

К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ ПОНЯТИЙ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА» И «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Ахраменко К. В., г. Челябинск

В научной литературе понятие «корпоративная культура» нередко встречается наряду с понятием «организационная культура». Проведенный нами анализ соответствующей литературы показал, что некоторые исследователи используют данные понятия как тождественные, другие считают, что их необходимо разделять.

Сравним определения, предложенные В. А. Спиваком в его монографиях «Организационная культура» (2004 г.) и «Корпоративная культура» (2001 г.). «Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [3, с. 27]. «Организационная культура – это система материальных и духовных ценностей, явлений, представлений, присущих данной организации, которые, взаимодействуя между собой, отражают ее индивидуальность и проявляются в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [4, с. 26]. Сложно найти принципиальные различия между этими понятиями, определения кажутся идентичными. Однако исследователь различает данные понятия, считая, что «корпоративная культура и культура организации соотносятся как общее, универсальное, всеобъемлющее (организационная культура) и наиболее ярко представленное, развитое частное (корпоративная культура)» [4, с. 20].

И. Н. Воронин и М. Ю. Козлов считают, что «организационная культура базируется на инструментальных ценностях профессиональной деятельности, то есть на значимых для их носителя способах решения стоящих перед организацией и работниками задач, осуществления карьеры. Корпоративная культура опирается преимущественно на терминальные ценности, то есть на представления о смыслах жизни, о нормах взаимоотношений в коллективе» [1, с. 58]. Они также

рассматривают «корпоративные отношения как продолжение организационных», как «неформальные отношения, складывающиеся между работниками в процессе превращения их в коллектив, в своеобразную общность, объединенную едиными ценностями, целями и атрибутами» [1, с. 57].

Похожей точки зрения придерживаются Ж. Т. Тощенко и Н. Н. Могутнова. Они рассматривают корпоративную и организационную культуру как «разные явления, имеющие пересечение в своих элементах» [5]. Общими элементами, по мнению исследователей, являются артефакты, миссия организации и условия труда. К аспектам, которые различают эти два феномена, авторы относят то, что в организационную культуру входит сама структура организации, она носит открыто императивный характер, выражаящийся в документах, приказах, руководствах; главным аспектом корпоративной культуры являются ценности, приобщение к которым не может происходить столь просто в силу специфики этого явления [5].

В. Л. Михельсон-Ткач и Е. Н. Склар также предлагают разграничить понятия «корпоративная культура» и «организационная культура».

В отличие от других исследователей, они считают, что неформальная сторона отношений сотрудников внутри организации является частью организационной, а не корпоративной культуры. «Корпоративная культура специально формируется (как правило, первыми лицами в организации) и объединяет ценности организации; организационная культура образуется спонтанно через взаимодействие ценностей самих работников» [2].

Итак, существование в научно-практической литературе различных концепций понимания природы феноменов «корпоративная культура» и «организационная культура» является одной из методологических трудностей при изучении данного явления.

Литература

1. Воронин, И. Н. Корпоративные отношения и корпоративная культура организации / И. Н. Воронин, М. Ю. Козлов // Омский научный вестник. Серия «Общество История Современность» – 2007. – № 6. – С 56–59.

2. Михельсон-Ткач, В. Л. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка / В. Л. Михельсон-Ткач, Е. Н. Скляр // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 1. – С. 71–77.
3. Спивак, В.А. Корпоративная культура / В. А. Спивак – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
4. Спивак, В. А. Организационная культура / В. А. Спивак – СПб.: Нева, 2004. – 254 с.
5. Тощенко, Ж. Т. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура» / Н. Н. Могутнова, Ж. Т. Тощенко // Социс. – 2005. – №4. – С. 130–136.