

Подходы к пониманию корпоративная культура

Лукин А.М
4 курс, менеджмент

Тождественность организационной культуры и корпоративной культуры

«Организационная культура представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет сознанием людей и, в свою очередь, само формируется под воздействием их поведения»

К. Шольц



Тождественность организационной культуры и корпоративной культуры

«Корпоративная культура и организационная культура соотносятся между собой как универсальное, общее, всеобъемлющее (организационная культура) и развитое частное, наиболее ярко представленное (корпоративная культура)»

В.А. Спивак



Корпоративная культура, как часть организационной

А.И. Пригожин считает «корпоративную культуру» типом «организационной культуры», объединяющей интересы персонала вокруг общеорганизационных целей непосредственно, напрямую.

«Организационную культуру» А.И. Пригожин понимает как нечто спонтанное, образующееся в результате взаимодействия деловой культуры макросреды и своеобразия индивидуальных качеств участников организации.



Корпоративная культура, как часть организационной

По мнению Т.О. Соломанидиной понятие «организационная культура» шире, чем «корпоративная культура», ведь не каждая организация представляют собой корпорацию, поэтому понятие «организационная культура» более разумно применять к фирмам, компаниям, предприятиям.



Корпоративная культура как феномен, присущий крупным корпорациям

По мнению Ж.Т. Тощенко и Н.Н. Могутновой, оспаривающих данный подход, изначально термин «корпоративный» произошел от латинского «corporation» — объединение, сообщество, а не от «корпорации» как организационно-правового типа предприятия, поэтому термин «корпоративный» используется в смысле «объединяющий, связующий».



Корпоративная культура как самостоятельный феномен

Ж.Т. Тощенко и Н.Н. Могутнова предлагают свой подход, который рассматривает «корпоративную» и «организационную культуры» как самостоятельные феномены, имеющие пересечение в своих элементах (условиях труда, миссии и артефактах). Отличительная черта корпоративной культуры — это ценности, которые формируют у работников, чувство сопричастности к организации.



Выводы

Таким образом, подходы к изучению «корпоративной культуры» её соотношению с «организационной культурой» весьма различны. Множество авторов, как зарубежных, так и отечественных, предлагают всевозможные авторские определения, которые каждое в своей мере раскрывает суть поставленной перед исследователем задачи.

Рассматриваемые понятия частично переплетены между собой по смыслу, отличия заключаются лишь только в степени значимости, акцентах и группировке факторов, которые формируют определённые образцы поведения.

RESULTS



THE END