

УДК 65.01.

О РОССИЙСКОМ ОПЫТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

¹Дабиева У.М., ²Дабиев Д.Ф.

¹Государственное бюджетное и научно-исследовательское и образовательное учреждение
Тувинский институт гуманитарных и прикладных социально-экономических исследований,
Кызыл, e-mail: yrandabieva@mail.ru;

²ФГБУ Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов
Сибирского отделения Российской академии наук, Кызыл, e-mail: dabiev@rambler.ru

В статье показано, что главной характеристикой организационной культуры в России является особенное восприятие риска, с другой стороны, традиционными ценностями организационной культуры является патернализм. Многие исследователи причиной формирования российской евразийской культуры усматривают влияния как западной так и азиатской культур. Для нашей страны также очень важно сформировать положительный имидж руководителя, тем самым формируя «фундамент» организационной культуры компаний, которое должно повысить эффективность работы компании.

Ключевые слова: Россия, менеджмент, риск, ценности, культура, организация, евразийская, руководитель, этика, коллективизм

ABOUT RUSSIAN EXPERIENCE OF ORGANIZATION CULTURE

¹Dabieva U.M., ²Dabiev D.F.

¹Tuvan Institute for Applied Studies of Humanities and Socioeconomics,
Kyzyl, e-mail: yrandabieva@mail.ru;

²Tuvinian Institute for the Exploration of Natural Resources of the Siberian Branch
of the Russian Academy of Sciences, Kyzyl, e-mail: dabiev@rambler.ru

The article shows that the main characteristic of organization culture in Russia is a special perception of risk, on the other hand, the traditional values of the organizational culture is a paternalism. The cause of formation of the Russian Eurasian culture are the influence of both Western and Asian cultures. For Russia is also very important to create a positive image of the head, thereby forming the Foundation of the organizational culture of companies, which should improve the performance of the company.

Keywords: Russia, management, risk, values, culture, organization, Eurasian, Director, ethics, teamwork

По мнению многих исследователей, в России организационная культура еще не сформировалась. Идет процесс ее формирования. По мнению Диева В.С. и Лыгденовой В.В. главной характеристикой российской организационной культуры является восприятие риска, но в отличии от запада, где риск понимается лишь в исключительно как один из механизмов рыночной экономики, для России понятие риска ассоциируется с понятием выживаемости. «Главное – выжить» – как говорят обыватели независимо от социальной принадлежности. С другой стороны, к традиционным ценностям организационной культуры в нашей стране относят патернализм, но, в отличие от авторитарного восточно-азиатского типа патернализма, для российского общества характерен общинный или коллективистский тип патернализма, при котором руководитель берет на себя ответственность за безопасность и личные потребности подчиненных, сохраняя за ними их личные интересы. Для российских сотрудников характерно сосуществование западной и восточной модели организации бизнеса: с одной стороны подчиненный боится руководителя, с другой

стороны, отмечается отсутствие уважение к руководителям [1].

С другой стороны, Макаренко М.А. и Лопатин Д.А. отмечают, что для российского менеджмента необходимо ввести понятие региональной культуры, учитывая культурные и исторические различия различных регионов страны. Например, эти авторы указывают, что организационная культура Санкт-Петербургских компаний более близка к латиноамериканскому типу, а организационная культура южных регионов – к азиатскому [3].

Кроме вышеуказанного, в России в период 80–90 гг. XX века начали разрабатываться собственные методики корпоративных мероприятий. К ним можно отнести метод организационно-деятельностные игры (ОДИ), которые применяются для решения нестандартных проблем народного хозяйства, реализации крупных народнохозяйственных проектов и т.д. [4].

В настоящее время к корпоративным мероприятиям относятся празднование праздников, спортивные мероприятия, учреждение собственных праздников компании, совместные турпоездки сотрудников,

выступление руководства на сцене и другие. Кроме того, к корпоративным мероприятиям относятся учебные семинары и тренинги [4].

Сравнение российской и американской корпоративной культуры. Интересно мнение Кокориной Н.В., которая сравнивает российскую и американскую культуру менеджмента [2]. Во первых, по ее мнению, «стержневая» американская культура базируется на англо-протестантской культуре, основными чертами которой являются индивидуализм, трудолюбие, бережливость, верховенство закона, аккуратность, пунктуальность. Протестантская этика определяет трудовую этику, где главным принципом является персональная ответственность за все неудачи и успехи. Именно в США сложился культ *self-made-man*, т.е. человек, который сделал сам себя, или культ успеха, зависящий только от самого человека.

Отличительной чертой российской культуры является коллективизм, религиозность, импульсивизм, послушание и т.д. Многие исследователи причиной формирования российской евразийской культуры усматривают влияния как западной так и азиатской культур.

Во-вторых, для американского, так и всего западного менеджмента характерен высокий уровень доверия, в России и других восточно-европейских стран характерен низкий уровень доверия. Причина этого не только относительно высокий уровень бедности населения, но и недоступная социальная поддержка капитала.

Кроме этих факторов можно отметить, что на западе весьма важное значение имеют университеты, которые принадлежат или относятся к крупным компаниям. Более двух тысяч компаний во всем мире имеют свои университеты, в которых формируется корпоративная культура.

Еще одной отличительной чертой американских компаний является бережное отношение к работникам. Для этого создаются различные программы обучения, тре-

нинги и т.д. К сожалению в России предпочитают не сохранить сотрудника, а уволить.

Кроме вышеперечисленных характеристик организационной культуры, Кокорина Н.В. отмечает одну из отрицательных черт российских руководителей как «синдром власти» [2], т.е. многие просто не выдерживают проверку на «медные трубы». Но все же в последние годы, по мнению автора, многие руководители стараются сформировать положительный имидж, тем самым формируя «фундамент» организационной культуры российских компаний.

Таким образом, главной характеристикой организационной культуры в России является особенное восприятие риска, с другой стороны, традиционными ценностями организационной культуры является патернализм. С другой стороны, для российского менеджмента необходимо ввести понятие региональной культуры, учитывая культурные и исторические различия различных регионов страны. Многие исследователи причиной формирования российской евразийской культуры усматривают влияния как западной так и азиатской культур. Для нашей страны также очень важно сформировать положительный имидж руководителя, тем самым формируя «фундамент» организационной культуры компаний, которое должно повысить эффективность работы компании.

Список литературы

1. Диев В.С., Лыгденова В.В. Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // *Ценности и смыслы*. – 2011. – № 5. – С. 101–111.
2. Кокорина Н.В. Корпоративная культура Америки и России: единство и различия. // *Философские исследования*. – 2006. – № 2. – С. 175–180.
3. Макаренченко М.А., Лопатин Д.А. Сравнительный анализ организационной культуры российского и аргентинского предприятий: вопросы и ответы // *Электронный научный журнал «Экономика и экологический менеджмент»*. – 2008. – № 2. – <http://economics.open-mechanics.com/years/2008/>
4. Самоукина Н.В. Организационно-образовательные игры в образовании. – М.: Народное образование, 1996. – 240 с.