

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Шаваева М.О., Модебадзе Н.П. Деловая культура: понятие и сущностное содержание // Материалы VIII-ой Всероссийской научно-практической конференции «Современная наука в XXI веке: актуальные вопросы, достижения и инновации»». – г. Анапа. – 20 – 30 ноября 2025 г. – 0,1 п. л. – URL: [http://akademnova.ru/publications\\_on\\_the\\_results\\_of\\_the\\_conferences](http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences)*

**СЕКЦИЯ: Искусствоведение и культурология**

**Шаваева Марина Олиевна**

**к.ф.н, профессор**

**декан факультета культурологии**

**Модебадзе Нодари Парменович**

**д.э.н., профессор**

**ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский**

**государственный институт искусств»**

## **ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТНОЕ СОДЕРЖАНИЕ**

Современные исследователи считают деловую культуру одним из важных факторов внутренней среды организации, на основе которой формируются устойчивые конкурентные преимущества.

Деловая культура отражает многоплановую деятельность людей в организации, определяемую их идейно-нравственным состоянием, мышлением, ощущениями. Деловая культура олицетворяет культурную компоненту экономической деятельности, выступая в то же время, ее важной предпосылкой. Деловая культура оказывает значительное воздействие на экономическую деятельность и способна усиливать или замедлять развитие экономики.

Во второй половине двадцатого столетия происходит усиление воздействия государства и бизнеса на деловую культуру. Это воздействие приобретает плановый и скоординированный характер стратегии национального масштаба. Одними из первых инициаторов указанных процессов стали японские фирмы, которые на практике продемонстрировали непосредственное влияние деловой культуры на рост прибыли компаний. За японскими фирмами последовали американские и западноевропейские компании. Большая часть американских компаний уже к середине 80-х годов двадцатого столетия осуществляла управление организационной и деловой культурой. Свыше 80% высоко прибыльных компаний сформировали специальные подразделения, целью которых была внедрение «высших ценностей», разработка специальных программ по увязке этих ценностей с мероприятиями повышения производительности труда, формирование специальных курсов для персонала.

При характеристике сущностного содержания деловой культуры подавляющее большинство авторов сходятся во мнении, что она является культурой индустриального и постиндустриального общества и связывают ее с культурой бизнеса, предпринимательства. Исходя из этого, формируется и основная задача деловой культуры – получение и распределение прибыли.

Однако существует и другая точка зрения, согласно которой нельзя говорить о деловой культуре, как культуре только индустриального и постиндустриального общества и считать основной задачей получение и распределение прибыли. Сторонники данной точки зрения считают, что деловая культура возникла задолго до индустриализма и в качестве примера приводят культуру домохозяйств, культуру кооперации и т.д.

Чтобы решить возникшую дилемму обратимся к расшифровке значения слова «деловой». Указанному термину приписывают разные значения. С нашей точки зрения, когда речь идет о деловой культуре, наиболее значимым является определение «связанный с работой, службой, трудовой деятельностью» [3;с.44]. Приведенная трактовка термина «деловой» находит отражение в определении деловой культуры Климовой Е.А.: «Деловая культура включает в себя ценности и норму труд обмена, взаимодействия людей при решении деловых вопросов, к которым относят тактики и стратегии, поставленные для достижения производственных целей, а также способы убеждения и оказания воздействия». Исходя из выше сказанного, можно согласиться с тем, что «деловая культура появилась задолго до индустриализма» [1;с.12]. Однако, при этом необходимо указать, что «задолго до индустриализма» сам термин «деловая культура» отсутствовал. Существовала, развивалась культура хозяйствования – культура домохозяйств, культура административно-хозяйственной подчиненности, культура кооперации и т.п. В таком случае будет вполне приемлем тезис о том, что одним из первых представителей деловой культуры (культуры хозяйствования) был Аристотель. В его известном труде «Этика» указывается на то, что деловое общение базируется не только на общих принципах нравственности, но и на сугубо экономических нормах. Это, прежде всего, принцип эквивалентного обмена, взаимная выгода и польза. То есть можно говорить о том, что понятие «деловая культура» прошло определенный исторический этап эволюционного развития. Утверждается, что как самостоятельный феномен деловая культура стала рассматриваться в период конца XIX – в начале XX-го веков, под воздействием теорий Й. Шумпетера, который стал рассматривать деловую культуру в тесной увязке с

инновационной деятельностью. Действительно деловая культура должна быть сфокусированной на новаторство, обновление, направлена на эффективное решение задач. Деловую культуру связывают с особой мотивацией бережливости, рачительности, экономичности, организаторскими способностями, с учением рисковать [4;с.10].

Понятие деловой культуры довольно широко и включает различные формы человеческой деятельности. В ней находит отражение конкретные правила поведения. Если это бизнес, то это правила ведения бизнеса, если речь идет о делопроизводстве, то это правила, определяющие делопроизводство.

Все выше изложенное является базисом рационализма, вследствие чего деловую культуру стали воспринимать как культуру рационального поведения. Однако Ф. Хайек в 1960-х годах подверг сомнению тезис о том, что рациональность всецело определяет деловую культуру [6;с.3].

Дальнейшие исследования ученых деловой культуры привели к выделению разных характеризующих ее признаков – комбинирование факторов производства, способность к модернизации и обновлению, способность к креативному, творческому подходу в принятии решений, способность к коммуникации и т.п.

Таким образом, деловая культура прошла определенные этапы становления и развития. Ее содержание менялось и совершенствовалось с развитием практики и теории хозяйствования, взаимоотношений людей, их мотивацией и т.д. Эти процессы во многом были обусловлены трансформацией внутренней и внешней среды субъектов рынка.

Современная ситуация экономической жизни общества также в значительной степени влияет на характер и содержание деловой культуры. Это, прежде всего, резкий рост макроэкономической нестабильности,

значительное обострение международной обстановки, что несет в себе дополнительные риски и угрозы. В связи с этим наблюдается трансформация деловой мотивации. На первый план выходят задачи выживания, сохранения бизнеса и т.п.

Характеризуя элементы деловой культуры, исследователи концентрируют внимание на ее этической составляющей (Рис. 1).

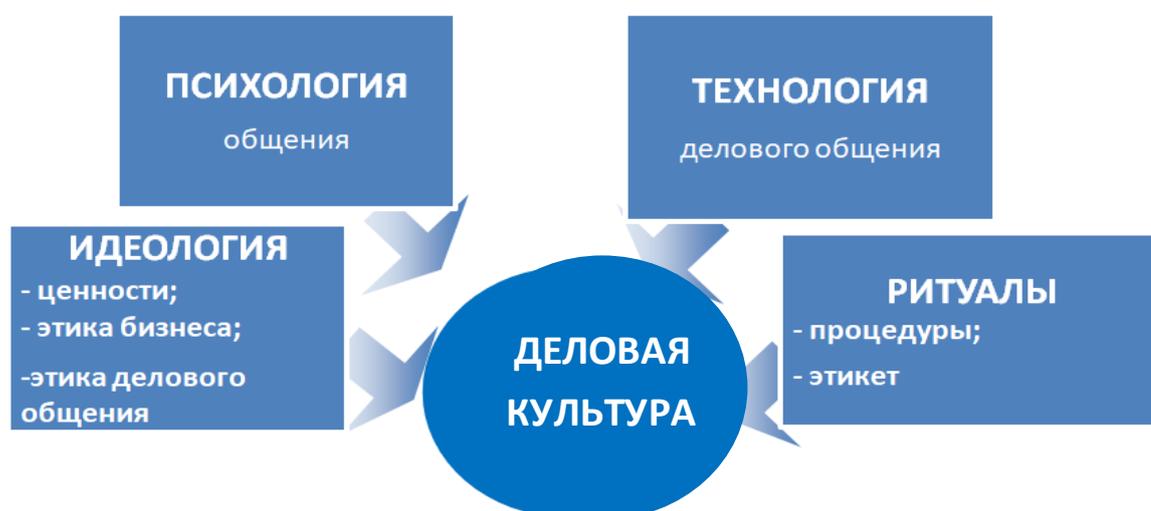


Рисунок 1– Составляющие деловой культуры [6 ].

При этом утверждается, что этические основы взаимодействия между людьми служат критерием выбора эффективной стратегии общения. Этика не только философская дисциплина, занимающаяся изучением морали и нравственности. Этика определяет совокупность норм поведения. Людями разработана сложная система правил (нормы морального поведения), которым они следуют. Для современной деловой практики характерны такие категории моральных качеств, как доброжелательность, надежность, обязательность в выполнении взятых на себя обязательств, порядочность и т.п. В своей совокупности они представляют желаемый стандарт поведения.

Таким образом, деловая культура прошла длительный путь эволюционного развития. На начальном этапе она выступала в форме культуры хозяйствования. С усложнением условий производства, повышением роли человеческого фактора, усложнения бизнес-процессов она трансформировалась в деловую культуру, объединяющей ценности, этику бизнеса, этику делового общения, психологию общения, технологию делового общения, процедуры и этикет.

#### Список использованной литературы:

1. Аристотель. Этика. Москва: Эксмо, 2018. 320 с.
2. Вебер М. Избранное. Образ общества. Москва: Юрист, 1994. 704 с.
3. Гавриленко О.В. Россия между Западом и Востоком: организация, культура, практики управления и отношения неравенства // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 3. С. 56–70. DOI: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2014-0-3-56-70>.
4. Захарова О.Г. Определение понятия «креативность» в научной литературе // Аспекты и тенденции педагогической науки: материалы II Международной научной конференции (Санкт-Петербург, июль 2017 г.). Санкт-Петербург: Свое издательство, 2017. 110 с.
5. Куприянова Н.В. Деловая культура и психология общения (пособие по трудоустройству молодых специалистов): учебное пособие. Казань: КазГАСУ, 2013. 225 с.
6. Климова Е.А. Деловая культура как способ управления организацией // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2017. № 3 (11). С. 80–83.
7. Стожко Д.К. Российская деловая культура в условиях макроэкономической неопределенности // Обсерватория культуры. 2022. Т. 19. № 1. С. 6–9

**Опубликовано: 30.11.2025 г.**

**© Академия педагогических идей «Новация», 2025 г.**

**© Шаваева М.О., Модебадзе Н.П., 2025 г.**