

**УДК 331.1**

**Морозова А.Р.,**

**магистрант 3 курса**

**Кафедра государственного, управления и менеджмента**

**Брянский филиал РАНХиГС**

**Россия, г. Брянск**

**Зимонина О.В.,**

**доцент кафедры государственного**

**управления и менеджмента**

**Брянский филиал РАНХиГС**

**кандидат педагогических наук, доцент**

**Россия, г. Брянск**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЯМ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ» И «КОРПОРАТИВНАЯ» КУЛЬТУРА**

**Аннотация:** Развитие культуры в организации является одним из наиболее важных аспектов корпоративной политики. Ученые придерживаются различных точек зрения относительно «организационной» и «корпоративной» культуры, что привело к появлению множества дефиниций данных феноменов. В статье рассматриваются существующие подходы к пониманию «организационной» и «корпоративной» культуры.

**Ключевые слова:** управление, организация, ценности, организационная культура, корпоративная культура.

**Annotation:** The development of culture in an organization is one of the most important aspects of corporate policy. Scientists hold different points of view regarding «organizational» and «corporate» culture, which has led to the emergence of many definitions of these phenomena. The article considers the existing approaches to understanding «organizational» and «corporate» culture.

*Key words: management, organization, values, organizational culture, corporate culture.*

Для того чтобы дать определение термину организационная культура, необходимо сначала обратиться к самому понятию «культура». Большое количество исследований в различных областях посвящено этой проблеме. Культура берется за основу изучения аспектов мышления, поведения и жизнедеятельности человека в окружающем его мире.

Термин «культура» имеет длинную историю и зародился еще до нашей эры. Данное понятие играет важную роль в различных науках и трактуется ими по-разному. Философия, культурология, история, лингвистика и другие науки определяют «культуру» со своей точки зрения, поэтому существует более 500 определений данного термина.

«Культура» имеет латинское происхождение. Еще до нашей эры слово «cultura», которое переводится как возделывание, было очень важным для сферы земледелия и служило для объяснения различных способов обработки земли и видов труда. Также в это понятие вкладывались и следующие смыслы: способы украшения жилищ и нарядов, воспитание и образование людей. Впоследствии под культурой стали также понимать и образование духовное, поэтому некоторые исследователи в попытках дать определение «культуре» делали упор либо на так называемом предметном смысле (что стало называться низшей культурой), либо на важности просвещения, духовных ценностях (высшая культура) [1, с. 468].

«Культуру» нужно рассматривать, как некоторую целостность таких категорий как «человек», «природа» и «общество». Основой культуры являются одновременно и материальность, и духовность. К материальной культуре можно отнести всевозможные артефакты, то есть те объекты, которые были созданы человеком. В этом аспекте можно говорить о любых физических предметах, которые несут в себе определенные функции и имеют

определенную ценность для создателя. В системе организационной культуры все это также нашло отражение.

К нематериальной, то есть духовной культуре можно отнести другие явления, такие как: ритуалы, ценности, символы, мифы, знания, традиции, язык и так далее, то есть все то, что не было сотворено руками, но также является результатом деятельности человека. Наука социология рассматривает культуру через данный аспект, называя ее личностной или социальной системой ценностей, которые закрепляются в человеческом сознании [2, с.16].

К.Г. Юнг определял культуру, как совокупность форм поведения, говоря об индивиде или группе людей, то есть рассматривал ее как объект психологического анализа [3, с. 7]; Э. Тайлор трактовал ее, как совокупность способностей, знаний, привычек и верований, которые мог приобрести человек за время существования его в социуме [4, с. 10]. Культура – это такое явление, которое требует культивирования, воспитания, и появляется и развивается вместе с человеческим обществом. Именно поэтому и в менеджменте понятие культуры также является определяющим, поскольку культура организации тесно связана с культурой человека. Каждой организации свойственна своя самобытная культура, которая меняется и развивается с жизнью данного предприятия, зависит от тех личностей, которые его формируют.

К развитию такого понятия как организационная культура, человека спровоцировал повышенный интерес к устройству организации внутри коллектива, как собственной ячейки, которая имеет не только неповторимые особенности по сравнению с другими, но и массу похожих аспектов, таких как цели, ценности, постулаты и нормы поведения [5, с. 122].

В США еще с начала 30-х годов прошлого века начинают появляться различные разработки, например, в трудах Ч. Барнарда и Г. Саймона впервые звучит такое понятие как «организационная мораль». Их идеи были очень

близки к современному понятию «организационной культуры» и внесли большой вклад в развитие теории организации. Суть идеи «организационной морали» была в том, что истинный авторитет не может быть закреплён в документах. Даже если юридически руководителем является какое-то конкретное лицо, совсем не обязательно, что этот человек будет иметь авторитет в глазах подчиненных, которые в свою очередь могут выбрать авторитетным лицом любого другого члена организации, и будут соблюдать какие-то правила, исходя из чувства морального долга. Отсюда и понятие «организационная мораль», которая определяется как система ценностей, целей и норм, разделяемых большинством членов предприятия [6, с. 70].

Современные исследования насчитывают огромное количество определений организационной культуры, которые рассматривают ее с разных позиций, например, со структурной или с ценностной. Например, Ричард Х. Холл и Б.В. Мильнер в своих трудах рассматривают организационную культуру как элемент структуры организации, то есть как систему принятых в конкретно этой организации действий для достижения результата. Однако это трактование не в полной мере раскрывает многогранной сути понятия организационная культура [7, с. 69].

К ученым, которые придерживались второй точки зрения, можно отнести Дж. В. Ньюстра и К. Дэвиса, Н. Деметра, Д. Мацумото, М.В. Удальцову и В.А. Спивака. По их мнению, организационная культура – это система духовных и материальных ценностей, убеждений, представлений, которые разделяют члены организации, которая помогает подчеркнуть идентичность. Владимир Александрович Спивак отмечал, что все эти коллективные представления и ценности помогают выделять какую-либо организацию на фоне других, они помогают этой организации идентифицировать себя в окружающем мире, отразить ее самобытность и индивидуальность [8, с. 26].

В 80-х годах прошлого века американские ученые Т. Дил и А. Кеннеди в своих трудах отметили, что сильная организационная культура является залогом успешного бизнеса [9, с. 6]. Исследователи разработали концепцию корпоративной культуры, состоящей из 6 основных элементов: истории организации, ценностей и убеждений сотрудников, историй и мифов организации, ее ритуалов, героев и культурной сети.

К определению, которое объединяет две точки зрения, относится мнение американского психолога Эдгара Шейна. Похожее определение встречается и в работах С.В. Шекшня. Э. Шейн пишет, что «культуру группы» или «организационную культуру» можно определить как паттерн, то есть как модель, коллективных базовых представлений, которые формируются у коллектива при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции. Эффективность этой модели оказывается достаточной для того, чтобы считать ее ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем [10, с. 31-32].

В России явления организационной культуры начинают изучаться сравнительно позже. Управление персоналом, поиски путей по повышению эффективности производства, психологические исследования, изучение культуры в организации и так далее получают свое развитие уже в основном после 90-х годов XX века, хотя на западе все это начало зарождаться еще в 40-50-х годах.

В России развитие такой новой науки, как управление персоналом происходит в совершенно иных условиях. Начиная с начала XX века в Российской империи, в СССР, в России происходят коренные социально-экономические, политические реформы и преобразования, что приводит к тому, что освоение новых кадровых технологий не может набрать высокие темпы, чему мешает традиционные формы кадровой работы.

Среди работ российских ученых часто фигурирует термин не организационная, но корпоративная культура.

Например, Р. Л. Кричевский также указывал на совокупность каких-либо ценностей, норм, отношений или норм поведения, распространенных в коллективе, причем они разделяются даже без четких на то указаний [11, с. 87]. Похожее определение можно встретить и в работах Т. Ю. Базарова.

Проанализировав точки зрения различных авторов, можно прийти к выводу, что существует большое количество подходов к объяснению понятия «организационная культура». Многие авторы не разделяют между собой понятия организационная и корпоративная культуры, считая их идентичными. Некоторые исследователи считают, что понятие организационной культуры шире корпоративной, а некоторые, наоборот, что понятие корпоративной шире организационной. В нашей статье мы придерживаемся точки зрения В.А. Спивака, считая, что данные термины имеют некоторые различия.

Чтобы разобраться в сущности данных понятий, стоит прибегнуть к поиску происхождения и толкования слов «организация» и «корпорация».

Организация, согласно определению русского толкового словаря В. В. Лопатина, это какое-либо объединение людей, существующее для решения определенных задач и относящееся к какой-то конкретной сфере трудовой деятельности, а также имеющее определенную структуру и подчиняется общему руководству.

Корпорация определяется как союз или объединение лиц, организаций на основе общности профессиональных или сословных интересов, а также определяется как акционерное общество.

Слово «корпорация» произошло от латинского «corporation», то есть «объединение», а «организация» от латинского «organum», в переводе на русский язык – «инструмент». Первоначально слово «корпорация» было близко к современному понимаю «организации», и хотя смыслы данных понятий очень схожи, нужно, тем не менее, четко определять объект

исследования. В обыденном понимании корпорация – это какое-то крупное иногда даже транснациональное объединение. Небольшую организацию не назовут корпорацией.

В.А. Спивак отмечает, что понятие «корпорации» гораздо уже «организации». Именно поэтому термин «организационная культура» в данном аспекте шире, чем термин «корпоративная культура», так как первый относится к любому типу организаций (как к коммерческим, так и некоммерческим), а второй термин относится только к корпорациям.

Организационная культура зарождается вместе с организацией, а корпоративная культура свойственна большим объединениям. Корпорация – это очень большая организация с большим штатом сотрудников, которая имеет широкие возможности для всецелого развития доминантной культуры со всеми ее уровнями и аспектами, а также большого количества отдельных субкультур. Если говорить про корпорацию и организацию в данном аспекте, то, как объект исследования, корпорация имеет гораздо больший потенциал. При проведении культурологических исследований в корпорациях могут иметь место даже кросс-культурные (Г. Хофстеде проводил исследования на корпорации IBM), тогда как в организации имеют места исследования в рамках индивидуальной и групповой культуры.

Можно сделать вывод, что в корпорации будет существовать какая-либо доминантная культура, то есть любой филиал, подразделение этой корпорации будут иметь общую с головным офисом и друг с другом корпоративную культуру, и при этом каждый по отдельности может иметь свою субкультуру, которая была сформирована спонтанно и может иметь неразвитую структуру. То есть с этой точки зрения понятие «корпоративная культура» будет шире, чем «организационная».

Явления корпоративной и организационной культуры до сих пор исследуются разными авторами. Мы считаем, что нельзя сказать однозначно,

какое из этих понятий шире. Все зависит от того, с какой точки зрения подходить к их анализу.

Организационная культура – это система материальных и духовных ценностей, представлений и суждений, свойственных конкретной организации, которые позволяют ей идентифицировать себя, выразить собственную индивидуальность, проявляются в особенном поведении взаимодействия с окружающим миром. Она формируется под влиянием внешней среды, в том числе и национальной культурной, основывается на ценностях персонала предприятия и транслируется традициями, передачей старожилками новичкам лучших моделей, а подкрепляется успехом во внешней среде.

#### **Использованные источники:**

1. Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. И.М. Хазак. – М.: Советская энциклопедия, том 35. – 1937 г. – 768 с.
2. Спивак, В.А. Корпоративная культура: Теория и практика / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 345 с.
3. Юнг, К.Г. Архетип и символ / К.Г. Юнг. – М.: Ренессанс, 1991. – 297 с.
4. Тайлор, Э.Б. Первобытная культура / Э.Б. Тайлор. – Москва: Политиздат, 1989. – 572 с.
5. Красовский, Б.П. Взаимоотношения врача и пациента на Западе / / Социологические исследования. – 2012. – № 6. – С. 122-127.
6. Саймон, Г.А. Менеджмент в организациях / Г.А. Саймон, Д.У. Смитбург, В.А. Томпсон; Пер. с англ. Л.В. Калининной, Г.М. Квашнина, В.М. Лакеева; Общ. ред. А.М. Емельянова. – М.: Экономика, 1995. – 337 с.
7. Шаталова, Н.И. Организационная культура: учебник по специальности «Управление Персоналом» / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 652 с.



8. Спивак, В.А. Организационная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Нева-Экономикс, 2004. – 221 с.
9. Мызрова, К.А. Организационная культура / Мызрова К.А. – Ульяновск: УлГУ, 2011. – 194 с.
10. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
11. Кричевский, Р.Л. Если вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – 3-е изд. – М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ, 1998. – 398 с.