

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ: ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE: FORMATION OF A SYSTEM OF INDICATORS

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024

УДК 331.108 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-4-33-37

**БАЛАШОВА Н.В.**

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами, ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет, г. Иркутск

BALASHOVA N.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Public Administration and Human Resource Management, Baikal State University, Irkutsk

e-mail: BalashovaNV@bgu.ru

Аннотация

Предметом исследования в данной статье является процесс управления организационной культурой. Цель — сформировать набор показателей, характеризующих работу по управлению организационной культурой. В качестве основных методов исследования выступили сравнительный анализ, анализ литературы и описание.

Отличительной характеристикой данной статьи является то, что управление организационной культурой рассматривается поэтапно, подробно описана характеристика показателей и их возможный расчет. Для детализации работы по этапам управления организационной культурой разработаны чек-листы, включающие основные задачи, необходимые для управления организационной культурой на каждом этапе. Автором делается вывод о целесообразности использования показателей, отражающих состояние организационной культуры.

Статья может быть интересна практикам, занимающимся разработкой элементов организационной культуры, формированием организационной культуры, а также занятым исследованием удовлетворенностью, вовлеченностью и лояльностью персонала, аспирантам, магистрантам.

Ключевые слова: организационная культура, эффективность деятельности, этапы управления организационной культурой, показатели оценки организационной культуры.

Abstract

The subject of the research in this article is the process of managing organizational culture. The goal is to create a set of indicators characterizing the work of managing organizational culture. The main research methods were comparative analysis, literature analysis and description.

A distinctive feature of this article is that the management of organizational culture is considered in stages, the characteristics of indicators and their possible calculation are described in detail. To detail the work on the stages of organizational culture management, checklists have been developed that include the main tasks necessary for managing organizational culture at each stage.

The author concludes that it is advisable to use indicators reflecting the state of organizational culture.

The article may be of interest to practitioners involved in the development of elements of organizational culture, the formation of organizational culture, as well as those engaged in research on staff satisfaction, engagement and loyalty, graduate students, undergraduates.

Keywords: organizational culture, performance, stages of organizational culture management, indicators of organizational culture assessment.

ВВЕДЕНИЕ

Исследования показывают, что хотя об организационной культуре уже достаточно большое количество времени говорят как о важном инструменте в управлении персоналом, между существующей организационной культурой и предпочтительной остается низкий уровень корреляции [16]. Смысл управления организационной культурой заключается в возможности влияния на отдельные ее элементы с целью корректировки и совершенствования для повышения эффективности организационного взаимодействия и деятельности организации в целом. Влияние организационной культуры рассматривалось с разных позиций. Известны исследования по оценке влияния организационной культуры на развитие трудовой активности [15], на повышение конкурентоспособности [14], на формирование трудового поведения работников [6]. В последнее время большое количество работ посвящено оценке влияния организационной культуры на эффективность деятельности. Для измерения этого влияния используются методики, разработанные зарубежными и отечественными авторами.

Наибольшее распространение получила методика Д. Денисона, которая по степени охвата показателей позволяет исследовать это влияние и с внешних позиций, и с внутренних. Однако в силу недостаточности данных для сравнения полученных результатов данная методика в России сложна в применении. Самым проблемным вопросом при управлении организационной культурой является то, что она трудноизмерима. Представить оценку организационной культуры можно при помощи множества качественных показателей [5], характеризующих как процесс формирования организационной культуры, так и результат деятельности. Но на практике для проведения преобразований с целью повышения эффективности деятельности, управления трудовым поведением работников, нацеленным также на повышение эффективности, важно определять количественные показатели, чтобы иметь возможность регулировать этот процесс [19, 20].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Организационная культура является предметом изучения и зарубежных, и отечественных авторов. Из зарубежных

разработок наибольшую известность получили работы Дила и Кеннеди, Э. Шейна, Ч. Хэнди К. Камерона и Р. Куинна, и других [1, 2, 3, 13]. Многие отечественные авторы изучали организационную культуру с разных позиций. Так, вопросам развития организационной культуры, разработке процесса управления уделено внимание в работах Ю.А. Андреевой, Е.Г. Грудистовой, Е.В. Демидовой, Е.В. Карташевич [4, 10, 12, 14]. Качественные показатели, характеризующие работу по управлению организационной культурой, рассмотрены Д.Б. Белинской [7]. В работе М.И. Бодровой и Н.Г. Кизян рассмотрены методы развития организационной культуры [8]. Интересны выводы в исследовании К.Б. Герасимова о влиянии зрелости менеджмента на организационную культуру и эффективность организации [9].

Рассматривая вопрос управления организационной культурой, необходимо отдельно сказать об отличиях данного процесса от процессов формирования организационной культуры и изменения организационной культуры.

Процесс формирования представлен в работах таких авторов, как А.Ю. Андреева, И.В. Грошев, О.Е. Стеклова и др. [4, 11, 18]. Как правило, он включает такие этапы, как выбор миссии и определение ценностей, изучение действующих ценностей, выявление несоответствия стратегии развития, разработку мероприятий, направленных на формирование новых ценностей, оценку эффективности мероприятий. Идеальным вариантом формирования организационной культуры является выполнение всей работы на этапе зарождения организации. Но зачастую организации не придают значения этому вопросу вследствие как большого объема работы, так и других факторов. Как следствие, уже на этапе развития возникает необходимость в изменении организационной культуры, так как она является уже сложившейся естественным образом. Процесс изменения организационной культуры предполагает определение необходимости изменений, их планирование и внедрение.

Фактически процесс управления организационной культурой тесно связан с процессом изменений организационной культуры, но в то же время это два различных процесса. Процесс управления, как и процесс изменения организационной культуры, обычно означает переход от текущего состояния к желаемому. Он может включать изменение ценностей, установок, норм. Изменение культуры часто требует широкого спектра мероприятий, таких как обучение, коммуникации, изменение стиля руководства и др.

Управление организационной культурой включает определение ценностей, которые должны быть продвигаемы в соответствии с целями организации в данном периоде. При изменении этих целей должна меняться и организационная культура.

Изменение организационной культуры — это процесс преобразования, часто связанный с выявлением негативных ценностей и их заменой, в то время как управление организационной культурой — это долгосрочный процесс поддержания и развития желаемой культуры организации. Главным отличием этих процессов является то, что результатом управления организационной культуры должно стать изменение поведения сотрудников в сторону наиболее производительной деятельности, а процесс изменения организационной культуры может не привести к таким результатам. При этом методы, используемые для изменения и управления организационной культурой, могут быть одними и теми же [15].

Считаем, что для управления организационной культурой необходимо опираться на конкретные результаты, выраженные показателями, которые должны характеризовать

выполнение задач. Работу по управлению организационной культурой предприятия предлагаем рассмотреть по этапам.

На первом этапе необходимо провести анализ текущей организационной культуры, выявить сильные и слабые стороны, определить проблемные зоны и потенциал для улучшения.

Чек-лист первого этапа.

1. Определение доминирующих ценностей организации.
2. Определение сильных сторон доминирующей культуры в организации.
3. Выявление проблемных зон в организационной культуре.

4. Диагностика организационной культуры.

Для анализа текущей организационной культуры важным отправным моментом является определение ценностей, которые разделяют большинство работников организации. Это потребует анализа информации, которая на сегодняшний день представлена в документах организации. А также необходим опрос сотрудников или наблюдение (что потребует более длительного времени). Так как доминирующие ценности уже понятны, приветствуются работниками, то корректировать отрицательные ценности будет сложно. Поэтому следует учитывать особенности организации, а также продумывать, какие из управленческих методов будут действенными. В большинстве случаев именно для этого проводится диагностика типа культуры. Определение типа организационной культуры возможно по ряду опросников, и использоваться может, скорее, как дополнение к имеющейся информации. Для характеристики деятельности на первом этапе предлагаем ряд показателей (табл. 1).

На втором этапе следует определить ценности, нормы и принципы, которые должны быть изменены в организации и которые необходимо внедрить в рамках улучшения организационной культуры.

Чек-лист второго этапа.

1. Определение направлений влияния организационной культуры, результатом которого будет повышение эффективности деятельности организации.
2. Подготовка инструментария.
3. Построение действующего и предпочтительного профиля организационной культуры.
4. Выявление расхождений.

Идеальным вариантом будет установление целей во взаимосвязи с приоритетными направлениями деятельности организации. Задачи следует устанавливать такие, которые будут оказывать влияние на формирование эффективного трудового поведения работников. Например, повышение мотивации сотрудников, улучшение коммуникации, развитие сотрудничества. Показателей может быть немного, так как построение профиля организационной культуры предполагает рассмотрение по ряду критериев (табл. 2).

На третьем этапе необходимо разработать стратегию управления изменениями, выявить ценности, которые тормозят развитие организации, не способствуют формированию эффективного трудового поведения.

Чек-лист третьего этапа.

1. Подготовка мероприятий по изменению организационной культуры.
2. Определение ролей и ответственности за внедрение изменений.

Количество показателей, характеризующих работу на этом этапе, зависит от количества мероприятий. Некоторые из них представлены в табл. 3.

На четвертом этапе необходимо реализовать мероприятия, предусмотренные в стратегии, и оценить их эффективность.

Таблица 1

Показатели, рекомендуемые для измерения на первом этапе управления организационной культуры*

Этапы	Показатели	Характеристика
Первый этап (определение проблемных зон)	Сила корпоративного духа / уровень участия сотрудников в корпоративных мероприятиях	Определяем среднее количество сотрудников, принимающих участие в ежегодных корпоративных мероприятиях (по важным мероприятиям высчитать среднее количество участвовавших сотрудников и сравнить с целевым показателем).
	Уровень культуры обратной связи / уровень коммуникаций в коллективе	Определяем количество используемых инструментов и каналов по предоставлению обратной связи (фокус-группы, утренние летучки/пятиминутки/собрания/калибровочные сессии и т.д.) и их частоту. Определяем качество обратной связи (количество процессов, которые в результате предоставления обратной связи между коллегами улучшили или помогли достигнуть положительного результата). Определяем количество реализованных / нереализованных договоренностей и сравниваем это количество с целевым показателем. Если количество нереализованных договоренностей не достигло целевого показателя — ставим цель по совершенствованию коммуникационного процесса и создаем новые каналы коммуникации путем корпоративного взаимодействия. Определяем численность сотрудников, разделяющих принцип своевременного / несвоевременного предоставления обратной связи. Сравниваем количество с целевым показателем.
	Уровень участия персонала в принятии управленческих решений / уровень коммуникаций между руководством и коллективом	Определяем долю решений, принятых руководством с участием всего коллектива, а не только руководящего состава. Сравниваем показатели с целевым показателем. Если показатель целевой показатель значительно выше, то принимаем меры по оптимизации коммуникационных процессов. Например, для повышения коммуникационного уровня можно создать канал по предоставлению идей/решений/предложений как со стороны коллектива, так и со стороны руководства.

* Составлено автором.

Таблица 2

Показатели, рекомендуемые для измерения на втором этапе управления организационной культуры*

Этап	Показатели	Характеристика
Второй этап (определение целей и задач, которых необходимо достичь в рамках улучшения организационной культуры)	Уровень удовлетворенности сотрудников организационной культурой	Измерение удовлетворенности сотрудников условиями работы, коммуникациями, отношениями в коллективе, отношением в руководстве и другими аспектами культуры
	Степень соответствия текущей культуры стратегическим целям организации	Оценка того, насколько текущая культура способствует достижению поставленных целей и задач

* Составлено автором.

Чек-лист четвертого этапа.

1. Проведение мероприятий по изменению организационной культуры.
2. Разработка мероприятий, направленных на достижение предпочтительного профиля организационной культуры.
3. Создание условий для их принятия и внедрения. Стратегические мероприятия могут включать такие мероприятия, как обучение сотрудников, изменение корпоративных ценностей, создание новых коммуникационных каналов. Показатели работы на данном этапе являются «предварительным итогом» (табл. 4).

На пятом этапе после реализации мероприятий следует подвести итоги.

Таблица 3

Показатели, рекомендуемые для измерения на третьем этапе управления организационной культуры*

Этап	Показатели	Характеристика
Третий этап (разработка стратегии)	Индекс реферальности / уровень развития реферальной программы	Определяем численность рекомендованных и рекомендуемых. Число принятых сотрудников через рефералы делим на общее число принятых сотрудников за определенный период. Чем выше значение индекса — тем более эффективна программа. Определяем численность сотрудников, поддерживающих между собой неформальные отношения. Данный показатель позволит увидеть количество работников, проявивших инициативу в развитии компании.
	Уровень инновационной активности	Определяем количество предложенных рационализаторских идей сотрудниками компании. Определяем численность участвующих в инновационных проектах. Определяем количество реализованных / внедренных рационализаторских идей. Сравниваем с целевыми показателями. Определяем количество принятых/заимствованных нововведений из внешней среды.
	Уровень профессионального развития	Определяем численность сотрудников, проявивших личную инициативу к обучению. Определяем численность сотрудников, прошедших индивидуальные программы по обучению. Определяем численность сотрудников, находящихся на стадии прохождения обучения. Сравниваем с численностью сотрудников, отказавшихся от обучения либо негативно воспринявших возможность к обучению.
	Карьерное развитие	Определяем численность сотрудников, для которых разработаны карьерограммы. Определяем среднее значение временного периода, в течение которого один сотрудник переходит с одной ступени карьерной лестницы на другую. Определяем численность сотрудников, которые за год (условно) смогли осуществить свои планы по карьерному развитию. Определяем численность сотрудников, которые осуществили вертикальный переход по карьерной лестнице. Определяем численность сотрудников, которые осуществили горизонтальный переход по карьерной лестнице. Определяем численность сотрудников, которые остались на стадии стагнации. Определяем численность сотрудников, попавших в кадровый резерв.
	Уровень корпоративной социальной ответственности	Определяем количество реализованных программ (социальных, благотворительных) во внешней среде (для внешних заинтересованных лиц). Определяем количество реализованных программ во внутренней среде (для персонала). Определяем количество желающих из внешней среды работать конкретно в данной компании.

* Составлено автором.

Таблица 4

Показатели, рекомендуемые для измерения на четвертом этапе управления организационной культуры*

Этап	Показатель	Характеристика
Четвертый этап (реализация мероприятий, предусмотренных в стратегии)	Степень реализации корпоративных нововведений	Определяем количество реализованных мероприятий, предусмотренных стратегией. Сравниваем с целевым количеством.
	Уровень принятия сотрудниками нововведений	Определяем численность сотрудников, разделяющих / не разделяющих нововведения. Сравниваем с целевым показателем. Определяем численность сотрудников, изменивших свое мнение по поводу нововведения с отрицательного на положительное.
	Гибкость персонала / адаптивность	Определяем временной промежуток, характеризующий продолжительность периода адаптации сотрудников к изменениям.
	Уровень прозрачности и открытости в принятии решений	Количество сотрудников, выражающих удовлетворенность организационной жизнью.

* Составлено автором.

Чек-лист пятого этапа.

1. Провести оценку степени соответствия новой организационной культуры поставленным целям и задачам.
2. Определить наиболее действенные и эффективные подходы к управлению организационной культурой.
3. Корректировка стратегии (на основе результатов оценки внести коррективы в стратегию управления организационной культурой).

Если работа по управлению организационной культурой будет выполняться постоянно, то можно говорить и о дальнейшем развитии организационной культуры. Из показателей, характеризующих работу на данном этапе, можно выбрать один как результирующий (табл. 5).

Таблица 5

Показатели, рекомендуемые для измерения на пятом этапе управления организационной культурой*

Этап	Показатель	Характеристика
Пятый этап (оценка результатов и сравнение их с поставленными целями)	Глубина культуры	Количество новых важных ценностных установок, разделяемых работниками организации
	Степень вовлеченности сотрудников в процесс изменения культуры	Оценка активного участия сотрудников в процессе изменения культуры

* Составлено автором.

Важно отметить, что целевые показатели определяются каждой организацией индивидуально, учитывая не только на какой ступени развития находится организационная культура, но и стадию жизненного цикла организации, масштабов ее деятельности в целом.

ВЫВОДЫ

Организационная культура, являясь важным элементом управления деятельностью персонала, очень трудноизмерима. Предложенная система показателей по этапам управления организационной культурой не является доминантной. Каждая организация для отражения уникальных особенностей формирует свой набор показателей. Несомненно,

то, что необходимо показатели выбирать таким образом, чтобы они учитывали характеристику среды и специфику организации. Важно также, чтобы в дальнейшем была возможность отслеживать динамику этих показателей. Объединение сотрудников для достижения целей организации основывается, в том числе, и на участии всех членов организации в планировании и осуществлении культурной трансформации [11].

ЛИТЕРАТУРА

1. Deal T.E., Kennedy A.A. The New Corporate Cultures: Revitalizing the workplace after downsizing, mergers and reengineering. — London: TEXERE Publ. Ltd., 2000.
2. Schein E. Organizational Culture and Leadership. / 4th ed. — San-Francisco: Yossey-Bass, 2010. — 436 p.
3. Handy Ch.B. Understanding Organizations. — London: Oxford University Press, 1993. — 445 p.
4. Андреева А.Ю. Технологии формирования и изменения организационной культуры // Научный вестник УрАГС: политология, экономика, социология, право. 2008. — № 4 (5). — С. 59–64 EDN MOUENV
5. Балашова Н.В. Влияние организационной культуры на эффективность работы компании / Н.В. Балашова, Н.В. Кузнецова // Труд и социальные отношения, 2018. — № 3. — С. 5–11 DOI: 10.20410/2073-7815-2018-29-3-5-15
6. Балашова Н.В. Влияние организационной культуры на формирование трудового поведения работников компании / Н.В. Балашова, Ю.Е. Филиппейко // Экономика труда. — 2023. — Т. 10. — № 12. — С. 2093–2108. — doi: 10.18334/et.10.12.120137
7. Белинская Д.Б. Управление организационной культурой предприятия // Экономика и предпринимательство. — 2017. — № 3-2 (80). — С. 908–913 EDN YMINNT
8. Бодрова М.И., Кизян Н.Г. Развитие организационной культуры на предприятиях в Российской Федерации — драйвер роста экономики страны // Российское предпринимательство. — 2019. — Т. 20. — № 1. — С. 341–356. — doi: 10.18334/гр.20.1.39765
9. Герасимов К.Б. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности / Основы экономики, управления и права. 2023. — № 1 (36). — С. 43–49 doi: 10.51608/23058641_2023_1_43
10. Грудистова Е.Г. К вопросу об управлении организационной культурой // Известия Байкальского государственного университета. — 2010. — № 2. — С. 113–116. EDN LHNCCJ
11. Грошев И.В. Сравнительный анализ моделей трансформации организационной культуры / И.В. Грошев, М. Хэ // Управление. — 2020. — Т. 8. — № 1. — С. 94–101. — DOI 10/26425.2309-3633-2020-1-94-101
12. Демидова Е.В. Модель взаимосвязи мотивационной системы личности и организационной культуры // Baikal Research Journal. — 2021. — № 2. — doi: 10.17150/2411-6262.2021.12(2).25.
13. Камерон К.С., Куинн Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры.; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.
14. Карташевич Е.В. Управление организационной культурой: инновационный аспект // Экономические науки. — 2017. — № 4 (25). — С. 188–193.
15. Коваленко Б.Б. Феномен корпоративной культуры: диагностика состояния и методы изменения / Б.Б. Коваленко, Т.В. Семенченко // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2015. — № 1. — С. 97–103 EDN TOBHGR

16. Свистунов В.М. Организационная культура российских компаний: состояние, проблемы и особенности трансформации / В.М. Свистунов, В.В. Лобачев, Г.П. Кузина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2020. — Т. 9, № 6. — С. 11–16. — DOI 10.12737/2305-7807-2021-11-16. — EDN HOIQDX.
17. Скрипниченко Л.С. Имидж организации как элемент организационной культуры / Л.С. Скрипниченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12, № 5. — С. 36–39. — DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-5-36-39. — EDN LVXZFO.
18. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие / О.Е. Стеклова. — Ульяновск: УлГТУ, 2007. — 127 с. ISBN 978-5-9795-0171-0
19. Шуплецов А.Ф. Организационная культура предпринимательской деятельности компании и ее влияние на эффективность результатов хозяйствования / А.Ф. Шуплецов, П.В. Харитонов // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2012. — № 3 (83). — С. 86–90. EDN OZAGKT
20. Яшкова Е.В. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности компании / Л.Н. Синева, Г.И. Исламова // Наука Красноярья. — 2019. — Т. 8, № 5-4. — С. 164–168 EDN CSZUAP
- nomiki strany / Rossijskoe predprinimatel'stvo. — 2019. — Т. 20. — № 1. — С. 341–356. — doi: 10.18334/rp.20.1.39765
9. Gerasimov K.B. Vliyanie organizacionnoj kul'tury na effektivnost' deyatel'nosti / Osnovy ekonomiki, upravleniya i prava. 2023. — №1(36). — S.43–49 doi: 10.51608/23058641_2023_1_43
10. Grudistova E.G. K voprosu ob upravlenii organizacionnoj kul'turoj // Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. — 2010. — № 2. — S. 113–116. EDN LHNCCJ
11. Groshev I.V. Sravnitel'nyj analiz modelej transformacii organizacionnoj kul'tury / I.V. Groshev, M. He // Upravlenie. — 2020. — Т. 8. — № 1. — S. 94–101. — DOI 10/26425.2309-3633-2020-1-94-101
12. Demidova E.V. Model' vzaimosvyazi motivacionnoj sistemy lichnosti i organizacionnoj kul'tury // Baikal Research Journal. — 2021. — № 2. — doi: 10.17150/2411-6262.2021.12(2).25.
13. Kameron K.S., Kuinn R.E. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury; per. s angl. pod red. I. V. Andreevoj. — Sankt-Peterburg: Piter, 2001. — 320 c.
14. Kartashevich E.V. Upravlenie organizacionnoj kul'turoj: innovacionnyj aspekt / Ekonomicheskie nauki. — 2017. — № 4 (25). — S. 188–193.
15. Kovalenko B.B. Fenomen korporativnoj kul'tury: diagnostika sostoyaniya i metody izmeneniya / B.B. Kovalenko, T.V. Semchenchenko // Nauchnyj zhurnal NIU ITMO. Seriya «Ekonomika i ekologicheskij menedzhment». 2015. — № 1. — S. 97–103 EDN TOBHGR
16. Svistunov V.M. Organizacionnaya kul'tura rossijskih kompanij: sostoyanie, problemy i osobennosti transformacii / V.M. Svistunov, V.V. Lobachev, G.P. Kuzina // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. — 2020. — Т. 9, № 6. — S. 11–16. — DOI 10.12737/2305-7807-2021-11-16. — EDN HOIQDX.
17. Skripnichenko L.S. Imidzh organizacii kak element organizacionnoj kul'tury / L.S. Skripnichenko // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. — 2023. — Т. 12, № 5. — S. 36–39. — DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-5-36-39. — EDN LVXZFO.
18. Steklova O.E. Organizacionnaya kul'tura: uchebnoe posobie / O.E. Steklova. — Ul'yanovsk: UIGTU, 2007. — 127 s. ISBN 978-5-9795-0171-0
19. Shuplecov A.F. Organizacionnaya kul'tura predprinimatel'skoj deyatel'nosti kompanii i ee vliyanie na effektivnost' rezul'tatov hozyajstvovaniya / A.F. SHuplecov, P.V. Haritonova // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ekonomicheskoy akademii. — 2012. — № 3 (83). — S. 86–90 EDN OZAGKT
20. Yashkova E.V. Vliyanie organizacionnoj kul'tury na effektivnost' deyatel'nosti kompanii / L.N. Sineva, G.I. Islamova // Nauka Krasnoyar'ya. — 2019. — Т. 8, № 5-4. — S. 164–168 EDN CSZUAP

REFERENCES

1. Deal T. E., Kennedy A. A. The New Corporate Cultures: Revitalizing the workplace after downsizing, mergers and reengineering. — London: TEXERE Publ. Ltd., 2000.
2. Schein E. Organizational Culture and Leadership. / 4th ed. — San-Francisco: Yossey-Bass, 2010. — 436 p.
3. Handy Ch. B. Understanding Organizations. — London: Oxford University Press, 1993. — 445 p.
4. Andreeva A.YU. Tekhnologii formirovaniya i izmeneniya organizacionnoj kul'tury // Nauchnyj vestnik UrAGS: politologiya, ekonomika, sociologiya, pravo. 2008. — № 4 (5). — S. 59–64 EDN MOUENV
5. Balashova N.V. Vliyanie organizacionnoj kul'tury na effektivnost' raboty kompanii / N.V. Balashova, N.V. Kuznecova // Trud i social'nye otnosheniya, 2018. — № 3. — S. 5–11 DOI: 10.20410/2073-7815-2018-29-3-5-15
6. Balashova N.V. Vliyanie organizacionnoj kul'tury na formirovanie trudovogo povedeniya rabotnikov kompanii / N.V. Balashova, YU.E. Pilipejko // Ekonomika truda. — 2023. — Т. 10. — № 12. — S. 2093–2108. — doi: 10.18334/et.10.12.120137
7. Belinskaya D.B. Upravlenie organizacionnoj kul'turoj predpriyatiya / Ekonomika i predprinimatel'stvo. — 2017. — № 3-2 (80). — S. 908–913 EDN YMINNT
8. Bodrova M.I., Kizyan N.G. Razvitie organizacionnoj kul'tury na predpriyatiyah v Rossijskoj Federacii — drajver rosta ekonomiki strany / Rossijskoe predprinimatel'stvo. — 2019. — Т. 20. — № 1. — С. 341–356. — doi: 10.18334/rp.20.1.39765

Борхас Дж.Х.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

М.: Дело, 2023, 720 с.

Основу экономики труда составляет понимание того, как действует рынок труда: почему некоторые люди выбирают работать, а другие решают уйти с рынка труда, почему некоторые компании увеличивают свою занятость, в то время как другие компании увольняют сотрудников, и почему заработок работников распределен неравномерно. В учебнике представлен обзор научного направления экономики труда с акцентом как на теории, так и на фактах. Книга в намного большей степени опирается на экономический способ мышления, чем конкурирующие с ней учебники. По мнению автора, такой подход позволяет намного лучше понять механизмы действия рынка труда, чем подход, который минимизирует или полностью игнорирует аспекты эффективной подачи материала в экономической теории.

