

УДК 33**Типология корпоративной культуры: анализ подходов Кэмерона и Куинна****Керимов Давид Тамазович**

Аспирант,

Самарский государственный экономический университет,
443090, Российская Федерация, Самара, ул. Советской Армии, 141;
e-mail: kdt163@mail.ru

Асеев Алексей Александрович

Аспирант,

Самарский государственный экономический университет,
443090, Российская Федерация, Самара, ул. Советской Армии, 141;
e-mail: aln163@bk.ru

Аннотация

В статье рассмотрены взгляды исследователей Кэмерона и Куинна к типологии корпоративной культуры. Типология, предложенная Кэмероном и Куинном, которая является наиболее цитируемой и используемой. Понимание типологии корпоративной культуры необходимо для эффективного руководства. Руководители, сотрудники смогут лучше реализовать стратегию и достичь целей, если они поймут тип культуры своей организации. Целью исследования стало выявление критериев разграничения нескольких типов корпоративных культур. Типы корпоративных культур Куинна и Кэмерона формируются с учетом двух основных позиций: внешней и внутренней ориентации, а также подхода гибкости и контроля. Данная типология примечательна тем, что она фокусируется на конкурирующих компаниях одной и той же области бизнеса.

Для цитирования в научных исследованиях

Керимов Д.Т., Асеев А.А. Типология корпоративной культуры: анализ подходов Кэмерона и Куинна // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 3А. С. 554-558.

Ключевые слова

Корпоративная культура, типология, ценности компании, принципы компании, управление персоналом, менеджмент.

Введение

Определение корпоративной культуры предполагает, что корпоративная культура любой компании уникальна и практически неповторима. Уникальность придает тот факт, что корпоративная культура частично формируется предыдущим опытом и предположениями членов организации. Но, как подчеркивает Т.Ю. Кожевникова, уникальность корпоративной культуры не может быть подтверждена эмпирически. Тем не менее, даже если корпоративные культуры уникальны, их обобщают, чтобы сделать изучение корпоративной культуры более доступным. Результатом такого обобщения зачастую является создание разнообразных типологий, которые классифицируются в зависимости от различных характеристик.

Основная часть

Широко используемой в области корпоративной культуры является типология Кэмерона и Куинна [Кэмерон, Куинн, 19993, с. 19]. Эта типология называется «Рамка конкурирующих ценностей», которая позволяет классифицировать компании и их корпоративные культуры в соответствии с их внешней/внутренней ориентацией и перспективой гибкости/контроля. Кэмерон и Куинн делят корпоративные культуры на четыре группы: иерархическую, рыночную, клановую и адхократическую культуру, при этом представители каждой культуры разделяют разные наборы предположений.

Компании с иерархической культурой типичны для бизнеса, пронизанного правилами, культура строго контролируется, поскольку долгосрочными целями компаний являются стабильность, предсказуемость и бесперебойная работа. Благодаря этим фактам поведение в компании зачастую стандартизировано и формализовано. Как правило, такие процессы должны строго соблюдаться. Иерархические организации работают, как правило, в секторах, где важна предсказуемость и где риски минимизируются через четкие инструкции и контроль. Хотя такая культура может обеспечить высокий уровень стабильности и предсказуемости, она также может быть воспринимается как слишком ригидная, что затрудняет адаптацию к изменениям. Пример, хорошо описывающий данный тип культуры, приводит Э. Фламгольц. По мнению автора, компанией с иерархической культурой является McDonald, который предоставляет сотрудникам 350-страничное руководство, включающее правила рабочего поведения, а также правила дресс-кода [Фламгольц, 2020, с. 93].

Рыночная культура, напротив, ориентирована на внешнюю среду, но делает акцент на контроле. Среди наиболее важных целей корпораций можно назвать: прибыльность, конечные результаты, укрепление позиций в рыночных нишах, достижение поставленных целей и безопасность клиентов. В противном случае этот тип культуры ориентирован на производительность и конкурентоспособность, а операции связаны в основном с внешними заинтересованными сторонами, такими как поставщики, клиенты, подрядчики, лицензиаты, профсоюзы и регулирующие органы. По мнению Е.В. Сысоевой, рыночная ориентация лежит в основе инновационности, которая повышает эффективность бизнеса [Сысоева, 2020, с. 37].

Клановая культура ориентирована на внутреннюю среду, но обладает высоким уровнем гибкости. Члены такой группы действуют аналогично семье, работая вместе. Основной акцент делается на командную работу, программы вовлечения сотрудников и корпоративную ответственность перед сотрудниками. Типичными характеристиками являются сотрудничество, лояльность, приверженность, участие, консенсус и индивидуальное развитие. Э.Б. Молодкова утверждает, что здесь важна неформальная атмосфера, а акцент на отношениях и командной

работе подразумевает, что успех зависит от взаимопонимания и поддержки между коллегами. Работники в такой культуре, как правило, чувствуют большую удовлетворенность и вовлеченность. Важными ценностями клановой корпоративной культуры являются обмен опытом и довольно неформальное управление [Молодькова, 2021, с. 17].

Культура адхократии принадлежит к измерениям с упором на внешнюю ориентацию и гибкость. Основная задача состоит в том, чтобы противостоять турбулентной деловой среде последних десятилетий. В современные дни рыночные условия быстро меняются, поэтому для бизнеса важно оперативно реагировать, а также использовать возможности. Вот почему адаптивность, креативность и гибкость имеют важное значение [Кэмерон, Куинн, 1999, с. 49-51].

Как уже отмечалось выше, типы Куинна и Кэмерона формируются с учетом двух основных позиций: внешней/внутренней ориентации и подхода гибкости/контроля. Еще одной важной особенностью модели Куинна и Кэмерона является ее способность охватить широкий спектр характеристик компании, связанных с производительностью. Кроме того, эту модель можно использовать, чтобы выяснить не только текущую культуру, но и желаемую и, следовательно, уровень согласия сотрудников по поводу общих ценностей, другими словами, силу культуры [Кэмерон, Куинн, 1999, с. 84]. Еще одним важным результатом использования этой модели является также определение эффективности.

С другой стороны, типология Куинна и Кэмерона имеет и недостатки. Можно отметить, например, небольшое количество вопросов, используемых в опросе. Это утверждает, например, Шейн [Шейн, 2004, с. 168], который ставит под сомнение достоверность опросников Куинна и Кэмерона, используемых для оценки корпоративной культуры. Еще одно сомнение в применимости этой модели высказала Е.С. Косарская, по мнению которой опрос неприменим для исследований, включающих людей с более низким уровнем образования, однако это утверждение не представляет собой проблему, поскольку опрос можно проводить и в среде высокообразованных респондентов [Косарская, 2020, с. 82].

А.В. Шелыгов пишет: «клановый квадрант находится вверху слева, квадрант адхократии – вверху справа, квадрант иерархии – внизу слева, а рыночный квадрант – внизу справа. Важно отметить, что названия этих квадрантов были выбраны не случайно. Они были взяты из научной литературы, объясняющей, как с течением времени разные организационные ценности стали ассоциироваться с разными формами организаций. Примечательно, что четыре квадранта соответствуют ключевым теориям управления об организационном успехе, подходах к организационному качеству, лидерским ролям и управленческим навыкам» [Шелыгов, 2019, с. 36].

Однако важно утверждать, что ни один из культурных типов не лучше другого. По мнению Ж.А. Денисовой, высокоэффективные компании — это «те, которые демонстрируют «полный» профиль, о чем свидетельствуют высокие уровни всех четырех характеристик» [Денисова, 2021, с. 69]. Это доказали многие исследования, проведенные в последнее время. Например, исследование, проведенное М.В. Осколковой, не доказало какой-либо прямой связи между эффективностью организации и аспектами корпоративной культуры. С другой стороны, автор отметила, что клановая, адхократическая и рыночная культура оказывают положительное влияние на финансовые результаты, тогда как культура иерархии обычно не рассматривается как положительный аспект корпоративной деятельности [Осколкова, 2020, с. 129]. Также, исследование, проведенное О.Л. Малышевой, показало, что даже иерархическая культура оказывает положительное влияние на эффективность работы организации [Малышева, 2019, с. 174].

Заключение

Таким образом, нельзя утверждать, что один из типов культуры лучше, чем другие, и осуществлять измерения только одного из критериев оценки эффективности деятельности компании. Обзор литературы представил важные вопросы, касающиеся корпоративной культуры, которые необходимы для проведения исследования в том или ином виде компании. Важное значение в формулировании типологий корпоративных культур имели исследования Кэмерона и Куинна, которые послужили основными инструментами исследования и типизировали культуры компаний в соответствии с преобладающими ценностями с точки зрения нескольких факторов.

Библиография

1. Денисова, Ж.А. Организационная культура: учебное пособие. – М.: МИРЭА-Российский технологический университет, 2021. – 98 с.
2. Косарская, Е.С. Организационная культура: учебное пособие. – Тверь: Тверской государственный технический ун-т, 2020. – 104 с.
3. Кэмерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры: на основе концепции конкурирующих ценностей: монография. – Сан-Франциско: Джон Вилли и Сонс, 1999. – 250 р.
4. Малышева, О.Л. Организационная культура: учебное пособие. – Казань: Бриг, 2019. – 247 с.
5. Молодцова, Э.Б. Организационная культура: учебное пособие. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2021. – 63 с.
6. Осколкова, М.В. Организационная культура: учебное пособие. – Тюмень: ТИУ, 2020. – 153 с.
7. Сысоева, Е.В. Построение эффективного профиля корпоративной культуры организации: монография. – М.: РУСАЙНС, 2020. – 120 с.
8. Фламгольц, Э. Корпоративная культура. Решающий стратегический актив предприятия: учебное пособие. – М.: ЛЕНАНД, 2020. – 319 с.
9. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство: монография. – США: Джосси-Басс, 2004. – 433 с.
10. Шелыгов, А.В. Корпоративная культура и эффективность деятельности прайм-медиа организации. – М.: ИТРК, 2019. – 100 с.

Typology of Corporate Culture: Analysis of Cameron and Quinn's Approaches

David T. Kerimov

Postgraduate Student,
Samara State University of Economics,
443090, 141, Sovetskoy Armii str., Samara, Russian Federation;
e-mail: kdt163@mail.ru

Aleksei A. Aseev

Postgraduate Student,
Samara State University of Economics,
443090, 141, Sovetskoy Armii str., Samara, Russian Federation;
e-mail: aln163@bk.ru

Abstract

The article examines Cameron and Quinn's approaches to corporate culture typology, which represents one of the most widely cited and applied frameworks in the field. Understanding corporate culture typology proves essential for effective organizational leadership, as it enables both managers and employees to better implement strategies and achieve objectives through comprehension of their organization's cultural type. The study aims to identify criteria for distinguishing between various types of corporate cultures. Quinn and Cameron's typology classifies corporate cultures along two fundamental dimensions: external versus internal orientation and flexibility versus control. This typological framework proves particularly valuable as it focuses on competing firms within the same business domain.

For citation

Kerimov D.T., Aseev A.A. (2025) Tipologiya korporativnoy kultury: analiz podkhodov Kameron i Kuinna [Typology of Corporate Culture: Analysis of Cameron and Quinn's Approaches]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (3A), pp. 554-558.

Keywords

Corporate culture, typology, company values, organizational principles, personnel management, business management

References

1. Denisova, J.A. Organizational culture: a textbook. Moscow: MIREA–Russian Technological University, 2021. 98 p.
2. Kosarskaya, E.S. Organizational culture: a textbook. Tver: Tver State Technical University, 2020, 104 p.
3. Cameron, K., Quinn, R. Diagnosis and change of organizational culture: based on the concept of competing values: monograph. – San Francisco: John Willy and Sons, 1999. 250 p.
4. Malysheva, O.L. Organizational culture: a textbook. – Kazan: Brig, 2019. – 247 p.
5. Molodkova, E.B. Organizational culture: a textbook. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University of Economics, 2021. 63 p.
6. Oskolkova, M.V. Organizational culture: a textbook. – Tyumen: TIU, 2020. – 153 p.
7. Sysoeva, E.V. Building an effective profile of an organization's corporate culture: a monograph. Moscow: RUSAINS, 2020. 120 p.
8. Flamholz, E. Corporate culture. The decisive strategic asset of the enterprise: a textbook. Moscow: LENAND, 2020. 319 p.
9. Shane, E.H. Organizational culture and leadership: a monograph. – USA: Jossey-Bass, 2004. – 433 p.
10. Shelygov, A.V. Corporate culture and the effectiveness of printmedia organizations. Moscow: ITRK, 2019, 100 p.