

УДК 351/354
ББК 65.49

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА БИБЛИОТЕКИ: ДИАГНОСТИКА И ТРАНСФОРМАЦИЯ

Баканов Е.А.,

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления и экономики СКС,
Кемеровский государственный институт культуры, г. Кемерово,
bakanov1956@yandex.ru

SPiN-код: 2528-2890; Autor ID: 885690

Боброва Е.И.,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологий документальных
и медиакоммуникаций, Кемеровский государственный институт культуры, г. Кемерово,
library@kemguki.ru

SPiN-код: 8279-0965; Author ID: 643182; ORCID: 0000-0002-7237-834X

Тихонова И.Ю.,

директор Специальной библиотеки Кузбасса для незрячих и слабовидящих, г. Кемерово,
sbook@kuzbfss.net

В статье приводятся результаты диагностики организационной культуры библиотеки для незрячих и слабовидящих и сравнения их с обобщённой оценкой корпоративной культуры учреждений сферы культуры, проведённой ранее. Оценка структуры организационной культуры осуществлялась по методике OCAI К. Камерона и Р. Куинна. На основе результатов диагностики сделаны предположения о возможных направлениях трансформации культуры организации.

Ключевые слова: сфера культуры, библиотека, эффективность, организационная культура, корпоративная культура, диагностика организационной культуры, трансформация организационной культуры.

THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE LIBRARY: DIAGNOSIS AND TRANSFORMATION

Bakanov E.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Management and Economics of the Kemerovo State Institute of Culture, Kemerovo
bakanov1956@yandex.ru

SPiN-code: 2528-2890; Autor ID: 885690

Bobrova E.I.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Documentary
and Media Communication Technologies, Kemerovo State Institute of Culture, Kemerovo,
library@kemguki.ru

SPiN-code: 8279-0965; Author ID: 643182; ORCID: 0000-0002-7237-834X

Tikhonova I.Yu.,

Director of the Kuzbass Special Library for the Blind and Visually Impaired, Kemerovo,
book@kuzbfss.net

The article presents the results of diagnostics of the organizational culture of the library for the blind and visually impaired and their comparison with the generalized assessment of the

corporate culture of cultural institutions conducted earlier. The assessment of the organizational culture structure was carried out according to the OCAI methodology. K. Cameron and R. Quinn. Based on the diagnostic results, assumptions are made about possible directions of transformation of the organization's culture.

Keywords: cultural sphere; library; efficiency; organizational culture; corporate culture; diagnostics of organizational culture; transformation of organizational culture of the organization.

Проведённое в 2020–2023 гг. исследование корпоративной культуры учреждений сферы культуры, в котором приняли участие более 800 человек, выявило ряд особенностей объекта исследования данной сферы (будем называть в дальнейшем это исследование базовым). Как показало базовое исследование, каждое учреждение сферы культуры уникально с точки зрения своей организационной культуры, однако было выявлено, что абсолютное большинство сотрудников не приемлет высокий уровень бюрократии в организации. Кроме того, была выявлена высокая корреляционная зависимость между текущей оценкой доли бюрократии и желаемым изменением этого показателя. Чем выше специалисты оценивали долю бюрократии в организационной культуре, тем в большей степени хотели её снизить. Исходя из этого сделано предположение, что высокий уровень бюрократии в учреждениях сферы культуры не способствует повышению эффективности реализации государственной культурной политики [1].

В роли респондентов в исследовании выступили слушатели курсов повышения квалификации, проводимых в рамках государственной программы «Творческие люди» Министерства культуры РФ, которые являлись руководителями и специалистами учреждений культуры (культурно-досуговых центров, домов культуры, музеев, органов управления, школ искусств, театров и некоторых других учреждений).

Продолжение исследования совершенствования организационной культуры учреждений сферы культуры, на наш взгляд, необходимо сосредоточить на анализе культуры конкретных организаций. Выявив общее отношение специалистов исследуемой сферы деятельности к организационной культуре, мы не можем считать, что во всех организациях необходимо предпринять одинаковые меры реагирования. Необходимо определить для каждой исследуемой организации, какие направления трансформации организационной культуры возможны и целесообразны.

Целью настоящего исследования является определение структуры организационной культуры библиотеки и направлений её трансформации. Учёт мнения коллектива при трансформации организационной культуры позволит, по нашему мнению, повысить эффективность деятельности учреждения. Кроме того, с точки зрения прикладной культурологии целью исследования является выявление общих для всех учреждений культуры элементов организационной культуры, что и составляет, по нашему мнению, основу корпоративной культуры.

Выбор библиотеки как базы исследования объясняется тем, что среди участников базового исследования не было сотрудников учреждений культуры этого типа. Таким образом, авторы планировали сопоставить культуру конкретного учреждения с корпоративной культурой всей сферы.

Базой настоящего исследования является Государственное казённое учреждение культуры «Специальная библиотека Кузбасса для незрячих и слабовидящих» (далее – ГКУК «КузОСБ»).

Миссией библиотеки является «обеспечение незрячих и слабовидящих граждан Кемеровской области равными возможностями в получении комплекса услуг – библиотечно-информационных, культурно-досуговых, социально-реабилитационных». Своей деятельностью библиотека содействует всестороннему развитию личности.

социализации, реабилитации, интеграции и социокультурной адаптации инвалидов по зрению в современном обществе» [2].

Библиотека является методическим центром для двух филиалов и 19 библиотечных пунктов, а также для всех библиотек Кузбасса, осуществляющих информационно-библиотечное обслуживание пользователей с ограничением зрения. Услугами библиотеки пользуются более 3,5 тыс. человек – это инвалиды по зрению, инвалиды других категорий, специалисты, занимающиеся реабилитацией и абилитацией людей с нарушениями зрения. Библиотека также выполняет функции консультативного центра для многих учреждений Кузбасса по работе с незрячими и слабовидящими пользователями. Все услуги в библиотеке предоставляются бесплатно.

Штатная численность работников ГКУК «КузОСБ» составляет 40 человек, из них 28 человек – сотрудники центрального офиса и 12 человек – сотрудники филиалов и библиотечных пунктов (далее – сотрудники филиалов). В опросе приняло участие 22 сотрудника центрального офиса и 10 сотрудников филиалов, что составляет 79 и 83% штатной численности соответственно. В опросе не принимал участие обслуживающий персонал. Следует отметить, что не во всех библиотечных пунктах есть штатные работники ГКУК «КузОСБ».

Перед началом исследования были выдвинуты следующие гипотезы:

1) особенность организационной культуры учреждений сферы культуры, специалисты которых были участниками базового исследования, присуща и организациям других типов, в том числе библиотекам (гипотеза 1);

2) оценка организационной культуры учреждения руководителями может отличаться от оценки подчинённых (гипотеза 2);

3) оценка организационной культуры организации специалистами филиалов и удалённых пунктов может отличаться от оценок работников центрального офиса (гипотеза 3).

Авторы исследования рассматривают как аксиому утверждение, что не бывает правильной или неправильной организационной культуры вообще и в сфере культуры в частности, есть культура организации, которая не соответствует миссии организации и текущей ситуации, сложившейся внутри и снаружи её.

Оценка структуры организационной культуры осуществлялась по методике OCAI К. Камерона и Р. Куинна. Авторы данной методики рассматривают культуру организации как совокупность четырёх элементов (типов культур): клан, адхократия, рынок и бюрократия (иерархия). Задача респондентов, отвечая на вопросы анкеты, распределить 100 баллов между четырьмя возможными вариантами шести блоков ответов. Кроме того, респонденты оценивают текущее состояние организации (как есть) и желаемое состояние (как хотелось бы). Необходимо отметить, что К. Камерон и Р. Куинн утверждают, что преобладание любого из четырёх типов культуры организации в определённых условиях может обеспечивать успешность компании на рынке товаров и услуг [3]. Если структура организационной культуры не соответствует ситуации, необходимо трансформировать культуру организации.

Поскольку, как мы уже писали, доля бюрократической составляющей организационной культуры учреждения сферы культуры, по мнению большинства респондентов базового исследования, является избыточной, и, учитывая, что понятие «бюрократия» имеет несколько значений, остановимся на двух понятиях бюрократии в «хорошем» и «плохом» смысле.

Начнём с «плохого» смысла. Под бюрократией в переносном смысле понимают формализм в ведении дел, пренебрежение существом дела ради соблюдения формальностей, «Бюрократию развели, понимаешь!» – восклицает недовольный посетитель государственного учреждения. Формальный – сделанный для соблюдения внешней формы, порядка, проникнутый формализмом [4]. И.Н. Дышловой в работе «Бюрократия в управлении» осуществляет её анализ и предлагает методы борьбы с ней (с бюрократией) [5].

В «хорошем» смысле в теории организации под бюрократией понимают структуру организации, для которой характерны чёткая управленческая иерархия, правила и стандарты, которые все должны соблюдать, показатели оценки, характеризующие эффективность работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника. Именно в таком смысле описан тип организационной культуры «бюрократия (иерархия)» у К. Камерона и Р. Куинна [3].

Основоположником концепции «рациональная бюрократия» является представитель немецкой исторической школы политической экономии Максимилиан Карл Эмиль Вебер, известный как Макс Вебер.

В нулевых годах XXI в. неоднократно подчёркивалась значимость веберовской модели бюрократии для характеристики системы управления в современном российском обществе, утверждает М.Л. Альпидовская [6]. Именно в то время в социально-культурной сфере стали внедрять элементы бюрократической системы управления: стандарты оказания услуг; показатели эффективности деятельности; эффективные контракты и другие элементы.

Проведённый анонимный опрос сотрудников ГКУК «КузОСБ» по методике OSAI К. Камерона и Р. Куинна позволил получить три совокупности оценок текущего и желаемого состояния организационной культуры библиотеки: оценки начальников отделов – 4 человека; оценки сотрудников головного офиса – 17 человек; оценки сотрудников филиалов и библиотечных пунктов – 10 человек. Директор библиотеки также сделал свою оценку организационной культуры учреждения.

Полученные совокупности оценок были подвергнуты статистическому анализу: определены средние значения и медианы долей четырёх типов культуры для текущего и желаемого состояния; интервалы и среднеквадратичные отклонения оценок. Кроме того, проведён корреляционный анализ зависимости текущих оценок и желаемого их изменения, а также регрессионный анализ.

На первом этапе анализа оценок были определены средние значения долей каждой составляющей организационной культуры текущего и желаемого состояния. На рисунке 1 представлена лепестковая диаграмма средних оценок всех работников библиотеки, включая директора библиотеки.

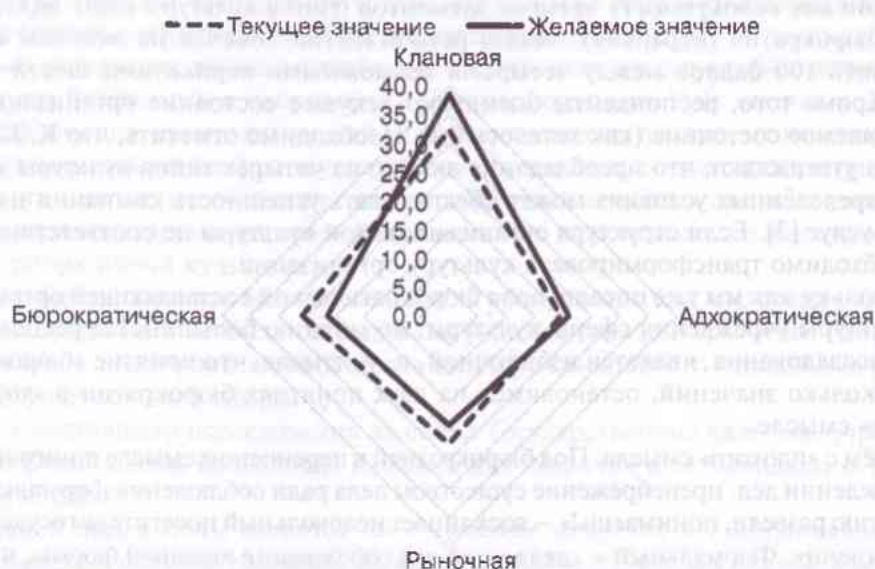


Рис. 1. Средние оценки организационной культуры

Ситуация, которая отражена на диаграмме (рисунок 1), может быть охарактеризована как почти идеальное состояние организационной культуры, то есть сложившаяся культура практически (по мнению сотрудников библиотеки) не требует изменения. Однако значения оценок отдельных сотрудников существенно отличаются друг от друга. Так, например, минимальная желаемая оценка доли клановой составляющей равна 30,5%, а максимальная – 83,5% (см. таблицу 2, оценки сотрудников филиалов и библиотечных пунктов). Разброс значений оценок всей выборки для данного типа культуры составляет 68,8 процентных пункта (от 14,5 до 83,3%). При усреднении высокие значения оценок одних специалистов компенсируют низкие значения оценок других специалистов, и таким образом создаётся впечатление, что всех всё устраивает в организационной культуре учреждения. Поэтому дальнейший анализ оценок организационной культуры проводился нами в разрезе трёх групп участников опроса: начальники отделов; сотрудники головного офиса; сотрудники филиалов и библиотечных пунктов.

Сравнение оценок руководителя и начальников отделов подтвердило выдвинутую нами гипотезу о различии этих оценок (гипотеза 2). На рисунке 2 показана лепестковая диаграмма структуры организационной культуры по оценке руководителя и заведующих отделами, а на рисунке 3 – сравнение оценок сотрудников головного офиса и сотрудников филиалов и библиотечных пунктов.



Рис. 2. Оценка структуры организационной культуры руководителями библиотеки

Как видно из рисунка 2, директор библиотеки оценивает организационную культуру как существенно более клановую (+13,9 процентных пункта (далее – п. п.)), но менее рыночную (–7, п. п.), адхократическую (–2,1 п. п.) и бюрократическую (–4 п. п.).

Сравнение оценок желаемого состояния показывает, что ещё более расходятся оценки клановой (+14,2 п. п.) и рыночной (–12 п. п.) составляющих, но сближаются позиции по адхократической (–2,5 п. п.) и бюрократической (+0,3 п. п.) составляющим организационной культуры.

В таблице 1 представлены средние значения оценок желаемого и текущего состояния организационной культуры и величины изменения оценок для всех категорий персонала библиотеки. Как видно из таблицы 1, каждая категория персонала по-разному

оценивает организационную культуру и имеет разное видение её изменения. Однако все сходятся во мнении, что следует повысить долю клановой составляющей и снизить долю бюрократической составляющей организационной культуры. В большей степени этих изменений желают сотрудники головного офиса: + 9,7 и – 7,0 соответственно.

Желание работников библиотеки снизить долю бюрократической составляющей организационной культуры подтверждает нашу гипотезу 1.

Таблица 1

Оценка организационной культуры библиотеки

Группа персонала	Состояние организационной культуры	Составляющие организационной культуры			
		клан	адхократия	рынок	бюрократия
Руководитель	Текущее	43,3	15,8	17,5	23,3
	Желаемое	45,0	16,7	14,8	24,2
	Изменение	+ 2,7	+ 0,9	- 2,7	- 0,9
Заведующие отделами	Текущее	29,4	17,9	25,3	27,3
	Желаемое	30,7	19,0	26,5	23,8
	Изменение	+ 1,3	+ 1,1	+ 1,2	- 3,5
Специалисты головного офиса	Текущее	23,7	20,3	25,6	30,4
	Желаемое	33,4	22,7	20,5	23,4
	Изменение	+ 9,7	+ 2,4	- 5,1	- 7,0
Работники филиалов и библиотечных пунктов	Текущее	49,5	19,3	14,6	16,6
	Желаемое	51,1	19,1	13,5	16,3
	Изменение	+ 1,6	- 0,2	- 1,1	- 0,3

Суждения работников филиалов относительно организационной культуры отличаются от аналогичных суждений, которые высказали работники головного офиса. Это отличие выражается, во-первых, в смещении среднего значения доли каждой составляющей организационной культуры и, во-вторых, большим «шумом» – разбросе индивидуальных оценок сотрудников филиалов относительно средней величины. Даниэль Канеман с соавторами в книге «Шум. Несовершенство человеческих суждений» определяют шум как нежелательную вариативность в суждениях об одной и той же проблеме [7]. В контексте данной статьи «нежелательность вариативности» выражается в том, что оценке подвергается одно и то же явление – организационная культура конкретной организации. Большой разброс значений оценок не позволяет определённо судить о групповых ценностях, которые и являются сутью организационной культуры. В такой ситуации культуру организации характеризуют как слабую – это организационная культура, характеризующаяся отсутствием ясных представлений о ценностях и общих убеждений.

Второе существенное отличие оценок работников филиалов и библиотечных пунктов заключается в существенно меньшем желаемом изменении организационной культуры. С учётом погрешности измерения можно сказать, что эту категорию персонала устраивает сложившееся положение дел.

В таблице 2 приведены статистические показатели оценки организационной культуры сотрудниками филиалов, а также (для сравнения) показатели стандартного отклонения оценок сотрудников головного офиса. Как видно из таблицы 2, величина стандартного отклонения оценок существенно выше у работников филиалов и библиотечных пунктов.

Оценка организационной культуры сотрудниками филиалов

Показатель	Оценка текущего состояния				Оценка желаемого состояния			
	Клан	Адхократия	Рынок	Бюрократия	Клан	Адхократия	Рынок	Бюрократия
Среднее значения	49,5	19,3	14,6	16,6	51,1	19,1	13,5	16,3
Медиана	54,0	18,6	16,9	16,7	54,0	19,4	16,9	17,1
Минимальное значение	25,8	10,0	0,0	2,5	30,5	8,3	0,0	2,5
Максимальное значение	71,7	29,9	24,2	26,7	83,3	29,2	25,0	25,8
Стандартное отклонение	18,1	7,0	9,5	8,6	20,8	7,1	10,3	9,1
Стандартное отклонение оценок сотрудников головного офиса	7,4	4,2	6,0	8,1	7,9	3,8	3,5	6,5

Используя терминологию Д. Канемана и соавторов [7], мы полагаем, что «объективная неосведомлённость» работников, по-видимому, является причиной и смещения оценок, и их высокого разброса.

На рисунке 3 показано соотношение средних оценок текущего состояния организационной культуры, данных сотрудниками головного офиса и работниками филиалов и библиотечных пунктов. Представленные диаграммы показывают, насколько сильно смещены данные оценки. Как видно из рисунка 3, в данных оценках совпадают лишь мнения относительно уровня адхократии.

--- Сотрудники головного офиса — Сотрудники филиалов и пунктов



Рис. 3. Сравнение оценок сотрудников головного офиса, филиалов и библиотечных пунктов

Работая удалённо, сотрудники филиалов и библиотечных пунктов не имеют того опыта взаимодействия и уровня осведомлённости, которыми обладают специалисты головного офиса, относительно важнейших характеристик организации, общего стиля лидерства, методов управления и других характеристик организационной культуры.

Поэтому сотрудники головного офиса более солидарны в своих оценках организационной культуры.

Таким образом, анализ оценок подтверждает гипотезу 3 – оценка организационной культуры специалистами филиалов и удалённых пунктов отличается от оценок работников центрального офиса.

Поскольку усреднённая оценка текущего и желаемого состояния организационной культуры сотрудниками филиалов и удалённых центров практически совпадает, то в дальнейшем, обсуждая возможные варианты трансформации культуры организации, будем ориентироваться лишь на мнение сотрудников головного офиса.

В таблице 3 приведены данные корреляционного и регрессионного анализа зависимости оценок текущего и желаемого состояния организационной культуры.

Таблица 3

Результаты корреляционного и регрессионного анализа оценок текущего и желаемого состояния организационной культуры библиотеки сотрудниками головного офиса

Тип культуры	Показатели			
	Коэффициент корреляции	Уравнение регрессии	Коэффициент детерминации (R^2)	Допустимый уровень, %
Клан	-0,66	$Y = -0,85X + 29,75$	0,44	35
Адхократия	-0,59	$Y = -0,59X + 14,60$	0,35	26
Рынок	-0,9	$Y = -0,97X + 19,63$	0,75	20
Бюрократия	-0,7	$Y = -0,59X + 10,89$	0,44	19

Уравнение регрессии (1), приведённое в таблице 3, показывает зависимость величины желаемого изменения соответствующего типа культуры от текущей оценки данного показателя:

$$Y = aX + b, \quad (1)$$

где Y – величина желаемого изменения соответствующей доли организационной культуры, п. п.;

X – величина текущей оценки соответствующей доли организационной культуры, п. п.,
 a , b – коэффициенты.

Величина желаемого изменения соответствующей доли организационной культуры рассчитывалась как разность оценок желаемого и текущего состояния. Положительная величина желаемого изменения означает, что сотрудники желают повысить долю данной составляющей, отрицательная – снизить долю данной составляющей.

Значение коэффициента детерминации (R^2) показывает, какой процент разброса данных объясняется конкретным уравнением регрессии.

Допустимый уровень соответствующей доли организационной культуры определяется из уравнения регрессии и соответствует значению X при значении $Y = 0$. В отличие от среднего значения исследуемых величин данный показатель характеризует с вероятностью, равной R^2 , границу между желаемым увеличением и снижением соответствующей доли организационной культуры.

На рисунке 4 показана графическая интерпретация регрессионного анализа зависимости желаемого снижения доли рыночной составляющей организационной культуры от величины текущей оценки (по результатам опроса сотрудников головного офиса).

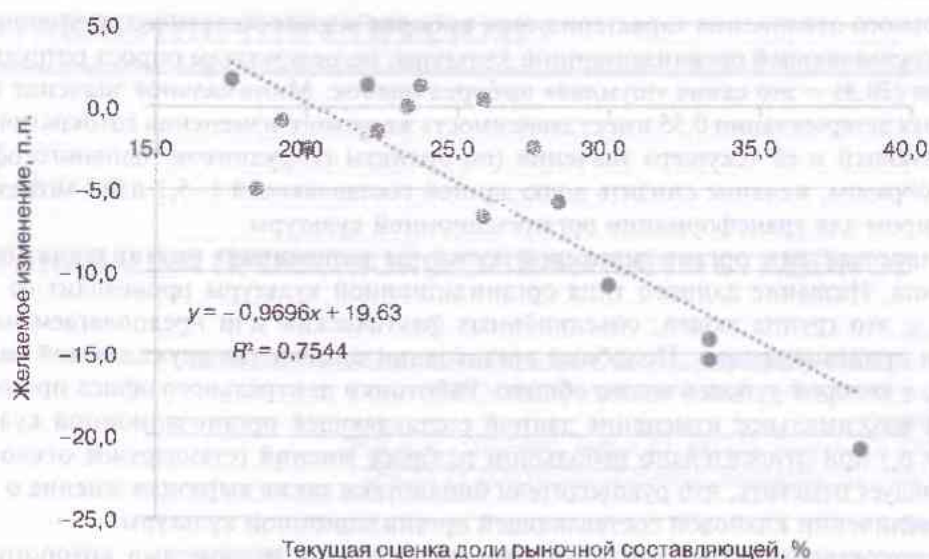


Рис. 4. Зависимость желаемого снижения доли рыночной составляющей организационной культуры от величины текущей оценки

Данные о желаемом изменении организационной культуры, по оценкам работников головного офиса, представлены в таблице 4.

Таблица 4

**Желаемое изменение организационной культуры,
по мнению работников головного офиса**

Тип культуры	Показатели				
	Среднее значение текущего состояния, %	Среднее значение желаемого состояния, %	Желаемое изменение, п. п.	Допустимый уровень, %	Коэффициент детерминации (R^2)
Клан	23,7	33,4	9,7	35	0,44
Адхократия	20,3	22,7	2,4	26	0,35
Рынок	25,6	20,5	-5,1	20	0,75
Бюрократия	30,4	23,4	-7,0	19	0,44

Представленные данные подтвердили вывод, сделанный по результатам базового исследования, – работники сферы культуры не приемлют высокий уровень бюрократии, что является элементом корпоративной культуры, то есть характерно для всех учреждений названной сферы. По результатам регрессионного анализа с вероятностью 44% (величина R^2) сотрудники библиотеки допускают долю бюрократии в своём учреждении на уровне 19%. В этом случае величина желаемого изменения составляет 11,4 процентных пункта, или треть от средней оценки текущего состояния, что превышает величину стандартного отклонения выборки (6,5) и является статистически значимой величиной.

Рыночный тип организационной культуры базируется на ценностях продуктивности, целеустремлённости и конкурентных преимуществ. Суждения сотрудников головного офиса относительно изменения данной составляющей организационной культуры оказались самыми солидарными или минимально «шумными». Это подтверждается двумя показателями: минимальной величиной стандартного отклонения (3,5) и самым высоким значением коэффициента детерминации (0,75) – оценки сотрудников наиболее приближены к линии регрессии. Для сравнения: самым высоким значением

стандартного отклонения характеризуется выборка оценок желаемого состояния клановой составляющей организационной культуры, по результатам опроса сотрудников филиала (20,8) — это самая «шумная» выборка оценок. Минимальное значение коэффициента детерминации 0,35 имеет зависимость желаемого изменения адхократической составляющей и её текущего значения (по оценкам сотрудников головного офиса). Таким образом, желание снизить долю данной составляющей (–5,1 п. п.) может быть ориентиром для трансформации организационной культуры.

Клановый тип организационной культуры напоминает организацию семейного типа. Название данного типа организационной культуры происходит от слова «клан» — это группа людей, объединённых фактическим или предполагаемым родством и происхождением. Подобные организации отличаются дружелюбной рабочей средой, в которой у людей много общего. Работники центрального офиса проголосовали за максимальное изменение данной составляющей организационной культуры (+9,7 п. п.) при относительно небольшом разбросе мнений (стандартное отклонение 7,9). Следует отметить, что руководители библиотеки также выразили мнение о желаемом увеличении клановой составляющей организационной культуры.

Адхократический тип организационной культуры, ценностями которого признаются инновации, гибкость и готовность к риску, в минимальной степени требует, по мнению специалистов головного офиса, трансформации (+2,4 п. п.).

Таким образом, статистическая обработка данных и анализ полученных результатов показали, что разные группы сотрудников библиотеки по-разному оценивают организационную культуру библиотеки и необходимость её трансформации. Начальники отделов и работники филиалов (в совокупности) не считают необходимым изменять сложившуюся организационную культуру, в то время как специалисты головного офиса хотели бы больше клановости и меньше бюрократии. Усиление бюрократии в сфере культуры — это тенденция последних лет со стороны государственных органов управления, направленная на повышение эффективности деятельности учреждений. Однако дальнейшие шаги в этом направлении могут встретить сопротивление персонала и дадут обратный эффект. А усиление мер по созданию дружелюбной рабочей среды встретит понимание и одобрение коллектива библиотеки.

Литература

1. *Баканов Е.А.* Корпоративная культура учреждений как фактор эффективности реализации культурной политики // Менеджмент в России и за рубежом. — 2024. — № 2. — С. 90–101.
2. Государственное казённое учреждение культуры «Специальная библиотека Кузбасса для незрячих и слабовидящих» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kemosb.ru/welcome.php?event=ru> (дата обращения: 10.12.2024).
3. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. — СПб: Питер, 2001. — 290 с.
4. Современный словарь иностранных слов. — М.: Рус. яз., 1993. — 740 с.
5. *Дышловой И.Н.* Бюрократия в управлении: анализ, методы борьбы // Сервис в России и за рубежом. — 2019. — № 1 (83) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byurokratiya-v-upravlenii-analiz-metody-borby> (дата обращения: 17.11.2024).
6. *Альпидовская М.Л.* Концепция рациональной бюрократии индустриального общества М. Вебера // Финансы: теория и практика. — 2007. — № 2 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-ratsionalnoy-byurokratii-industrialnogo-obschestva-m-vebera> (дата обращения: 17.11.2024).
7. *Канеман Даниэль.* Шум. Несовершенство человеческих суждений / Даниэль Канеман, Оливье Сибони, Касс Р. Санстейн. — М.: Изд-во АСЕ, 2021. — 544 с.

Статья поступила в редакцию 17 декабря 2024 г.

Статья принята в печать 20 марта 2025 г.