

УДК 332.12

DOI: 10.18413/2409-1634-2023-9-4-0-7

Ситжанова А.М.¹,
Щестакова Е.В.²,
Прытков Р.М.³

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРОЙ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет», просп. Победы, д. 13, Оренбург 460018, Россия

¹e-mail: sithanovak@bk.ru, ORCID: 0000-0002-4151-6842

²e-mail: shestakovaev56@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8082-8286

³e-mail: r.prytkov@mail.ru, ORCID: 0000-0001-8541-6141

Аннотация

Статья посвящена теоретико-методологическим аспектам изучения культуры трудовых отношений, являющаяся фундаментом для деятельности промышленных предприятий. На основе системного подхода рассмотрена эволюция развития организационной культуры, представлена схема её ценностей в разных странах. Исследование дефиниций организационной культуры отечественных и зарубежных ученых позволило дать определению понятию «культура трудовых отношений промышленного предприятия». Для создания основ культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях рассмотрены содержательные её элементы, свойства, принципы и функции. Исследование методов и методик диагностики культуры трудовых отношений позволяет получить полное представление о роли и оценке ее значимости в структуре предприятия.

Ключевые слова: промышленность, промышленное предприятие, трудовые отношения, культура трудовых отношений, организационная культура, методология культуры трудовых отношений

Информация для цитирования: Ситжанова А.М., Щестакова Е.В., Прытков Р.М. Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий // Научный результат. Экономические исследования. 2023. Т. 9. № 4. С. 72-82. DOI: 10.18413/2409-1634-2023-9-4-0-7

Akzhan M. Sitzhanova¹,
Elena V. Shestakova²,
Rinad M. Prytkov³

**THE ORETICAL AND METRHODOLOGICAL ASPECTS
OF MANAGING THE CULTURE OF LABOR
RELATIONS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES**

Orenburg State University, 13 Pobedy Ave., Orenburg, 460018, Russia

¹e-mail: sithanovak@bk.ru, ORCID: 0000-0002-4151-6842

²e-mail: shestakovaev56@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8082-8286

³e-mail: r.prytkov@mail.ru, ORCID: 0000-0001-8541-6141

Abstract

The article is devoted to the theoretical and methodological aspects of studying the culture of labor relations, which is the foundation for the activities of industrial enterprises. On the basis of a systematic approach, the evolution of the development of organizational culture is considered, the scheme of its values in different countries is presented. The study of the definitions of the organizational culture of domestic and foreign scientists allowed us to define the concept of “culture of labor relations of an industrial enterprise”. To create the foundations of the culture of labor relations at industrial enterprises, its content elements, properties, principles and functions are considered. The study of methods and techniques for diagnosing the culture of labor relations allows to get a complete picture of the role and assessment of its significance in the structure of the enterprise.

Key words: industry; industrial enterprise; labor relations; labor relations culture; organizational culture; methodology of labor relations culture

Information for citation: Sitzhanova A. M., Shestakova E.V., Prytkov R. M. “Theoretical and methodological aspects of managing the culture of labor relations of industrial enterprises”, *Research Result. Economic Research*, 9(4), 72-82, DOI: 10.18413/2409-1634-2023-9-4-0-7

Введение

Труд, общение и сознание – это основные формы жизнедеятельности человека. Им соответствуют материально-экономические, социально-политические и духовно-культурные отношения. До начала двадцатого века большинство работников в мире выполняли большую часть своей работы в условиях, отличных от оплачиваемой работы в том виде, в каком мы ее знаем сегодня.

В современном мире очень важно учитывать культуру трудовых отношений на промышленных предприятиях, развивать ее и обеспечивать сотрудникам чувство комфорта на рабочем месте. Прежде чем начать свою производственную деятельность, предприятие должно определить свои цели, стратегию развития, принципы и этический кодекс. Это имеет большое значение для дальнейшего правильного построения культуры трудовых отношений, так как будет способствовать повышению эффективности деятельности промышленного предприятия.

Цель исследования: изучить теоретико-методологические особенности культуры трудовых отношений промышленных

предприятий. Выявить научные школы, посвященные данному исследованию, определить ценности организационной культуры у разных стран, сгруппировать перечень элементов, свойств, принципов и функций культуры трудовых отношений, обобщить методы и методики для оценки уровня культуры трудовых отношений на промышленном предприятии для дальнейшего практического использования полученной информации.

Материалы и методы исследования. В данном исследовании применялись теоретические, эмпирические методы, методы сравнительного анализа, контент-анализ научной литературы по проблеме исследования.

Основная часть

Сотрудники промышленного предприятия без командного духа, что тело без души. Культура трудовых отношений создает душу, а процесс внедрения ее в мозг сотрудников задача управленческих звеньев предприятия, то есть это означает необходимость изменить мышление и менталитет персонала. Создание и привитие

культуры трудовых отношений, лояльности к промышленному предприятию и его миссии, ценностям, настолько актуальное направление в условиях новой реальности, что оно нуждается в отдельном исследовании.

Впервые культура трудовых отношений была рассмотрена в понятии «организационная культура» далее ее элементы стали прослеживаться в дефинициях: «корпоративная культура», «предпринимательская культура», «управленческая культура», «производственная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании», «организационный климат».

В России понятие «организационная культура» впервые было введено в 1920 году известным отечественным специалистом по психотехнике А.К. Гастевым [Гастев А.К. 1972], который добавил к этому понятию управленческий смысл. Теоретически эта концепция была принята и введена в использование только в конце 1930-х годов (Ч. Бернард, 1938 г. [Barnard C. 2004]). Развитие и популяризация организационной культуры продолжаются и по сей день. Большое внимание культуре трудовых отношений уделяется в работах Э. Шейна [Шейн Э. 2008], М.В. Удальцовой [Удальцова М.В. 2020], В.А. Спивака [Спивак В.А. 2013], В.Г. Немировского, Д.Д. Невирко [Немировский В.Г. 2008], А.К. Гастевым [Гастев А.К. 1972], В.В. Новожилова [Новожилов В.В. 1995] и других.

Проанализировав дефиниции «организационная культура», «корпоративная культура», «предпринимательская культура», «управленческая культура», «производственная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании», «организационный климат» отечественных и зарубежных ученых, под культурой трудовых отношений промышленного пред-

приятия мы понимаем стратегический инструмент промышленного предприятия, включающий в себя систему норм, ценностей, правил поведения, установленные в процессе формирования и реализации социально-трудовых отношений между работодателем и сотрудниками, направленный на повышение конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятия на внутреннем и внешнем рынках.

Изучение организационной культуры началось в 1950-х годах в крупных и средних компаниях Соединенных Штатов и Канады. На рис. 1 представлены субъекты, исследовавшие специфику организационной культуры с различных точек зрения, отраженных в материалах исследования Логвинова А.М. [Логвинов А.М. 2007].

Первыми, кто обратил внимание на организационную культуру и внедрил ее на промышленных предприятиях, были бизнесмены и теоретики менеджмента из Соединенных Штатов и Западной Европы. Соединенные Штаты и Западная Европа заинтересованы в идее о том, что благодаря организационной культуре, при правильном формировании этических ценностей, идеологии и слаженных команд, можно повысить эффективность предприятия. Первопроходцем в практическом аспекте можно считать Генри Форда американского автопромышленника. Сравнительная схема ценностей организационной культуры у разных стран отражена на рис. 2.

В настоящее время, когда границы не всех стран открыты многие промышленные предприятия стремятся объединить персонал для реализации крупных проектов. При этом ранее предоставленная возможность сотрудникам работать удаленно, затрудняет процесс сплочения коллектива в одну команду.

Школы	Представители	Характеристика
«Поведенческая»	Р.М. Сайерт и Дж.Г. Марч; Д. Хэмптон	Участники оттачивались от поиска и анализа общих ценностей, понятий, правил и норм поведения персонала в процессе своей деятельности на предприятии
«Школа эффективности»	Т. Дил и А. Кеннеди; Т. Дж. Питерс и Р. Уотерман и др.	Представители школы считали важным то, как организационная культура влияет на эффективность деятельности предприятия
«Школа моделирования»	Э. Шейн, Ч. Хэнди, К. Камерон и Р. Куин и др.	Организационная культура представляется, как самостоятельный объект исследования

Рис. 1. Научные школы, исследовавшие специфику организационной культуры
 Fig. 1. Scientific schools that have studied the specifics of organizational culture

<u>СССР (сер. XX в.)</u> Коллективизм, подавление индивидуализма	→	<u>Россия (1990 г – наст. время)</u> Крайний индивидуализма, пренебрежение общими интересами
<u>США, Западная Европа (сер. XX в.)</u> Индивидуализм, приоритет личного успеха	→	<u>США, Западная Европа (1990 г – наст. время)</u> Умеренный индивидуализм, появление некоторых черт коллективизма
<u>Япония (сер. XX в.)</u> Коллективизм, религиозная и национальная общность людей	→	<u>Япония (1990 г – наст. время)</u> Появление некоторых черт индивидуализма
<u>Другие восточные страны (сер. XX в.)</u> Коллективизм, религиозная и национальная общность	→	<u>Другие восточные страны (1990 г – наст. время)</u> Рост индивидуализма при сохранении религиозной и национальной общности

Рис. 2. Схема ценностей организационной культуры у разных стран
 Fig. 2. The scheme of values of organizational culture in different countries

Культура трудовых отношений является одним из основных элементов деятельности промышленных предприятий, который отражает большое количество неформальных взаимодействий между сотрудниками структурных подразделений, которые наилучшим образом влияют на состояние

социально-психологической среды коллектива, затрагивают все аспекты предпринимательского духа, формируют степень сплоченности сплоченность сотрудников и желание совместно достигать основных производственных целей. В связи с этим от уровня исследований и анализа культуры

трудовых отношений конкретного промышленного предприятия зависят результаты его деятельности, операционная эффективность и достижение таких основных целей, как повышение имиджа предприятия, получение высокой прибыли по реализации конкурентоспособных товаров. Кроме того, культура трудовых отношений может влиять на стратегию промышленных предприятий, тем самым ускоряя развитие деятельности или препятствуя инновациям, разработке и внедрению современных систем оптимизации.

Важность диагностики и оценки существующей культуры трудовых отношений может быть объяснена следующими фактами:

- достижение организационных целей промышленного предприятия более эффективным способом;
- реализация производственной стратегии промышленного предприятия;

- создание эффективного механизма стимулирования сотрудников структурных подразделений промышленного предприятия;

- лояльность персонала на промышленных предприятиях.

Однако, когда выявляются недостатки в культуре трудовых отношений или проблемы, влияющие на их развитие, они препятствуют достижению целей. Руководству промышленных предприятий необходимо своевременно разработать мероприятия по устранению проблем в состоянии культуры трудовых отношений. Этот аспект особенно важен в условиях нестабильности и неопределенности во внешней среде, так как эти факторы определяют успех промышленных предприятий, их рынков сбыта. На рис. 3 представлены содержательные элементы культуры трудовых отношений.



Рис. 3. Перечень элементов культуры трудовых отношений
Fig. 3. List of elements of the culture of labor relations

Как видно из рис. 3, культура трудовых отношений содержит как определенную долю субъективных и объективных элементов. К первой группе относятся

убеждение, ценности, миссия, нормы, традиции, легенды, мифы и истории промышленных предприятий и об их основателях.

Вторая группа элементов показывает материальные аспекты жизни предприятия.

Подобно культуре всего общества, культура трудовых отношений не может быть понята как полностью однородное и внутренне неделимое образование. Особое положение культуры трудовых отношений определяется ее носителями на промышленном предприятии: подобно тому, как в обществе существуют различные социальные группы, которые могут выражать ценности, в какой-то степени, отличающиеся от общей культуры общества, так и в организации существует отдельные группы.

Культура трудовых отношений является своего рода гарантом обеспечения нормальной работы предприятия. И, наоборот, без базовых стандартов и системы ценностей, разделяемых большинством сотрудников компании, невозможно представить себе высококачественную организационную структуру. Это явление будет способствовать стабильному функционированию и последующему перспективному развитию промышленных предприятий в ближайшем будущем.

Свойства культуры трудовых отношений показаны на рис. 4.



Рис. 4. Свойства культуры трудовых отношений
Fig. 4. Properties of the culture of labor relations

Как видно из рис. 4, свойства культуры трудовых отношений отражают специфику этого сложного феномена в жизнедеятельности промышленных предприятий. Динамичность культуры трудовых отношений определяется следующими фактами: в разные периоды своего развития производственные предприятия сталкиваются с различными проблемами и изменениями, и каждое такое столкновение может изменить состояние культуры трудовых отношений. Системность представляет собой взаимосвязь и взаимозависимость всех существенных элементов культуры трудовых отношений. Являясь атрибутом культуры трудовых отношений, структурированность указывает на существование определенных ее уровней. Вместе или по отдельности эти уровни могут

влиять на состояние и развитие культуры трудовых отношений. Свойство неоднородности внутреннее содержание культуры трудовых отношений и перечень локальных субкультур, которые могут быть культурами структурных подразделений промышленных предприятий. Разделяемость, как свойство, отражает нормы, постулаты, ценности, символы культуры трудовых отношений, которые должны разделяться и поддерживаться всеми сотрудниками производственного предприятия. По степени адаптивности можно проследить стойкость и силу промышленных предприятий, позволяющую отвергать негативное воздействие на действующие ценности, нормы, правила, т.е., составляющие культуры трудовых отношений.

Для создания основ культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях должны быть заложены прин-

ципы, являющиеся фундаментом формирования и развития культуры трудовых отношений (рис. 5).

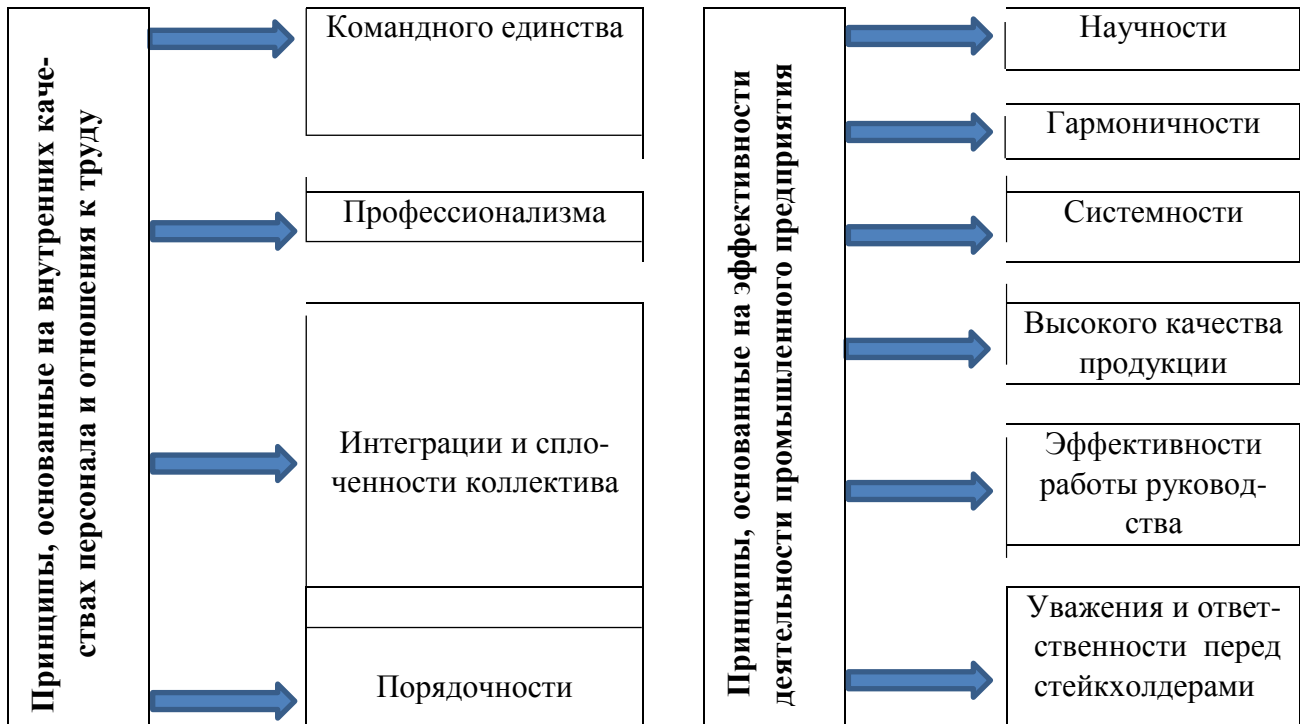


Рис. 5. Принципы формирования и развития культуры трудовых отношений промышленных предприятий

Fig. 5. Principles of formation and development of the culture of labor relations of industrial enterprises

Данные принципы являются основополагающими при формировании и развитии культуры трудовых отношений промышленных предприятий. Помимо этого также можно выделить принцип равных возможностей, подразумевающий, что все сотрудники равны независимо статусного положения и других признаков; принцип правовой и социальной защищенности, основанный на соблюдении законодательства; принцип участия сотрудников в принятии решений – позволяет добиться доверительных отношений между различными категориями сотрудников; принцип регламентации и формализации, позволяет регламентировать и доносить до персонала изменение всех бизнес-процессов; принцип развития способствует развитию персонала и предприятия в целом; прин-

цип экономичности говорит о минимизации затрат, но не экономии на сотрудниках и другие. На рис. 6 представлены функции культуры трудовых отношений промышленных предприятий.

Кроме представленных функций на рис. 6, на промышленных предприятиях в числе ключевых функций культуры трудовых отношений также могут находиться: формирование бренда предприятия; увеличение степени сплочения сотрудников, разработка стандартов поведения на предприятии, усиление вовлеченности и ответственности персонала в проекты организации; формирование у сотрудников чувства безопасности, уверенности и гордости за производственное предприятие, что является важным источником преемственности и стабильности.

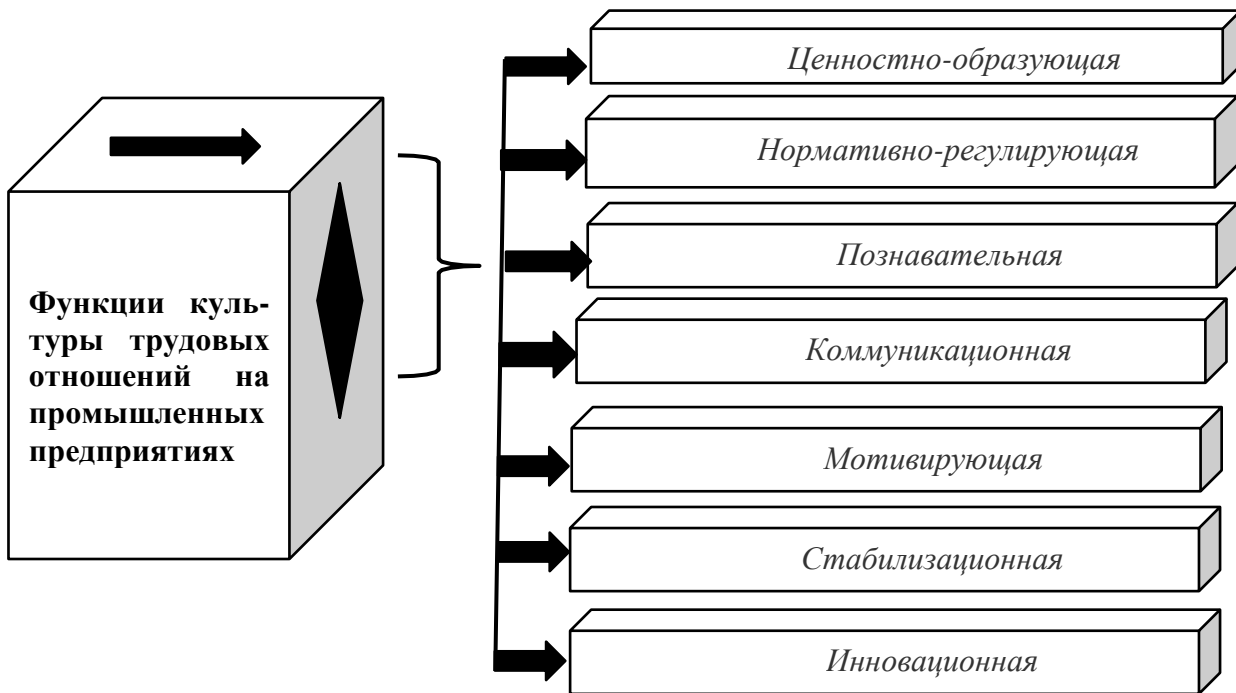


Рис. 6. Перечень функций культуры трудовых отношений
Fig. 6. List of functions of the culture of labor relations

Диагностика культуры трудовых отношений – это анализ уровня развития промышленных предприятий с целью определения проблемных аспектов и последующих мер по их устранению. Определение текущего состояния культуры трудовых отношений промышленных предприятий может улучшить ее содержания на основе изменений в механизме стимулирования управления персоналом, модернизации поведенческих норм и стиля управления. Изучение культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях и её влияние на экономическую эффективность является популярным научным направлением с точки зрения: стратегического и инновационного менеджмента, управления персоналом, управления процессами производства.

Управление производством, качеством продукции (товаров), затратами сводится к конкретным структурным подразделениям и людям работающих в них. Культура трудовых отношений способствует развитию личных и профессиональных компетенций, обеспечивает самоорганизацию персонала как социально-экономической системы. Методы и методики диагностики культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях показаны на рис. 7.

Применение различных методов и методик диагностики и оценки культуры трудовых отношений позволяет получить представление о ценностях, нормах, правилах и ожиданиях, оказывающих воздействие на поведение персонала промышленного предприятия и эффективность её экономической деятельности.

Методы диагностики культуры трудовых отношений	Разновидности методов	Методики диагностики культуры трудовых отношений	Характеристика методики
Эмпирические методы	наблюдение	Д. Денисона [Денисон Д. 2013]	Учитывает внутреннюю и внешнюю среду промышленного предприятия, выявляет взаимосвязь культуры трудовых отношений и её экономической эффективности.
	восприятие	К. Камерона и Р. Куинна [Камерон К. 2001]	Позволяет выявить факторы влияния культуры трудовых отношений на внешние показатели эффективности деятельности промышленного предприятия.
	сбор информации	Г. Хофстеде [Hofstede G. 2001]	Представляет собой модель культурных измерений, позволяет понимать межкультурные различия и избежать ошибки при работе с персоналом из разных культурных слоев и территорий.
Методы системного анализа	методы общей теории систем и теории организации	О'Рейли Чатмана и Колдуэлла [О'Рейли Ч. 1991]	Основана на убеждение, что культура трудовых отношений может различаться по ценностям, которые укрепляются внутри промышленного предприятия, при этом ценности сотрудников сравниваются с ценностями предприятия.
	системный подход	Ван де Поста и Конинга Смита [Ван де Пост. 1997]	Разработали вопросник из 97 утверждений, характеризующие культуру трудовых отношений. Каждое утверждение оценивается по семи бальной шкале
	синергетический подход	Сьюзан Гласера и Сонн Заману [Glaser S. 1987]	Разработали шесть параметров оценки культуры трудовых отношений, при этом особое внимание уделяется индивидуальному подходу опроса каждого сотрудников
Методы математического, экономического и статистического моделирования	линейное программирование	Т.О. Соломандиной [Соломандина Т.О. 2017]	Разработала «культурное поле» организации, где культура трудовых отношений оценивается по четырём секторам, что позволяет выявить её сильные и слабые стороны.
	расстановка приоритетов	И.Д. Ладанова [Ладанов И.Д. 1997]	Структурировала серию утверждений в четыре секции: работа, мотивация и мораль, коммуникации, управление, далее по 10-бальной шкале проходит оценка утверждений. Индекс культурных отношений находится путём суммирования всех баллов.
		С. Харриса [Харрис С. 1994]	Разработал схему знаний для оценки специалистов промышленного предприятия. Культура трудовых отношений состоит из разных категорий внутриорганизационных схем
		О.Е. Стекловой [Стеклова О.Е. 2007]	Оценивает воздействие инновационной составляющей культуры трудовых отношений на общую результативность промышленного предприятия, при этом оценивается доля инновационной составляющей и степень её управляемости.
		Л.С. Савченко [Савченко Л.С. 2008]	Позволяет произвести оценку влияния культуры трудовых отношений на эффективность деятельности в статике и динамике исследуемых связей
В.Н. Воронина [Воронин В.Н. 1999]	Разработал опросник, который позволяет определить степень удовлетворенности трудом, мотивы и потребности индивидов. Автор разбил ценностные и мотивационные составляющие на блоки.		

Рис. 7. Перечень методов и методик диагностики культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях

Fig. 7. List of methods and techniques for diagnosing the culture of labor relations in industrial enterprises

Заключение

На промышленных предприятиях культура развивается и изменяется в процессе трудовой деятельности. Сотрудники предприятия, которые общаются друг с другом на работе, со временем формируют и развивают нормы и ожидания друг от друга, которые оказывают влияние на их дальнейшее поведение и культуру трудовых отношений. Этим изменения также могут быть вызваны внешними и целенаправленными воздействиями. Нами были рассмотрены и структурированы теоретико-методологические материалы, которые будут способствовать развитию у читателей

концептуального, целостного и логического мышления о культуре трудовых отношений на промышленных предприятиях.

Список литературы

1. Воронин В.Н. Социально-психологические механизмы формирования организационной культуры: дис...д-ра психол. наук: 19.00.05 : Москва, 1999. – 328 с.
2. Гастев А.К. Как надо работать. М.: Экономика, 1972. 477 с.
3. Денисон Д. Изменение корпоративной культуры в организациях / Дениэл Денисон и др. М.: Питер, 2013. 192 с.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.

5. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М.: Перспектива, 1997. 288 с.

6. Логвинов А.М. Эволюция организационной культуры крупных промышленных предприятий России во второй половине XX – начале XXI вв.: автореф. дис. ... д-ра социол. наук / А.М. Логвинов. Красноярск, 2007. 38 с.

7. Немировский В.Г. Социология человека: от классических к постнеклассическим подходам / В.Г. Немировский, Д.Д. Невирко. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЛКИ, 2008. 304 с.

8. Новожилов В.В. 1995. У истоков подлинной экономической науки. – М.: Наука, 1995. 234 с.

9. О'Рейлли К., Чатман Дж., Колдуэлл Д. Люди и организационная культура: подход сравнения профилей для оценки соответствия человека и организации». Журнал Академии Управления. 1991. №34 (3). С. 487-516.

10. Савченко Л.С. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах: автореф. Дис. ... д-ра эконом. наук / Л.С. Савченко. Санкт-Петербург, 2008. 24 с.

11. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. М: Инфра-М, 2017. 606 с.

12. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика / В.А. Спивак. – М.: Питер, 2013. 243. с.

13. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с.

14. Шейн Э. Корпоративная культура и лидерство / Э. Шейн. СПб.: Питер, 2008. – 316 с.

15. Харрис С. Дж. Организационная культура и индивидуальное восприятие: взгляд на схему. Организационная наука. 1994. №5 (3). С. 309–321.

16. Удальцова М. В. Социология управления: учебник / М.В. Удальцова. 2-е изд., доп. М.: ИНФРА-М, 2020. 150 с.

17. Barnard C. Organization and Management: Selected Papers. Cambridge, Mass: Routledge, 2004. 260 p.

18. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001. 616 p.

19. Van der Post, W. Z., De Coning, T. J., et al. An instrument to measure organizational culture. South African Journal of Business Management. 1997. №28(4). Pp. 147-168.

20. Glaser S.R., Zamanou S., & Hacker K. Measuring and interpreting organizational culture. Management Communication Quarterly. 1987. №1(2). Pp. 173-198.

References

1. Voronin V. N. (1999), "Socio-psychological mechanisms of organizational culture formation", D. Sc. Thesis: 19.00.05, Moscow.

2. Gastev A. K. (1972), *How to work*, Moscow: Ekonomika.

3. Denison D. (2013), *Changing corporate culture in organizations*, Moscow: Peter.

4. Cameron K., Quinn R. (2001), *Diagnostics and change of organizational culture*, Trans. from English, Edited by I. V. Andreeva, St. Petersburg: Peter.

5. Ladanov I. D. (1997), *Psychology of market structures management, Transformative leadership*, Moscow: Perspektiva.

6. Logvinov A. M. (2007), "Evolution of organizational culture of large industrial enterprises of Russia in the second half of the XX – beginning of the XXI centuries", Abstract of D. Sc. Dissertation, Krasnoyarsk.

7. Nemirovskiy V. G. (2008), Human sociology: from classical to post-non-classical approaches, V. G. Nemirovskiy, D. D. Nevirko, 2nd ed., reprint. and additional, Moscow: LKI Publishing House.

8. Novozhilov V. V. (1995), *At the origins of genuine economic science*, Moscow: Nauka.

9. O'Reilly C., Chatman, J., Caldwell, D (1991), "People and organizational culture: a profile comparison approach for assessing the conformity of a person and an organization", *Journal of the Academy of Management*, 34 (3), 487-516.

10. Savchenko L. S. (2008), "Management of organizational culture in business structures", Abstract of D. Sc. Dissertation, St. Petersburg, 2008.

11. Solomanidina T. O. (2017), *Organizational culture of the company: textbook*, Moscow: Infra-M.

12. Spivak V. A. (2013), *Corporate culture: theory and practice / V.A.*, Moscow: Peter.

13. Steklova O. E. (2007), *Organizational culture: a textbook*, Ulyanovsk: UISTU.

14. Shane E. (2008), *Corporate culture and leadership*, St. Petersburg: Peter.

15. Harris S. J. (1994), "Organizational culture and individual perception: a look at the scheme", *Organizational science*, 5 (3), 309-321.

16. Udaltsova M. V. (2020), *Sociology of management*: textbook, 2nd ed., add., Moscow: IN-FRA-M.

17. Barnard C. (2004), *Organization and Management: Selected Papers*, Cambridge, Mass : Routledge.

18. Hofstede G. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*, 2nd ed, Thousand Oaks, CA: Sage.

19. Van der Post, W. Z., De Coning, T. J., et al. (1997), "An instrument to measure organizational culture", *South African Journal of Business Management*, 1997, 28(4), 147-168.

20. Glaser S.R., Zamanou S., Hacker K. (1987), "Measuring and interpreting organizational culture", *Management Communication Quarterly*, 1987 1(2), 173-198.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Ситжанова Акжан Мурзагуловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма,

ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет (г. Оренбург, Россия)

Akzhan M. Sitzhanova, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University (Orenburg, Russia)

Шестакова Елена Валерьевна, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма, ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет, (г. Оренбург, Россия)

Elena V. Shestakova, Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University (Orenburg, Russia)

Прытков Ринад Михайлович, старший преподаватель кафедры управления персоналом, сервиса и туризма, ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет, (г. Оренбург, Россия)

Rinad M. Prytkov, Senior Lecturer of the Department of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University (Orenburg, Russia)