

екендігі дау туғызбайды. Қазіргі кезде корпорация көп тараған құқықтық, коммерциялық жеке ұйым болып табылады. Осыған қоса, корпорациялардың мемлекеттің экономикасына, саяси және әлеуметтік өміріне араласуына байланысты. Оның корпоративтік мәдениеті қоғамның түпкілікті қарауына ие болады. Сонымен, корпоративтік мәдениет – біз өмір сүретін орта, атмосфера. Біз жұмыста қоршаған, яғни, біз байланысқа түсетін адам (зат). Мәдениеттің көрсеткіші болатын, өмірдің материалдық және рухани көрінісі және де көптеген мәдениеттердің ықпалынан пайда болған өзіндік мәдениеттің тасымалдаушысы біз болып табыламыз. Біздің жүріс-тұрысымызды өзіндік мәдениетпен қоршаған орта мәдениетінің азық-түлігі ретінде қарастыруға болады, ал қоршаған орта мәдениеті – ол жүріс-тұрысты реттеуші болып табылады. Осы корпоративтік мәдениетті сараптаудағы азғана еңбектердің ішінде, ғалымдардың әлеуметтік гуманитарлы ғылымдағы іс-әрекет мәдениетіне көңіл бөлгендерді көрсетуге болады. Олар Р. Андерсон, П. Шихирева «Акулы и Дельфины» (Ресейліктер мен американдықтар арасындағы іскерлік әріптестіктің психологиясы мен этикасы.), Р. Рюттингера «Культура предпринимательства» («Жеке кәсіпкерліктің мәдениеті»), А.А. Жданова «Организация управления капиталистической фирмой» («Капиталдық фирмамен басқарудағы ұйымдастырушылық»), Бұл еңбектердің көпшілігінде жеке кәсіпкерлік мәдениетінің принциптеріне тоқталып кеткен. Ұйымдардағы топтың басқарудағы мәдениетінің принциптерін сараптаудағы ауқымды жұмыстарға мыналарды жатқызуға болады. Г.Г. Зайцева «Управление персоналом» («Ұжымды басқару»), М.Х. Мескона «Основы менеджмента» («Менеджменттің негізі»), В.А. Спивака «Организационное поведение и управление персоналом» («Ұжымды басқарудағы жүріс-тұрыстың ұйымдастырылуы»). Өздеріңіз көргендей, бұл еңбектердің көпшілігі басқару мәдениетінің көрінісі жағынан сараптайды, яғни әлеуметтік психология мен менеджмент салалары жағынан. Сондықтан корпоративтік мәдениет феномені, зерттеу позицияларын анықтып шешуді қажет етеді. Корпоративтік мәдениеттің құрамы мәселесін зерттеу. Кең мағынасынан қарастырсақ, мәдениетті жүйелі материалдық пен рухани, қарым-қатынас, ашық пен жабық, бағаланатын және бағаланбайтын жағынан қарастыру. Тар мағынасында тек ғана рухани, жүріс-тұрысына, норма мен дәстүрге, корпоративтік мифтер мен аңыздарға, яғни жұмысшының тәртібін реттеуші факторлар арқылы. 2. Мәдениетті қабылдауда, оның элементтері мен деңгейін бағалауда, корпорация мәдениетінің жағдайында субъектілікті қолдану. Тек қана субъектілік арқылы қабылдау емес, онымен бірге өспелі, яғни динамикалық түрде қабылдау. Өйткені ол субъект пен қабылдайтын жүйе – тірі, сондықтан ол әрқашанда ауысып отырады. Корпорация жұмысшыларымен мәдениетті қабылдау, оны бағалау, қоғам, тұтынушы, мемлекет және басқа субъектілердің бағалауынан өзгеше болады. Үлгі, жоғары эталон, идеал ретінде нені қарастыру, мәдениеттік деңгейгедей дамуда неге ұмтылу қажет? Осы идеялар жайлы айтқанда, субъектілік байқалады. Саналы компромисс қайда, біздің корпоративтік мәдениетімізді қабылдайтын, құрайтын, осыған қатысатын, дамудағы өз үлесін қосатын мүдделердің байланыстылығын қайдан табуға болады. Осыған жетудегі, яғни, қолданылатын –ынтымақтастық, сыйластық, бірін-бірі түсінушілікке ұмтылыс болып табылады. Корпоративті мәдениетті ең алғаш ғылымға енгізген неміс генерал фелдмаршал Мольтке Х енгізді. Оның ойынша корпоративті мәдениет былай түсіндірілді:

1. Не себепті корпоративті мәдениетті фирмаға, компанияға, ұйымға керек?!

2. Құрылған корпоративті мәдениет қалыптаспай тұрып ең алдымен фирманың, компанияның, ұйымның жақсы және жаман жақтарын зерттеу болып табылды. Содан кейін ережелер мен мінез – құлық, этикалық бірлескен кодекстерді реттеп және соған бағына білу керек.

Тәжірибиелік анықтамасында корпоративті мәдениет, корпоративті философия, корпоративті дін ұғымын нақты ғылымда Йеспер Кунде ұсынды. Корпоративті мәдениеттің талдау:

– Базалық принцип – ұйымдағы қызметкерлердің қандайда бір жағдайға деген мінез құлқының пайда болуы.

1. Қызметкерлердің жұмысқа деген ынтымағы.

2. Жұмыс уақыты. Егер жұмыс күні нақты белгіленген болса қызметкерлер сол белгілеген уақытқа дейін жұмыстарын жасауы тиіс. Және қосымша бұл құрылымға мыналарды жатқызуға болады: Құрылым – коммуникациясы. Қайта даярлау жүйелерінің және жоғарылаудың қызметші мамандығы. Принциптер өзара қатынаста бағынышты басшылар. Бірлескен мейрамдар.

– Құндылықтар – Ұйым қызметкерлерінің қандай да бір құнды хабарларды керек етуі.

– Символ – мәніне, фирмалық стиль, тарих, соның ішінде мифтар, аңыздар кіреді. Атқаратын қызметі корпоративті мәдениеттің құрастырушылармен ұғымын анықтайды. Негізнен корпоративті мәдениет ұғымын оның өте маңызды құрастырушылары:

• Бірлескеннің компания кодексі ( норма құндылықтардың бейнеленуі, және ұйымда қабылданған ережелер жиынтығы)

• Ұран ( ұран ) компания миссиясын жоғарлату құралы.