

**Павлушкова Светлана Вадимовна**

соискатель, председатель

Вологодская областная организация

Общероссийского Профсоюза образования

г. Вологда, Вологодская область

## **К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТЕРМИНОВ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА» И «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

***Аннотация:** в статье представлен сравнительный теоретический и прикладной анализ терминов «корпоративная культура» и «организационная культура» в аспекте противопоставления и тождественности их содержания, а также обоснованности применения к образовательной организации. Проанализированы ключевые этапы развития теории, обоснована применимость термина «корпоративная культура» к образовательным организациям как профессиональному сообществу с общей системой ценностей и норм.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, организационная культура, управление, культура организации, ценности, миссия организации.*

Корпоративная культура признается одним из наиболее действенных факторов повышения эффективности предприятия и организации. Присущая организации специфическая культура «содержит в себе значительный потенциал, способный оказать огромное и значимое влияние на весь трудовой коллектив» [2, с. 25]. Корпоративная культура становится естественным регулятором деятельности предприятия, организации, повышает мотивацию сотрудников и влияет на качество производимой продукции или услуг за счет создания общей системы ценностей, чувства приверженности и вовлеченности сотрудников. Исследования, посвященные корпоративной культуре и мотивации персонала, в том числе и применительно к системе образования, набирают популярность. В связи с этим повышается интерес к идентификации понятия «корпоративная культура».

Как предмет современного научного знания корпоративная культура находится на стыке различных научных направлений: экономики, менеджмента, теории организации, организационной психологии, философии, социологии, культурологии, антропологии. Множество определений приводит к размыванию границ данного понятия, делает проблемной его идентификацию и подтверждает актуальность проводимого исследования.

В литературе понятие «корпоративная культура» употребляется наряду с понятиями «организационная культура», «управленческая культура», «производственная культура», «культура трудовых отношений», «деловая культура». Наибольшую сложность представляет разделение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура» как наиболее часто «взаимозаменяемых». В этой связи А.Г. Лапкова и М.А. Аполлонов выделяют три основных подхода к возможности уподобления этих понятий [2].

Сторонники первого подхода настаивают на отождествлении исследуемых понятий, предполагая, что «корпоративная культура» и «организационная культура» являются равнозначными терминами. В частности, В.А. Спивак считает корпоративную культуру сложным явлением, которое вбирает в себя всю материальную составляющую в работе предприятия и все духовное в поведении организации по отношению к своим работникам и к внешней среде [3, с. 78].

Сторонники второго подхода полагают, что рассматриваемые понятия противоположны по существу, отличаются по смыслу и отражают самостоятельные феномены. Например, Т.Ю. Базаров предлагает не смешивать эти понятия, а рассматривать корпоративную культуру как неформальный пласт сознания сотрудников компании, влияющий на их поведение в коллективе [5, с. 12].

Согласно мнению сторонников третьего подхода, одна из двух анализируемых культур является частью другой культуры. А.И. Пригожин считает корпоративную культуру таким уровнем развития организационной культуры, когда работники через согласование своих интересов вовлекаются в выработку общих целей предприятия [1, с. 27].

Подавляющее большинство авторов исследований используют оба термина, предположительно, как способ избежать повторов. В этой связи представляется разумным согласиться с выводами Лапковой А.Г. и Аполлонова М.А., которые считают допустимым не разграничивать термины «организационная» и «корпоративная» культура и считать их тождественными в случаях, если экономический уровень предприятия не несет смысловой нагрузки и если особенности предприятия в определенном контексте не имеют значения [2, с. 23].

Считаем, что необходимо учитывать сложившийся опыт теоретического понимания и разграничения терминов «организационная» и «корпоративная» культура без прямого их отождествления.

Термин «организационная культура» начал упоминаться в начале XX века в трудах ученых, которые занимались исследованием систем управления организацией. Затем на каждом историческом этапе он рассматривался не только применительно к процессу производства материальных благ, но и к роли человека в нем. Формы организационной культуры менялись в соответствии с развитием самих организаций и управления ими: от «школы научного управления» Тейлора, которая в литературе получила название «механистической», к «административной» школе Файоля и бюрократической системе Вебера с их соответствующими подходами к организационной культуре.

В середине XX века делались попытки примирить классическую «административную теорию управления» и «теорию человеческих отношений». Подобные исследования, ориентированные на «эмпирический подход» к системе управления, провел Питер Друкер, который считал, что именно на руководителях лежит ответственность за эффективность их организаций.

Развитие организационной культуры в 60–70-е гг. XX века было связано с возникновением «школы социальных систем». Сторонники данного направления (Т. Парсонс) рассматривали организацию как комплексную социальную систему с ее внутренними составляющими. В 1970–1980-е гг. продолжал развиваться «системный подход», а затем и «ситуационный подход» к построению организаций, стала переосмысливаться роль персонала в организации. Наиболее влиятельной

работой этого периода стала «Теория Z» японца Оучи, который фактически объединил преимущества двух разных организационных культур (японской и американской) в одну деловую стратегию организации труда [4].

Необходимо отметить значительный вклад в развитие теории организационной культуры Эдгара Шейна. Его работа «Организационная культура и лидерство» представляет собой системное описание организационной культуры в меняющемся мире и место лидера в создании и управлении культурой [6]. В 2013 году было опубликовано четвертое издание его книги, куда добавлено несколько новых глав, посвященных анализу национальной и этнической культуры и некоторым аспектам динамики корпоративной культуры. Автор в предисловии указывает, что второе издание называлось «Руководство по выживанию в корпоративной культуре».

Таким способом Шейн подтверждает правомерность совместного использования понятий и их относительной тождественности. Именно он первым предложил концепцию корпоративной культуры, структурировал ее элементы по трем уровням, разработал модель, которая задает алгоритм сбора данных, анализа и описания организационной культуры. Многие более поздние исследования были развитием и продолжением идей Шейна.

Подводя итог анализу многообразия подходов к понятию «корпоративная культура» и его тождественности с «организационной культурой», признаем, что при рассмотрении конкретного предприятия или учреждения приемлемо пользоваться обоими терминами как близкими по значению.

Несмотря на мнение ряда исследователей, что слово «корпоративная» можно отнести только к большим корпорациям, что и отражается в термине, считаем, что при обсуждении стратегии развития и особенностей управления организаций в системе образования совершенно обоснованно применять термин «корпоративная культура». Под корпорацией в данном случае можно подразумевать педагогическое сообщество как большую профессиональную группу работников системы образования, имеющих комплекс предположений и установок,

принимаемых всеми членами организации, выражаемых в ценностных ориентациях, ожиданиях, нормах поведения. Формами существования и проявления корпоративной культуры будут миссия образовательной организации, ее философия и идея; стиль управления; система ценностей, ритуалов и традиций; нормы и правила поведения работников.

### ***Список литературы***

1. Антропова Л.В. Управление организационной культурой: учебное пособие / Л.В. Антропова. – Череповец: ЧГУ, 2013. – 263 с.
2. Лапкова А.Г. Некоторые теоретические аспекты тождественности употребления терминов «корпоративная культура» и «организационная культура» / А.Г. Лапкова, М.А. Аполлонов // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Омск, 25 мая 2023 г.). – Омск: ОГТУ, 2023. – С. 19–25. EDN FKVEYN
3. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2013. – 345 с.
4. Трильская Я.С. Применение модели Уильяма Оучи для анализа системы контроля в современных организациях / Я.С. Трильская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – №3, ч. 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4458> (дата обращения: 15.01.2026). EDN RZMNYX
5. Управление персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 554 с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 352с.