Статистическое исследование дифференциации национальных корпоративных культур

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Конов, Алексей Александрович

**Год:**

2013

**Автор научной работы:**

Конов, Алексей Александрович

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

255

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Конов, Алексей Александрович

Введение

Глава 1. Теоретические аспекты статистического исследования нацио- 11 нальных корпоративных культур

1.1 Национальная корпоративная культура как объект статистического 11 исследования

1.2 Формирование системы показателей, характеризующих корпора- 30 тивную культуру

1.3 Применение инструментов статистического измерения и наблюде- 41 ния в системе оценки дифференциациинациональных корпоративных культур

Глава 2. Методика построения статистических показателей, характе- 54 ризующих степень дифференциациинациональных корпоративных культур

2.1 Разработка экономико-статистической модели оценки степени 54 дифференциации национальных корпоративных культур

2.2 Экономико-статистическое исследование степени межкультурной 68 дифференциации

2.3 Разработка комплексной методики оценки степени межкультурной 81 дифференциации

Глава 3. Методы и модели оценки взаимодействия национальных кор- 98 поративных культур

3.1 Многомерная группировка национальных корпоративных культур 98 по степени межкультурной дифференциации

3.2 Разработка классификационной матрицы и оценка взаимодействия 117 национальных корпоративных культур на основе многомерной группировки

3.3 Статистическое исследование связи комплексного показателя 126 дифференциации характеристик корпоративных культур с критериями эффективности компании

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Статистическое исследование дифференциации национальных корпоративных культур"

В современном мире, с присущей ему тенденцией к усилению международных связей, достаточно остро стоит вопрос о преодолении межкультурных различий при создании эффективно действующих в глобальном масштабе международных экономических систем. Каждому государству-участнику таких отношений свойственны уникальные социальные и личностные парадигмы, оказывающие долгосрочное воздействие на формирование национального самосознания. При попытке создать эффективно функционирующую экономическую систему, в которой были бы задействованы экономические механизмы двух или более государств, именно аспект различия корпоративныхкультур чаще всего остается неучтенным. И зачастую именно это становится причиной провала казалось бы безупречного с экономической точки зрения проекта.

Вопрос анализа корпоративных культур различных государств не является новым для современной мировой экономики, однако его актуальность всегда остается значительной. Проблема исследования взаимодействия корпоративных культур играет значительную роль для дальнейшего развития экономики России, поскольку в наше время растет степень интеграции стран в мировую экономическую систему, и Россия, будучи в достаточной мере инвестиционно привлекательным государством , также подвержена влиянию этих глобализационных процессов.

Исследования национальных корпоративных культур и возможностей и их интеграции ведутся большим кругом ученых, тем не менее, следует отметить, что данные изыскания в большинстве своем носят эмпирический, качественный характер, в то время, как статистический, количественный подход при исследовании корпоративных культур широко не применяется. Сложившаяся ситуация представляется совершенно не оправданной, поскольку именно статистический метод позволяет наиболее точно выявить характеристики корпоративной культуры, сложившейся в определенной социальной группе, независимо от ее масштаба, и четко определить степень дифференциации объекта исследования в сравнении с другими существующими корпоративными культурами. Это, в свою очередь, даст возможность выявить те качественные критерии исследуемых социальных парадигм, в которых наблюдается наибольшее несоответствие и сформировать рекомендации по минимизации последствий кросс-культурных различий.

Цслыо исследования является разработка методики комплексного статистического анализа дифференциации корпоративных культур, а также оценка текущего состояния и особенностей российской корпоративной культуры в рамках сложившейся в настоящее время мировой конъюнктуры корпоративных культур.

Основными задачами исследования, обеспечивающими достижение поставленной цели, являются:

- проанализировать и уточнить систему критериев оценки дифференциации корпоративных культур, сопоставить их содержание в рамках основных фундаментальных исследований корпоративных культур;

- основываясь на изучении теоретических аспектов исследования, дать критическую оценку существующиминструментам статистической оценки дифференциации и возможности их использования в рамках системы оценки дифференциации национальных корпоративных культур;

- систематизировать статистические методы анализа дифференциации и провести анализ дифференциации каждого из критериев, характеризующих национальные корпоративные культуры разных стран, с целыо выявления степени противоречия их базовых ценностных установок;

- разработать методический аппарат комплексного статистического анализа дифференциации различных корпоративных культур, позволяющий выявить общую степень конфликтности национальных корпоративных культур, их способность к ассимиляции;

- предложить методику многофакторного кластерного анализа национальных корпоративных кульчур по степени межкультурной дифференциации. Определить роль и место российской национальной культуры в общем межкультурном поле;

- используя результаты многомерного кластерного анализа, провести анализ типовых взаимодействий национальных корпоративных культур и дать рекомендации по повышению эффективности их взаимодействия;

- исследовать связь степени дифференциации корпоративных культур с ключевыми показателями деятельности компании.

Объектом исследования является совокупность показателей, характеризующих взаимодействие национальных корпоративных культур.

Предметом исследования являются методические положения и практические рекомендации для проведения комплексного экономико-статистического анализа дифференциации национальных корпоративных культур.

Научная новизна состоит в разработке методики комплексного статистического исследования дифференциации корпоративных культур в межнациональном разрезе, базирующейся на использовании современных математи-ко-статистических методах.

Наиболее существенные результаты, подтверждающие научную новизну и выносимые на защиту, заключаются в следующем:

- обобщена и уточнена система критериев оценки дифференциации корпоративных культур/

- проведена статистическая оценка и исследование показателей, характеризующих национальные корпоративные культуры разных стран, позволяющие дать оценку в целом и по отдельным странам;

- разработана комплексная методика анализа дифференциации корпоративных культур, в частности предложен комплексный показатель, отражающий степень конфликтности кросс-культурного взаимодействия с учетом совокупности показателей дифференциации;

- выделены отличия и закономерности развития российской национальной культуры в сравнении собщемировыми тенденциями и другими странами;

- разработана многомерная группировка национальных корпоративных культур для целей выявления уровня конфликтности данных культур и их способности к ассимиляции с использованием кластерного анализа;

- на основе анализа управленческой и финансовой отчетности транснационального предприятия с использованием методов корреляционно-регрессионного анализа, проанализированы ряды динамики показателей и выявлена зависимость между уровнем кросс-культурной конфликтности на предприятии и ключевыми показателями деятельности компании.

Область исследования. Содержание диссертационного исследования соответствует пунктам Паспорта специальности ВАК Министерства образования и науки РФ - 08.00.12 «Бухгалтерский учет, статистика»: п.4.11. «Методы обработки статистической информации: классификация и группировки, методы анализа социально-экономических явлений и процессов, статистического моделирования, исследования экономической конъюнктуры, деловой активности, выявления трендов и циклов, прогнозирования развития социально-экономических явлений и процессов», 4.14. «Методология экономико-статистических исследований, направленных на измерение эффективности функционирования предприятий и организаций».

Теоретическое значение результатов диссертационного исследования заключается в развитии прииципов и методов статистической оценки национальных корпоративных культур. В частности:

- в работе предложена методика статистического анализа степени дифференциации национальных корпоративных культур;

- доказывается целесообразность применения и рассматривается методика построения комплексного показателя оценки степени дифференциации национальных корпоративных культур.

Практическое значение результатов диссертационного исследования:

Основные результаты и выводы диссертационного исследования используются в процессе деятельности российских подразделений транснациональных компаний ЗАО «ЗМ Россия» и ЗАО «Юнилевер С1-1Г» при составлении планов стратегического развития компаний в среднесрочном периоде, что подтверждается актами о внедрении результатов диссертационного исследования.

Предлагаемая комплексная методика статистического анализа степени дифференциации обладает достаточной степенью универсальности и может быть адаптирована применительно к другим предметам исследования.

Выводы и предложения автора по развитию теории и практики статистики используются при чтении лекционных курсов: «Статистика», «Статистика коммерческой деятельности» в Тульском филиале ФГБОУ ВПО РГТЭУ.

Теоретическую и методологическую основу исследования составляют фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых в области статистики, а также научно-теоретические разработки российских и иностранных авторов по вопросам кросс-культурного взаимодействия. Общей теоретической и методологической основой диссертационной работы является системный, диалектический метод. Достоверность теоретических выводов и практических рекомендаций, содержащихся в диссертации, обеспечена применением системного подхода к изучению предмета исследования с использованием ряда общенаучных, взаимодополняющих приемов и методов, таких, как выборочное наблюдение, обследование, группировка, сравнение, анализ и обобщение. В качестве статистического инструментария исследования при обработке и анализе данных использовалась методы дискретного, корреляционно-регрессионного анализа, специальные показатели оценки дифференциации, многомерный факторный и кластерный анализ, а также различные способы визуализированного представления результатов исследования, как табличные, так и графические.

Поставленные задачи диссертационного исследования решались с применением таких пакетов прикладных программ, как «SPSS 19.0» и «Statistica 8.0».

Эмпирическую базу исследования составляют, научно-теоретические разработки российских и иностранных авторов по вопросам кросс-культурного взаимодействия, а также материалы практического опыта построения совместных предприятий в условиях российских реалий.

Информационную базу исследования составили данные Федеральной службы государственной статистики, Центра исследований и статистики науки, материалы периодической печати, официальных сайтов Internet и электронных СМИ по исследуемой тематике, а также статистические публикации и базы данных Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Евростата. В качестве эмпирической базы использовались данные управленческой отчетности российского представительства транснациональной компании ЗАО «ЗМ Россия».

Степень разработанности темы исследования. Вопросы количественного исследования взаимодействия корпоративных культур являются мало изученными, поскольку критерии исследования в данном случае носят качественный характер и тяжело поддаются количественной формализации. Одним из первых, и в то же время наиболее авторитетных исследователей, задавшихся вопросом анализа кросс-культурной дифференциации, является Геерт Хофштеде, результаты исследований которого являются одним из основных источником статистических данных, используемых в работе. Кроме того, представляются интересными работы следующих авторов по данной проблематике: В.В. Козлова, Т.Н. Персиковой, В.А. Спивак, Г.Л. Тульчинского, М. Флокера, Д. Майстера, K.M. Томсона, Г. Бехара, Д. Голдстайна и других ученых.

Среди авторов, занимающихся вопросами оценки статистической дифференциации, можно выделить В.А.Балаша, О.Э. Башину, И.К. Беляевского, В.М. Гусарова, А.И. Зиновьева, Е.П. Никитину, В.Д. Фрейдлину, A.B. Яхро, А.А Чупрова, Б.В. Гнеденко, A.A. Френкеля, Дж. Бокса, Г. Дженкинса, Э. Кейиа> М. Кенделла, Г. Хармана, А. Гордон, Б. Кегль, Ф. Клейн и других ученых. В области математических и инструментальных методов изучены научно-исследовательские работы ведущих ученых: С. А. Айвазяна, А. М. Дуброва, В. Н. Афанасьева, Т. А. Дубровой, М. Р. Ефимовой, И. И. Елисеевой, Е. В. Заровой, М. В. Карманова, В. С. Мхитаряна, С. В. Мхитаряна, В. Н. Салина, А. А. Спирина и др.

Тем не менее, работ, посвященных анализу дифференциации критериев корпоративных культур в российском аспекте, в ходе исследования не было выявлено.

Апробация работ. Основные материалы диссертации докладывались автором на научных конференциях и семинарах, в том числе, на I Международной научно-практической конференции (ТулГУ, Тула, 2007 г.), II Молодежной научио-практической конференции «Молодежные инновации» (ТулГУ, Тула, 2008 г.), III Магистерской научно-практической конференции (ТулГУ, Тула, 2008 г.), X Международной научно-практической конференции «Васильевские чтения: Ценности и интересы современного общества» (РГТЭУ, Москва, 2011 г.), XVII Международной конференции молодых ученых-экономистов «Предпринимательство и реформы в России» (СПБГУ, Санкт-Петербург, 2011 г.), Межрегиональной научно-практической конференции (Москва, ВЗФЭИ, 2011 г), Весенней конференции молодых ученых-экономистов «Инвестиционный климат: влияние на экономику» (СПБГУ, Санкт-Петербург, 2012 г.), IX Международной научно-практической конференции «Уёёа а угшк-2012-2013» ( Прага, 2013 г.).

Публикации: основные положения диссертации отражены в 13 публикациях общим объемом 6,4 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы и приложений. Объем диссертации - 255 стр., который включает 22 таблицы, 23 рисунка, 14 приложений и список литературы из 174 источников.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Конов, Алексей Александрович

Основные результаты выполненной диссертационной работы:

1. На основании исследования статистических методов оценки дифференциации, определена область статистического исследования и система показателей анализа дифференциации национальных корпоративныхкультур.

Для целей изучения степени противоречия базовых установок корпоративных культур, были выявлены критерии дифференциации, определяющие факторы различия корпоративных культур, на основании которых систематизирована, упорядочена и дифференцирована вся мировая управленческая парадигма. Для достижения вышеуказанной цели автором исследовано значительное количество различных моделей анализа корпоративных культур, сформированных в трудах известных ученых и исследователей.

В зависимости от видения конкретных ученых, в моделях разнится базисная система критериев, определяющихкорпоративную культуру, а также различаются цель, объект анализа, и приоритетные направления статистического исследования. Основываясь на результатах сводного анализа, сделан вывод, что одним изприоритетных направлений статистических исследований корпоративных культур, является анализ кросс-культурной дифференциации и выявление черт, различающих корпоративные культуры, а также формализация их качественных проявлений и преобразование их в количественные показатели. Тем не менее, следует отметить, что дальнейший анализ выведенных количественных показателей в исследованных моделях не производится, в то время как именно статистическое исследование дифференциации данных показателей позволяет провести исследование различия характеризующих черт корпоративных культур и сформировать методики минимизацииданных различий.

За статистическую базу исследования дифференциации, в диссертации принят анализ корпоративных культур, проведенный Геертом Хофштеде. Аргументами в пользу данного выбора является масштабность проведенного ученым статистического исследования, в котором участвовало более 30 ООО человек из более чем 90 стран, что говорит о достаточной репрезентативности статистической выборки. Кроме того, при выборе руководствовались также преемственностью проводимых в дальнейшем статистических исследований в данной области: практически все они опирались на методику Хофштеде.

В качестве факторов, определяющих диверсификацию государств, взяты следующие разработанные Хофштеде показатели: уровень дистанции власти (power distance index, PDI), индивидуализм (individualism, IDV), мужественность (masculinity, MAS), уровень избегания неуверенности (uncertainty avoidance index, UAI). Вышеуказанные критерии в значительной степени определяют характеристики существующих национальных корпоративных культур, поэтому могут быть использованы для точного определения их ключевых черт при анализе кросс-культурного взаимодействия и выявлении конфликтных аспектов.

2 Проведена статистическая оценка и исследование ключевых критериев, характеризующие национальные корпоративные культуры разных стран с целью выявления сложившейся в настоящее время конъюнктурыкорпоративных культур.

Ключевым моментом исследования является тот факт, что Хофштеде в своей работе не осуществлял количественный анализ полученных данных, в то время как именно статистический анализ различных типов корпоративных культур позволяет выявить кросс-культуры с повышенным уровнем конфликтности из-за полярных значений критериев дифференциации, а также кросс-культуры с низким уровнем конфликтности, легко поддающиеся взаимной адаптации, и разработать методики минимизации кросс-культурных различий, согласно степени полярности того или иного критерия.

Это обусловило необходимость разработки методического аппарата, позволяющего провести комплексный статистический анализ дифференциации различных национальных культур для целей выявления общей степени конфликтности данных культур, их способности к ассимиляции. В рамках работы была предложена следующая схема статистического анализа:

1 э"гап анализа - исследование распределения совокупности значений критериев. Для выявления степени дифференциации корпоративных культур различных стран в первую очередь проанализировано распределение совокупности значений каждого из критериев дифференциации - дистанции власти, индивидуализма, мужественности неприятия неопределенности для всех 69 анализируемых национальных корпоративных культур.

Для этого к исходным данным, которыми для данного исследования являлось исследование Хофштеде, был применен инструментарий средних показателей: среднее арифметическое, мода, медиана. Первичный анализ значений критериев корпоративных культур позволил выявить базовые особенности и тенденции, свойственныекорпоративным культурам в общемировом приближении. Для дальнейшего исследования и выявления конфликтности кросс-культурного взаимодействия проанализирована степень дифференциации общей совокупности значений каждого из критериев.

Данная оценка производится с применением 3 методов: децильного, максминного и посредством расчета коэффициента Джини. Столь обширный инструментарий объясняется необходимостью исключения случайных результатов и подтверждения степени их достоверности.

Исходя из проведенных расчетов, наибольшее проявление степени дифференциации наблюдается у критерия Дистанции власти (PDI), а наименьшее - у критерия Мужественности, (MAS) и Избегания неопределенности (UAI) , что обусловлено тем, что распределение данного критерия явяется достаточно центрированным. Также эту тенденцию можно объяснить специфическими чертами эволюции управленческих реалий - в современном миреуправленческое иерархическое неравенство проявляется намного ярче, чем вопросы, касающиеся закрепления роли человека в обществе. Данный анализ также показывает, что по критерию IDV степень дифференциацииобщемировых показателей максимальная, в то время как критерии MAS и UAI дифференцированы менее ярко. Таким образом, при построении системы кросс-культурных коммуникаций следует уделять особое внимание проявлению значений критерия IDV, так как ввиду значительной степени дифференциации, велика вероятность, что при взаимодействии корпоративных культур будут наблюдаться конфликты, вызванные противоположными проявлениями данного критерия.

На основании проведенного статистического исследования были сделаны предварительные выводы о прогнозируемой конфликтности взаимодействия тех или иных государств - при высокой степени дифференциации критерия внутри совокупности высока вероятность того, что при взаимодействии двух стран уровни проявления данного критерия будут в значительной степени отличаться, что в свою очередь спровоцирует корпоративные конфликты и снизит эффективность взаимодействия на предприятии.

Из вышеизложенного также был сделан вывод о том, что, анализ эффективности кросс-культурных взаимодействий с учетом только одного, наиболее явно выраженного критерия, хоть и дает возможность определить ключевые точки возникновения корпоративных конфликтов, тем не менее, не является полноценным, ввиду того, что явление корпоративной культуры, может быть полно описано только комплексом значений всех ключевых индексов. Таким образом, для дальнейшего анализа дифференциации необходимо применить методики, позволяющие проанализировать комплексное взаимодействие всех показателей.

3. Разработана комплексная методика анализа дифференциации корпоративных культур, в частности предложен комплексный показатель, отражающий степень конфликтности кросс-кулыпурного взаимодействия с учетом совокупности критериев дифференциации.

Предложенная выше методика статистического анализа позволила выявить общую степень конфликтности корпоративных культур, но она отражает взаимодействие культур не полно, так как ключевые критерии анализа исследуются изолированно. Тем не менее, нельзя исключать взаимного воздействия критериев в рамках одной корпоративной культуры, так как по сущности, корпоративная культура представляет собой взаимосвязь ключевых факторов в их взаимодействии. Для углубленного анализа кросс-культурного взаимодействия, в исследовании было введено понятие «поле корпоративной культуры», то есть площадь многоугольника, вершинами которого являются значения критериев, характеризующих корпоративную культуру. В данной ситуации была применена трехмерная система координат, с последующим проецированием значений критериев на плоскость.

Если в расчетах не учитывать степень корреляции между показателями, характеризующими короративную культуру, то наглядно «поле корпоративной культуры» представляло бы собой традиционную лепестковую диаграмму, так как в этом случае угол ф (между лепестками) для всех 4 критериев равен 90 градусов. Тем не менее, при анализе корелляЦии между четырьмя совокупностями из 68 значений критериев выявлено, что значение корелляции отлично от нуля, при этом существенное статистически значимое значение коэффициента корреляции Пирсона (0,604) наблюдается меджу критериями РБ1 и ГОУ.

Для того, чтобы минимизировать влияние взаимной корреляции критериев при построении комплексного показателя, был выполнен компонентный анализ, который позволил снизить размерность исходного пространства данных с 4 до 3 измерений и сформировать взаимно некоррелирующие факторы. В компонентном анализе рассматривались все четыре использованных в исследовании критерия дифференциации. Для интерпретации факторов использовалось вращение осей с помощью метода Уапшах.

Разработанная трехфакторная модель объясняет 90,8% дисперсии первоначально существовавшейчетырехфакторной модели, являясь статистически значимой и полностью применимой для целей исследования. На основании данной модели были пересчитаны значения критериев дифференциации, и сформированконсолидированный на основе Р01 и ГОУ критерий дифференциации - свобода принятия решений (ЭМР).

Далее, при помощи модифицированных критериев дифференциации построены фигуры «поля корпоративной культуры» в трехмерной декартовой системе координат с последующим проецированием данных значений на плоскость.

В ходе диссертационного исследования из возможных пар взаимодействий были проанализированы все взаимодействия (68 пар), включающие в себя Российскую Федерацию, ранжированные впоследствии по степени возрастания конфликтности с указанием критериев, которые могут являться наиболее вероятной причиной возникновения данных конфликтов.

4. Разработана методика проведения многомерной классификации национальных корпоративных культур для целей выявления уровня конфликтности данных культур и их способности к ассимиляции определена роль и место Российской корпоративной культуры в общем межкультурном поле.

Для более детального анализа кросс-культурного взаимодействия был вычислен коэффициент многомерной компланарности корпоративных культур. Данный коэффициент определяет отношение площади пересечения полей двух взаимодействующих корпоративных культур к общей их площади, определяя тем самым степень конфликтности корпоративных культур с учетом всех участвующих в исследовании критериев дифференциации. Значение коэффициента может изменяться в промежутке от 1 до 0. Причем нулевое значение свидетельствует о высоком уровне конфликтности, в то время как единичное значение говорит о полном совпадении всех значений критериев дифференциации и о минимальной конфликтности взаимодействия.

В диссертационном исследовании расчет данного показателя для всех взаимодействий России проводится с помощью специального модуля, реализованного в среде Microsoft Excel.

Для выявления стран, взаимодействие между которыми будет наименее конфликтно, была произведена группировка проанализированных государств в кластеры. Для данной цели был применен обширный инструментарий методов кластеризации показателей, с последующим проведением анализа результатов кластеризации и выделением наиболее корректного с социально-экономической точки зрения метода - в данной ситуации, метод Варда. Выбор этой агломеративной процедуры, определился тем обстоятельством, что кластеры формируются здесь по критерию минимума внутригрупповой дисперсии. Только такой подход позволял надеяться на выделение групп, сходных по количественным проявлениям исследуемых признаков.

По, итогам группировки проанализированные государства были объединены в шесть кластеров стран с наиболее схожими корпоративными культурами, неконфликтными при взаимодействии внутри кластера.

Для каждого из кластеров были выявлены критерии, свойственные всем входящим в него странам и влияющие на межкластерное взаимодействие. Таким образом, были выявлены шесть потенциально конфликтных ситуаций, типовых для существующих мировых корпоративный культур. Для каждой из этих ситуаций, а также для всехпрочих, не типовых возможных взаимодействий, были даны предложения по минимизации конфликтности.

5. На основе анализа управленческой и финансовой отчетности транснагрюнального предприятия, проанализированы ряды динамики показателей и выявлена зависимость между уровнем кросс-кулыпурной конфликтности и на предприятии а ключевыми показателями деятельности компании.

С целыо подтверждения правомерности применения разработанного показателя многомерной компланарности в качестве критерия, отражающего эффективность принимаемых управленческих решений в области формирования корпоративной культуры многонациональных предприятий, в работе было проведено исследование характера зависимости данного показателя с ключевыми показателями деятельности компании, используемыми на многонациональных предприятиях.

Эмпирическими данными для апробации послужили материалы управленческой отчетности российского подразделения американской транснациональную компании ЗАО «ЗМ Россия», которая работает на международном рынке более 80 лет и имеет представительства более чем в 60 странах мира. Выбор объекта обусловлен тем фактом, что данное предприятие является совместной транснациональной организацией, функционирующей в кросс-культурных условиях длительное время, достаточное для наблюдения за эволюцией показателей и построения рядов динамики. Более того, предл приятие уделяет исследованию данного вопроса достаточно много внимания в ходе своей управленческой деятельности. Так, вопросы урегулирования кросс-культурного взаимодействия являются неотъемлемой частью общего стратегического плана компании.

История работы компании на Российском рынке насчитывает более 20 лет, таким образом, данный период позволяет отследить эволюцию кросс-культурного взаимодействия на предприятии в параллели с анализом ключевых показателей деятельности компании, что позволяет выполнить проверку достоверности гипотезы о взаимосвязи коэффициента многомерной компланарности и уровня эффективности компании.

Оперативная информация о состоянии кросс-культурной политики предприятия получена при проведенном в ходе диссертационного исследования анализе результатов годовых ежегодных опросов сотрудников компании за 2001-2011 годы. Полученные данные позволили рассчитать значения коэффициента компланарности для российского подразделения компании. Следующим этапом исследования явилось исследование корреляционной зависимости между коэффициентом многомерной компланарности и ключевыми показателями деятельности компании ЗАО «ЗМ Россия». В 2012 году, согласно стратегии развития бизнеса, ключевыми показателями деятельности компании являлись: выручка компании, рентабельность продаж, годовая текучесть персонала и доля жалоб на качество продукции в общем объеме реализации. В соответствии с типом задействованных в исследовании данных, принадлежащих к относительных переменным, а также ввиду малых размеров выборки, для оценки корреляции был задействован коэффициент корреляции Спирмена. На основании результатов расчетов сделаны следующие выводы:

- существует взаимосвязь между уровнем согласованности корпоративных культур (коэффициентом многомерной компланарности) и ключевыми показателями деятельности компании ЗМ «Россия»

- статистически значимая зависимость наблюдается между показателем компланарности и такими ключевыми показателями деятельности предприятия как Выручка (прямая связь) и Годовая текучесть персонала (обратная связь).

Таким образом, постоянный мониторинг данной зависимости в динамике и включение показателя многомерной компланарности в структуру управленческой отчетности компании будут способствовать повышению эффективности принимаемых управленческих решений в данной области за счет большей из объективности, ростуотдачи от использования трудовых ресурсов в частности и повышению эффективности деятельности компании в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение уровня кросс-культурного взаимодействия в период активно развивающейся глобализации придает высокую значимость вопросу оптимизации кросс-культурных коммуникаций и побуждает активно исследовать методы повышения эффективности деятельности многонациональных команд, сформированных на международных предприятиях. Проведенные в работе исследования показали, что основной причиной возникновения затруднений в межнациональных коммуникациях являются существенные различия взаимодействующих корпоративных культур. Для целей последующей минимизации кросс-культурных конфликтов, необходим эффективный инструмент, позволяющий сначала формализовать взаимодействующие корпоративные культуры, и в дальнейшем идентифицировать кросс-культурные точки сходства и различий. На протяжении длительного времени решению данной задачи уделялось незначительное внимание, и причиной этого являлась сама сущность корпоративных культур, как эмпирических объектов, тяжело поддающихся численной формализации.

В ходе диссертационного исследования, опираясь на разработки ведущих ученых-исследователей в областикорпоративного менеджмента, была разработана статистическая математическая модель, позволяющая на основании количественных показателей, характеризующих качественные, эмпирические проявления корпоративных культур, сформировать модель взаимодействия корпоративных культур различных государств, визуализировать ее и спрогнозировать потенциальную эффективность данного взаимодействия. Модель позволяет определить сильные и слабые стороны взаимодействия, описать потенциальные источники корпоративных конфликтов на основании сформированной ситуационной матрицы, а также - при наличии хронологического ряда наблюдений - позволяет спрогнозировать динамику развития данной пары кросс-культур и, рассчитать экономический эффект от оптимизации кросс-культурной коммуникации, определив корреляцию показателей кросс-культурного взаимодействия с критериями экономической эффективности деятельности компании.

Достоверность сформированной модели определяется корректным использованием методов статистической обработки данных и математического моделирования, непротиворечивостью в предложениях и выводах, полученных путем логического анализа.

Научная значимость проведенных исследований заключается в разработке оригинального методического подхода, позволяющего выполнять функции, решать задачи формирования адекватной сложившейся ситуации модели управления персоналом и разрабатывать механизм практической реализации на основе полученных результатов.

Практическая применимость исследования определяется результатами апробации методики на мощностях российского представительства транснациональной компании ЗМ.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Конов, Алексей Александрович, 2013 год

1. Айвазян, С.А. Методы эконометрики Текст. / С.А. Айвазян М.: Магистр, 2010г. - 512 с. - ISBN 978-5-9776-0153-5

2. Айвазян, С.А. Прикладная статистика. Основы эконометрики. Том 1. Теория вероятностей и прикладная статистика Текст. / С.А. Айвазян М.: Юнити-Дана, 2001г. - 656 с. - ISBN 5-238-00304-8

3. Айвазян, С.А. Эконометрика Текст. / С.А. Айвазян М.: Маркет ДС, 2010г. - 104 с. - ISBN 978-5-94416-068-3

4. Аксеновская, Л.Н. Ордерная модель организационной культуры Текст. / Л.Н. Аксеновская М.: Трикста, 2007г. - 304 с. - ISBN 978-5-8291-0809-0

5. Андреас П. Мюллер Организационная коммуникация. Структуры и практики Текст. / Андреас П. Мюллер Харьков: Гуманитарный центр, 2005г. -440 с. - ISBN 966-8324-19-6

6. Бодни, М. В. Симонова, Г. И. Тюрин, Ю. Н. Знаковый статистический анализ линейных моделей Текст. / М. В.Бодин, Г. И. Симонова, 10. Н. Тюрин -М.: ФИЗМАТЛИТ, 1997г. 288 с. - ISBN 5-02-015222-6

7. Божко, В.П. Информационные технологии в статистике Текст. / В. П. Божко М.: Финансы и статистика, 2011г. - 152 с. - ISBN 978-5-279-03514-4

8. Быкова, A.A. Организационные структуры управления Текст. / A.A. Быкова-М.: ОЛМА-ПРЕСС Инвест, 2003г. 160 с. - ISBN 5-94848-070-4

9. Василенко, C.B. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом Текст. / C.B. Василенко Москва : Дашков и Ко, 2009г. - 136 с. - ISBN 978-5-394-00329-5

10. Гитис, Л.Х. Факторный анализ, постановка задачи и области применения Текст. / Л.Х. Гитис М: Изд. МГГУ, 2001г. - 86 с. - ISBN 5-7418-0012-9

11. Глиненко, Л.Е. Проектирование организационных структур управления Текст. / Л.Е. Глиненко Киев: Нора-Друк, 2005г. - 728 с. - ISBN 966-832172-3

12. Глинский, В. В. Ионин, В. Г. Статистический анализ. Учебное пособие Текст. / В. В. Глинский, В. Г. Ионин -М.: Инфра-М, 2002г. 240 с. - ISBN 516-001293-1

13. Головлева, Е. JI. Основы межкультурной коммуникации Текст. / E.JI. Головлева М.: Феникс, 2008 г., 224 е., - ISBN 978-5-222-12473-4 14Голубева, Г. Ф. Статистика [Текст] / Г. Ф. Голубева - М.: Академия, 2010г. - 192 с. - ISBN 978-5-7695-6299-0

14. Гончарова, Н.Е. Организационная культура Текст. / Н.Е. Гончарова -М.: Приор-издат, 2007г. 206 с. - ISBN 5-9512-0723-1

15. Горомыко, Г.Л. Общая теория статистики Текст. / Г.Л. Горомыко М.: Инфра-М, 2010г. - 480 с. - ISBN 978-5-16-003444-7

16. Грегори Хэмел Стратегическая гибкость Текст. / Грегори Хэмел С-Пб.: Питер, 2005г. - 384 с. - ISBN 5-94723-555-2

17. Гришин, А. Ф. Кочерова, Е. В. Статистические модели. Построение, оценка, анализ Текст. / А. Ф. Гришин, Е. В.Кочерова М.: Финансы и статистика, 2005г. - 416 с. - ISBN 5-279-02941-6

18. Грошрв, И.В., Емельянов, П.В., Юрьев, В.М. Организационная культура Текст. / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев М.: Юнити-Дана, 2004г. - 288 с. - ISBN 5-238-00793-0

19. Грошев, И.В., Юрьев, В.М. Менеджмент организационной культуры Текст. / И.В. Грошев, В.М. Юрьев М.: МОДЭК, 2010г. - 744 с. - ISBN 9785-9770-0236-3

20. Данельян, А.А. Корпорация и корпоративные конфликты Текст. / А.А Данельян -М.: Камерон, 2007г. 192 с. - ISBN 978-5-9594-0052-1

21. Д рях лов, Н.И. Корпоративная культура. Проблемы и тенденции развития в мире и в России Текст. / П. И. Дряхлов М: Наука, 2011г. - 512 с. - ISBN 978-5-02-037095-1

22. Захаренков, С. Н. Тарловская, В. А. Статистика Текст. / С. Н. Захарен-ков, В. А. Тарловская Минск : Современная школа, 2010г. - 272 с. - ISBN 978-985-513-912-7

23. Зинченко, В. Г., Зусман, В. Г., Кирнозе, 3. И., Межкультурная коммуникация. От системного подхода ксинергетической парадигме Текст. / В.Г. Зинченко, В.Г. Зусман, З.И. Кирнозе М.: Наука, 2008 г., 224 е., - ISBN 9785-89349-472-3, 978-5-02-034660^

24. Ильенкова, Н.Д. Экономико-статистический анализ Текст. / Н. Д. Ильенкова-М.: Юнити-Дана, 2002г. 216 с. - ISBN 5-238-00334-Х

25. Капитонов, Э. А., Зинченко, Г. П., Капитонов, А. Э., Корпоративная культура: теория и практика Текст. / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов М.: Альфа-Пресс, 2005 г., 352 е., - ISBN 5-94280-113-4

26. Капитонов, Э. А., Капитонов, А. Э., Корпоративная культура и PR Текст. / Э.А. Капитонов, А.Э. Капитонов, М.: ШСЦ "МарТ", 2003 г., 416 е., -ISBN 5-241-00288-Х

27. Кашкин, В. Б. Основы теории коммуникации Текст. / В.Б. Кашкин М.: ACT, 2007 г., 256 е., - ISBN 978-5-17-043550-0

28. Кваша, Я. Б. Методологические основы статистического анализа Текст. / Я. Б. Кваша М.: Наука, 2003г. - 578 с. - ISBN 5-02-006233-2

29. Кевин М. Томсон Рецепты корпоративной культуры. Как изменить привычное поведение Текст. / Кевин М. Томсон Киев: Балаїґс Бизнес Букс, 2005г. - 272 с. - ISBN 966-8644-57-3

30. Кейт Кокс Классика менеджмента. Сборник работ, оказавших наибольшее влияние на менеджмент Текст. / Кейт Кокс С-Пб.: Питер, 2001г. - 752 с.-ISBN 5-272-00231-8

31. Ким Камерон Диагностика и изменение организационной культуры Текст. / Ким Камерон С-Пб.: Питер, 2001г. - 320 с. - ISBN 5-318-00283-8

32. Кобзарь, А.И. Прикладная математическая статистика Текст. / А. И. Кобзарь-М.: ФИЗМАТЛИТ, 2006г. 816 с. - ISBN 5-9221-0707-0

33. Козлов, В. В. Корпоративная культура Текст. / В.В. Козлов М.: Альфа-Пресс, 2009 г., 304 е., - ISBN 978-5-94280-378-0

34. Колесников, A.B. Корпоративная культура современных организаций. Курс лекций. / A.B. Колесников Видное, Мое. обл.: Альфа-Пресс, 2011г. -448 с. - ISBN 978-5-94280-504-3

35. Кроль, Л. В., Пуртова, Е. Н., Управленческая культура организаций Антология. / Л.В. Кроль, E.H. Пуртова, Омск: Независимая фирма «Класс», 2004 г., 400 е., ISBN 5-86375-058-8

36. Куликов, Е.И. Прикладной статистический анализ Текст. / Е.И. Куликов М.: Радио и связь, 2004г. - 376 с. - ISBN 5-256-01673-3

37. Леонтович, О. О. Введение в межкультурную коммуникацию Текст. / О.О. Леонтович -М.: Гнозис, 2007 г., 368 е., ISBN 5-7333-0163-5

38. Малиннії, Е.Д. Организационная культура и эфективность бизнеса Текст. / Е.Д. Малинин М.: Современная экономика и право, 2004г. - 368 с. -ISBN 5-89502-551-х

39. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры Текст. / В.И. Маслов --М.: Финпресс, 2004г. 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6

40. Мхитарян, B.C., Трошин Л.И. Многомерные статистические методы Текст. / В. С. Мхитарян, Л.И. Трошин, -М.: Финансы и статистика, 1998г. -352 с. ISBN 5-279-01945-3

41. Мхитарян, B.C. Статистика Текст. / B.C. Мхитарян, М.: Академия, 2008г. - 384 с. - ISBN 978-5-9963-0637-4

42. Мхитарян, B.C., Шишов В.Ф. Статистические функции MS Excel в экономико-статистических расчетах Текст. / B.C. Мхитарян, В.Ф. Шишов, М.: Юнити, 2003г. - 231 с. - ISBN 5-238-00535-0

43. Мхитарян, B.C., Миронкина Ю.Н., Трошин Л.И. Теория вероятностей и математическая статистика Текст. / B.C. Мхитарян, Ю.Н. Миронкина, Л.И. Трошин, -М.: МФПА, 2010г. 328 с. - ISBN 978-5-902597-50-6

44. Мхитарян, B.C., Архипова М.Ю., Сиротин В.П., Эконометрика Текст. / В. С. Мхитарян, М.Ю. Архипова, В.П. Сиротин, М.: Бином. Лаборатория знаний, 2011г. - 384 с. - ISBN 978-5-9963-0637-4

45. Мэтс Элвессон Организационная культура Текст. / Мэтс Элвессон -Харьков: Гуманитарный центр, 2005г. 460 с. - ISBN 966-8324-17-Х

46. Нареш Малхотра Маркетинговые исследования и эффективный анализ статистических данных Текст. / НарешМалхотра; Москва : ТИД "ДС", 2002г. 768 с. - ISBN 966-7992-19-5

47. Нерсисян, Т.Я. Организационная культура в современной экономике Текст. / Т.Я. Нерсисян М.: Анкил, 2008г. - 104 с. - ISBN 5-86476-281-3

48. Нестерович С. Р. Социально-экономическая статистика. Практикум Текст. / С. Р. Нестерович Минск: БГЭУ, 2011г. - 368 с. - ISBN 978-985-484704-7

49. Никифорова, Н. А. Факторные модели финансово-хозяйственной деятельности, приемы и методы анализа Текст. / Н. А. Никифорова, М.: Юни-ти, 2001г. - 65 с. - ISBN 5-94462-077-5

50. Норман Р. Дрейпер Прикладной регрессионный анализ Текст. / Норман Р. Дрейпер -М.: Вильяме, 2007г. 912 с. - ISBN 978-5-8459-0963-3

51. Очкин, О. А. Уварова, Г. Г. Статистика в системе государственного и муниципального управления Текст. / О. А. Очкин, Г. Г. Уварова М.: ИКЦ "МарТ", 2009г. - 384 с. - ISBN 978-5-222-16114-2

52. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура Текст. / Т.Н. Персикова М.: Логос, 2002 г., 224 е., - ISBN 5-94010186-0

53. Пивонова, Н.Е. Кросскультурные коммуникации Текст. / Н.Е. Пивонова -С-Пб.: ИВЭСЭП, 2008г. 68 с. - ISBN 978-5-7320-1019-0

54. Пол Кит, Филип Янг Управленческая экономика. Инструментарий руководителя Текст. / Пол Кит, Филип Янг С-Пб.: Питер, 2008г. - 624 с. - ISBN 978-5-469-01489-8

55. Протасов, К. В. Статистический анализ экспериментальных данных Текст. / К. В. Протасов С-Пб.: Мир, 2005г. - 144 с. - ISBN 5-03-003656-4

56. Резник, С.Д., Макарова, С.Н. Тендерный менеджмент. Женщины в управлении Текст. / С.Д. Резник, С. Н.Макарова М.: Финансы и статистика, 2009г. - 416 с. - ISBN 978-5-279-03349-2

57. Сад охни, А.П. Межкультурная коммуникация Текст. / А. П. Садохин -М.: Инфра-М, 2010г. 288 с. - ISBN 978-5-98281-036-6

58. Семенов, A.C., Сизов, Ю.С. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления Текст. / A.C. Семенов, Ю.С. Сизов -М.: КомКнига, 2006г. 304 с. - ISBN 5-484-00432-2

59. Семенов, Ю.Г. Организационная культура Текст. / Ю.Г. Семенов М.: Логос, 2006г. - 256 с. - ISBN 5-98704-108-2

60. Симчера, В. М. Методы многомерного анализа статистических данных Текст. / В. М. Симчера М,: Финансы и статистика, 2008г. - 400 с. - ISBN 978-5-279-03184-9

61. Сметана, В.В. Социальные организации. Структура, виды, организационная культура и организационныйменеджмент Текст. / В.В. Сметана М.: Современная экономика и право, 2007г. - 296 с. - ISBN 978-5-8411-0230-4

62. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации. Психолого-акмеологические основы формирования и развития Текст. / И.А. Смирнова -М: Книжный дом "Университет", 2009г. 194 с. - ISBN 978-5-98227-588-2

63. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании Текст. / Т.О. Соломанидина М.: Инфра-М, 2011г. - 624 с. - ISBN 978-5-16-003946-6

64. Сошникова, JI. А. Тамашевич, В. Н. Многомерный статистический анализ в экономике Текст. / Л. А. Сошникова, В. 1-І. Тамашевич, Г. Уебе, М. Шефер -М.: Юпити-Дана, 1999г. 600 с. - ISBN 5-238-00099-5

65. Спивак, В.А. Организационная культура Текст. / В.А. Спивак М.: ОЛ-МА-ПРЕСС Инвест, 2004г. - 224 с. - ISBN 5-7654-3617-Х

66. Спивак, В. А. Корпоративная культура Текст. / В.А. Спивак С-Пб.: Питер, 2001 г., 352 е., - ISBN 5-318-00167-3

67. Сулицкий, В. Н. Методы статистического анализа в управлении Текст. / В. Н. Сулицкий М.: Дело, 2002г. - 520 с. - ISBN 5-7749-0234-Х

68. Тарновская, Л. И. Статистика Текст. / Л. И. Тарновская М.: Академия, 2008г. - 320 с. - ISBN 978-5-7695-5374-5

69. Ten, Ю.П. Культурология и межкультурная коммуникация Текст. / Ю.П. Тен Ростов на-Дону: Феникс, 2007г. - 336 с. - ISBN 978-5-222-11949-5

70. Тихомандрицкая, O.A. Социальная психология. Хрестоматия Текст. / Тихомандрицкая, O.A.; Москва : Аспект Пресс, 2003г. 476 с. - ISBN 5-75670236-9

71. Тихомиров, Н. П. Тихомирова, Т. М. Ушмаев, О. С. Методы эконометрики и многомерного статистического анализа Текст. / 1-І. П. Тихомиров, Т. М. Тихомирова, О. С. Ушмаев М.: Экономика, 2011г. - 640 с. - ISBN 978-5282-03080-8

72. Трошина, H.H. Речевые аспекты корпоративной культуры Текст. / ГІ.Н. Трошина- М.: ИНИОН РАН, 2009г. 44 с. - ISBN 978-5-248-00481-2

73. Тульчиискнй, Г. JI. Корпоративная социальная ответственность. Социальные инвестиции, партнерство и коммуникации Текст. / Г.Л. Тульчинский С-Пб.: Справочники Петербурга, 2006 г., 104 е., - ISBN 5-902851-02-05

74. Тыслепко, А.Г. Менеджмент. Организационные структуры управления Текст. / А.Г. Тысленко С-Пб.: Альфа-Пресс, 2011г. - 320 с. - ISBN 978-594280-544-9

75. Тюрин, Ю.Н. Многомерная статистика. Гауссовские линейные модели Текст. /10. Н. Тюрин М.: ИздательствоМГУ, 2011г. - 163 с. - ISBN 978-5211-05915-3

76. Федорова, H.H. Организационная структура управления предприятием. Учебное пособие Текст. /H.H. Федорова М.: ТК Велби, 2003г. - 256 с. -ISBN 5-98032-200-0

77. Хруцкий, В.Е., Толмачев, P.A. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системысбалансированных показателей Текст. / В.Е. Хруцкий, P.A. Толмачев М.: Финансы и статистика, 2007г. - 224 с. - ISBN 978-5-279-03190-0

78. Эдгард Шейн Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование Текст. / Эдгард Шейн С-Пб.: Питер, 2002г. -336 с. - ISBN 5-318-00573-Х

79. Безлепкин, М.А. Влияние организационной культуры на инновационную активность персонала Монография. / М.А. Безлепкин, 2011г. 204 с. - ISBN 978-3-8433-1055-0

80. Бетина, О.Б. Корпоративная культура как фактор управления Монография. / О.Б. Бетина, 2011г. 164 с. - ISBN 978-3-8433-0498-6

81. Замедлина, Е.А. Организационная культура Монография. / Е.А. Замедлина-М.: РИОР, 2009г. 128 с. - ISBN 978-5-369-00360-2

82. Шаповалова, И.О. Моделирование организационной культуры Монография. / И.О. Шаповалова, 2011г. 496 с. - ISBN 978-3-8433-0293-7

83. Шаталова, Н.И. Организационная культура Монография. / Н.И. Шаталова М.: Экзамен, 2006г. - 656 с. - ISBN 5-472-01728-9

84. Основы межкультурной коммуникации Практикум. / М.: ACT, 2008 г., 288 е., ISBN 978-5-17-052661-1

85. Консалтинг из первых рук, Серия: Дайджест McKinsey Антология. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 г., 518 е., - ISBN 978-5-9614-0952-9

86. Корпоративная культура делового общения. Главные правила общения и поведения в современном обществе Антология. М.: ACT, 2005 г., 608 е., -ISBN 5-17-030174-Х, 985-13-4319-6

87. Корпоративная культура и лидерство Антология. / М.: Альпина Бизнес Букс, 2008г. 160 с. - ISBN 978-5-9614-0742-6

88. Корпоративная этика и ценностный менеджмент Антология. / М: ЭПИцентр, 2003г. 232 с. - ISBN 5-89069-086-8

89. Менеджмент. Век XX век XXI Антология. / М.: Экономистъ, 2004 г., 336 с.,-ISBN 5-98118-063-3

90. Современная конфликтология в контексте культуры мира. Материалы I Международного конгресса конфликтологов Антология. / М.: Едиториал УРСС, 2001г. 592 с. - ISBN 5-8360-0355-6

91. Стратегическая гибкость Антология. / С-Пб.: Питер, 2005г. 384 с. -ISBN 5-94723-555-2

92. Богачева А.И. Управленческая культура организаций Антология. / М: Независимая фирма «Класс», 2004г. 400 с. - ISBN 5-86375-058-8

93. Гасликова И.Р. Расчет объема выборки для надежного установления связи Текст. / Журнал Вопросы статистики, 6/2004, 2004 г., 32-38 с.

94. Герасенко В.П. Методы многомерного анализа в исследовании региональной дифференциации Текст. / Журнал Вопросы статистики, 11/2004, 2004 г., 48-57 с.

95. Хыдыров Р.З. Факторный анализ показателей доходов населения Текст. / Журнал Вопросы статистики, 12/2004, 2004 г., 32-35 с.

96. Пауль Фишер Россия и мировые потоки прямых иностранных инвестиций: проблемы и перспективы Текст. / Журнал Вопросы статистики, 5/2005, 2005 г, 26-34 с.

97. Пак E.H. Проблемы развития статистики прямых иностранных инвестиций Текст. / Журнал Вопросы статистики, 2/2008, 2008 г., 37-45 с.

98. Симонова М.Н. Методология многомерного статистического анализа показателей глобализации Текст. / Журнал Вопросы статистики, 1/2011, 2011 г., 53-58 с.

99. Симонова М.Н. Методы оценки различных факторов при разработке корпоративной стратегии интегрированнойструктуры Текст. / Журнал Экономика, статистика, информатика. Вестник УМО, 3/2009, 2009 г., 128 с.

100. Богачева А.И. Исследование методик анализа дифференциации Текст. / Журнал Учет и статистика, 1/2007, 2007 г., 142 с.

101. Ann Rhoades Built on Values: Creating an Enviable Culture that Outperforms the Competition Текст. / Ann Rhoades; Hoboken, NJ, US : Jossey-Bass, 201 lr. 256 c. - ISBN 978-0470901922

102. Charles Hampden-Turner Riding The Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business Текст. / Charles Hampden-Turner; New York City, U.S. : McGraw-Hill, 1997r. 274 c. - ISBN 978-0786311255

103. Cheryl Nakata Beyond Hofstede: Culture Frameworks for Global Marketing and Management Текст. / Cheryl Nakata; Knoxville, TN, U.S. : McGraw-Hill Irwin, 2009r. 256 с. - ISBN 978-0230202399

104. D. Meister, Practice What You Preach: What Managers Must Do to Create a High Achievement Culture Текст. / D.Meister M.: Альпина Бизнес Букс, 2006 г., 248 е., - ISBN 5-9614-0380-7

105. David Matsumoto Cross-Cultural Research Methods in Psychology (Culture and Psychology) Текст. / David Matsumoto; Cambridge, UK : Cambridge University Press, 2010r. 404 с. - ISBN 978-0521758420

106. Daniel Denison Organizational culture and effectiveness: The case of foreign firms in Russia Текст. / Daniel Denison; Michigan, USA: University of Michigan business press, 2000r. -55 c.

107. Edgar H. Schein Organizational Culture and Leadership (The Jossey-Bass Business & Management Series) Текст. / Edgar H. Schein; Hoboken, NJ, US : Jossey-Bass, 2010r. 464 с. - ISBN 978-0470190609

108. Eric Flamholtz Corporate Culture: The Ultimate Strategic Asset (Stanford Business Books) Текст. / Eric Flamholtz; Stanford CA, US : Stanford Business Books, 201 lr. 264 c. - ISBN 978-0804763646

109. Fiona Moore Transnational Business Cultures: Life And Work In A Multinational Corporation (Cross-Cultural Management Текст. / Fiona Moore; Surrey, UK : Ashgate Pub Ltd, 2005r. 216 c. - ISBN 978-0754642657t

110. Fons Trompenaars Business Across Cultures (Culture for Business Series) Текст. / Fons Trompenaars; Mankato, MN, US : Capstone, 2004r. 368 c. -ISBN 978-1841124742

111. Geert Hofstede, Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations Текст. / 2003 г., 616 е., ISBN 0803973241

112. Geert Hofstede Cultures and Organizations Текст. / Geert Hofstede; New York City, U.S. : McGraw-Hill Irwin, 20Юг. 578 с. - ISBN 0-07-166418-1,1.978-0-07-166418-9t

113. Geert Hofstede Cultures Consequences Текст. / Geert Hofstede; Thousand Oaks, California, US : Sage Publications, 2008r. 328 c. - ISBN 9780803913066

114. Gert Hofstede Exploring Culture: Exercises, Stories, and Synthetic Cultures Текст. / Gert Jan Hofstede; Boston, MA, US : Intercultural Press, 2002r. -234c.-ISBN 18778649001. X

115. Geert Hofstede Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of I National Cultures (Cross Cultural Psychology) Текст. / Geert Hofstede; Thousand

116. Oaks, California, US : Sage Publications, 1997r. 256 c. - ISBN 978-0761910299 | 122 Geert Hofstede Outlines & Highlights for Cultures and Organizations by

117. Hofstede Текст. / Geert Hofstede; New York City, U.S. : АЇРІ, 2007r. -112 c.I ISBN 14288268821 123 G. Hofstede, Software of the Mind Текст. / Изд-во: McGraw-Hill, 2004г., 300 е., ISBN 0071439595

118. G. Hamel, K. Prakhalad, G. Thomas, D. O'Neill, Strategic Flexibility: Managing in a Turbulent Environment Антология. С.Пб.: Питер, 2005 г., 384 I е., - ISBN 5-94723-555-2

119. Howard W. Oden Managing Corporate Culture, Innovation, and Intrapren6urship Текст. / Howard W. Oden; Westport, CT, US : Quorum Books, 1997г. 296 с. - ISBN 978-1567200478

120. James Heskett The Culture Cycle: How to Shape the Unseen Force that Transforms Performance Текст. / James Heskett; Upper Saddle River, New Jersey, US : FT Press, 2011г. 384 с. - ISBN 978-0132779784

121. John P. Kotter Corporate Culture and Performance Текст. / John P. Kotter; New York, NY, US : Free Press, 201 lr. 224 c. - ISBN 973-1451655322

122. Kenneth E. Goodpaster Conscience and Corporate Culture (Foundations of Business Ethics) Текст. / Kenneth E. Goodpaster; Hoboken, NJ; US : Wiley-Blackwell, 2006г. 336 с. - ISBN 978-1405130400

123. K.M. Thompson, The Company Culture Cookbook. How to Change the Way we do Things Around Here Текст. / K.M. Tjompson M.: Баланс Бизнес Букс, 2005 г., 272 е., - ISBN 966-8644-57-3, 0-273-6561-9

124. Larry Johnson Absolute Honesty: Building a Corporate Culture That Values Straight Talk and Rewards Integrity Текст. / Larry Johnson; New York, NY, US : AMACOM, 2003r. 288 c. - ISBN 978-0814407813

125. Mary Jo Hatch Taking Brand Initiative: How Companies Can Align Strategy, Culture, and Identity Through Corporate Branding (Wiley Desktop Editions) Текст. / Mary Jo Hatch; Hoboken, NJ, US : Jossey-Bass, 2009r. 241 c. -ISBN 0787998303

126. Mikko Kurppa Power Distance in Websites: How do the Findings of Geert Hofstede on Power Distance Reflect on Websites of Educational Institutes with Different PDs? Текст. / Mikko Kurppa; New York City, U.S. : Mcmillan, 2008г. 108 с. - ISBN 3639023064

127. Naomi Stanford Corporate Culture: Getting It Right (The Economist) Текст. / Naomi Stanford; Hoboken, NJ, US : Wiley, 201 Or. 273 c. - ISBN 9780470932193

128. P. Christopher Earley Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures (Stanford Business Books) Текст. / P. Christopher Earley; Stanford CA, US : Stanford Business Books, 2003r. 424 c. - ISBN 978-0804743129

129. Philippe Rosinski Coaching Across Cultures: New Tools for Leveraging National, Corporate, and Professional Differences Текст. / Philippe Rosinski; London, UK : Nicholas Brealey Publishing, 2003r. 296 c. - ISBN 9781857883015

130. Price Pritchett Culture Shift: The Employee Handbook for Changing Corporate Culture Текст. / Price Pritchett; Dallas, TX, US : Pritchett Publishing Company, 2008r. -48 c.- ISBN 978-0944002124

131. Price Pritchett Employee Handbook for Shaping Corporate Culture Текст. / Price Pritchett; Dallas, TX, US : Pritchett Publishing Company, 2002r. -250 c. ISBN 978-0944002315

132. Raymond Cohen Negotiating Across Cultures: International Communication in an Interdependent World (Cross-Cultural Negotiation Books) Текст. / Raymond Cohen; Washington DC, NW, US : США Institute of Peace, 1997r. -320 c. ISBN 978-1878379726

133. Terry Deal Corporate Cultures Текст. / Terry Deal ; New York, NY, US : Basic Books, 2000г. 232 с. - ISBN 978-0738203300

134. William J. Byron The Power of Principles: Ethics for the New Corporate Culture Текст. / William J. Byron; Maryknoll, NY, US : Orbis Books, 2006r. -231 c. ISBN 978-1570756788