

## **РАЗДЕЛ 2. Корпоративное управление и социальная ответственность бизнеса**

**Бородина А.В.**

### **О СПЕЦИФИКЕ ИЗУЧЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ДЕЛОВОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ МОДЕЛЕЙ КРОССКУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

В данной статье рассматриваются проблемы изучения кросскультурного (межкультурного) менеджмента в России. Обсуждается возможность использования моделей Э. Холла, Г. Хофстеде и Ф. Тромпенаарса для анализа особенностей российской управленческой культуры организаций.

*Ключевые слова:* кросскультурный менеджмент, Эдвард Холл, Герт Хофстеде, Фонс Тромпенаарс, российская управленческая культура, модели менеджмента.

**Borodina A.V.**

### **PECULIARITIES OF RESEARCH ON MODERN RUSSIAN BUSINESS AND MANAGEMENT CULTURE IN THE CONTEXT OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT MODELS**

The article highlights challenges of exploring cross-cultural (intercultural) management in Russia. The author attempts to discuss possibilities of using models developed by E. Hall, G. Hofstede and F. Trompenaars to analyze peculiarities of business and management organizational culture in Russia.

*Keywords:* cross-cultural management, Edward Hall, Geert Hofstede, Fons Trompenaars, Russian management culture, management models.

В 2017 году корпус русскоязычной литературы по проблемам современного менеджмента пополнился пятым переизданием книги «Ключевые модели менеджмента» Г. ван ден Берга и П. Питерсма, содержащей краткое описание семидесяти семи управленческих моделей. При выборе этих моделей авторы руководствовались «не столько глубиной их научной или технической проработки, сколько возможностью применения на практике», предварительно проведя экспертный опрос «менеджеров и консультантов из различных сфер деятельности», а также читателей предыдущих изданий данной книги [6, с. 14]. В результате в перечень актуальных моделей управления вошли, наряду с другими, модели кросскультурного (межкультурного) менеджмента, «относящиеся к работе в различных странах и разных культурах» [6, с. 18] (в целях настоящей статьи понятия «кросскультурный» и «межкультурный» менеджмент используются как синонимы). Кросскультурный менеджмент в узком смысле трактуется С.П. Мясоедовым, одним из ключевых российских специалистов по кросскультурному управлению, как менеджмент на стыке (национальных и организационных) культур, включая анализ особен-

ностей национального поведения в различных странах и регионах мира и их сравнение [9, с. 94], а в широком смысле – как «управление на стыке культур вообще» [9, с. 95]. Базовые модели кросскультурного менеджмента включают модели культурных измерений по Г. Хофстеде [6, с. 367–371] и Ф. Тромпенаарсу [6, с. 372–377], в основе которого лежит концепция американского антрополога и исследователя кросскультурной коммуникации Э. Холла о низкоконтекстуальных и высококонтекстуальных культурах [9, с. 148]. Несмотря на то, что разработки Холла предназначались для адаптации (американских) дипломатов и бизнесменов в других странах, в России его идеи изначально были рецептированы в рамках теории межкультурной коммуникации [10, с. 81–87], ориентированной на специальности «Культурология» и «Лингвистика и международная коммуникация», хотя допускалось, что данная проблематика может представлять интерес для специалистов в области международного бизнеса [10, с. 4]. Согласно исследованиям Холла, культуры делятся на высококонтекстуальные (ВК) и низкоконтекстуальные (НК) по их отношению к контексту – «информации, окружающей или сопровождающей то или иное культурное событие» [10, с. 82] – на основании следующих параметров: ответственность (индивидуальная / коллективная), взаимоотношения и взаимодействия (формальные / неформальные информационные сети), пространство / проксемика (4 межсубъектные зоны: интимная, личностная, социальная, общественная), восприятие времени (монохронное / полихронное). Представители ВК передают значительную часть информации посредством контекста – внеязыковых контактов («иерархией, статусом, внешним видом человека, манерами его поведения, условиями проживания и т.п.»), тогда как для НК важны слова – документы, законы, правила и официальные каналы информации. ВК строится на принципах коллективизма, НК – индивидуализма [10, с. 83]. К странам ВК Холл относит Францию, Испанию, Италию, страны Ближнего Востока, Японию и Россию (на тот момент – СССР), тогда как страны НК – это Германия, Швейцария, США, скандинавские страны.

Модель голландского социолога Г. Хофстеде, полученная им в 1960-70-х гг. в результате исследования сотрудников IBM в зарубежных филиалах этой компании, строится на четырех базовых параметрах-индексах: дистанции власти (ДВ), избегании неопределенности (ИН), индивидуализме / коллективизме (И/К) и маскулинности / фемининности (МА/ФМ) [6, с. 367; 7, с. 574–575]. Высокий индекс ДВ предполагает автократический и патерналистский стиль управления, бюрократическую иерархию, низкий – более демократический стиль и поощрение инициативы подчиненных [7, с. 576–577]. ИН характеризует степень

(не) принятия риска и кризисных / неопределенных ситуаций (форс-мажорных обстоятельств): высокий показатель ИН включает разработку правил и норм, управление рисками. Низкий показатель ИН свидетельствует о готовности людей приспособиться к ситуации неопределенности и успешной работе в этих условиях (например, в формате аврала) [7, с. 579–580]. И/К соотносится с низкоконтекстуальными (индивидуализм) и высококонтекстуальными (коллективизм) культурами по модели Э. Холла [7, с. 582–585]. МА подразумевает важность карьерных и материальных ценностей, лидерство, амбициозность, ориентацию на работу, стрессы из-за карьеры, тогда как в основе ФМ – добрые взаимоотношения, сотрудничество, дружелюбие, выстраивание партнерских отношений со всеми заинтересованными сторонами и важность иных, не связанных с работой ценностей (в качестве примера Хофстеде приводит Скандинавские страны с их политикой «государственного феминизма») [7, с. 587]. Модель еще одного голландского исследователя Ф. Тромпенаарса, в целом перекликаясь с идеями Холла и Хофстеде, основывается на системе семи координат, измеряющих степень проявления следующих качеств: универсализм / партикуляризм (правила или отношения), коллективизм / индивидуализм (коллектив или личность), нейтральность / аффективность (степень выражения в деловой культуре чувств и эмоций), диффузность / специфичность (степень личного участия и заинтересованности в решении организационных проблем), личные достижения / происхождение (статус), последовательное / синхронное использование времени (включая управление временем), внутренняя / внешнюю ориентированность – отношение к окружающей среде (механистическое использование природных ресурсов, человек – царь природы или гармония и бережное отношение к окружающей среде, учет внешних факторов) [6, с. 372]. Все три модели разработаны не экономистами, а социологами, психологами и антропологами, поэтому они структурно и содержательно отличаются от традиционных экономических и управленческих моделей, что не мешает управленцам-практикам считать их основополагающими инструментами для изучения кросс-культурного менеджмента.

В России подготовка по кросскультурному (межкультурному) менеджменту для экономистов, предпринимателей и управленцев, в первую очередь, на базе Института бизнеса и делового администрирования и Высшей школы международного бизнеса в рамках Академии народного хозяйства при Правительстве РФ, начинается с 1990-х гг. [9, с. 96], и это не случайно: в указанный период на российском рынке после долгого перерыва вновь возникает и постепенно расширяется присутствие иностранных компаний в той или иной организационно-правовой форме (изучение истории данного вопроса, равно

как и анализ форм межкультурного взаимодействия советских управленцев с коллегами и деловыми партнерами из республик СССР, стран-участниц СЭВ, развивающихся стран, включая Ближний Восток и страны Африки, а также сотрудников торгпредства СССР в странах Запада с их «капиталистическими» деловыми партнерами, не входит в задачи настоящей статьи). Занимаясь хозяйственной деятельностью на территории России – будь то открытие российского филиала иностранного предприятия (Hitachi, Siemens, Ford, Paulig и т.д.), совместное предприятие (RM-Terex) либо долевое участие в холдинге, состоящем из нескольких российских предприятий (например, Базовый элемент, Трансмашхолдинг и др.), – такие компании становятся работодателями для российских граждан. Тем самым, значительный процент россиян – не только в Москве и Петербурге, но и во многих других городах РФ, – начиная со второй половины 1990-х гг., уже столкнулся с проблемой межкультурной коммуникации в деловой сфере, лежащей в основе кросскультурного (межкультурного) менеджмента, не говоря уже о ставших практически повседневной хозяйственной практикой зарубежных поставках оборудования на российские предприятия, для шеф-монтажа которого приглашаются специалисты и консультанты из стран-поставщиков, а также регулярными контактами по телефону и электронным средствам связи с зарубежными партнерами. В 2015 г. Б. Щербаков, возглавляющий российское подразделение компании Dell, в своей книге «Топ-менеджер: как построить карьеру в международной корпорации» фактически подтвердил, что «в России уже давно сформировался целый класс наемных управленцев, менеджеров разного уровня, которые успешно работают в представительствах и филиалах крупных зарубежных фирм» [15, с. 7]. Эти управленцы в своей повседневной деятельности регулярно сталкиваются с проблемами межкультурной деловой коммуникации, стараясь «не раздражаться, а помнить, что люди, принадлежащие к разным культурам, неодинаково реагируют на одни и те же события, приемы, даже шутки» [13, с. 11].

Интересной попыткой изучить и осмыслить специфику российской деловой и управленческой культуры и опыт межкультурного менеджмента с точки зрения управленцев-россиян можно считать бизнес-мемуары – тексты автобиографического характера, написанные отечественными предпринимателями и менеджерами. Эти бизнес-мемуары сами по себе представляют ценный источник информации о специфике ведения бизнеса в России с учетом зарубежного опыта, преломленного в российском контексте с учетом местных особенностей [4, с. 27; 5, с. 12]. Кроме того, авторы российских бизнес-мемуаров склонны сравнивать российскую и «иностранную» деловую

культуру организаций (включая в категорию «иностранная» национальные управленческие особенности самых разных стран) на конкретных примерах. Так, Б. Александров в бизнес-биографии «Сырок. История моей жизни и бизнеса» увязывает практику ведения бизнеса с национальными особенностями: «мы не немцы или голландцы, всю жизнь выпускающие молоко или конфеты одного качества. Мы – русские. Малая ответственность за свое дело у нас в крови, и многие подвержены этому «заболеванию». Приходится, конечно, держать себя в тонусе и каждый день контролировать все» [1, с. 98], ибо «особенность русского бизнеса в том, что время от времени нужно обязательно пинать наших людей. Как только перестаешь следить, все результаты быстро улетучатся» [1, с. 99]. Сопоставление российской и западной деловой культуры фактически легло в основу вышеупомянутой книги Б. Щербакова, задуманной им как свод «четких практических рекомендаций», которые могли бы «восполнить пробел» в практической информации по кросскультурному (межкультурному) менеджменту и помочь «российским специалистам, стремящимся сделать карьеру в престижной западной компании» [13, с. 7]. Оба автора, Щербаков и Александров, указывают на важность объективных, так называемых «внешних факторов» (форс-мажорных обстоятельств) для российской управленческой культуры, что в рамках модели Г. Хофстеде можно охарактеризовать как высокий индекс избегания неопределенности: в частности, Б. Щербаков убежден, что «бизнес в России и странах СНГ заведомо рискованный, поскольку внешние факторы вроде политических обстоятельств или действий правоохранительных органов (на стыке форс-мажора и криминала) играют колоссальную роль в создании атмосферы неопределенности» [13, с. 52]. Б. Александров фактически разделяет это мнение: «я в бизнесе следую пошаговой стратегии и не строю длительных планов. Больше чем на полгода в России планировать невозможно. За эти полгода или доллар подскочит, или законодательство изменится, или еще что-нибудь случится» [1, с. 118].

Сам будучи автором бизнес-мемуаров, Щербаков рассматривает их в качестве дополнительного источникового материала для отечественных предпринимателей и менеджеров наряду с профессиональным бизнес-образованием по данной проблематике: «об этом говорят в бизнес-школах на курсах кросскультурного менеджмента, но почему-то я не встречал пока ни одного западного управленца, который бы это усвоил и не совершал стандартную ошибку «миссионерства» в общении с российскими подчиненными» [13, с. 11], в связи с чем он рекомендует российским управленцам «не экономить время и усилия для того, чтобы объяснить особо непонятливым, почему что-то неприме-

нимо в России, никак не адаптируется к нашей реальности, но делать это без эмоций, используя понятные иностранным коллегам коммуникативные средства» [13, с. 12]. О важности изучения российскими экономистами, управленцами и предпринимателями не только западных, но и восточных / азиатских моделей деловой и организационной культуры и правил взаимодействия с их представителями в историческом контексте пишет российский предприниматель и управленец Р. Алиханов, президент частной международной Инвестиционной компании «АРГО», в своем предисловии-эссе к книге Дж. Стадвелла «Азиатская модель управления: удачи и провалы самого динамичного региона в мире»: «В начале русско-японской войны 1904–1905 гг. российская пресса потешалась над японскими войсками, аргументируя это тем, что «мы [японцев] шапками закидаем». Не закидали, а слово «шапкозакидательство», до того воспринимавшееся совершенно серьезно, стало ироническим определением глупой самонадеянности. В сегодняшней России хотя, наверное, и отсутствует шапкозакидательство по отношению к азиатским экономистам, тем не менее налицо достаточно слабое представление об особенностях их развития», однако, по мнению Алиханова, «фактический опыт соседей может послужить уроком для реформирования российской экономики» [2, с. 7–8]. Подход Алиханова как успешного управленца-практика сопоставим с выводами Д. Мацумото, специалиста в области межкультурной коммуникации, который в своих работах об управленческой культуре организаций подчеркивал специфику «так называемых «пяти драконов» Азии – Японии, Гонконга, Кореи, Тайваня и Китая», что заставило Г. Хофстеде в 1980-х гг. особо обратиться к изучению азиатского региона и позволило выделить еще один параметр наряду с четырьмя предыдущими, а именно – «конфуцианский динамизм» (важность неравенства в статусе, семья как основа общества, трудолюбие и постоянное образование как жизненная добродетель) [7, с. 589].

С начала 2000-х гг. проблемы кросскультурного (межкультурного) менеджмента постепенно начинают привлекать внимание отечественных ученых и специалистов в области экономики и управления, чей исследовательский интерес обусловлен, наряду с другими факторами, накапливающимся эмпирическим материалом, а также практическими задачами развития российской экономики и подготовки эффективных управленческих кадров: по воспоминаниям С.П. Мясоедова, проректора РАНХиГС при Президенте РФ, директора Института бизнеса и делового администрирования (ИБДА) и президента Российской ассоциации бизнес-образования, в 2000 г. «организаторы проекта «Президентская программа переподготовки руководящих кадров для экономики» столкнулись, с одной стороны, с почти полным от-

сутствием учебной литературы по кросскультурному менеджменту на национальном книжном рынке, с другой – со значительным интересом к теме управленцев-практиков» [9, с. 6], что сподвигло его разработать учебные пособия для студентов и слушателей ИБДА Академии народного хозяйства при Правительстве РФ (на данный момент – ИБДА РАНХиГС при Президенте РФ), на основании которых к 2012 г. был подготовлен «учебник-эссе» [9, с. 6–7]. С.П. Мясоедов активно использует в своей исследовательской и образовательной деятельности модели Хофстеде [9, с. 111–144] и Тромпенаарса [9, с. 188–210], причем модель Тромпенаарса он считает «наиболее интересной и релевантной по отношению к нынешним российским проблемам» [9, с. 188]. На основании концепции Тромпенаарса Мясоедов выделяет четыре основные модели управленческой культуры организаций: «Инкубатор» и «Управляемая ракета» (эгалитарная культура, дистанция власти и степень централизации низкие), «Семья» и «Эйфелева башня» (иерархическая культура, ограниченное делегирование власти, высокая степень централизации в управлении). При этом модели «Инкубатор» и «Семья» отличаются низкой, а модели «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня» – высокой степенью формализации [9, с. 189]. Данные модели положены в основу практических занятий для российских управленцев по кросскультурному (межкультурному) менеджменту.

Впоследствии стали появляться статьи других специалистов в области экономики и управления, не применяющих напрямую модели Холла, Хофстеде или Тромпенаарса, но, по сути дела, иллюстрирующих отдельные параметры этих моделей и в целом подчеркивающих важность изучения национальных аспектов деловых и управленческих культур: так, Е.П. Третьякова выделяет «зависимость [управленческих – АБ] технологий от национального и регионального менталитета, качества человеческих ресурсов компании» [12]. Ю.Е. Благов в своих работах о концепции заинтересованных сторон Р.Э. Фримена упоминает о ключевых для данной концепции принципах феминистской этики (высоком индексе фемининности по Хофстеде) [3, с. 112–113]; вопросам применения данной концепции в российском контексте посвящена статья Л.Е. Мошковой и С.А. Силиной [8, с. 29–31]. В учебном пособии по социологии и психологии управления для студентов вузов, изданном в 2016 г., его авторы С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова и С.Н. Епифанцев неоднократно приводят примеры сопоставления российской и зарубежной деловой культуры, как-то: «в промышленности России более половины сотрудников служб управления персоналом занимаются разработкой нормативов и нормированием оплаты труда. В системах управления человеческими ресурсами США больше всего сотрудников занято от-

бором, адаптацией и оценкой персонала» [11, с. 92].

В то же время труды и разработки С.П. Мясоедова по-прежнему остаются ключевыми (учебными) текстами для изучения кросскультурного (межкультурного) менеджмента и особенностей российской деловой и управленческой культуры. Несмотря на то, что Мясоедов не считает свою книгу «Основы кросскультурного менеджмента» научным исследованием, он использует в ней результаты собственного социологического исследования «оценки места (позиционирования) организационной культуры и системы ценностей менеджеров России», проведенного в 1999–2000 гг. на основе модели Ф. Тромпенаарса среди слушателей программ профессиональной переподготовки ИБДА АНХ при Правительстве РФ (выборка составила 600 человек, разброс возраста – от 26 до 53 лет, целевая аудитория – менеджеры среднего и высшего звеньев управления российских и зарубежных компаний) [9, с. 198]. Согласно результатам исследования, ценности российских компаний оказались позиционированы равноудаленно от двух во многом противоположных деловых культур – «Семьи» и «Управляемой ракеты» по Ф. Тромпенаарсу, занимая «золотую середину» [9, с. 199]. Работы Мясоедова по кросскультурному менеджменту также послужили теоретико-методологической основой для первого российского пилотного исследования в свете типологии ВК и НК культур Э. Холла, проведенного в 2016 г. А.А. Южда и О.В. Ковбасюк среди слушателей Европейской бизнес-школы Калининграда; по результатам данного исследования Россия оказалась уже не столько ВК, сколько между ВК и НК культурами (50х50) [14]. Выборка составила примерно 100 человек, однако данное исследование представляет интерес как попытка применить концепцию кросскультурного менеджмента к изучению управленческой культуры организаций.

Таким образом, несмотря на актуальность изучения проблематики кросскультурного (межкультурного) менеджмента в Российской Федерации, модели Холла, Хофстеде и Тромпенаарса еще недостаточно рецептированы и операционализированы российскими исследователями (а оригинальные тексты пока еще не переведены на русский язык). В то же время ведущие отечественные специалисты по кросскультурному менеджменту считают данные модели весьма перспективными для изучения управленческой культуры организаций в России с целью оптимизации межкультурной деловой коммуникации в рамках различных организационно-правовых форм и правовых режимов присутствия иностранных компаний-партнеров и инвесторов на территории Российской Федерации и представительств российских компаний за рубежом.

### *Библиографический список*

1. Александров, Б.Ю. Сырок: история моей жизни и бизнеса / Б.Ю. Александров. – 2-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 288 с.
2. Алиханов, Р. Предисловие к русскому изданию / Р. Алиханов // Стадвелл Д. Азиатская модель управления: удаchi и провалы самого динамичного региона в мире / Д. Стадвелл; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – С.7–15.
3. Благов, Ю.Е. Р. Эдвард Фримен и концепция заинтересованных сторон (предисловие к разделу) / Ю.Е. Благов // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. – Сер. 8. – Менеджмент. – 2012. – № 1. – С.109–116.
4. Бородина, А.В. Бизнес-мемуаристика как методологический ресурс генерации и трансфера инновационного опыта в России [Электронный ресурс] / А.В. Бородина // Электронный научно-практический журнал «ИнноЦентр». – Вып. № 1(14). – Апрель 2017. – С. 20–32. – Режим доступа: [http://innoj.tversu.ru/Vipusk1\(14\)2017/3%20-%20%D0%91%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk1(14)2017/3%20-%20%D0%91%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf)
5. Бородина, А.В. Питер Друкер и российские предприниматели-инноваторы: попытка анализа бизнес-мемуаристики / А.В. Бородина // Факторы развития экономики России: сборник трудов VIII Международной научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – Ч.1. – С. 8–13.
6. Ван ден Берг Г., Питерсма, П. Ключевые модели менеджмента. 77 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Г. ван ден Берг, П. Питерсма; пер. с англ. В.Н. Егорова; агентство «Berenschot». – 5-е изд., доп. – М.: Лаборатория знаний, 2017. – 400 с.
7. Мацумото, Д. Человек, культура, психология. Удивительные загадки, исследования и открытия / Д. Мацумото. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 668 с.
8. Мошкова, Л.Е., Силина, С.А. Совершенствование управления взаимоотношениями с партнерами в современных условиях / Л.Е. Мошкова, С.А. Силина // Вестник Тверского гос. ун-та. – Сер. Экономика и управление. – 2016. – № 4. – С.27–32.
9. Мясоедов, С.П. Основы кросскультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие / С.П. Мясоедов. – 2-е изд. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. – 256с.
10. Садохин, А.П. Межкультурная коммуникация: учебное пособие / А.П. Садохин. – М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2004. – 288 с.
11. Самыгин, С.И., Колесникова, Г.И., Епифанцев, С.Н. Социология и психология управления: учебное пособие / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев. – М.: КНОРУС, 2016. – 254 с.
12. Третьякова, Е.П. Генезис представлений о сущности технологий управления [Электронный ресурс] / Е.П. Третьякова // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – № 4(12). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/genezis-predstavleniy-o-suschnosti-tehnologiy-upravleniya>.
13. Щербаков, Б. Топ-менеджер: как построить карьеру в международной корпорации / Б. Щербаков. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 200 с.
14. Южда, А.А., Ковбасюк, О.В. Место России и Китая в типологии культур Эдварда Холла: эмпирическое исследование [Электронный ресурс] / А.А. Южда, О.В. Ковбасюк // Научный диалог: вопросы гуманитарных исследований (заочная он-лайн-конференция). – 05.05.2016 г. – Режим доступа:

**Данилов С.А.**  
**ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КОРПОРАТИВНЫХ**  
**СТРУКТУР**

В данной статье произведен анализ финансовой устойчивости корпоративных структур. Были рассчитаны различные коэффициенты финансовой устойчивости организации. Произведен расчет интегрального критерия финансовой устойчивости, и сделаны выводы.

*Ключевые слова:* корпорация, финансовая устойчивость, баланс, отчет о финансовых результатах, финансовые коэффициенты

**Danilov S.A.**  
**THE FINANCIAL STABILITY OF CORPORATE STRUCTURES**

The article analyzes the financial stability of corporate structures. The author provides a number of various calculated coefficients of financial stability of organizations including calculation of the integral financial stability criterion, and concludes by discussing the research results.

*Keywords:* corporation, financial stability, balance, income statement, financial ratios.

Понятие «корпорация» можно трактовать как широко распространенная в развитых странах форма организации предпринимательской деятельности, которая предусматривает также долевую собственность, юридический статус, сосредоточение функций управления в руках профессиональных управляющих (менеджеров), которые работают по найму.

В основе построения экономического управления корпорацией лежат два принципа:

- корпоративная структура представляет собой объединение индивидуальных капиталов в единой целостной системе корпоративного капитала. Это позволяет рассматривать экономические решения с точки зрения капитализации корпорации, т.е. оценки капитала с точки зрения будущих доходов и степени устойчивости ее получения;
- корпоративная структура выступает как особая внутренняя организация, развивающаяся по своей логике и своим законам, что определяет специфику экономических отношений участников.

Одним из основных факторов, обеспечивающих стабильность любой организации, является его финансовая устойчивость. Осуществляя финансовую оценку, делаются выводы о кредитоспособности предприятия, о его инвестиционной привлекательности. Финансовая устойчивость организации зависит от результатов ее деятельности, стабильности экономической среды, а также от эффективности реагирования на изменения внешних и внутренних факторов.