

Подходы к изучению корпоративной культуры: теоретический обзор

Научный руководитель – Функ Дмитрий Анатолевич

Яцухно Софья Петровна

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия

E-mail: sofya.yacukhno@yandex.ru

В настоящее время изучение феномена организационной культуры становится всё более масштабным. Актуальность этого направления исследований продиктована необходимостью решить проблему, которая встаёт перед человеком в современных индустриальных и постиндустриальных обществах: как выстроить комфортное и плодотворное сотрудничество между сотрудником и организацией, в которой он работает? Исследования показывают, что большую роль в формировании отношений между сотрудником и организацией играет корпоративная (организационная) культура. Она является основой для установления любых взаимоотношений в организации и определяет их развитие через существующие принципы и модели поведения. Однако существует множество подходов к исследованию этого феномена, и появляется вопрос о наличии единой системы методов и интерпретаций. Поэтому объект данного теоретического обзора - понятие корпоративной культуры, предмет - подходы к его определению и изучению. Цель - выяснить, существует ли систематизированная совокупность подходов.

Итак, в первую очередь корпоративная культура является проекцией концепта культуры на сферу деятельности организаций. Это определяет терминологическую неопределённость вопроса, так как существует более 500 определений культуры [3]. Несмотря на то, что термин культуры организаций раскрывается не так многозначно, здесь тоже существуют определённые трудности.

Что такое корпоративная и организационная культура? Существование этих двух терминов ставит вопрос об их соотношении и смысловом наполнении.

Один ряд исследователей (С. Фролов и др.) считает, что термины «организационная» и «корпоративная культура» тождественны [1].

Другие исследователи разграничивают данные понятия, и здесь также существуют разные подходы, выделяемые по основанию и степени разделения этих терминов. Так, В. Михельсон-Ткач, Е. Скляр, А. Пригожин рассматривают организационную культуру как явление, стихийно возникающее в ходе деятельности рабочего коллектива, а корпоративную - как сочетание закреплённых формальных и неформальных норм, ценностей, миссии компании. Другой подход (Ф. Шарков) рассматривает корпоративную культуру как масштабное явление с расширенной зоной влияния, характерное для больших предприятий. В рамках третьего подхода Ж. Тощенко и Н. Могутнова предлагают следующий принцип разграничения: организационная культура - это структура организации, делопроизводства, система обязательных приказов; корпоративная культура - ценности, формирующие чувство сопричастности [1]. Четвёртый подход (И. Смирнова) обозначает организационную культуру как начальную стадию развития корпоративной культуры [2].

Такое отсутствие единого подхода к смысловому наполнению понятий организационной и корпоративной культуры затрудняет изучение данных феноменов: нет единого определения, существующие интерпретации одного и того же термина могут противоречить друг другу.

Сущность корпоративной культуры, подвергающаяся изучению, также может рассматриваться с позиции трёх разных подходов, которые выделяет Л. Смирнич. В первом культура - это то, что вносится в организацию извне и выступает активным фактором формирования внутренней культуры. В рамках второго подхода организация, наоборот, выступает активным элементом: руководство компании инициирует создание определённых норм и правил, которые формируют культуру корпорации и должны разделяться её членами. Третий подход можно назвать феноменологическим. В его рамках культура интерпретируется как сущность организации, а не как один из её элементов, и её изучение возможно через наблюдение за её проявлениями [1].

Пытаясь определить сущность корпоративной культуры, исследователи создают различные типологии, в рамках которых выделяются виды культур и их отличительные черты. Среди них можно выделить типологии К. Камерона и Р. Куина, Дж. Зоннефельда, Г. Минцберга, Т. Дейла и А. Кеннеди, М. Бурке, С. Ханди, Г. Оучи, Г. Хофстеде и др. Подходы этих исследователей имеют общие черты: основными критериями классификации в большей части из них является вид иерархии, уровень лояльности, приверженность традициям или ориентация на инновации, что позволяет предположить об универсальных категориях существования и деятельности рабочего коллектива.

Множественность подходов к определению сущности корпоративной культуры детерминирует большое число методологий по её изучению. Этот феномен находится в поле зрения специалистов разных сфер науки и может быть назван междисциплинарным объектом изучения: свои подходы имеют представители различных социальных наук. Выделяются следующие основные подходы к изучению организационной культуры:

- экономико-социологический,
- психологический,
- психолого-акмеистический,
- социально-психологический,
- культурологический,
- антропологический,
- социально-управленческий.

В рамках этих подходов делается акцент на различные аспекты корпоративной культуры: различается объект, предмет, инструментарий - набор используемых методов. Объединяет их схожесть цели - повышение эффективности деятельности сообщества работающих в организации людей, так как рабочий коллектив - это устойчивый институт, который изначально организовывается для достижения целей предприятия. Также из сходств следует выделить неразрывность индивидуального и группового: корпоративная культура в первую очередь ориентирована на коллектив и регулирует поведение индивида, согласуя его интересы с интересами группы и организации.

Таким образом, в настоящее время в научной и управленческой среде наблюдается возрастание интереса к феномену корпоративной культуры, что инициирует поиск единого языка описания и единой терминологии, которая позволила бы эффективно исследовать существующие проблемы. Множество различных подходов, используемых в рамках нескольких дисциплин, в перспективе могут дополняться результатами исследований общую картину явления организационной культуры. Однако в настоящее время ещё не существует единого терминологического аппарата и точки зрения на сущность понятий «организационная»

и «корпоративная культура». Вопрос о необходимости поиска точного унифицированного определения остаётся дискуссионным.

Источники и литература

- 1) Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. Казань: Бук, 2015.
- 2) Смирнова И. А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития: учебное пособие. Москва: КДУ, 2009.
- 3) Хронос: <http://hrono.ru/metodika/kultur/kulturlg03.php>