

Организационная культура как объект культурологического исследования

М. А. Макаркина

старший преподаватель кафедры всеобщей истории и политических наук,
Вятский государственный университет. Россия, г. Киров.
ORCID: 0000-0001-7350-1453. E-mail: usr11888@vyatsu.ru

Аннотация: в статье рассматривается относительно новый феномен – организационная культура. Явление «организационная культура», по мнению исследователя, имплицитно существовало всегда, несмотря на недавнее появление термина в научном обиходе. Актуальность данного исследования объясняется слабой изученностью культурно-исторических составляющих организационной культуры в России, а также необходимостью определения доминанты в существующем понятийном ряду «организационная культура», «корпоративная культура», «производственная культура». Уделяя особое внимание национально-историческим аспектам, автор обращается к работам как отечественных, так и западных исследователей: А. К. Гастева, М. Вебера, Г. Форда и др.

Автором выделяются основные подходы научных исследований данного явления: социально-психологический, экономический, философский, педагогический, культурологический, что позволяет разграничить исследуемые понятия, определить доминанту в этой парадигме. Вместе с тем усилившееся внимание к организационной культуре со стороны бизнес-сферы привело к смещению акцента в сторону экономическую и управленческую, вытеснив культурологическую составляющую на периферию научного знания. Проведенный обзор свидетельствует о необходимости более глубокого и подробного анализа культурно-исторических составляющих организационной культуры в России.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, подходы к организационной культуре, национально-исторические аспекты.

Теория организационной культуры, сформировавшись на перекрестке научно-практических знаний (психологии, социологии, менеджмента и т. д.), развивалась не совсем равномерно. В различных науках предпринимаются попытки осмысления ее теоретического и практического значения. Однако усилившееся внимание к этому феномену со стороны бизнес-сферы привело к смещению акцента в сторону экономическую и управленческую, вытеснив культурологическую составляющую на периферию научного знания. Культурно-историческая составляющая организационной культуры в России характеризуется слабой изученностью, а экономические отрасли знания сосредоточены лишь на ресурсных аспектах управления и производственной системы. Между тем на фоне пристального внимания к культуре профессиональных сфер деятельности и ее влияния на хозяйственно-экономическую жизнь общества диктуется необходимость расширения гуманитарного потенциала этой сферы.

Вместе с этим можно отметить понятийную нечеткость, вызванную различными подходами к данному термину: в результате многочисленных исследований сформировался понятийный ряд, определяющий данную среду: «организационная культура», «корпоративная культура»¹, «трудовая культура» и т. д.

Практически все исследователи организационной культуры предлагают ее расширенное значение, распространяющееся практически на все исторические этапы. Явление, которое сейчас получило название «организационная культура», имплицитно существовало всегда. Так, уже в Средние века в Европе возникали цеха со своими законами, правилами, ценностями, а в России первый «этический кодекс» – «Домострой» – содержал информацию о должном поведении «торговых людей и земледержцев».

В России до начала XX в. научная полемика о культуре внутриорганизационных взаимоотношений отсутствовала. Это можно объяснить существовавшей системой правоотноше-

© Макаркина М. А., 2018

¹ В XIX в. Г. К. Мольтке использовал определение «корпоративная культура», применяя его к армейской среде. Военный теоретик определяет «писанные» и «неписанные» правила поведения, иные культурные атрибуты, отличающие членов военной «корпорации» от других. При этом Г. К. Мольтке характеризует не культуру организации, а сложившиеся цеховые (корпоративные) ценности и нормы поведения, регулирующие взаимоотношения между членами конкретного сообщества.

ний – крепостным строем. Хотя крепостничество официально было отменено в 1861 г., до конца века – начала следующего сохранялись присущие ему явления: в таком контексте подобные исследования не имели смысла.

В начале XX столетия возникла потребность в разработке единых ценностных доктрин предпринимательства, поскольку к этому времени сложились два основных типа управления: артель и мануфактура. В результате этого было выработано семь принципов ведения дел в России [9]. На наш взгляд, данные позиции актуальны и по сей день, благодаря четкой структуре и ясному изложению доступны для широкого круга лиц, кратко и лаконично изложены. Принципы носят общий характер, могут служить основой для формирования надлежащей морали в сфере предпринимательства, уважительного отношения к работникам и потребителям.

В результате октябрьских событий 1917 г. прежняя система была упразднена, в том числе и отношений внутри организаций. Новая идеология требовала новую «пролетарскую» культуру, ценности, законы для хозяйственно-экономической жизни общества. Идеи Пролеткульта получили развитие во всех направлениях советской культуры и искусства: в литературе (М. А. Шолохов, Е. Нечаев, Ф. Шкулев), кинематографе (А. Г. Зархи, Ю. П. Егоров), изобразительном искусстве (А. А. Дейнека, Ю. И. Пименов), скульптуре (В. И. Мухина, И. Д. Иванов) и т. д. На протяжении всего советского периода организационная культура («производственная культура», «культура труда») была направлена на формирование единой для страны идеологии, а не культурной целостности предприятия. На первое место выходит создание нового имиджа пролетариата, где важная роль отводилась рабочему классу. Масштаб и значимость организационной культуры значительно увеличивается: должна происходить идентификация человека не с предприятием, а со страной.

Параллельно формируется научная организация труда. В 1921 г. А. К. Гастев, поэт, писатель, руководитель Центрального института труда, в книге «Как надо работать» впервые применяет термин «трудовая культура». Он определяет данный вид культуры как «новое социальное движение», такое мировоззрение трудового народа, которое было бы направлено на реализацию и оптимизацию производственного процесса. «Культура – это сумма привычек народа, его умение трудиться, сумма его обработочных возможностей» [6]. Рассуждая о культуре труда, он оперирует понятиями «организационная культура», «производственная культура» и т. д. Автор продолжает развивать пролетарскую составляющую в художественных произведениях: стихах, стихах в прозе, версэ [7].

Позднее такие исследования были признаны несовместимыми с существующим строем – «буржуазными», самого А. К. Гастева расстреляли, а деятельность Центрального института труда была перепрофилирована, сконцентрировавшись на авиационной промышленности². Результаты А. К. Гастева и его единомышленников «канули в Лету»: так, С. С. Невская говорит, что «потомки не взяли у него ничего – ни идеи развития рабочего, ни методик» [18]. Фактически в СССР с этого времени до 1990-х гг. такие исследования были прекращены.

В США, «культурном антиподе» СССР [6], Генри Форд, находящийся в регулярной переписке с А. К. Гастевым, в своей книге «My Life and Work» (1922 г.) [26] говорит о необходимости создания «собственной промышленности и собственной культуры» каждой нацией, подчеркивая необходимость «деловой этики» в условиях крупного промышленного производства. Воспоминания современников свидетельствуют о высокой степени внимания, которое промышленник уделял культурным составляющим производства, о его уникальной этико-культурной концепции. В итоге его книга стала основой для такого социально-экономического явления, как «фордизм», которое наряду с экономико-управленческой стратегией включает и культурно-этическую составляющую.

На Западе в связи с промышленной революцией раньше, чем в России (в XIX в.) стали разрабатывать культурные аспекты организации труда. Одним из первых к данной тематике обращается М. Вебер («Протестантская этика и дух капитализма», 1905 г.). Автор, исследуя эффективность труда, вводит понятие «протестантская трудовая этика». Этим он объясняет успех отдельных стран, где данная конфессия является доминирующей, а также протестантских общин Германии, отмечая, что последователи протестантизма работают не только ради личного блага: коммерция – это добродетельный вид деятельности [3].

Дж. Рокфеллер, частично подтверждающий гипотезу М. Вебера, в книге «Мемуары» (1908) акцентирует внимание на гуманитарном аспекте мотивации работников в системе от-

² В конце 1940 г. ЦИТ передан в наркомат авиационной промышленности (ныне Национальный институт авиационных технологий).

бора персонала. По мнению Д. Рокфеллера, в их семейном банке «Чейз» существовали свои особые устои и нормы, которые он называет «чейзовской» культурой [27]. Надо отметить, что все Рокфеллеры занимались благотворительностью: ими открыты образовательные и научные учреждения, большие средства тратились на проведение глобальных научных исследований [25].

Если проследить дальнейшую эволюцию и трансформацию всего понятийного ряда, связанного с организационной культурой, можно выделить несколько направлений. Э. Мэйо, проведя Хоторнские эксперименты в 1928–1932 гг., выявил *социально-психологические аспекты* данного явления [5; 10; 14; 17; 21]. К представителям этого направления можно отнести, например, Д. Мацумото, который использует такое понятие, как «разнообразные психологические конструкты». В унисон ему П. Вейл говорит об «уникальной общей психологии», Р. Гэлэгер употребляет словосочетание «поощряемое поведение». Т. Соломанидина считает, что культура – это «социально-духовное поле», О. Виханский и А. Наумов размышляют об «ценностных ориентациях» и др. В целом, можно выявить определенную тенденцию к синонимичности культуры и организационного поведения.

Менеджеры и экономисты, обратив внимание на значительный экономический эффект должной организационной культуры, источником ее считают человека как главный ресурс любой производственной системы. На *экономическом аспекте* строится значительное число исследований (Б. Карлофф, О. Г. Переяслова, Н. В. Кондратова, Е. В. Трушкин и др.). Авторы представляют культуру организации в виде некой системы духовных ценностей и материальных артефактов, напрямую влияющую на производственный процесс и его эффективность. Последовательный ряд зарубежных и отечественных изысканий демонстрируют глубокую изученность отдельных аспектов, однако говорить о завершенности исследований в таком направлении пока рано.

В *философском аспекте* организационная культура предстает в виде некой непостижимой/труднопостижимой совокупности интеграционных символов, «идеалообразующей стороны деятельности организации». Так, Б. Феган считает, что это «история, представленная в настоящем», Л. Смирнич использует словосочетание «приобретенные смысловые системы», Б. Сафоновский определяет этот тип культуры как «паттерн коллективных базовых представлений», Д. В. Львов – «единство и борьбу противоположностей» [2; 20; 28]. Несмотря на то что в базисе лежит философский аспект, надстройки исследований могут формироваться в разных областях: социологии, экономике и т. д.

Педагогический аспект акцентирует внимание на социально-педагогическом феномене такой культуры, считая его в первую очередь инструментом воспитания, при этом не делая различий между учащимися образовательных организаций и сотрудниками организаций [1; 4; 22]. Т. А. Антопольская представляет организационную культуру в виде «системообразующей доминанты социокультурного пространства», Ю. Ю. Темрюков говорит об «инструменте формирования и развития норм». В. А. Виноградова считает культуру «инструментом анализа образовательной ситуации».

Специалисты-культурологи считают, что основой для формирования организационной культуры является внутренняя культура каждого человека. Чем больше внутренних установок сотрудника соответствует ценностям организации, тем больше идентификация человека с местом работы. В то же время, анализируя культурологические исследования, можно заметить, что и здесь есть тенденция к некоторому смещению смысловых акцентов в трактовках организационной культуры [8; 11; 13; 16]. Так, например, И. В. Ивлева и Л. В. Купфер рассматривают организационную культуру в первую очередь как «стратегический инструмент», позволяющий объединить, ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели и т. д., что, на наш взгляд, более характерно для экономического подхода. Н. А. Королева и М. С. Герасимова оперируют формулировкой Г. Н. Соколовой, что свойственно социологическому подходу.

Вместе с тем голландский антрополог Г. Хофстеде определяет культуру как «коллективное программирование сознания, которое отличает членов одной группы или типа людей от других» [12]. В первую очередь ему интересна организационная культура как часть культурной реальности, культуры страны. С. В. Кузичев, Н. И. Фатиев, А. Ю. Хабаров представляют ее в виде «социокультурного феномена». Л. А. Туринова считает «фактором снижения социального напряжения», а Л. А. Пичугина – «многогранным социокультурным явлением» [15; 19; 23; 24].

При всем многообразии подходов к организационной культуре исследователи сходятся во мнении, что она зависит от национально-этнических составляющих. Организация формирует свою уникальную культурную среду, сохраняя духовные традиции страны, аккумулируя ее традиции и обычаи (М. Айкен, С. Б. Бачарач, Ф. Тромпераарс, Г. Хофстеде). Историко-культурные факторы накладывают отпечаток на все сферы жизнедеятельности человека. Культура организации не исключение. Игнорирование данного факта может привести к весьма плачевным результатам. Известен факт, когда иностранная компания, придя на российский рынок, за основу брала ценностные нормы своей страны. Возникший культурный диссонанс пришлось срочно ликвидировать, поскольку работоспособность сотрудников значительно упала.

Как следует из представленного обзора, понятия «организационная» и «корпоративная» культура были введены российскими практиками. Это явление неоднозначное, понятийный ряд требует систематизации в силу своей многозначности. Российские национально-исторические аспекты организационной культуры требуют подробного культурологического анализа.

Разграничивая исследуемые понятия, необходимо придерживаться трактовок, наиболее близких по своему духу первоначальным определениям: корпоративная культура – это неформальные ценности и нормы поведения сотрудников организаций, иных объединений, возникающих на основе единства внутренних установок людей. А организационная культура – это конструкт материальных и духовных ценностей, определяемый организацией, который необходим для должного функционирования всей системы. Соответственно, понятие «организационная культура», на наш взгляд, шире, чем «корпоративная», являющаяся частью организационной. В этом заключается ключевое различие трактовок в зарубежных и российских исследованиях.

Список литературы

1. Антопольская Т. А. Организационная культура учреждения дополнительного образования детей: теория и практика развития. М., 2009. 316 с.
2. Астапов В. В. Организационная культура как объект философского исследования : дис. ... канд. филос. наук. Красноярск, 2000. 149 с.
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения / пер. с нем. и общ. ред. Ю. Н. Давыдов. М. : Прогресс, 1990. С. 44–271.
4. Виноградова В. А. Механизмы изменения организационной культуры развивающейся сельской школы : дис. ... канд. пед. наук. М., 2003. 234 с.
5. Виханский О. С., Наумов А. И. «Другой» менеджмент: время перемен // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 3. С. 105–126.
6. Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М. : Экономика, 1972. 478 с.
7. Гастев А. К. Поэзия рабочего удара: [Факсимильное переиздание в редакции 1919 года]. СПб. : Свое изд-во, 2013. 48 с.
8. Герасимова М. С. Организационная культура предприятия книжного дела на примере научно-издательского центра «Древности Севера» // Вестник Московского государственного университета печати. 2015. № 2. С. 165–172.
9. Голиков И. Ф. Вековые принципы ведения дел в России // Информационный бюллетень Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты. 2012. № 4. С. 3.
10. Гэлэгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру. М., 2006. 352 с.
11. Ивлева И. В. Лицо организации в зеркале общественного мнения // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 4 (050). С. 67–69.
12. Коллонтай М. М. Влияние национальных культур на становление и развитие менеджмента в разных странах // Институт приватизации и менеджмента. URL: <http://old.research.by/pdf/1999n2r06.pdf>.
13. Королева Н. А. Культура управления и принцип комплексности в разработке ее функционирования // Аналитика культурологии. 2010. № 18. С. 167–181.
14. Коэн А. Р. Курс МВА по менеджменту / А. Р. Коэн, П. Б. Вейл, Д. Л. Брэдфорд и др.; ред. А. Р. Коэн; науч. ред. А. Куницын; пер. с англ. А. Исаенко, А. Лисовского. 4-е изд. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. 506 с.
15. Кузичев С. В. Корпоративная культура как социокультурный феномен : дис. ... канд. культурологии. М., 2004. 150 с.
16. Купфер Л. В. К вопросу об организационной культуре и других видах культуры в компании // Приволжский научный вестник. 2014. № 10 (38). С. 60–64.
17. Мацумото Д. Психология и культура. СПб. : Питер, 1-е изд., 2003. 718 с.

18. Невская С. С. Вклад М. Н. Скаткина, С. Т. Шацкого, А. С. Макаренко в развитие и формирование человеческого и социального потенциала и капитала // Отечественная и зарубежная педагогика. 2015. № 6 (27). С. 48.
19. Пичугина Л. А. Российская корпоративная культура: генезис и исторические трансформации : монография. М., 2008. 112 с.
20. Сафоновский С. Б. Организационная культура: социально-философский анализ : дис. ... канд. филос. наук. Ростов н/Д, 2006. 152 с.
21. Соломанидина Т. О. Организационная культура как социально-экономическое пространство управления человеческими ресурсами : дис. ... д-ра экон. наук. М., 2003. 356 с.
22. Темрюков Ю. Ю. Формирование и развитие организационной культуры в общеобразовательной школе // Преподаватель XXI век. 2008. № 2. С. 219.
23. Туринова Л. А. Культура ведения бизнеса в постиндустриальном обществе и ее представление в современной англоязычной литературе : дис. ... канд. культурологии. М., 2008. 220 с.
24. Фатиев Н. И., Хабаров А. Ю. Организационная культура и парадоксы ее развития // Вопросы культурологии. 2010. № 11. С. 77–82.
25. Chernow R. Titan: The Life of John D. Rockefeller, Sr.. N. Y. : Random House, 1998. 774 p.
26. Ford H., Crowther S. My Life and Work. Garden City Publishing Company, Inc. 1922. 289 p.
27. Rockefeller D. Memoirs. N. Y. : Random House, 2002. 517 p.
28. Smircich L. Concepts of culture and organizational analysis // Administrative Science Quarterly. 1983. P. 339–358.

Organizational culture as an object of cultural research

M. A. Makarkina

senior lecturer, Department of general history and political science, Vyatka State University. Russia, Kirov.

ORCID: 0000-0001-7350-1453. E-mail: usr11888@vyatsu.ru

Abstract: the article analyzes the national and historical aspects of the phenomenon of "organizational culture". The phenomenon of "organizational culture", according to the researcher, has always existed implicitly, despite the recent appearance of the term in scientific use. The relevance of this study is explained by the weak knowledge of cultural and historical components of organizational culture in Russia, as well as the need to determine the dominant in the existing conceptual range of "organizational culture", "corporate culture", "industrial culture". Paying special attention to national-historical aspects, the author refers to the works of both domestic and Western researchers: A. K. Gasteva, M. Weber, G. Ford, etc.

The author distinguishes the main approaches of research of this phenomenon: the socio-psychological, economic, philosophical, pedagogical, cultural, which allows to distinguish between the concepts studied, to determine the dominant paradigm in this synonymous. At the same time, the increased attention to organizational culture on the part of the business sector has led to a shift in the focus towards economic and managerial, displacing the cultural component to the periphery of scientific knowledge. The review highlights the need for more in-depth and detailed analysis of the cultural and historical components of organizational culture in Russia.

Keywords: organizational culture, corporate culture, approaches to organizational culture, national and historical aspects.

Reference

1. Antopolskaya T. A. *Organizacionnaya kul'tura uchrezhdeniya dopolnitel'nogo obrazovaniya detej: teoriya i praktika razvitiya* [Organizational culture of the institution of additional education of children: theory and practice of development]. M. 2009. 316 p.
2. Astapov V. V. *Organizacionnaya kul'tura kak ob'ekt filosofskogo issledovaniya : dis. ... kand. filos. nauk*. [Organizational culture as an object of philosophical research: dis. ... PhD of philos. sciences]. Krasnoyarsk. 2000. 149 p.
3. Weber M. *Protestantskaya ehtika i duh kapitalizma. Izbrannye proizvedeniya* [Protestant ethics and the spirit of capitalism. Selected works] / transl. from Germ. and general editorship: Y. N. Davydov. M. Progress. 1990. Pp. 44–271.
4. Vinogradova V. A. *Mekhanizmy izmeneniya organizacionnoj kul'tury razvivayushchejsya sel'skoj shkoly : dis. ... kand. ped. nauk* [Mechanisms of changing organizational culture of developing rural schools : dis. ... PhD of ped. sciences]. M. 2003. 234 p.
5. Vihanskij O. S., Naumov A. I. «*Drugoj*» menedzhment: vremya peremen ["Another" management: time for a change] // *Rossijskij zhurnal menedzhmenta* – Russian management journal. 2004, vol. 2, No. 3, pp. 105–126.
6. Gastev A. K. *Kak nado rabotat'. Prakticheskoe vvedenie v nauku organizacii truda* [How to work. Practical introduction to the science of labor organization]. M. Ekonomika. 1972. 478 p.

7. Gastev A. K. *Poehziya rabocheho udara: [Faksimil'noe pereizdanie v redakcii 1919 goda]* [The Poetry of the worker's stroke: [Facsimile reissue in the edition of 1919]. SPb. Publishing house Svoe izdatel'stvo. 2013. 48 p.
8. Gerasimova M. S. *Organizacionnaya kul'tura predpriyatiya knizhnogo dela na primere nauchno-izdatel'skogo centra «Drevnosti Severa»* [Organizational culture of the enterprise of book business on the example of the scientific publishing center "Antiquities of the North"] // *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta pechati* – Herald of the Moscow State University of the Press. 2015, No. 2, pp. 165–172.
9. Golikov I. F. *Vekovye principy vedeniya del v Rossii* [The principles of doing business in Russia] // *Informacionnyj byulleten' Sankt-Peterburgskoj trgovno-promyshlennoj palaty* – Information bulletin of the St. Petersburg Chamber of Commerce and Industry. 2012, No. 4, p. 3.
10. Gallagher R. *Dusha organizacii. Kak sozdat' uspešnyu korporativnyu kul'turu* [The soul of the organization. How to create a successful corporate culture]. M. 2006. 352 p.
11. Ivleva I. V. *Lico organizacii v zerkale obshchestvennogo mneniya* [The face of the organization in the mirror of public opinion] // *Social'no-ehkonomicheskie yavleniya i processy* – Socio-economic phenomena and processes. 2013, № 4 (050), pp. 67–69.
12. Kollontaj M. M. *Vliyanie nacional'nyh kul'tur na stanovlenie i razvitie menedzhmenta v raznyh stranah* [Influence of national cultures on the formation and development management in different countries] // *Institut privatizacii i menedzhmenta* – Institute for privatization and management. Available at: <http://old.research.by/pdf/1999n2r06.pdf>.
13. Koroleva N. A. *Kul'tura upravleniya i princip kompleksnosti v razrabotke ee funkcionirovaniya* [Culture of management and the principle of comprehensiveness in the development of its activity] // *Analitika kul'turologii* – Analysis of cultural studies. 2010, No. 18, pp. 167–181.
14. Cohen A. R. *Kurs MBA po menedzhmentu* [MBA course in management] / A. R. Cohen, P. B. Vail, D. L. Bradford and others; edited by A. R. Cohen; scientific ed. A. Kunitsyn; transl. from English by A. Isaenko, A. Lisowski. 4th publ. M. Alpina Business Books. 2007. 506 p.
15. Kuzichev S. V. *Korporativnaya kul'tura kak sociokul'turnyj fenomen : dis. ... kand. kul'turologii* [Corporate culture as a socio-cultural phenomenon of dis. ... PhD of cultural studies]. M. 2004. 150 p.
16. Kupfer L. V. *K voprosu ob organizacionnoj kul'ture i drugih vidah kul'tury v kompanii* [On the issue of organizational culture and other types of culture in the company] // *Privolzhskij nauchnyj vestnik* – Volga scientific bulletin. 2014, No. 10 (38), pp. 60–64.
17. Matsumoto D. *Psihologiya i kul'tura* [Psychology and culture]. SPb. Piter. 1st publ. 2003. 718 p.
18. Nevskaya S. S. *Vklad M. N. Skatkin, S. T. Shatsky, A. S. Makarenko v razvitie i formirovanie chelovecheskogo i social'nogo potentsiala i kapitala* [The Contribution of M. N. Skatin, S. T. Shatsky, A. S. Makarenko to the development and formation of human and social capacity and capital] // *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika* – Domestic and foreign pedagogy. 2015, № 6 (27), p. 48.
19. Pichugina L. A. *Rossiyskaya korporativnaya kul'tura: genezis i istoricheskie transformacii : monografiya* [Russian corporate culture: Genesis and historical transformations: monograph]. M. 2008. 112 p.
20. Safonovskij S. B. *Organizacionnaya kul'tura: social'no-filosofskij analiz : dis. ... kand. filos. nauk* [Organizational culture: socio-philosophical analysis: dis. ... PhD of philos. sciences]. Rostov-on-Don. 2006. 152 p.
21. Solomanidina T. O. *Organizacionnaya kul'tura kak social'no-ehkonomicheskoe prostranstvo upravleniya chelovecheskimi resursami : dis. ... d-ra ekon. nauk* [Organisational culture as a socio-economic space of human resource management: dis. ... Dr of econ. sciences]. M. 2003. 356 p.
22. Temryukov YU. YU. *Formirovanie i razvitie organizacionnoj kul'tury v obshcheobrazovatel'noj shkole* [Formation and development of organizational culture in the secondary school] // *Prepodavatel' XXI vek* – Teacher. XXI century. 2008, No. 2, p. 219.
23. Turinova L. A. *Kul'tura vedeniya biznesa v postindustrial'nom obshchestve i ee predstavlenie v sovremennoj angloyazychnoj literature : dis. ... kand. kul'turologii* [The business culture in post-industrial society and its representation in modern English literature : dis. ... PhD of cultural studies]. M. 2008. 220 p.
24. Fatiev N. I., Habarov A. YU. *Organizacionnaya kul'tura i paradoksy ee razvitiya* [Organizational culture and the paradoxes of its development] // *Voprosy kul'turologii* – Questions of cultural studies. 2010, No. 11, pp. 77–82.
25. Chernow R. *Titan: The Life of John D. Rockefeller, Sr.*. N. Y. : Random House, 1998. 774 p.
26. Ford H., Crowther S. *My Life and Work*. Garden City Publishing Company, Inc. 1922. 289 p.
27. *Rockefeller Family Memoirs*. N. Y. : Random House, 2002. 517 p.
28. Smircich L. *Concepts of culture and organizational analysis* // *Administrative Science Quarterly*. 1983. Pp. 339–358.