриті зв'язки системи.

Мета статті полягає у висвітленні сутнісних характеристик відкритої системи, розкритті процесу інтегральних функцій корпорації, концептуальних аспектів внутрішньої будови та розуміння процесу субоптимізації відкритої системи.

Внутрішня структура корпорації та її взаємодія із зовнішнім середовищем має розглядатися з позиції основних положень системного підходу.

Типологічний аналіз різноманіття класичних підходів до визначення поняття «система» дозволяє виокремити три різні групи таких визначень. У першу, на думку В.М. Садовського [1], входять визначення системи як деяких класів математичних моделей. Слід погодитися, що до цієї групи можна включити не лише математичні, але й лінгвістичні, кібернетичні, логічні моделі, якими може задаватися визначення системи [2, с. 84]. Очевидно, що здебільшого подібні визначення не можуть стати підґрунтям формулювання якогось універсального визначення поняття «система»,

оскільки за своєю сутністю визначення цієї групи є обмеженими, застосовними лише у межах певної сфери наукових знань, побудованими з використанням її специфічного описового апарату (модель, комбінація, математична абстракція, впорядкована множина та ін.).

Друга, найбільш значна за обсягом група, містить визначення системи через поняття «елементи», «відносини», «зв'язки», «цілісність» тощо.

У третю групу входять визначення системи за допомогою понять «вхід», «вихід», «зовнішнє середовище», «управління».

Найбільший інтерес у контексті установа сущності системи викликають визначення другої групи, які з погляду підходу до визначення системи є дескриптивними (описовими). Дескриптивне визначення розглядає систему як сукупність об'єктів, властивості якої визначаються відносинами між цими об'єктами [1; 3].

Узагальнюючи різні погляди дослідників, слід визнати неоднорідність опису кожного з компонентів, хоча за своєю сутністю вони є синонімічними і достатньо чітко відображають зміст відповідної ознаки та їх комбінації.

Отже, на дескриптивному рівні система являє собою певний комплекс (множину, сукупність, збір, ансамбль, групу), що складається з певних елементів (частин, фізичних об'єктів, речей, компонентів, функціональних одиниць), які разом утворюють певну єдність (цілісність, ціле, інтегровану сукупність, сутність).

Л. фон Берталанфі [4] ввів у науковий обіг системний підхід як науку про організовану цілісність. Механістичний підхід вже на початок 20-х рр. ХХ ст. більше не міг задовільно описувати функціонування та розвиток організмів. Причина цього крилася в тому, що механіка описує поведінку «речі в собі», тобто замкнених систем, від взаємодії яких із зовнішнім середовищем можна було абстрагуватися без суттєвих втрат для опису поведінки системи. Ключова ж особливість живих організмів полягає в їх активній взаємодії із зовнішнім середовищем.

Л. фон Берталанфі звернув увагу на те, що, згідно з другим законом термодинаміки, в закритих системах відбувається спонтанне наростання ентропії, тобто система без зовнішніх зв'язків завжди рухається від стану порядку до стану неупорядкованості. Біологічні ж системи, як свідчили дослідження, навпаки постійно рухаються в напрямку зростання впорядкованості. Л. фон Берталанфі запропонував вирішити це протиріччя, спираючись власне на терміни згаданого другого закону термодинаміки, і ввів поняття відкритої системи, яка нарощує впорядкованість за рахунок наявності зовнішніх зв'язків із навколишнім середовищем. Також важливою властивістю біологічних систем дослідник визнав їх здатність до самоорганізації та самовпорядкування за рахунок обробки інформації, що надходить ззовні, і перетворення її в керівні імпульси всередині системи. Далі Л. фон Берталанфі прийшов до висновку, що принципи системного підходу, які він відкрив, можна застосовувати у всіх наявних на той момент галузях наукового дослідження. Ідеї вченого швидко знайшли прихильників та стали основою кібернетики, а в подальшому — науки управління [4].

До 60-х рр. ХХ ст. фахівці у сфері управління розглядали корпорацію як деяку замкнуту систему, не надавали великого значення проблемам державного устрою і розвитку економіки, стану суспільства, конкуренції, міри їх впливу на діяльність корпорацій. Розвиток суспільства привів до необхідності формування нових, сучасних моделей організації діяльності корпорацій, що враховують дію різних зовнішніх чин-

ників. Революційне значення мало наукове обґрунтування Р. Скоттом переходу будь-якої організації (у тому числі корпорації) від закритої (замкнутої) системи до відкритої (схильної до впливу зовнішнього середовища).

Схема концептуальних моделей організації корпорацій представлена на рис. 1.

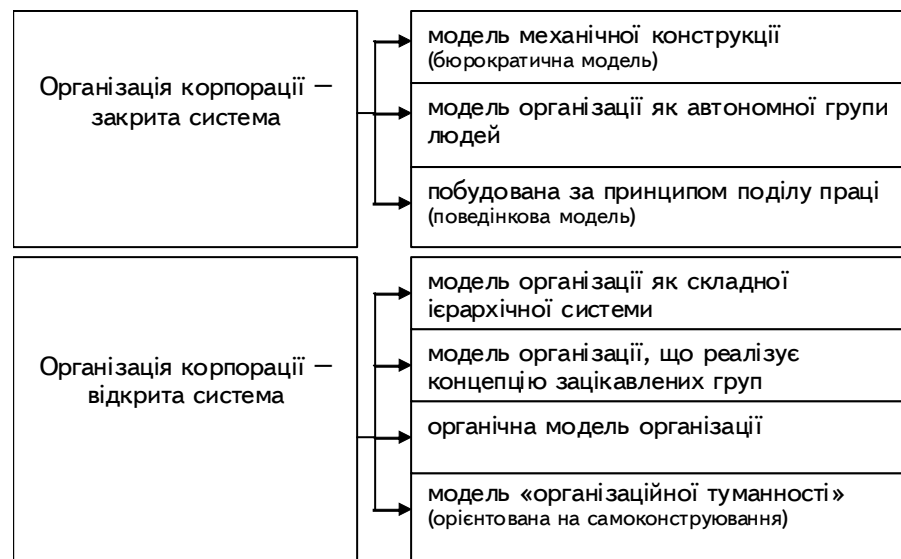


Рис. 1. Концептуальні моделі організації корпорацій [5, с. 33]

Багато дослідників, зокрема Р. Акофф, І. Мілер, І. Афанасьєв та ін. [6] довели, що основна ланка загальноекономічної системи — підприємство — може та має розглядатися як система з відкритими зв'язками, що взаємодіє із зовнішнім середовищем та обмінюється з ним матеріальними та нематеріальними потоками, такими як ресурси, кадри, фінанси, інформація та ін. Також на підприємстві, як у відкритій системі, відбувається обробка отриманої інформації та формування управлінських дій, спрямованих на зниження рівня ентропії.

Необхідно зазначити, що насправді немає корпорацій, діяльність яких повністю відповідає певній моделі. Найчастіше на практиці кожній конкретній організації корпорації характерні лише певні ознаки тієї або іншої моделі. У діяльності багатьох великих сучасних корпорацій можна помітити присутність елементів усіх шести концептуальних моделей організації, а вибір елементів залежить від конкретних ситуацій, що виникають під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників у певний період часу.

Кожна корпорація у процесі свого поступального розвитку тяжіє до певного типу (часто неусвідомлено). Вибір типу організації корпорації майже не залежить від сфери її діяльності, але визначається, з одного боку, законодавчими і нормативними актами, що діють у країні, а з другого — стратегією корпоративного управління, що складається усередині підприємства.

У сучасній економічній науці існує уявлення про три основні типи ідеальної (досконалої) корпорації: мінімалістський, холістський, анімалістський (табл. 1).

Таблиця 1

Типи досконалої корпорації [7, с. 34]

Визначення	Характеристика	
	Система управління	Ефективність організації
Мінімалістський — гнучка, маневрена, вкрай раціональна, максимально спеціалізована організація корпорації	Спрямована на отримання максимального доходу при мінімізації витрат, на тлі мінімізованих соціальних функцій, відрізняється жорстким ставленням до персоналу	Визначається відсутністю «зайвих» елементів
Холістський (англ. whole — цілий, цілісний) — самовідтворюваний комплекс, потенціал якого визначається чіткою взаємодією усіх компонентів	Наявність сполучних ланок, механізмів, забезпечує цілісність підприємства і єдність цільових установок для усіх структурних одиниць і підсистем	Визначається цілісністю корпорації, що обумовлює її фінансово-економічну стійкість, гармонійність розвитку і живучість у кризових ситуаціях
Анімалістський — організація корпорації нагадує живий організм, що має внутрішнє духовне начало, що надає потужний внутрішній імпульс до активного, цілеспрямованого, гармонійного розвитку	Тісно пов'язана з поняттям «корпоративна культура», характеризується використанням ділової етики, виконанням правил і дотриманням законодавства, моральним ставленням	Виходить за рамки внутрішньої ефективності, благотворно впливає на підприємницьку поведінку інших підприємств і організацій, робить стабілізуючий вплив на ринкове середовище, підтримує розвиток позитивних соціально-економічних процесів у галузі, регіоні, країні в цілому

Для того щоб пояснити необхідність та природність формування внутрішньої структури підприємства як системи з відкритими зв'язками, можна зупинитися на положеннях основного закону управління Р. Ешбі, або «закону необхідної різноманітності», відповідно до якого «на кожному організації як відкриту систему внутрішню та зовнішню середовище має різноманітний вплив — такий, що закономірно повторюється, та випадковий. Щоб утримати свою цілісність та здатність до функціонування, організація (система управління організації) повинна реагувати на кожний такий вплив певною протидією і саме у певний час» [8].

Отже, з огляду на необхідну взаємодію із зовнішнім середовищем кожне підприємство як «реальна система» (поняття реальної системи вводиться для розрізнення з використовуваною в окремих випадках науковою абстракцією «закрита система») є відкритою системою.

Для підприємства найважливішими суб'єктами взаємодії є інститути зовнішнього середовища та зовнішнє організаційне середовище, взаємодія з ними визначає внутрішню

будову підприємства у процесі реалізації інтегральних функцій, до яких можна віднести підприємницьку, господарську й трудову.

Вказані функції можна вважати інтеграційними між внутрішньою структурою підприємства та зовнішнім середовищем тому, що у процесі їх реалізації відбувається обмін матеріальними, фінансовими, інформаційними потоками, рух робочої сили, які і обумовлюють існування підприємства як відкритої системи в зовнішньому середовищі.

Інтегральні функції підприємства у процесі їх реалізації при взаємодії із зовнішнім середовищем дозволяють порушити питання про специфіку його цільової функції й внутрішньої будови.

Як цільова функція, якщо додержуватися логіки, повинна виступати функція, що забезпечує єдність виявлених інтегральних функцій корпорації, причому вона не повинна суперечити основній меті створення юридичної особи, на базі якої вона утворена. Дану функцію можна визначити так: підтримка стійкого балансу інтересів основних соціально-економічних груп учасників внутрішньокорпоративних відносин у короткостроковому і середньостроковому періодах з урахуванням обмежень, що накладаються на його діяльність швидкоплинним діловим середовищем. За такого підходу з'являється можливість кількісно виражати не тільки цілі діяльності корпорації на певні періоди часу, але й її кінцеві результати.

У даному контексті певні концептуальні питання виникають із методичним забезпеченням процесу визначення конкретних цілей і оцінки кінцевих результатів діяльності підприємства, однак вони мають цілком прийнятне рішення.

Перший етап — це вибір цільових (результуючих) показників, які описують цільову функцію компанії в короткостроковому і середньостроковому періодах. Її розв'язання можливе, якщо в ролі таких будуть визначені показники, що характеризують, з одного боку, динаміку матеріальної вигоди від співробітництва з підприємством корпоративних інвесторів і найманих робітників і, з другого боку, збалансованість цієї динаміки на взаємоприйнятному для основних груп учасників внутрішньокорпоративних відносин рівні.

Другий етап — це визначення показників, які характеризують обмеження ділового середовища, що накладаються на діяльність компанії. У цьому випадку необхідно врахувати базові інтереси основних груп контрагентів компанії (органів зовнішнього інституційного регулювання, споживачів, постачальників і навіть конкурентів). За такої постановки питання кількісно вимірюваними можуть бути тільки показники нормативності поведження компанії (правомірності й етичності здійснюваних нею дій).

Третій етап — визначення документа (корпоративного акта), що нормативно закріплює той або інший баланс учасників внутрішньокорпоративних інтересів. Очевидно, це може бути тільки певна середньострокова програма корпоративного розвитку компанії.

Якщо є ясність щодо цільової й інших інтегральних функцій корпорації, то можна більш чітко зафіксувати її «внутрішній устрій». Тут зіштовхуємося із двома досить складними методологічними питаннями. Перше питання — це співвідношення понять «морфологія» і «організація» стосовно до компанії, яка розуміється як первинна господарська система.

Дійсно, будь-яка соціальна (у тому числі господарська) система може утворитися й існувати певний тривалий час у зовнішньому середовищі, що змінюється, тільки якщо вона має відповідну форму впорядкованості (організації) своїх елементів і компонентів. При цьому принципово, що первинні елементи, з яких складається система, мають свою специфічну природу утворення, що залишається у точному значенні незмінною при зміні форми організації системи. Р.А. Коренченко зазначає, що якщо виразити даний безперечний факт у термінах сучасної теорії організації, то необхідно розрізняти морфологію й організацію не тільки тієї або іншої соціальної системи, але й будь-якої матеріальної системи [9, с. 25]. Однак проблема полягає в тому, що дане фундаментальне положення теорії організації ще не повною мірою затребуване в економічній теорії взагалі й, насамперед, в управлінських дисциплінах. Більше того, відома проблема багатозначності терміна «організація» ускладнює морфологічний аналіз сучасних економічних систем.

Друге питання — це співвідношення понять «структура» і «будова» («внутрішня будова») системи. Суть даного співвідношення в тому, що здебільшого поняття «структура» трактується як універсальна характеристика, яка відображає сталі в часі функціональні зв'язки (відносини) між елементами й компонентами якої-небудь системи. Більше того, саме збереження структури в часі трактується як неодмінна умова й індикатор існування системи в певному зовнішньому середовищі. Однак поява в науковому арсеналі поняття «будова» ставить під сумнів правомірність такого трактування поняття «структура» принаймні стосовно до первинних господарських систем.

Питання про співвідношення понять «будова» і «структура» щодо соціальних (зокрема, економічних або господарських систем) має певну історію. В управлінській літературі висловлювалася думка, що ці поняття можна розглядати як синоніми [10]. Водночас є автори, які трактують поняття «будова» ширше, ніж поняття «структура». Більше того, стосовно до господарських систем корпоративного типу поняття «будова» (точніше, «корпоративна побудова») зводиться до рангу базової категорії. Це бачимо в такому висловленні представника внутрішньофірмової концепції корпоративного менеджменту І.Н. Ткаченка: «Корпоративні відносини пов'язані з поняттям корпоративної побудови. Остання є ключовим моментом корпоративної конкурентоспроможності й включає в себе систему відносин між учасниками корпоративних структур і механізм їхньої взаємодії. Оптимально, корпоративна будова означає ефективну організацію життєдіяльності корпоративної структури й ефективний механізм управління акціонерною власністю. Стандарти ефективної корпоративної будови базуються на дотриманні норм корпоративного права» [11, с. 45]. Як бачимо, тут поняття «корпоративна будова» не є ситуаційним, а несе принципове значення навантаження. Вважаємо, що таке трактування категорії «будова / структура» підприємства є більш методологічно обґрунтованим й інформативним. Однак є підстави уточнити деякі істотні моменти даної категорії.

По-перше, поняття «будова» є більш загальним, ніж поняття «структура», у тому розумінні, що містить у собі як певну структуру, так і функціональні механізми, що забезпечують її функціонування. По-друге, якщо маємо справу з конкретною компанією, а не з компанією як родовим поняттям, що описує будь-яку первинну господарську систему корпоративного типу, то на фіксований момент часу вона буде характеризу-

ватися як певними базовими структурами, так і відповідними їм функціональними механізмами. Розрізнення структурно-функціональних властивостей, характерних для будь-якої господарської системи, і структурно-функціональних якостей конкретно взятої системи підкреслює наявність певних загальноорганізаційних законів, які проявляються у всіх матеріальних системах. Якщо дані уточнення правильні, то щодо конкретно взятого підприємства його «внутрішня будова» фіксує як дві базові структури (морфологічну й організаційну), так і їхні функціональні механізми. Саме через поняття «функціональний механізм» можна адекватно відобразити зв'язок між поняттями «структура» і «функція» будь-якої соціальної (і, зокрема, господарської) системи. Водночас, трактуючи функціональні механізми системи як її статичні характеристики, не ставимо під сумнів, що процес функціонування системи за всіх умов є динамічною характеристикою.

Внутрішні складові частини будови підприємства інтегрують його із зовнішнім середовищем та є основними чинниками у формуванні структури підприємства. Особливу роль зовнішнє середовище у формуванні внутрішньої будови має в американо-британській системі корпоративного управління, яка з певними особливостями прийнята в Україні і для якої характерна провідна роль фондового ринку за великої кількості акціонерів, що ускладнює концентрацію контролю над корпорацією.

Управлінська складова частина будови взаємодіє із правовою підсистемою інституціонального середовища і, будучи залежною від загальних моделей корпоративного управління, прийнятих у даній країні, формує внутрішню управлінську структуру, яка складається з органів корпоративного управління (зборів акціонерів, ревізійної комісії, правління, спостережної ради), системи менеджменту.

Фінансова складова частина будови взаємодіє з фінансовою підсистемою інституційного середовища та формує внутрішню структуру в аспекті фінансової діяльності, впливаючи на емісійну політику, котирування акцій, дивідендну політику, управління капіталом.

Особлива складність проблеми оптимальності (оптимізації) систем управління корпоративними утвореннями проявляється, зокрема, у двох відношеннях.

По-перше, із загальнонаукової позиції оптимальною визнається тільки така система, що є найкращою зі всієї сукупності можливих за даних умов систем. Однак проблема полягає в тому, що через різноманіття й варіативність цих умов їх важко однозначно зафіксувати. Так само це стосується й такого феномену, як оптимізація, під якою розуміється «знаходження найбільшого або найменшого значення будь-якої функції або вибір найкращого (оптимального) варіанта з безлічі можливих, наприклад «оптимізація процесу управління» [12, с. 357].

По-друге, у сучасному менеджменті вже вказувалося на необхідність розмежування феноменів (а виходить, і понять) «оптимізація» і «субоптимізація». Зокрема, Б. Карлофф зазначає: «Субоптимізація — це пошук (за даних умов) найкращої альтернативи в якій-небудь галузі, яка є частиною цілого. Зазвичай поняття субоптимізації використовується для позначення вибору помилкового шляху й неправильної послідовності дій, що свідчить про нерозуміння ситуації в цілому» [13, с. 109]. За такого підходу стає досить очевидним, що при неадекватному розумінні «ситуації вибору» навіть

кращий із розглянутих варіантів побудови певної системи (або впливів на дану систему) може бути визнаний тільки субоптимальним, а не оптимальним.

На нашу думку, зазначені обставини є основною причиною «відходу» багатьох учених від розв'язання проблеми співвідношень понять «оптимальність» і «оптимізація» систем управління корпоративними утвореннями не тільки в суто математичному, але й у формально-логічному планах. Тим часом практика управління об'єктивно вимагає від науки інструментарію, що дозволяє здійснювати вибір саме найкращих або прогресивних рішень у заданих умовах. Розв'язання цього протиріччя вбачається у використанні корпоративним управлінням двох концепцій сучасної інституціональної економіки — теорії «неповної оптимальності» та «економіки угод».

Теорія неповної оптимальності, доктринальну форму якої розробив Г. Саймон, заміняє принцип оптимізації, що лежить в основі неокласичної моделі раціонального вибору, на принцип задовільності, враховуючи наявність не тільки інформаційних, але й когнітивних обмежень для економічних суб'єктів [14, с. 31–32]. У свою чергу, «економіка угод» як критерій раціональності поведінки економічних суб'єктів визнає, з одного боку, виконання ними екзогенно заданих інституціональних норм. З другого боку, існує безліч форм координації поведінки цих суб'єктів, що вимагають свого узгодження на основі компромісу [14, с. 49–52].

Узагальнивши дані концептуальні позиції стосовно до системи управління корпоративними утвореннями, доходимо висновку, що ступінь оптимальності цієї системи визначається ступенем досягнення компромісу між основними групами учасників корпоративних відносин у межах певного періоду часу.

Однак тут виникає питання, скільки груп (сторін) економічних суб'єктів повинні або можуть прийти до такого компромісу? На це питання ми знаходимо тільки одну неповну відповідь у межах корпоративного менеджменту: «Загальна оптимізація неможлива без компромісу між двома конфліктними сторонами» [13, с. 110].

Отже, це твердження не дає повної відповіді на поставлене запитання. Якщо дві основні підсистеми корпорації розглядати як взаємодіючі та взаємоузгоджуючі, які тільки мають шукати шляхи до компромісу, і не заглиблюватися в їх міжфункціональні складові частини, то в такому випадку ніколи не буде отримано бажаного результату.

На нашу думку, субоптимізацію на рівні корпоративного управління необхідно проводити через знаходження міжфункціональної інтеграції різних підсистем через узгодження інтересів, відносин, ресурсів, площин, потенціалу. Тобто оптимальною може бути визнана така система корпоративного управління конкретним підприємством, що забезпечує субоптимізацію базових інтересів основних соціально-економічних груп та внутрішньокорпоративних відносин шляхом ефективного використання ресурсів, потенціалу та інформаційних площин.

Безумовно, за такого підходу виникає питання про урахування корпоративною організацією інтересів контрагентів, які виступають як сутнісна характеристика її ділового середовища. З огляду на це симптоматичною є теза про взаємозв'язок стійкого розвитку господарських систем на макро- і мікроекономічному рівнях. А саме: «При переході на мікрорівень стійкий розвиток варто розглядати в контексті локальної господарської діяльності, що відбувається в умовах зовнішнього для неї середовища, яке, з одного боку, зацікавлене в цій діяльності, а з другого — накладає на неї цілу низ-

ку обмежень, зокрема критичних» [15, с. 155]. Як бачимо, така постановка питання веде до визнання «конфлікту інтересів» між учасниками внутрішньокорпоративних й зовнішніх корпоративних відносин, який ми пропонуємо вирішувати на основі субоптимізації на рівні інституційного механізму.

Отже, в сьогоденних умовах діяльності корпорації одним із важливих аспектів є підтримка системи корпоративного управління в такому стані, коли вона здатна максимізувати значення ключових показників внутрішньокорпоративного розвитку компанії при заданих критеріях обмеження її актуальної ділової сфери. Інакше кажучи, оптимальність системи корпоративного управління компанії є не статичною, а динамічною характеристикою, що має цілком визначений соціально-економічний зміст. Звідси можна узагальнити, що для підтримки цієї системи в оптимальному стані в середньостроковій перспективі її необхідно періодично (швидше за все, «циклічно») реформувати (оптимізувати). Необхідність реформування й оптимізації, а також визначення їхніх меж й напрямків задаються параметрами зовнішнього середовища корпорації, з якої вона взаємодіє як відкрита система.

1. *Садовский В. Н.* Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ / В.Н. Садовский. — М.: Наука, 1974. — 280 с.;
2. *Калюжна Н.Г.* Морфологічний аналіз дескриптивних визначень поняття «система» як підгрунтя дослідження системи управління підприємством / Н.Г. Калюжна // *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. — 2011. — № 23 (II). — С. 81–89;
3. *Кориков А.М.* Основы системного анализа и теории систем / А.М. Кориков, Е.Н. Сафьянова. — Томск: ТГУ, 2005. — 320 с.;
4. Bertalanffy L. von *General System Theory. Foundations, Development, Applications* / L. von Bertalanffy. — N.Y.: George Braziller, 1968. — 297 p.;
5. *Голикова Ю. А.* Организация и управление корпорациями в мировой экономике: учебное пособие / Ю.А. Голикова. — Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2005. — 96 с.;
6. *Акофф Р.* Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. — М.: Прогресс, 1985. — 327 с.;
7. *Масютин С.А.* Механизмы корпоративного управления: научная монография / С.А. Масютин. — М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002. — 240 с.;
8. *Бай С.І.* Про окремі засади налагодження взаємодії між складовими організаціями / С. Бай // *Вісник КНУТД*. — 2011. — № 2. — С. 22–25;
9. *Коренченко Р.А.* Общая теория организации: учебник для ВУЗов / Р.А. Коренченко. — М.: ЮНИТИ, 2003. — 286 с.;
10. *Пяртнис Ю.Э.* Стратегия и тактика гибкого управления / Ю.Э. Пяртнис, Т.И. Савенкова. — М.: Финансы и статистика, 1991. — 192 с.;
11. *Ткаченко И.Н.* Эволюция внутрифирменных корпоративных отношений / И.Н. Ткаченко. — Екатеринбург: Ин-т Экономики УРО, 2001. — 320 с.;
12. *Тоффлер О.* Адаптивная корпорация / О. Тоффлер // *Новая постиндустриальная волна на Западе*. — М.: Академия, 1999. — 453 с.;
13. *Карлофф Б.* Ділова стратегія / Б. Карлофф; пер. з англ. — К.: Міноріка, 2004. — 239 с.;
14. *Саймон Г.А.* Менеджмент в организациях / Г.А. Саймон, А.М. Емельянов; сокр. пер. с англ. — М.: Экономика, 1955. — 335 с.;
15. *Саймон Г.А.* Рациональность как процесс и как продукт мышления / Г.А. Саймон // *THESIS*. — 1993. — № 3.