

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

ИСТОРИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование направления подготовки: 38.04.02 Менеджмент
Наименование направленности: Корпоративное управление

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная , заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2025

ИСТОРИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Составители:

к.и.н., доц. К.А. Чистякова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры управления
№ 4 от 28.11.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Пояснительная записка	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины	4
1.2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2.	Структура дисциплины	6
3.	Содержание дисциплины	7
4.	Образовательные технологии	8
5.	Оценка планируемых результатов обучения	9
5.1.	Система оценивания	9
5.2.	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	14
6.1.	Список источников и литературы	14
6.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	15
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	15
8.	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	16
9.	Методические материалы	19
9.1.	Планы семинарских / практических / лабораторных занятий.	19
	Приложение 1. Аннотация дисциплины	20

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: получение знаний об истории возникновения и развития корпораций в России и за рубежом.

Задачи курса:

- ознакомить студентов с понятием корпорация;
- рассмотреть содержание этапов становления и развития корпораций.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
Тип задач проф. деятельности:	научно-исследовательский	
ПК-1. Готов осуществлять деятельность по повышению эффективности корпоративного управления в хозяйственном обществе	ПК-1.1. Проводит мониторинг и анализ изменений, вносимых в рекомендации, обобщающие практику корпоративного управления, а также изменений в практике корпоративного управления российских и зарубежных компаний	<i>Должен знать:</i> <ul style="list-style-type: none">– нормативные правовые акты Российской Федерации, регламентирующие работу органов управления хозяйственного общества, права акционеров (участников), порядок реализации корпоративных процедур, раскрытия и предоставления информации;– Устав, внутренние документы организации, регламентирующие работу органов управления хозяйственного общества, права акционеров (участников), порядок реализации корпоративных процедур, раскрытия и предоставления информации;– рекомендации Кодекса корпоративного управления, принципы корпоративного управления, стандарты корпоративного управления зарубежных стран, результаты

		<p>исследований в отношении практик корпоративного управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> – опыт российских и зарубежных организаций по развитию практики корпоративного управления <p><i>Должен уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать изменения в корпоративном законодательстве Российской Федерации, практике корпоративного управления российских и зарубежных хозяйственных обществ на предмет их влияния на хозяйственное общество и его акционеров (участников); – выявлять ожидания акционеров (участников) хозяйственного общества и оценивать соответствие сложившейся в обществе системы корпоративного управления этим ожиданиям; – определять направления дальнейшего совершенствования системы корпоративного управления хозяйственного общества; <p><i>Должен владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – средствами и инструментами мониторинга изменений; – средствами программного обеспечения: текстовыми, графическими, табличными и аналитическими приложениями для подготовки материалов и документов по публичному раскрытию информации; – готовить информационно-аналитические отчеты, заключения, предложения по использованию и внедрению новых требований законодательства Российской Федерации и лучших практик корпоративного управления, проекты устава и внутренних документов организации,
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «История корпоративного управления» является частью, формируемой участниками образовательных отношений дисциплин учебного плана основной программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент», профиль (направленность) «Корпоративное управление».

В учебном плане курс располагается в его начальной части с учетом того, что, с одной стороны, у обучающихся уже есть основанные на их практическом опыте представления о проблематике общего и корпоративного управления.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Корпоративное управление», «Архитектоника корпорации», «Корпоративное право» и др.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	12
1	Семинары	18
Всего:		30

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часов

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	4
2	Семинары	8
Всего:		12

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часов.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Введение в историю корпоративного управления	Понятие корпорации как хозяйствующего субъекта. Эволюция форм организации и ведения бизнеса. Преимущества и недостатки корпоративной формы ведения бизнеса. Характерные признаки корпорации. Эволюция корпораций в мировой истории.
2.	Корпорации в древнем мире и в средние века	Появление корпораций в древней Греции. Появление корпораций в древнем Риме. Появление корпораций в средние века. Торговые гильдии как одни из истоков появления корпораций. Морские и горные товарищества. Появление

		корпораций в средние века. Торговые гильдии как одни из истоков появления корпораций. Морские и горные товарищества.
3.	Зарождение корпораций в Европе и Америке	Создание корпораций в Голландии. Появление корпораций в Англии. Становление Ост-Индской компании. Особенности французских корпораций. Особенности немецких корпораций. Особенности корпораций в континентальной системе права. Первые американские корпорации и их особенности. Виды корпораций в англосаксонской системе права.
4.	Становление корпораций в России	Становление и регулирование корпоративной деятельности в России. История возникновения. Корпорации в Советском государстве. Система и регистрация корпораций в России.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии:

традиционные (лекции, семинары, контрольные вопросы);

активные (доклады и выступления, тестирование).

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей

профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ № 245).

Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За одну работу	Всего
1. Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	5 баллов	20 баллов
2. Тестирование	20 баллов	40 баллов
3. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)		40 баллов
4. Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100- балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95-100	отлично	Зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67	удовлетворительно		D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

5.2. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);

- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании выполнения практических заданий учитывается:

- знание теории изученных вопросов, правильное использование полученных знаний (0-1 балла);

- полнота выполнения типового задания и/или ситуационной задачи, полнота осмысления реальной профессионально-ориентированной ситуации, необходимой для решения данной проблемы (0-2 балла);

- правильность выбора методов и моделей, позволяющие оценивать и диагностировать умения и навыки синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей, поиском рациональных альтернативных вариантов (0-3 балла).

Промежуточная аттестация (экзамен)

При оценивании тестирования учитывается количество правильных ответов обучающего, каждый из которых оценивается от 0 до 1 балла.

При проведении промежуточной аттестации магистрант должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);

- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);

- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-10 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (11-20 баллов).

*Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях
(или Тестирование)*

1. В основе корпорации лежит:

- а) разделение прав собственности и управления;
- б) совмещение прав собственности и управления;
- в) разделение прав собственности и владения;
- г) совмещение прав собственности и владения.

2. Корпорации в мировой экономике возникли в:

- а) 16 веке;
- б) 17 веке;
- в) 18 веке;
- г) 19веке.

3. К участникам корпоративных отношений не относятся:

- а) собственники корпорации;
- б) брокеры;
- в) работники корпорации;
- г) благотворительные фонды.

4. Какие четыре группы корпораций выделяют в США:

- а) полупубличные;
- б) полуполегалы;
- в) публичные;

- г) конгломераты;
- д) предпринимательские;
- е) общественные;
- ж) не предпринимательские.

5. В немецкой модели корпоративного управления в Наблюдательный совет входят представители:

- а) трудового коллектива;
- б) акционеров;
- в) банков;
- г) Правительства.

6. В каком национальном законодательстве не предусмотрено голосование акционеров по размеру дивидендов, предлагаемому Советом директоров:

- а) японском;
- б) немецком;
- в) английском;
- г) американском;
- д) французском;
- е) российском.

7. В японской модели корпоративного управления представители Правительства входят в состав

- а) Правления корпорации;
- б) Совета директоров;
- в) Наблюдательного совета;
- г) акционеров

8. «Кейрецу» является составной частью

- а) англо-американской модели корпоративного управления;
- б) японской модели корпоративного управления;
- в) немецкой модели корпоративного управления.

Обсуждение ситуации

Наука и искусство менеджмента, или корпоративного управления, – одно из важнейших достижений XX столетия. Это непрерывно совершенствующийся синтез теории и практики, анализа и интуиции, функциональных знаний и умения руководить подчиненными, способности плодотворно вести дела с партнерами и клиентами и поддерживать заинтересованность сотрудников в достижении целей компании. Иными словами, менеджмент – главный организационный ресурс фирмы.

Создание менеджмента как совокупности методов управления, позволяющих эффективно использовать возможности крупной и средней компании, явилось следующим этапом ее развития после разделения труда и возникновения частной корпорации, т.е. предприятия, принадлежащего нескольким лицам и управляемого с помощью служащих. Менеджмент стал определять успех фирм, занятых массовым производством и сбытом. Новые импульсы развития он получил в наши дни. Из набора стандартных управленческих приемов, иерархической системы контроля и жесткого деления на руководителей и исполнителей менеджмент постепенно превратился в гибкий механизм управления, ориентированный на быстро изменяющееся внешнее окружение бизнеса, максимальное удовлетворение клиентов, применение информационных технологий, инициативу и интеллект сотрудников, умение работать в разнообразной культурной среде.

Первые шаги

Менеджерский тип управления появился в середине XIX в. в быстро развивавшемся железнодорожном бизнесе США. Крупнейшие по тем временам корпорации данного сектора экономики финансировались частным (акционерным) капиталом и выполняли ряд взаимосвязанных функций, для осуществления которых требовался штат профессионально подготовленных служащих, решавших как административные, так и специальные задачи

(контрольные, координационные, технические, учетно-финансовые, сервисные). Управление было централизованным и строилось по иерархической схеме.

К концу XIX в. менеджмент распространился на ряд отраслей, где успех зависел от быстрой, слаженной работы функциональных звеньев и эффекта масштаба, – крупную оптовую и розничную торговлю, коммунальные предприятия, телеграфную и телефонную связь. Фирмы, использовавшие выгоды от масштаба производства, вертикальной интеграции, комбинаций с другими компаниями (слияния, поглощения, холдинги и др.), создавались в новых, капиталоемких отраслях промышленности – нефтеперерабатывающей, химической, электротехнической, сталелитейной, машиностроительной и пищевой. Там концентрировались крупнейшие предприятия и развивалось стандартизованное массовое производство.

Менеджерское управление начиналось с низших подразделений функциональных отделов (цех, склад, магазин) и среднего звена (управление самими функциональными отделами и их координация). Снижение издержек на единицу продукции за счет увеличения скорости и объема поставок, производства и сбыта, а также их скоординированности давало конкурентное преимущество, достижение которого являлось ключевой обязанностью менеджеров (как администраторов, или линейных управляющих, так и штабных специалистов, занимавшихся прикладными исследованиями и разработками).

Менеджмент становился важнейшим фактором получения прибылей крупными компаниями. Критериями оценки бизнеса были уже не только традиционные показатели соотношения доходов и расходов, но и организационной и управленческой эффективности (грузооборот, товароборот, прибыль на вложенный капитал).

Высшее руководство таких компаний, первоначально состоявшее из предпринимателей-компаньонов, становилось профессиональным и менеджерским, т.е. отделялось от владения капиталом. Это происходило либо в результате крупных организационных преобразований (например, объединений с другими фирмами), либо в ходе создания или приобретения предприятий людьми, не знакомыми с данным видом бизнеса. Поскольку банкиры или

торговцы не могли сами компетентно руководить промышленным, транспортным или коммунальным предприятием, им приходилось нанимать менеджеров. Объединение же нескольких компаний и создание централизованного руководства осуществлялись на основе обмена акциями и обладания их контрольным пакетом. Поэтому наряду с промышленниками в правление компаний приходили банкиры, предъявлявшие высокие требования к прибыли на вложенный капитал.

В США раньше, чем в других странах, оформились все “классические” структурные элементы корпоративного управления – разграничение прав и функций собственников и менеджеров, иерархическая пирамида, линейные и штабные менеджеры с четко очерченными правами и обязанностями. Деловое администрирование стало профессией, которой обучали на университетских факультетах (школах) менеджмента. Первая такая школа – Уортонская при Пенсильванском университете – была организована в 1881 г.

Первоначально менеджмент создавался эмпирически по мере необходимости учета и экономии ресурсов, снижения производственных потерь и использования эффекта масштаба. Наглядной моделью слаженности работы различных производственных участков и эффективного использования оборудования служили железные дороги с их графиками движения поездов и централизованным управлением. Так, крупнейший американский сталепромышленник конца XIX в. Э.Карнеги добился эффекта масштаба на производстве используя свой опыт железнодорожного служащего.

На рубеже XIX – XX вв. в США появилась система управления работниками, основанная на инженерных расчетах, опытах и наблюдениях (школа научного менеджмента). Ее представители – Ф. Тейлор, супруги Ф. и Л. Гилбрет, Г.Гантт, У. Кларк, Г. Эмерсон и др. при некоторых различиях во взглядах и подходах были едины в том, что производительность труда рабочего можно существенно повысить с помощью организационных и управленческих приемов и стимулировать адекватным вознаграждением. Они исходили из того, что определяющим мотивом любой трудовой деятельности является стремление заработать. Г. Гантт утверждал, что научный менеджмент позволяет

реализовать вековую мечту человечества – объективно, научным путем определить размеры справедливого (т.е. заслуженного) дохода не только рабочего, но и бизнесмена.

Основные принципы рационального управления промышленной фирмой как организацией впервые сформулировал французский горный инженер и управляющий А. Файоль в изданной в 1917 г. книге “Общее и промышленное управление”. Ему принадлежит заслуга определения основных административных функций менеджера как плановика, организатора, координатора и контролера, что не утратило значения и в наши дни. Общие принципы управления легли в основу представлений об универсальных административных задачах, будь то управление частной компанией, государственным учреждением, армией и даже страной.

Важное значение для последующего развития менеджмента имел вывод Файоля, что по мере служебного продвижения управляющий освобождается от узкоспециальных (например, технических) навыков и обязанностей, превращаясь в администратора широкого профиля. Опираясь на функциональных специалистов и экспертов, такой администратор умеет мыслить “надфункционально” и руководить подчиненными на нескольких участках деятельности фирмы.

Фактически же у корпоративного менеджмента было немало творцов, опиравшихся на собственный опыт и понимавших важность эффективного управления для получения прибыли. В США он развивался в компаниях “Стандард Ойл”, “Дженерал Электрик”, “Дюпон де Немур”, “Дженерал Моторс” (в последней с начала 20-х годов), а в Европе и дореволюционной России – на предприятиях Круппа, Ротшильда, Нобеля, Путилова, Морозова, Юза и других фабрикантов.

Расцвет корпоративного менеджмента

Функционализм управленческих познаний (финансы, бухгалтерский учет, производство, сбыт и т. п.) обусловил на первых порах повсеместную

недооценку человеческих, личностных факторов менеджмента. Роль администраторов бизнеса играли сами хозяева или узкие специалисты – инженеры, техники, выпускники коммерческих школ. Предпринимательский патернализм – добровольная забота хозяев об условиях труда и быта рабочих, проведение благотворительных, оздоровительных и просветительских мероприятий – носили, как правило, нерегулярный и произвольный характер.

После первой мировой войны к решению управленческих задач подключились психологи и социологи. Идеи научного менеджмента, разработанные инженерами, перестали считаться универсальными и “единственно верными”, а наука управления стала приобретать *междисциплинарный характер*, в которую был введен *социальный фактор*.

В 20-е годы в результате “хоторнских исследований” (проведенных на предприятии “Вестерн Электрик” в г. Хоторне, шт. Иллинойс) было впервые показано, что работа – это не только способ получения средств к существованию, что человек не всегда стремится действовать “по законам эффективности” и что производственный коллектив является своего рода микромиром, где настроение и поведение индивидуума влияют на его отношение к работе и сказываются на производительности.

Школы “человеческих отношений” и “организационного поведения”, у истоков которых стояли американские исследователи М. Фоллет, Ч. Барнард, Ф. Ротлисбергер, Э. Мэйо, получили признание лишь в конце 50-х – начале 60-х годов. Один из важнейших провозглашенных ими постулатов – индивидуальность запросов и потребностей работников и возможность их оптимального использования. Теории мотивации, выдвинутые крупнейшими американскими психологами А. Маслоу, Д. Макклелландом, Ф. Герцбергом, Б. Скиннером и другими учеными, позволили составить более сложную картину гармоничных межличностных отношений в организациях.

Особое значение в управленческой науке приобрели различные *теории лидерства и стилей руководства*. Довольно быстро отказавшись от теории особых личностных качеств лидера, исследователи поставили в центр внимания

характер принимаемых решений. Для достижения целей организации лидер может ориентироваться либо на управление и контроль, если считает подчиненных безответственными, неисполнительными и ленивыми, либо на интеграцию индивидуальных и коллективных целей, если обнаруживает, что его сотрудники склонны к творчеству, самоконтролю и ответственности (“теория Х” и “теория Y” Д. Макгрегора). Р. Лайкерт выделил четыре основных типа организаций и соответствующих стилей управления в зависимости от степени авторитарности руководителя и вовлечения подчиненных в работу организации.

В конце 60-х годов американский психолог Ф. Фидлер разработал “ситуативную” теорию менеджмента, показав, что в принципе стиль руководителя определяется конкретной ситуацией, служебным положением, характером задания и “духом” отношений в организации (уважением со стороны подчиненных и умением руководителя работать и с такими людьми, к которым он испытывает личную неприязнь). В соответствии с этим Ф. Фидлер выделил два типа лидера – ориентированного на выполнение заданий и ориентированного на человеческие отношения.

Современный взгляд на лидерство и руководство исходит из умения руководителя усиливать мотивацию сотрудника исходя из его доминирующих стремлений (к денежному вознаграждению, власти, признанию своих достижений, комфорту, прочному положению или автономности и творческому росту). Данные установки меняются в зависимости от возраста, служебного положения и т.д. Все более остро дает себя знать проблема приоритетности работы или семьи (иными словами, чему больше должен отдавать себя сотрудник – частым командировкам и сверхурочной работе, что способствует карьере, но наносит ущерб семейным отношениям, или наоборот). Оптимальное решение данной проблемы особенно важно для работников, от настроения которых зависит качество обслуживания клиентов.

Не утратил актуальности и такой вопрос, как *делегирование полномочий и власть руководителя*. Если руководитель не передает часть своих функций подчиненным или не обладает каким-либо из ключевых источников власти (информацией, ресурсами, поддержкой влиятельных лиц и подчиненных), то

чувство безвластия (*powerlessness*), считает Р. М. Кантер, заставляет менеджера прибегать к самообороне, мелочному диктату, а иногда приводит к его изоляции. В американских фирмах синдрому безвластия чаще подвержены служащие-женщины, низшие администраторы (супервайзеры), штабные специалисты.

Наука и искусство человеческих отношений охватили и *область коммуникаций и контактов* как внутри компаний, так и с внешним окружением (деловыми партнерами, потребителями, государственными организациями, средствами массовой информации). Положительный образ фирмы стал важным инструментом повышения доверия к ней, а следовательно, и фактором конкурентоспособности.

Наряду с гуманитарными проблемами управления разрабатывались и вопросы *оптимального организационного построения*. Здесь, как и в области управления людьми, происходил переход от “абсолютных” принципов и схем к *гибкости и ситуативности*.

Начиная с 50-х годов практика менеджмента накопила значительный опыт приспособления организационной структуры к конкретным и изменяющимся задачам компаний. Крупный вклад в обобщение опыта и научный анализ внесли британские исследователи (в частности Дж. Вудворд), показавшие связь организационного построения с размерами фирмы, выполняемыми задачами, численностью занятых и рядом других факторов. Было выведено понятие “норма управляемости”, которая зависела от сложности организации и длины управленческих коммуникаций. Американские специалисты дополнили эти исследования изучением влияния внешнего окружения на оргструктуру компаний.

Усложнение внешней среды и необходимость гибкого реагирования на новые возможности вне и внутри фирм участии случаи перемещения центров управления от традиционных иерархий к руководителям проектных групп, члены которых подчиняются двум и более менеджерам – прежним (функциональным) и новым. Потребность в привлечении людей и ресурсов из разных функциональных отделов привела к появлению матричной структуры, а

самообновление компаний на решающих участках работы вызвало к жизни новую дисциплину менеджмента – управление изменениями.

На пороге XXI века

Признаками передовой современной компании и компании ближайшего будущего являются придание иерархическим пирамидам более плоской формы за счет “утончения” среднего управленческого звена и развития горизонтальных связей; глобализация бизнеса и создание сетевых коммуникаций; ориентация на работу в командах, проектных и целевых группах вместо прежних постоянных отделов; организация и автономизация разнообразных деловых центров взамен традиционных иерархий.

Развитие информационных технологий в корне изменило методы координации и контроля, снизив роль личного наблюдения за работой подчиненных и бюрократических форм согласования тех или иных решений. Новыми явлениями в организации стали “виртуальные офисы”, повысившие самостоятельность работников, а также расширение участков прямой работы с клиентами (frontline work).

В вопросах вознаграждения набирает силу тенденция стимулирования сотрудников за реальный текущий вклад в деятельность группы, отдела, компании. При оплате труда менеджеров и персонала в целом возрастает значение премирования по итогам работы, внутренних социальных программ, автономных “предпринимательских центров” в рамках компаний, которые сами продают свои услуги внутренним или внешним клиентам (интрапренерство).

Такие функции бизнеса, как снабжение, производство и сбыт, получают новый импульс за счет совершенствования управления цепями поставок, что позволяет минимизировать складские запасы; бригадные методы производства стимулируют передачу значительной части ответственности и принятия решений непосредственным исполнителям (lean production); управление всеми аспектами качества (total quality management) означает распространение ответственности за качество на все звенья и этапы процесса производства

товаров и услуг и доведения их до потребителя. Индивидуализация услуг, развитие электронной торговли, создание банков данных о потребителях и расчеты индексов их удовлетворенности превращают клиентов в один из важнейших активов компании.

Делая упор на долгосрочные перспективы и максимальный учет интересов потребителей, современная наука менеджмента подчеркивает *относительную* ценность новых методов работы фирм, которые важно применять *системно* – с учетом появления уравнивающих и тормозящих факторов. Так, увлечение расширением ассортимента и удешевлением услуг может привести к снижению их качества и сдаче позиций конкурентам. Умение сбалансировать текущие выгоды и долгосрочные перспективы, личные цели сотрудников и интересы компании, предвидеть спонтанное возникновение тормозящих эффектов и развивать опережающую реакцию (активное деловое поведение) – одно из достоинств “самообучающейся” организации, которая, подобно живому организму, способна функционировать адаптивно и гибко.

На протяжении XX в. изменялось содержание отношений между бизнесом, государством и обществом. В странах Запада произошло ослабление прямого регулирования в сфере рынка при усилении контроля в социально значимых областях (охрана окружающей среды, сфера трудовых отношений и др.).

Необходимым компонентом делового успеха стала *социальная ответственность* менеджмента, способствующая интеграции компаний в повседневную жизнь общества. Речь идет об их участии в решении насущных проблем образования, здравоохранения, развития местных инфраструктур. В США после 60-х годов кадровый менеджмент был приведен в соответствие с национальной политикой в области трудовых отношений, что имело результатом практическое устранение дискриминации женщин и афроамериканцев в этой сфере (в последние годы раздаются даже голоса о “дискриминации наоборот”).

В связи с растущей глобализацией бизнеса все больше внимания уделяется кросс-культурным взаимодействиям и управлению ими в транснациональных компаниях, совместных предприятиях, при заключении международных торговых сделок и т. д. Необходимость усвоения культурных особенностей партнеров в других странах вместо навязывания им американских стандартов получила признание и в США¹.

Американский менеджмент не универсален. Он органически связан с особенностями экономического развития, политико-правовыми и социально-культурными традициями этой страны. В его основе – индивидуальный деловой успех и индивидуальная ответственность, формализация управленческих структур и механизмов контроля, рационализм и профессионализм, специализация и инициатива, быстрота служебного продвижения и высокая мобильность. Ради материального преуспеяния американцы готовы неоднократно менять место жительства и работы. Это приводит к недостаточной заинтересованности в долговременной работе в одном и том же месте и отсутствию таких гарантий со стороны работодателя. Иная картина характерна для компаний Японии, успехи которых в 70-80-е годы вызвали на Западе интерес к менеджменту и деловой культуре этой страны.

Японские принципы управления схожи с китайскими и корейскими, базируясь на сочетании коллективизма и иерархии. Принятие решений и ответственность за их исполнение носят коллективный характер без выраженной индивидуальной инициативы, но указание начальника является законом для подчиненного. Служебное продвижение осуществляется медленно и без узкой специализации. Отсюда вытекают ориентация на пожизненную занятость в одной и той же организации, преданность ей и своему деловому окружению (группе, отделу, компании), отношение к сотруднику как к личности, а не как к наемному работнику, стремление развивать гармоничные межличностные отношения и непрерывно совершенствовать качество труда и продукции (а не просто выполнять нормированный объем работы за нормированное вознаграждение).

Японские компании в отличие от американских более закрыты для общественности, значительную роль в них играют личные неформальные отношения и неявные механизмы контроля. Менеджеры там отдают предпочтение работе, а не досугу (для американцев одинаково важно и то, и другое).

В середине 80-х годов в США появилась “теория Z” – модель организации смешанного типа с использованием достоинств как американских, так и японских управленческих принципов. Она предполагает долговременную (но не пожизненную) занятость; менее узкую специализацию руководителя; медленное продвижение по служебной лестнице; максимальное участие сотрудников в принятии решений на основе консенсуса (т.е. гармонизацию межличностных отношений); сочетание формальных и неформальных механизмов и мер контроля; индивидуальную ответственность; отношение к занятым как к личностям, имеющим интересы помимо работы².

Эта модель – возможный путь реализации идеи некоторых современных теоретиков менеджмента о соединении апробированных элементов западной и восточной деловых культур, чтобы стимулировать развитие чувства коллективизма, гармонии в отношениях и преданности корпорации. Однако эффективность подобного симбиоза достаточно проблематична. Так, в начале 90-х годов, как показал международный опрос, руководство ряда крупных японских компаний заговорило о деградации традиционных ценностей у рядовых работников.

Опыт менеджмента уходящего столетия свидетельствует о том, что его успех базируется как на использовании прогрессивного мирового опыта, так и на учете национальных традиций. При интернационализации технических и функциональных приемов (делопроизводство, финансовые и бухгалтерские операции, промышленные и информационные технологии, реклама), а также продукции массового спроса методы управления людьми, их мотивация и поощрение, стили руководства все же *не унифицировались*, как не стали одинаковыми национальные и региональные экономики, размеры и профили предприятий и рынков, характеристики рабочей силы. Так, современные

американские менеджеры чаще связывают успех своих фирм с обслуживанием клиентов, германские – с квалифицированной рабочей силой, японские – с совершенствованием продукции³.

Развитие партнерских отношений между фирмами и растущая зависимость успеха компаний от их репутации стимулируют развитие *этики бизнеса*, закреплённой в международных, национальных и корпоративных кодексах и нормах делового поведения и деловой морали. Этические принципы имеют отношение ко всем функциям компаний, включая рекламу, трудовые и договорные отношения, охрану окружающей среды и интеллектуальной собственности, использование внутрифирменной информации, компьютерных сетей, а также к борьбе с коррупцией. В ряде случаев западные инвесторы увязывают возможность своих вложений в экономику развивающихся стран с антикоррупционными требованиями.

В России и других странах бывшего СССР за годы реформ необходимые технические приемы предпринимательства внедрились достаточно быстро, в то время как получившие мировое признание нормы цивилизованного бизнеса прививаются плохо, более того, они повсеместно попираются. Одной из причин этого является тотальный кризис доверия как морально-психологической основы деловых отношений⁴.

*Контрольные вопросы по дисциплине
«История корпоративного управления»
(промежуточная аттестация)*

1. Понятие корпорации, особенности корпорации как субъекта хозяйствования
2. Опыт создания и управления корпорациями: модели корпоративного взаимодействия
3. Эволюция форм организации и ведения бизнеса.
4. Преимущества и недостатки корпоративной формы ведения бизнеса.
5. Характерные признаки корпорации.

6. Характеристика корпораций в древнем мире и в средние века.
7. Создание корпораций в Англии и Голландии.
8. Становление Ост-Индской компании.
9. Особенности французских корпораций.
10. Особенности немецких корпораций.
11. Особенности корпораций в континентальной системе права.
12. Первые американские корпорации и их особенности.
13. Виды корпораций в англосаксонской системе права.
14. Становление и регулирование корпоративной деятельности в России.
15. История возникновения российских корпораций.
16. Корпорации в Советском государстве.
17. Система и регистрация корпораций в России.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Список литературы

Литература

Основная

Корпоративное управление: Учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. – (Высшее образование: Магистратура). – Текст: электронный. – URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/661781>.

Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. - Москва: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 496 с. – (Магистратура) – Текст: электронный. – URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/979139>.

Дополнительная

Маршев, В. И. История управленческой мысли / Маршев В.И. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2005. - 730 с.: ISBN 5-16-002015-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/534265>.

Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-009073-3 - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/421666>.

Якобсон, А. Я. История управленческой мысли : учебное пособие / А.Я. Якобсон, Н.В. Бацюн. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2021. — 100 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — <https://doi.org/10.12737/18643>. - ISBN 978-5-369-01558-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1218436>.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Корпоративное управление. [Электронный ресурс], режим доступа <http://www.kpilib.ru/article.php?tree=53>.

Модели корпоративного контроля на российских предприятиях. http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol01_3/dolgopiatova.htm.

Раздел сайта «Корпоративный менеджмент», посвященный истории становления и развития российских и зарубежных компаний. <http://www.cfin.ru/management/people/motivation/>.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины «История корпоративного управления» используется материально-техническая база образовательного учреждения: компьютерные классы и научная библиотека РГГУ.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

Профессиональные полнотекстовые базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis

8. JSTOR

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены

специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

9.1. Планы семинарских занятий

Практическое занятие 1. Введение в историю корпоративного управления. Возникновение понятия «корпорация».

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность корпорации.
2. Эволюция форм организации и ведения бизнеса.
3. Преимущества и недостатки корпоративной формы ведения бизнеса.
4. Характерные признаки корпорации.

Практическое занятие 2. Корпорации в древнем мире.

Вопросы для обсуждения:

1. Появление корпораций в древней Греции.
2. Появление корпораций в древнем Риме.
3. Появление корпораций в средние века.
4. Торговые гильдии как одни из истоков появления корпораций.

5. Морские и горные товарищества.

Практическое занятие 3. Корпорации в средние века.

Вопросы для обсуждения:

1. Появление корпораций в средние века.
2. Торговые гильдии как одни из истоков появления корпораций.
3. Морские и горные товарищества.

Практическое занятие 4-5. Зарождение корпораций в Европе.

Вопросы для обсуждения:

1. Создание корпораций в Голландии.
2. Появление корпораций в Англии.
3. Становление Ост-Индской компании.
4. Особенности французских корпораций.
5. Особенности немецких корпораций.
6. Особенности корпораций в континентальной системе права.

Практическое занятие 6. Появление корпораций в Америке.

Вопросы для обсуждения:

1. Первые американские корпорации и их особенности.
2. Виды корпораций в англосаксонской системе права.

Практическое занятие 7. Становление корпораций в России.

Вопросы для обсуждения:

1. Становление и регулирование корпоративной деятельности в РФ.
2. История возникновения Russia Company.
3. Корпорации в Советском государстве.
4. Система и регистрация корпораций в России.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – получение знаний об истории возникновения и развития корпораций в России и за рубежом.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с понятием корпорация;
- рассмотреть содержание этапов становления и развития корпораций.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

– опыт российских и зарубежных организаций по развитию практики корпоративного управления

Уметь:

– анализировать изменения в практике корпоративного управления российских и зарубежных хозяйственных обществ на предмет их влияния на хозяйственное общество и его акционеров (участников);

– определять направления дальнейшего совершенствования системы корпоративного управления хозяйственного общества

Владеть:

– средствами и инструментами мониторинга изменений;

– готовить информационно-аналитические отчеты, заключения, предложения по использованию и внедрению лучших практик корпоративного управления.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии:

традиционные (лекции, семинары, контрольные вопросы);
активные (доклады и выступления, тестирование).

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ № 245).

Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.