



Согласно определению, корпоративная культура — это совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Соответственно, она будет напрямую влиять на этику деловых отношений внутри организации.

Одну из наиболее известных в настоящее время типологий организационной культуры предложил Ч. Ханди. Его типология базируется на распределении власти и связанных с ней ценностных ориентациях личности, которые обуславливают специфический характер отношений индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции.

Он выделил 4 типа организационной культуры:

1. **Культура Зевса, или культура власти.** Культура власти – это, прежде всего культура организации с приоритетом личной власти. В качестве источника власти заметное место принадлежит ресурсам, находящимся в распоряжении того или иного руководителя. Взаимоотношения с находящимся в центре лидером организации значат в этой культуре больше, чем формальная должность или занимаемый пост. Я считаю, что в организации с такой культурой деловые отношения будут выходить за рамки обычных формальных отношений руководитель-подчиненный, поскольку от отношений с руководителем может зависеть больше, чем от профессионализма сотрудника и его эффективности. Власть руководителя в таком случае более авторитарная, однако, для тех, кто хочет побыстрее продвинуться по карьерной лестнице, открывается возможность выслужиться перед руководителем и втереться в доверие, чтобы быть в числе первых кандидатов на повышение т.п. Однако все зависит от того, какие правила, и, в основном, негласные правила, устанавливает руководитель.
2. **Культура Аполлона, или культура роли.** Культура роли исходит из предположения, что человек - существо рациональное, и все вокруг может быть проанализировано логическим путем. Это классическая бюрократическая культура. Отношения здесь очень формализованные и должны следовать определенным правилам и процедурам. Соответственно, здесь, вероятно, будет очень строго соблюдаться внутрикорпоративная этика, отступление от

которой может стать помехой в работе компании.

3. **Культура Афины, или культура задачи.** Организация представляет собой сеть взаимосвязанных подразделений-команд, каждое из которых в значительной степени автономно, но несет определенную ответственность в рамках общей стратегии организации. Эта культура в качестве оснований для власти или влияния признает только опыт; возраст не имеет никакого значения, так же как стаж работы в организации и близость к руководству. Для того чтобы внести вклад в работу своей команды, человеку необходим талант, творческое мышление, свежесть взгляда и интуиция. В такой культуре, по моему мнению, деловые отношения меньше, чем в предыдущих двух, скованы рамками правил и процедур, что открывает большой простор для проявления инициативы сотрудниками, реализации различных проектов и т.д. В целом, деловые отношения здесь будут достаточно неформальными.
4. **Культура Диониса, или культура личности.** В культуре личности (в отличие от других типов культур) организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей. Эту культуру обычно предпочитают профессионалы, она позволяет им сохранять свою независимость, личную свободу, подлинность и стать частью организации. Такие организации правильней называть ассоциацией, состоящей из профессионалов, лишь потому, что это дает им дополнительные возможности, гибкость и поддержку. В такой культуре наиболее неформальные деловые отношения, поскольку все зависит, в большей степени, от того, какие взаимоотношения сложились внутри коллектива. Однако, мне кажется, в нерабочее время контакты между сотрудниками будут сводиться к минимуму, равно как и между начальством и сотрудниками.

Существует огромное множество классификаций корпоративных культур, каждый из авторов вкладывает в них свое виденье культуры организации. Одно можно сказать с уверенностью - тип организационной культуры будет напрямую влиять на этику деловых отношений. Где-то они будут строго формальными и четко регламентированными, где-то, напротив, более свободными.

Источники

1. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

2. Википедия

https://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративная_культура#Виды_корпоративных_культур_п