

## К вопросу о культуре организации Ермошина М. А.

Ермошина Марина Анатольевна / *Ermoshina Marina Anatolievna* – кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра социально-гуманитарных дисциплин,  
Воронежский институт МВД России, г. Воронеж

**Аннотация:** в статье исследуются теоретические аспекты культуры в целом и организационной культуры в частности. Рассматриваются понятие, структура, субъективные и объективные элементы культуры организации. Более подробно анализируются некоторые из субъективных элементов организационной культуры.

**Abstract:** in article theoretical aspects of culture in general and organizational culture, in particular are investigated. The concept, structure, subjective and objective elements of culture of the organization are considered. Some of subjective elements of organizational culture are in more detail analyzed.

**Ключевые слова:** культура, организационная культура, ценности, социальные нормы, профессиональная (корпоративная) этика, обряды, ритуалы, обычаи, традиции, легенды, мифы.

**Keywords:** culture, organizational culture, values, social norms, professional (corporate) ethics, ceremonies, rituals, customs, traditions, legends, myths.

Понятие культуры как общественного феномена является чрезвычайно широким и многообразным. В науке существует несколько подходов к ее определению. Дать точное и однозначное определение культуры невозможно, так как, начиная с античной философии, проблемы сущности культуры, ее содержания, закономерностей развития и функционирования, ее будущего волновали умы величайших мыслителей мира. В связи с этим в настоящее время насчитывается около 1000 определений культуры. Они зависят от мировоззрения тех ученых, которые их формулируют.

Вместе с тем, несмотря на многовариантность трактовки сущности культуры, она включает в себя совокупность характеристик различных проявлений жизнедеятельности человека. Например, можно говорить о культуре профессиональной деятельности, отдыха, речи, поведения, досуга и т. д. Все эти и другие проявления общечеловеческой культуры порождены не природой, а сознательной человеческой деятельностью, как творческой, так и репродуктивной.

Следует четко разграничивать понятия «культура» и «natura» (природа). Культура – это нечто внеприродное, результат усилий людей, направленных на совершенствование того, что дано природой. Природа при таком подходе может считаться другим (помимо культуры) самостоятельным полюсом существования жизни на Земле.

Структура культуры так же сложна и многогранна. Традиционно в мире культуры выделяют два основных момента: культуру материальную и культуру духовную. Рассматривают еще один слой культуры – культуру художественную, которая имеет духовное происхождение и материальное воплощение, она и духовна, и материальна одновременно.

К основным элементам духовной культуры, воздействующим на поведение и взаимодействие людей, регулирующим все сферы существования человека, относят ценности, социальные нормы и институты. Культура при этом представляется как ценностно-нормативная система, регулирующая жизнедеятельность общества и его элементов. Следовательно, культура, являясь неотъемлемой характеристикой жизни общества, наиболее ярко проявляется в отношениях людей и в управлении их деятельностью, независимо от того, где и как эта деятельность осуществляется.

В связи с этим зададимся вопросом, что же понимается под культурой организации? Одни авторы акцент делают на ценностно-нормативных составляющих культуры, другие – на внутриорганизационных традициях, третьи – на материальных артефактах. Необходимо отметить, что термины «культура организации», «организационная культура», «культура предприятия», «корпоративная культура», как правило, используются в качестве синонимов.

Большинство определений организационной культуры (культуры организации) рассматривают ее как набор всеобщих знаний, которые делают ее доступной для членов группы, чтобы они могли понимать и действовать в соответствии с окружающей средой [1, с. 37].

На наш взгляд, культура организации представляет собой систему внутриорганизационных интересов и ценностей, стандартов и норм поведения, ритуалов и традиций, стиля управления персоналом и правил взаимного сотрудничества работников.

Структурно культура организации содержит субъективные и объективные элементы. К субъективным относятся такие элементы, которые в полной мере обуславливаются целями, интересами, возможностями и конкретными действиями сотрудников организации. При этом говорят о ценностях, обрядах, ритуалах, традициях, обычаях, легендах и мифах организации. Объективные элементы касаются материальной стороны

жизни коллектива: внешний вид зданий и сооружений, внутренний интерьер помещений, оборудование, мебель, средства оргтехники, фирменные знаки и символика организаций и т. п. Рассмотрим более детально некоторые из субъективных элементов организационной культуры.

Как известно, ценности – это определения объектов окружающего мира, выделяющие их положительное или отрицательное значение для человека и общества. Ценности играют роль повседневных ориентиров в социальной действительности. Они служат для выражения различных отношений людей к окружающим предметам и явлениям. Выделяют следующие виды ценностей: утилитарные, смысложизненные, либерально-демократические, универсальные, ценности общественного признания, ценности межличностного общения и др.

К внутриорганизационным ценностям можно отнести цели и задачи организации, характер взаимоотношений в коллективе, профессиональную (корпоративную) этику, новаторство, инициативу и т. п. Сегодня все меньшее значение имеют дисциплина, субординация, власть; все большее – конкурентные преимущества организации, ориентация на заказчика и потребителя, креативность персонала. Ценности могут быть зафиксированы в виде социальных норм, т. е. требований, регулирующих действия и поступки членов организации посредством различных предписаний и запретов. В нормах в большей степени, чем в ценностях, присутствует обязательный (принудительный) момент.

Социальные нормы внутри организации приобретают профессиональный (корпоративный) характер. В совокупности они образуют профессиональную (корпоративную) этику, которая включает в себя внутренний распорядок дня, правила взаимоотношений сотрудников между собой и с руководством, стандарты внешнего вида, речевой этикет, правила проведения совещаний, переговоров, общения по телефону и т. д.

Обряд – это совокупность стереотипных коллективных действий, воплощающих в себе определенные идеи, представления, ценности и нормы. Именно в обряде происходит их усвоение. В организациях обряды представляют собой коллективные мероприятия, проводимые по специальному поводу (чествования ветеранов, проводы на пенсию, вступление в должность молодых сотрудников).

Под ритуалом обычно понимается совокупность и установленный порядок обрядовых действий. Ритуал в организации – это определенная последовательность специфических действий, оказывающих психологическое влияние на сознание и менталитет сотрудников, с целью укрепления преданности организации.

Обычай – это воспринятая из прошлого форма регуляции отношений и деятельности определенной социальной группы (в данном случае это коллектив организации), которая является привычной для ее членов. В роли обычая могут выступать различные обряды, праздники, корпоративные вечеринки, производственные навыки.

Традиция в широком смысле – это все то, что унаследовано от предшествующих поколений и должно быть передано последующим. Для организации традициями являются те ценности, обряды, ритуалы, обычаи, стандарты поведения, которые перешли из прошлого в настоящее.

Легенды и мифы организации отражают в закодированной форме ее историю, ценности, наиболее яркие события, биографии руководителей и известных работников. Мифы имеют огромное значение для организации, так как они направляют поведение персонала в нужную сторону, создают образцы для подражания.

Из вышеизложенного следует, что культура организации непосредственно связана с регуляцией поведения человека и социальных групп, функционированием и развитием организации в целом. При этом на первый план выдвигается ее ценностно-нормативное содержание [2, с. 67].

Организационная культура задает сотрудникам ориентиры их поведения и поступков, которые передаются им через систему субъективных и объективных элементов. Культура придает единообразие совместным действиям членов коллектива, что формирует общую психологию организации.

### *Литература*

1. *Томилов В. В.* Культура предпринимательства. СПб.: Питер, 2000. 176 с.
2. Учебный социологический словарь / *Общ. ред. С. А. Кравченко.* М.: ИНФРА-М, 1999. 352 с.