

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Панкова С.Н., Колмогорова К.А.

Уральский Федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Свердловская область, Российская Федерация

Настоящее исследование направлено на изучение основных аспектов организационной культуры и мотивации сотрудников. Главная цель исследования состоит в анализе статей современных ученых и выявлении актуальных тенденций в отечественных исследованиях организационной культуры и мотивации. Мы анализируем результаты исследований, проведенных в различных сферах – коммерческих компаниях, государственных организациях, образовательных учреждениях, органах внутренних дел и промышленных предприятиях. Мы также проводим сравнительный анализ, систематизацию и классификацию полученной информации. Особое внимание уделяется исследованию влияния организационной культуры на нематериальную мотивацию сотрудников. Мы проанализировали более сорока современных исследований за последние пять лет. В результате были выявлены четыре актуальных направления и тенденций исследования организационной культуры и связанных с ней феноменов: организационная культура как элемент стратегического планирования предприятия; организационная культура и профессиональное развитие персонала в организации; изучение взаимосвязи организационной культуры и социально-психологического климата; изучение взаимосвязи организационной культуры и мотивации.

Ключевые слова: *организационная культура; мотивация; нематериальная мотивация; социально-психологический климат; рабочая атмосфера*

ORGANIZATIONAL CULTURE

Pankova S.N., Kolmogorova K.A.

Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Sverdlovsk region, Russian Federation

This study is aimed at studying the main aspects of organizational culture and employee motivation. The main purpose of the study is to analyze the articles of modern scientists and identify current trends in domestic research on organizational culture and motivation. We analyze the results of research conducted in various fields – commercial companies, government organizations, educational institutions, internal affairs agencies and industrial enterprises. We also carry out a comparative analysis, systematization and classification of the information received. Special attention is paid to the study of the influence of organizational culture on the non-material motivation of employees. We have analyzed more than forty modern studies over the past five years. As a result, four relevant directions and trends in the study of organizational culture and related phenomena were identified: organizational culture as an element of strategic planning of an enterprise; organizational culture and professional development of personnel in the organization; study of the relationship between organizational culture and socio-psychological climate; study of the relationship between organizational culture and motivation.

Keywords: *organizational culture; motivation; intangible motivation; socio-psychological climate; working atmosphere*

Введение

Организационная культура является ключевым фактором, определяющим успех деятельности организации. Это сложное образование, которое объединяет формальные и неформальные элементы, обеспечивая необходимый эффект для развития организации. Компоненты организационной культуры образуют основу организационной сети.

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как средство мотивации, регулирования и оценки деятельности персонала. Она играет значительную роль в формировании компетенций сотрудников, способствует развитию человеческого капитала организации, содействует внедрению организационных изменений и эффективному выполнению комплекса организационных процессов [1, с.45].

В каждой компании носителем организационной культуры является человек. В организациях, где культура уже устоялась, она превращается в атрибут организации, становится ее составной частью, оказывающей активное влияние на ее членов, изменяя их поведение в соответствии с нормами и ценностями, лежащими в ее основе. Учитывая важность роли культуры в жизни организации, она должна привлекать пристальное внимание руководства [2].

Термин «организационная культура» является предметом исследований, как в научной, так и в прикладной сферах. Несмотря на его противоречивость и многоаспектность. В данной статье мы провели анализ результатов более двадцати современных исследований, проведенных, за последние пять лет.

Цель статьи направлена на обоснование методологии изучения влияния организационной культуры на эффективность деятельности различных учреждений.

Материалы и методы

В качестве метода был использован метод анализа обзора современных исследований. Благодаря этому методу была систематизирована и отобрана информация, определяющая основные направления исследования организационной культуры.

Результаты

Существует множество разных определений понятия «организационная культура» в современной литературе. Определение организационной культуры разработано в результате слияния различных научных подходов исследований. В литературе представ-

лено множество определений, которые в основном дополняют друг друга, но акцентируют внимание на разных аспектах.

В литературе проведено множество исследований организационной культуры, как зарубежной, так и отечественной. Среди наиболее популярных зарубежных работ можно назвать исследования Э. Шейна, Г. Хофстеда, В. Сата, Э. Джакуса, Д. Олдхэм, Д. Элдридж и других [3, с.113]. Среди отечественных исследователей, внесших значительный вклад в изучение организационной культуры, можно выделить В. А. Спивака, С. Журавову, Э. А. Смирнова, А. Пригожина, А. Я. Кибанова, Ю. Г. Одегова, Т. О. Соломанидину, И. В. Грошева, О. Г. Тихомирову [4, с.98].

В своей работе Ю. Г. Семенов указывает на то, что научная и учебная литература часто определяют данное явление через различные функции. Например, определение Э. Джакуса акцентирует адаптационную функцию организационной культуры [5], Д. Элдридж и А. Кромби сосредотачиваются на ее роли в обеспечении сплоченности группы для достижения цели [6, с.132], Д. Олдхэм определяет организационную культуру через технологические аспекты труда и управления [7, с.196], Э. Шейн выделяет артефактный характер культуры [8, с.83], Э. А. Смирнов затрагивает тему гармонизации [9, с.111], а С. Журавова указывает на передаточную функцию организационной культуры в духовном обмене [10, с.285].

Существует множество разных определений понятия «организационная культура» в современной литературе. Большинство исследователей считают, что организационная культура - это философия и идеология управления, предположения, ценности, верования, которые определяют отношения и взаимодействия внутри и вне организации [11, с.80].

Организационная культура включает в себя набор представлений, ориентиров, ценностей и норм поведения, которые принимают и разделяют члены организации. Она также определяется атмосферой и социальным климатом организации, а также доминирующей системой ценностей и стилей поведения. Организационная культура является душой компании [12, с.1130].

Исходя из всех этих толкований, можно сформулировать одно общее определение организационной культуры. Она представляет собой совокупность общепринятых в организации представлений, подходов к работе, отношениям и достижению результатов, которые отличают данную организацию от остальных. Обычно организационная культура включает в себя традиции, убеждения, ценности, символы, общие подходы, философию и мировоззрение членов организации, которые прошли испытание временем.

Организационная культура как элемент стратегического планирования предприятия

В настоящее время важную роль в управлении государством играет стратегическое планирование. Оно помогает достигать основных целей государства и включает в себя процессы постановки целей и планирования развития организации. Организационная культура является ключевым элементом стратегического планирования и влияет на конкурентоспособность предприятия [13, с.180]. Хорошая культура поможет создать единую команду, способную решать проблемы и достигать целей, что приведет к процветанию организации. Взаимосвязь между культурой и стратегией позволяет создать рабочую среду, способствующую эффективности и достижению целей [14, с.303]. Культура оказывает влияние на стиль планирования и принятия решений. Изучение и совершенствование культуры являются важными задачами для предприятия. В итоге, стратегическое планирование имеет важное значение для достижения целей государства, а организационная культура является ключевым фактором успеха организации.

Организационная культура и профессиональное развитие персонала в организации

Организационная культура организации является важным фактором профессионального развития персонала. Так как именно от кадрового потенциала во многом зависит успешное функционирование любой компании. Сила организационной культуры существенно влияет на отношение сотрудников к совершенствованию

своих профессиональных навыков и их стремление к постоянному самосовершенствованию с целью соответствия установленным стандартам и ценностям компании. Образовательный уровень, присутствующий в организации, оказывает воздействие на коллективное поведение сотрудников и качество выполненной ими работы, что, в конечном итоге, сказывается на финансовых показателях деятельности. Во-вторых, в процессе адаптации нового сотрудника в учреждении значимая роль отводится управлению организационной культурой, ее ценностям и нормам. Процесс адаптации нового сотрудника в организации подразумевает его приспособление к компании и коллективу. Во время адаптации происходит постепенное изменение поведения сотрудника в соответствии с требованиями новой рабочей среды. Новичок знакомится с деловой деятельностью компании, ее персоналом, правилами поведения и установленными стандартами [15, с.376].

Развитие организационных коммуникаций, оптимизация информационных потоков и доступность информации играют важную роль в осуществлении потенциала каждого человека. Но они необходимы не только для внешних связей, но и для улучшения внутренней коммуникации внутри организации. Создание благоприятного психологического климата, в котором люди ощущают удовлетворение от своей работы и результатов, является одним из факторов, позволяющих полностью реализовать потенциал специалистов. Кроме того, обогащение организационной культуры, то есть ценностей и норм, которые способствуют успешной адаптации и взаимодействию с внешней средой, также играет важную роль. При создании условий, которые способствуют осуществлению потенциала каждого специалиста, организация становится динамической системой, способной к саморазвитию и изменению в зависимости от изменения целей и условий внешней среды, и способной улучшать свою структуру [16, с.6].

Многие исследователи выявили влияние организационной культуры на управление персоналом в организации. По их мнению, организационная культура является важным инструментом для развития персонала и мотивации сотрудников путем удовлет-

ворения их особых потребностей. Эффективная организационная культура способна обеспечить конкурентные преимущества и процветание только в быстро меняющихся условиях внешней среды и компаниях, которые сосредоточены на удовлетворении постоянно растущих потребностей рынка и своих сотрудников [18, с.154].

Изучив данное направление важно отметить, что подтверждается важность организационной культуры для профессионального развития персонала и успешного функционирования компании. Организационная культура оказывает существенное влияние на отношение сотрудников к совершенствованию своих навыков и стремление к самосовершенствованию. Важную роль в адаптации нового сотрудника играет управление организационной культурой, ее ценностями и нормами. Образовательный уровень в организации оказывает воздействие на поведение сотрудников и качество выполняемой работы. Развитие организационных коммуникаций и обогащение культуры оказывают положительное влияние на потенциал каждого человека в организации. Организация, создающая условия для реализации потенциала специалистов, становится способной к саморазвитию и улучшению своей структуры. Организационная культура является важным инструментом управления персоналом, способным обеспечить конкурентные преимущества и процветание компаний в быстро меняющихся условиях рынка и потребностей сотрудников.

Взаимосвязь организационной культуры и социально-психологического климата

Организационная культура оказывает значительное влияние на профессиональное развитие сотрудников и успешное функционирование компании. Качество кадрового потенциала влияет на результаты работы компании. Сотрудники, которые стремятся совершенствовать свои профессиональные навыки, способствуют достижению стандартов и ценностей организации.

Управление организационной культурой играет важную роль в адаптации новых сотрудников. Они должны приспособиться к компании и коллективу, а их поведение должно соответствовать

требованиям новой рабочей среды. Новички знакомятся с деловой деятельностью компании, правилами поведения и установленными стандартами.

Развитие организационных коммуникаций, оптимизация информационных потоков и доступность информации являются важными факторами для полной реализации потенциала каждого сотрудника. Создание благоприятного психологического климата, в котором люди ощущают удовлетворение от своей работы и результатов, способствует развитию специалистов [18, с.54].

Обогащение организационной культуры, то есть ценностей и норм, способствующих успешной адаптации и взаимодействию с внешней средой, также играет важную роль. Создание условий, которые помогают раскрыть потенциал каждого сотрудника, делает организацию динамичной системой, способной к саморазвитию и изменению в соответствии с внешней средой.

Многочисленные исследования подтверждают влияние организационной культуры на управление персоналом. Организационная культура является важным инструментом для развития персонала и мотивации сотрудников. Эффективная организационная культура обеспечивает конкурентные преимущества и процветание в быстро меняющихся условиях внешней среды и растущих потребностях рынка и сотрудников [19, с.116].

Организационная культура имеет существенное значение для профессионального развития сотрудников и успешного функционирования компаний. Она влияет на отношение сотрудников к совершенствованию навыков и стремление к самосовершенствованию. Управление организационной культурой играет ключевую роль в адаптации новых сотрудников. Развитие коммуникаций и обогащение культуры оказывают положительное воздействие на потенциал каждого человека в организации. Организация, создающая условия для реализации потенциала сотрудников, становится способной к саморазвитию и улучшению своей структуры. Организационная культура является важным инструментом управления персоналом, способным обеспечить конкурентные преимущества и успех в быстро меняющейся среде [20, с.44].

Взаимосвязь организационной культуры и мотивации

Организационная культура может быть формальной и неформальной. Формальная организационная культура определена во внутренних документах, как правила и предписания [21, с.48]. Неформальная культура включает в себя ценности, традиции и неофициальные правила [22, с.315]. Формирование организационной культуры начинается с определения миссии и ценностей, а затем разрабатываются стандарты поведения, традиции и системы мотивации.

Мотивация играет важную роль в организации. Сотрудников следует стимулировать как материальными, так и нематериальными поощрениями. Нематериальные стимулы, такие как атмосфера в коллективе, могут создавать солидарность и качество работы.

Существует связь между мотивацией личности и культурой организации. Экономическая зависимость обычно направляет мотивацию к заработку денег. Однако также важны и нематериальные мотивы участия в трудовой деятельности. Нематериальная мотивация включает возможность получения не только финансовых наград, но и других благ от организации.

Важно акцентировать внимание на улучшении стимулов, таких как атмосфера в коллективе. Мотивация является психологической характеристикой, которая отражает мотивационную структуру человека и влияет на его поведение под воздействием факторов организационной культуры [23, с.25].

Нематериальная мотивация важна для повышения производительности и удовлетворенности сотрудников. Деньги и материальное вознаграждение недостаточно эффективны для достижения максимальной мотивации. Вместо этого, нематериальные мотивы, такие как возможность реализации своих навыков и талантов, профессиональный рост и карьера, играют важную роль в формировании мотивации и лояльности к организации [24, с.324].

Состязательность стимулирует сотрудников к достижению лучших результатов. Конкуренция может привести к инновациям и поиску новых способов достижения целей. Однако состязательность также может вызывать стресс и напряжение между коллегами [25, с.38].

Руководство организаций должно совмещать состязательность и сотрудничество в команде. Установление честных правил и прозрачной системы оценки достижений поможет улучшить атмосферу в коллективе. Конкуренция, признание и награды могут стать мощными мотиваторами.

Вовлеченность сотрудников в работу организации также является важной. Если сотрудники чувствуют себя частью команды и видят, что их вклад и мнение ценятся, они становятся более мотивированными и преданными своей работе [26, с.75]. В итоге, это повышает эффективность и производительность организации.

Для достижения высокой вовлеченности сотрудников можно использовать различные меры, такие как улучшение прозрачности и коммуникации, поощрение достижений, предоставление возможностей для профессионального роста, а также создание дружелюбной рабочей атмосферы [27, с.23].

Создание и поддержка положительной культуры в организации, где ценятся профессионализм, толерантность и забота о сотрудниках, способствует их мотивации и удовлетворенности. В такой организации сотрудники проявляют большую ответственность и преданность своей работе.

Таким образом, мотивация играет важную роль в успехе организации. Помимо материальных поощрений, нематериальные стимулы играют ключевую роль в формировании солидарности и качества в коллективе. Для достижения максимальной мотивации сотрудников, организация должна уделять внимание нематериальным стимулам, создавать приятную среду, где ценятся профессионализм, толерантность и забота о сотрудниках. Это не только повышает мотивацию и удовлетворенность сотрудников, но и способствует установлению долгосрочных мотивационных связей с организацией.

Заключение

Анализируя современные исследования, можно прийти к следующим выводам: организационная культура — это совокупность ценностей, верований и поведенческих норм, определяющих работу и взаимоотношения внутри организации и отличающих ее от

других. Она играет важную роль в стратегическом планировании и определяет конкурентоспособность бизнеса и успех организации. социально-психологический климат влияет на организационную культуру. Если сотрудники испытывают стресс, напряжение или неудовлетворенность на работе, это может негативно сказаться на общих ценностях и отношениях в организации. Напротив, благоприятный социально-психологический климат, характеризующийся поддержкой и уважением, может способствовать развитию положительной организационной культуры. Также важным фактором успешного функционирования организации является вовлеченность персонала в деятельность организации. Когда сотрудники чувствуют себя ценными и важными для команды, они становятся более мотивированными, продуктивными и готовыми вкладывать больше усилий в свою работу. Это, в свою очередь, способствует росту и развитию организации.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Информация о спонсорстве. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Нестерова К. К., Сафонова К. А., Спицына А. О. Организационная культура как фактор успешности деятельности компании // Гуманитарные проблемы современности. 2023. С. 44-49.
2. Трифонова Виктория Юрьевна Стратегическая сессия как социальная технология формирования организационной культуры компании // Социология. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskaya-sessiya-kak-sotsialnaya-tehnologiya-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury-kompanii> (дата обращения: 15.02.2024).
3. Урих Н. А., Черноморченко С. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности труда работников в МАУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Милосердие» Аббатского района» // Стратегии и тренды развития науки в современных условиях. 2020. № 1. С. 112-115.

4. Шухно Е. В. Организационная культура государственных научных учреждений и ее роль в карьере молодых ученых // Социология науки и технологий. 2018. Т. 9. № 2. С. 95-106.
5. Голещихина Н. Е. и др. Управление корпоративной культурой на примере ПАО «Сбербанка»: выпускная бакалаврская работа по направлению подготовки: 38.03. 02-Менеджмент. 2020.
6. Куршиева Н. М., Магомедова Т. В. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации // Региональные проблемы преобразования экономики. 2023. № 5. С. 129-135.
7. Леонидова Г. В. Социально-трудовая сфера РФ: Тенденции и риски формирования качества трудовой жизни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. Т. 15. № 6. С. 182-198.
8. Зайковская А. А., Либенсон И. Р., Маланина Ю. Н. Организационная культура как объект и инструмент управления // Культура. Наука. Образование. 2020. № 2. С. 72-90.
9. Родин О. А. Модернизация организационной культуры: концептуальные и методические аспекты // Современная экономика: проблемы и решения. 2021. Т. 7. С. 104-117.
10. Нестеренко Е. А. Символы как инструмент управления образовательным учреждением // Гилея: научный вестник. 2014. № 88. С. 283-287.
11. Зайковская А. А., Либенсон И. Р., Маланина Ю. Н. Организационная культура как объект и инструмент управления // Культура. Наука. Образование. 2020. № 2. С. 72-90.
12. Панина А. И. Стиль управления как фактор формирования организационной культуры//Мавлютовские чтения. 2021. С. 1129-1135.
13. Джангетов А. А., Авторханова Л. Ю. Исследование состояния организационной культуры как элемента стратегического планирования на примере ГБУСО «Психологический центр «Альгис» // World science: problems and innovations. 2022. С. 179-182.
14. Пирогова С. В., Машанова А. А., Закиров И. Р. Организационная культура как объект стратегических изменений // Формирование и реализация стратегии устойчивого экономического развития Российской Федерации. 2022. С. 302-305.

15. Помаскина А. Ю., Гаспарович Е. О. Управление организационной культурой как фактор профессионального развития персонала в организации // Актуальные проблемы социогуманитарного образования. 2021. С. 373-379.
16. Шишлова Е. Э. Человеческий потенциал современного специалиста: Структурно-функциональное обоснование понятия // Инновационное развитие современной науки: Теория, методология, практика. 2020. С. 4-8.
17. Усова А. В., Демина В. В. Влияние организационной культуры на управление персоналом в организации // Национальные тенденции в современном образовании. 2021. С. 150-156.
18. Захарова Т. И. и др. Формирование и поддержка культуры деловых отношений в организации: Проблемы и перспективы // Инновации и инвестиции. 2022. № 12. С. 52-57.
19. Бовыкина Н. А., Хайдаров А. Г. Разработка автоматизированной модели анализа социально-психологического климата трудового коллектива с использованием MS POWER BI // Экономический вектор. 2022. № 1 (28). С. 115-119.
20. Ханова З. Г., Позина М. Б., Беликов А. Д. Влияние организационной культуры на социально-психологический климат организации // Национальная ассоциация ученых. 2021. № 71-1. С. 43-46.
21. Тобиас Н. В. Формирование современной корпоративной культуры в холдинге «РЖД» // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. 2018. С. 48.
22. Барсукова А. В., Задворная В. В. Сущность социально-психологического климата в организации и основы его формирования // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 10 (38). С. 310-321.
23. Демидова Е. В. Модель взаимосвязи мотивационной системы личности и организационной культуры // Baikal Research Journal. 2021. Т. 12. № 2. С. 25.
24. Красюк С. М., Харченко А. Е., Ульяницкая О. В. Мотивация как один из способов повышения эффективности работы персонала // Направление повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. 2023. С. 323-325.

25. Стародубцев М. К. Изучение творческой самореализацией у представителей нетворческих профессий // Актуальные проблемы социальных и психологических наук: теория. 2020. С. 38.
26. Землянко А.В. Нематериальная мотивация и ее влияние на эффективность сотрудников // Актуальные исследования. 2023 № 43 (173). С. 75.
27. Аболонкова Ю. Н. Повышение эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. 2021. С. 22-26.

References

1. Nesterova K. K., Safonova K. A., Spitsyna A. O. Organizational culture as a factor of the company's success. *Humanitarian problems of modernity*. 2023. P. 44-49.
2. Trifonova Victoria Yurievna Strategic session as a social technology of formation of organizational culture of the company. *Sociology*. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskaya-sessiya-kak-sotsialnaya-tehnologiya-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury-kompanii>
3. Urih N. A., Chernomorchenko S. Corporate culture as a factor in improving the efficiency of workers in the MAU “Integrated Center for Social Services ‘Miloserdie’ of the Abbat district”. *Strategies and trends of science development in modern conditions*. 2020. № 1. P. 112-115.
4. Shukhno E. V. Organizational culture of state scientific institutions and its role in the career of young scientists. *Sociology of Science and Technology*. 2018. Vol. 9. № 2. P. 95-106.
5. Goleshchikhina N. E. et al. *Management of corporate culture on the example of PJSC “Sberbank”*: bachelor's thesis in the direction of training: 38.03.02 - Management. 2020.
6. Kurshieva N. M., Magomedova T. V. Influence of organizational culture on the effectiveness of the organization. *Regional problems of economic transformation*. 2023. № 5. P. 129-135.
7. Leonidova G. V. Social and labor sphere of the Russian Federation: Tendencies and risks of forming the quality of labor life. *Economic and*

- social changes: facts, trends, forecast.* 2022. Vol. 15. № 6. P. 182-198.
8. Zaikovskaya A. A., Libenson I. R., Malanina Y. N. Organizational culture as an object and management tool. *Culture. Science. Education.* 2020. № 2. P. 72-90.
 9. Rodin O. A. Modernization of organizational culture: conceptual and methodological aspects. *Modern Economics: problems and solutions.* 2021. Vol. 7. P. 104-117.
 10. Nesterenko E. A. Symbols as a tool for managing an educational institution. *Gileya: scientific bulletin.* 2014. № 88. P. 283-287.
 11. Zaikovskaya A. A., Libenson I. R., Malanina Y. N. Organizational culture as an object and management tool. *Culture. Science. Education.* 2020. № 2. P. 72-90.
 12. Panina A. I. Management style as a factor in the formation of organizational culture. *Mavlyutov Readings.* 2021. P. 1129-1135.
 13. Dzhangetov A. A., Avtorkhanova L. Yu. Study of the state of organizational culture as an element of strategic planning on the example of GBUSO "Psychological Center 'Algis'". *World science: problems and innovations.* 2022. P. 179-182.
 14. Pirogova S. V., Mashanova A. A., Zakirov I. R. Organizational culture as an object of strategic changes. *Formation and implementation of the strategy of sustainable economic development of the Russian Federation.* 2022. P. 302-305.
 15. Pomaskina A. Yu., Gasparovich E. O. Management of organizational culture as a factor of professional development of personnel in the organization. *Actual problems of socio-humanitarian education.* 2021. P. 373-379.
 16. Shishlova E. E. Human potential of a modern specialist: Structural and functional substantiation of the concept. *Innovative development of modern science: Theory, methodology, practice.* 2020. P. 4-8.
 17. Usova A. V., Demina V. B. Influence of organizational culture on personnel management in the organization. *National trends in modern education.* 2021. P. 150-156.
 18. Zakharova T. I. et al. Formation and support of the culture of business relations in the organization: Problems and prospects. *Innovations and Investments.* 2022. № 12. P. 52-57.

19. Bovykina, N. A.; Khaidarov, A. G. Development of an automated model for analyzing the socio-psychological climate of the labor collective using MS POWER BI. *Economic Vector*. 2022. № 1 (28). P. 115-119.
20. Khanova Z. G., Posina M. B., Belikov A. D. Influence of organizational culture on the socio-psychological climate of the organization. *National Association of Scientists*. 2021. № 71-1. P. 43-46.
21. Tobias N. V. Formation of modern corporate culture in the holding company “Russian Railways”. *Scientific community of students. Interdisciplinary Studies*. 2018. P. 48.
22. Barsukova A. V., Zadvornaya V. V. The essence of socio-psychological climate in the organization and the basis of its formation. *Skif: Questions of student science*. 2019. № 10 (38). P. 310-321.
23. Demidova E. V. Model of the relationship between the motivational system of personality and organizational culture. *Baikal Research Journal*. 2021. Vol. 12. № 2. P. 25.
24. Krasiuk S. M., Kharchenko A. E., Ulyanitskaya O. V. Motivation as one of the ways to improve the efficiency of personnel. *Direction of improving the effectiveness of management activity of state authorities and local self-government*. 2023. P. 323-325.
25. Starodubtsev M. K. Study of creative self-realization in representatives of non-creative professions. *Actual problems of social and psychological sciences: theory*. 2020. P. 38.
26. Zemlyanko A. V. Non-material motivation and its influence on the efficiency of employees. *Actual researches*. 2023 № 43 (173). P. 75.
27. Abolonkova Y. N. Increasing labor efficiency on the basis of personnel involvement management. *Digital economy: problems and prospects of development*. 2021. P. 22-26.