

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

Особенности анализа корпоративной культуры российских организаций

Тагибова Асият Ахмедовна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: t.a.a.89@mail.ru

В исследовании исторических особенностей российской деловой культуры как иерархии ценностей вершиной выступают духовно-нравственные основы Православия. Под влиянием православных ценностей в дореволюционной России был выработан самобытный эталон хозяйственного рационализма. На его православном понимании был выработан нравственный кодекс «Семь принципов ведения дел в России». Осмысление опыта развития деловой культуры исторической России, и руководство им в сегодняшней хозяйственной практике должно стать одним из важных принципов современной деловой культуры. Особенности корпоративной культуры современных российских организаций выявлены на основе оценки ряда параметров: религия, язык, отношение к формальностям, социальное и личное пространство, отношение к природе, отношение к использованию времени, отношения между людьми и др. Выделяются следующие особенности современной российской корпоративной культуры: - отсутствие четкой установки следовать закону; - существенная роль неформальных экономических связей и отношений; - зависимость от решений, принимаемых властями; - высокая степень адаптации и быстрота реакции на внешние изменения; - повышенная склонность к риску; - наличие высокой дистанции власти и коллективизм; - привычное отношение к авралам; - гостеприимное, но настороженное отношение к иностранцам. Характеризуя российскую деловую культуру в целом следует отметить ее эклектичность: часть элементов заимствуется с Востока (клановость, чиновничество, коллективизм, акцент на личные отношения, несоблюдение сроков), другая часть с Запада (индивидуализм, самостоятельность, предприимчивость), некоторые черты сохраняются с советского периода (централизация, высокая дистанция власти, опора на личные связи), некоторые элементы формируются на основе современных западных стандартов. Вместе с этим происходит адаптация «западной» модели к российским реалиям. Здесь главным отличием в российских компаниях выступает ориентация на власть в противовес ориентации на задачу - в западных. В целом, «западная» модель по своим характеристикам значительно более упорядочена, более ориентирована на персонал, а не на руководство. Главным достоинством типично «русской» культуры можно считать ее гибкость и адаптивность. Под влиянием процессов глобализации и по мере активизации международной деятельности компаний, современная российская деловая культура все больше приближается к универсализации принципов управления и, в некоторой степени, к отказу от собственной «самобытности».

Источники и литература

- 1) Барков, С.А. Социология организаций: учебник для бакалавров / С.А. Барков, В.И. Зубков. – М.: Юрайт, 2012.
- 2) Сverdlikova E.A. Нравственные основы российской деловой культуры // Трансформация общества и проблемы управления: Коллективная монография / Под. ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова – Москва.: Новый ключ, 2012.
- 3) O'Donovan G. The Corporate Culture Handbook: How to Plan, Implement and Measure a Successful Culture Change Programme. The Liffey Press, 2006.