

Зулкарнаев Н.Н.

*докторант направления подготовки
DBA Международный бизнес
на соискание академической степени
доктора делового администрирования,
Республика Казахстан, город Астана*

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В данном исследовании представлена организационная культура является результатом взаимодействия воли, особенностей, привычек и научно–культурного уровня всех членов корпорации. Она отличается от культурной природы культурных, образовательных, научно–исследовательских, военных и других организаций.

Ключевые слова: организационная культура, научно-культурный уровень, культурная природа, корпоративная культура

Zulkarnaev N.N.

*doctoral candidate in the field of training
MBA International Business
for the academic degree
of Doctor of Business Administration,
Republic of Kazakhstan, Astana city*

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN MODERN CONDITIONS

Abstract: This study presents the organizational culture is the result of the interaction of the will, characteristics, habits and scientific and cultural level of all members of the corporation. It differs from the cultural nature of cultural, educational, research, military and other organizations.

Keywords: organizational culture, scientific and cultural level, cultural nature, corporate culture

В современном менеджменте нет четкого разведения понятий корпоративной и организационной культуры, тем не менее стоит разобраться со всеми возможными вариантами использования данных терминов, так как их обоюдное существование говорит о возможных различных смыслах определений.

Существуют следующие точки зрения относительно соотношения рассматриваемых понятий:

1. Корпоративная культура и организационная культура, самостоятельные категории менеджмента, которые имеют пересечения в некоторых элементах: в данном подходе организационная культура понимается как некое представление о целях и ценностях, которые присущих корпорации, определенных специфических способах поведения и реакциях на них.

2. Корпоративная культура является частью организационной культуры:

поэтому для целей управления логично использовать организационную культуру, которая в своем понимании шире, чем корпоративная.

Поддерживают подход: Колесникова, Ю.Д. Красовский, Б.З. Мильнер, Е.Г. Молл, В. Перекрестов, Э.А. Смирнов, Т.О. Соломанидина, В.В. Щербина;

3. Организационная культура является частью корпоративной: корпоративная культура понимается как ценности для определенной сферы деятельности, то есть она охватывает несколько организационных культур. Придерживается данной позиции А.И. Пригожин.

Таким образом, организационная и корпоративная культуры понятия тождественные: данные понятия являются синонимами. Попытки разделения данных понятий не приводят к решению возникающих методологических проблем, что говорит об их идентичности.

Организационная культура – это организационная культура, сформированная традиционной атмосферой, под которой понимаются такие ценности корпорации, как агрессивность, обороноспособность или гибкость – эти ценности составляют нормы жизненных сил, мнения и поведения сотрудников. Руководители делают это сами, прививая эти нормы своим сотрудникам и передавая их из поколения в поколение.

Организационная культура – это сформированная на предприятии определенная культурная концепция и историческая традиция, общие ценностные стандарты, моральные нормы и жизненная информация, которые объединяют различные внутренние силы под общей направляющей идеологией и философией бизнеса и сходятся в едином направлении.

Использованные источники:

1. Организационная культура: учебник / под ред. Н. И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 653 с.
2. Организационная культура: учебно–методический комплекс / сост.: О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2005. – 132 с.
3. Причина О. С. Организационная культура: управление инновационным потенциалом экономических систем. Автореферат на соискание уч. ст. д–ра экон. наук / О. С. Причина. – Ставрополь, 2002. – С. 6.

4.Ниязбекова Ш.У. Менеджмент зарубежных банков в условиях пандемии: проблемы и пути их решения. E-Management. 2020. Т. 3. № 3. С. 4-12.