

**Исследование разграничения понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».**

**Научный руководитель – Слабов Сергей Сергеевич**

**Саакова Ольга Александровна**

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Москва, Россия

*E-mail: saakova-olja@mail.ru*

Существует множество определений понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Множество авторов предложило свою трактовку понятий. Следует разделить их на четыре группы [5]:

1. Корпоративная культура тождественна организационной культуре. Это положение можно проиллюстрировать тем, что организационная культура определяется при помощи тех же терминов, что и корпоративная. Стоит учитывать, что понятия раскрываются через ценностные ориентации, идеологию организации, ожидания, нормы, разделяемые и принятые всеми членами организации. Этому подходу в основном придерживаются и некоторые отечественные исследователи (О.С. Виханский, С.В. Иванова, Л.В. Карташова, Е.Д. Малинин, В.Л. Михельсон-Ткач, В.А. Спивак)
2. Корпоративная культура - часть организационной культуры (Л. Колесникова, Ю.Д. Красовский, Б.З. Мильнер, Е.Г. Молл, В. Перекрестов, В.В. Щербина).
3. Корпоративная культура — это культура больших производственных, торговых и т.п. объединений с определенной формой экономической и юридической структуры (корпораций). Такой подход представляет Сайченко О.А.
4. Корпоративная и организационная культуры — самостоятельные феномены. Согласно ей, два рассматриваемых феномена - разные явления, имеющие пересечение в своих элементах, но имеют причины для разделения.

Данный подход разделяется многими авторами, но следует обратить внимание на особенности разграничения понятий следующий исследователей:

1. А.А. Максименко [2] считает, что «Организационная культура - это доминирующие моральные нормы и ценности, принятые образцы поведения и укоренившиеся ритуалы, традиции, которые разделяются членами организации и способны воспроизводиться в этой организации через формальных и неформальных лидеров». Самым интересным является критерий разграничения двух понятий: «Индикатором их дифференциации является переменная размера организации. Для малой и средней группы, какой является организация, состоящая из десятков или сотен работников, более подходящей будет понятие организационной культуры (личностный, или статусно-ролевой, контакт, развитая внутренняя неформальная структура и т.п.). В организации, имеющей в своем составе несколько тысяч человек, отсутствует внутренняя неформальная структура, статусно-ролевой контакт или вообще знакомства на уровне статусов; применительно к ней можно говорить о корпоративной культуре».

2. Т.О. Соломанидина [3] в своей книге пишет: «Таким образом, оргкультуру компании следует рассматривать как единое социально-экономическое пространство, расположенное внутри компании, в рамках которого взаимодействие работников осуществляется на основе общих идей, представлений и ценностей, определяющих особенности их трудовой жизнедеятельности и обуславливающих своеобразие философии, идеологии практики

управления человеческими ресурсами компании». Автор также отмечает согласие с мнением Р. Уотерса, директора отдела по работе с персоналом СНГ компании Andersen, который считает, что: «... по мнению некоторых людей, корпоративная культура - это установки руководства, как людям надо себя вести и как компания должна функционировать в целом». Согласно его мнению, определение «корпоративная культура» - не самое хорошее, оно возникает: «...в тот момент, когда эксперты начали изучать, что делает успешными американские корпорации. Правильнее говорить «организационная культура» - она присутствует и в многонациональной корпорации, и в фирме, где работают всего 5-10 человек». Таким образом, можно сказать, что есть группа авторов, для которых критерием разделения понятий является размер организации.

3. Существует ряд авторов, которые отталкиваются от исследования американских корпораций и, согласно возникновению самого понятия «корпоративная культура», делают разграничение. Например, О.Г. Тихомирова [4] говорит: «Термин «корпоративная культура» возник в США, когда исследователи стали изучать параметры деятельности американских корпораций, которые делают их успешными и процветающими. Каждое из подразделений корпорации, часто расположенных в различных географических регионах, и каждый уровень в их структуре могут формировать собственную культуру. Поэтому в данном контексте под корпоративной культурой следует понимать культуру именно корпорации». Организационную культуру она понимает как: «идеология управления и организации социально-экономической системы».

4. Одна из самых интересных теорий, основа которой положение, что организационная культура выступила отправной точкой последующих трансформаций культурного пространства нового качества постиндустриальной цивилизации. Авторами этого подхода к разделению понятий являются А.Э. Капитонов и Э.А. Капитонов [1]. Они считают, что организационная культура: «... это система базовых ценностей и представлений, общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, разделяемых членами организации, направляющих поведение персонала и задающих ориентиры структуре организации, системе управления, процессу труда, что способствует в условиях частной собственности, рыночных отношений связыванию организации в единое целое». Корпоративную культуру они рассматривают через понятие позитивного корпоративизма, которую понимают, как форму «... корпоративных отношений, ориентированная на добровольное, легитимное согласование групп интересов и достижение сотрудничества, социального партнерства участников равноответственного социального взаимодействия на взаимовыгодных условиях». В своей книге они подробно описывают свою теорию: «Данный подход обуславливает определение корпоративной культуры: это качественная реализация разновидностей позитивного корпоративизма на основе системы ценностей социального партнерства, разделяемых сообществом корпорации, которые определяют его поведение, характер деятельности, максимизацию корпоративного духа и менеджмента с социально-этической ответственностью».

#### Источники и литература

- 1) Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М.:Издательство Альфа-Пресс. 2005 - 352 с.
- 2) Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. – Кострома: КГУ им Н.А. Некрасова, 2003. – 168 с.
- 3) Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 624 с.
- 4) О.Г. Тихомирова Организационная культура: формирование, развитие и оценка. - СПб: СПб ГУ ИТМО, 2008. - 156 с.

- 5) Корпоративная культура: понятие, подходы <http://ecsocman.hse.ru/data/692/876/1216/17Mogutnova.pdf>