

## ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

**Л.С. Пешкова** – магистрант 2 года обучения по направлению подготовки  
«Социология»

Научный руководитель: **А.В. Окатов** – к.с.н., доцент

*Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина*

**Аннотация:** в статье проведен анализ понятия деловая культура, и его соотнесение с современным обществом.

Развитие социально-ориентированной рыночной экономики, усиление ее всеобъемлющего влияния на процессы делового взаимодействия в мире обуславливают повышенный интерес к изучению генезиса и современного состояния деловой культуры, которая выступает одним из основных компонентов конкурентоспособности компаний, предприятий, корпораций. Культурные ценности предстают немаловажным фактором, определяющим характерные черты и эффективность управления организацией, её предпринимательскую активность.

Глобализация бизнеса, участие организаций в различных формах кооперации, стремление компаний к расширению своей деятельности выявляют новые потребности для эффективного управления современной организацией, связанные с деловой культурой [1, с. 114]. В связи с этим, необходимым предстаёт изучение особенностей различных деловых культур, разработка методов улучшения взаимодействия, мотивации, лидерства с учетом специфики культуры компании, оценка влияния конкретной организации на организационное поведение в целом.

Сегодня среди наиболее актуальных проблем – осмысление деловой культуры как динамичной и детерминирующей реальности в процессах делового взаимодействия на современном этапе исторического развития общества и государства; анализ общих принципов и специфики формирования, функционирования, развития мировой деловой культуры.

Термин «деловая культура» в научном лексиконе возник сравнительно недавно. Его смысловое содержание раскрывается в русле рассмотрения культуры в качестве социального феномена, имеющего определённую систему ценностей и представлений о жизни, общих для людей, связанных общностью определённого образа жизни; специфического способа организации и развития человеческой жизнедеятельности, которая предстаёт в продуктах материального и духовного труда, в системе социальных норм и убеждений, в духовных ценностях, в совокупности отношений людей к природе, между собой и к самим себе. [2, с. 491].

Как всеобъемлющее понятие, деловая культура включает в себя философскую, концептуальную, идеологическую, правовую составляющие. Она очерчена в качестве общих для всех правил функционирования бизнеса, вы-

страивания взаимодействия с государством и социумом и определяет общие тенденции ведения дел как внутри государства, так и на международной арене.

Деловая культура, являясь многомерной системой усвоенного поведения, свойственного представителям определенного общества, имеет более емкое содержание, чем культура ведения дела и переговоров. Функционирование деловой культуры предполагает наличие в социуме групп с определенными профессиональными навыками ведения и участия в рыночной экономике, осуществления поставленных групповых и личных целей.[4, с. 127-128].

В условиях современности, деловая культура также выступает фактором инновационных преобразований, выводящих на первое место «человеческий ресурс», приобретающий доминирующее значение и статус измерителя экономического успеха современной корпорации. Участники рыночной экономики, полагаясь на механизмы саморегуляции, вырабатывают определенные правила взаимоотношений и поддерживают консенсус относительно приемлемых и эффективных форм участия в реализации экономических целей[5, с. 164-165]. Целесообразным в деловой культуре выступает организационное ядро, ценности и нормы, которые, хотя и могут считаться одинаковыми в деловом мире, но в конкретном деловом сообществе имеют собственный социальный контекст.

Рассматривая общество, словно оптимальную форму эффективности и свободы действия, деловая культура не предлагает идеал совершенного из всех возможных миров. Напротив, её нормы, словно правила действия, позволяют осуществлять индивидуальное целеполагание, планирование и социальную координацию. Деловая культура подобно самоорганизующейся системе благодаря возможности выбора оптимальной стратегии управления деятельностью преодолевает множество точек бифуркации, являясь способом разрешения противоречий между субъективностью корпорации и субъективностью ее участников.[3, с. 114]. Она выступает причиной и следствием, функцией и сущностью социальной субъектности корпорации, основным фактором устойчивости ее деятельности.

Таким образом, деловая культура как феномен современного общества представляет собой сложное многогранное социокультурное явление, основанное на ценностях «общей судьбы», профессионализма, самовыражения и саморазвития, творчества, «соучастия» личности в деятельности современной корпорации, общества и государства. Оно определяет смысл существования корпорации, ее отношение к сотрудникам и обществу, представляя собой не только оригинальную смесь ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, характерных для конкретной организации, но и среду обитания и самоосуществления фирмы, присущий ей стиль отношений и поведения в социуме.

## Список литературы

1. Барков С.А. Социология организаций. Учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 203 с.
2. Зябриков В.В. Единая типология деловой культуры // Сборник статей: материалы Всерос. научн.-практ. конф. с междунар. участием: Прогнозирование инновационного развития национальной экономики в рамках рационального природопользования, 2012. – Пермь: Пермский гос. нац. иссл. ун-т. – Т. 1. – С. 485-498.
3. Латфуллина Г., Громова О. Организационное поведение. СПб., 2004. – 286 с.
4. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе: столкновения к взаимопониманию Пер. с англ. 2-е изд. М.: Дело, 2001. – 448 с.
5. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 624 с.