

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

**Роль руководства компании в управлении кадровыми проектами на примере внедрения новой корпоративной культуры в международных компаниях.**

**Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна**

*Мельник Владислава Алексеевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики инноваций, Москва, Россия

*E-mail: latysheva.vladislava@yandex.ru*

Формирование или внедрение корпоративной культуры в компании является важным аспектом ее деятельности. Значимость корпоративной культуры для организации подтверждена многими исследованиями. Согласно Йесперу Б. Сёренсену (2002) корпоративная культура может воздействовать на результаты деятельности компании через такие каналы как координация действий сотрудников компании, усиление контроля внутри компании, совпадение целей руководства и сотрудников, увеличение усилий, прилагаемых сотрудниками (например, за счет системы мотиваций) [6]. В работах Джейкобс Р. (2013) и Кремера Дж. (1993) делается вывод, что корпоративная культура в компании призвана помогать сотрудникам взаимодействовать друг с другом, что в свою очередь повышает эффективность информационного обмена [2, 5]. В исследованиях Сёренсена Й. (2002) и Гуизо Л. (2015) корпоративная культура в компании признается значимым элементом, так как способствует тому, что сотрудники преследуют одни и те же цели, что достигается внедрением мотивационных программ [4, 6]. Джейкобс Р. (2013) в своей работе утверждает, что корпоративная культура в компании помогает расставлять приоритеты для сотрудников, благодаря корпоративной культуре они знают не только как работать эффективно, но и как нужно общаться с покупателями, чтобы поддерживать имидж компании [5].

Высокий уровень значимости корпоративной культуры делает необходимым понимать аспекты ее формирования. Почему в одних компаниях корпоративная культура эффективна и служит ее целям и задачам, а в других, наоборот, негативно сказывается на взаимоотношениях в коллективе, что приводит к высокой текучести кадров и низкой эффективности сотрудников.

В научной литературе совсем небольшое количество работ оценивают роль руководителя компании в формировании корпоративной культуры. Тем не менее, именно руководитель формулирует задачи компании и его целью должно быть, чтобы корпоративная культура организации им соответствовала. Согласно Т. Голви личность руководителя оказывает существенное влияние на формирование корпоративной культуры в организации, но также зависит от возраста коллектива [1]. Работа других исследователей (Гиберсон Т. и др.) указывает на решающую роль генерального директора в формировании корпоративной культуры организации, причем, независимо от того, делает он это намеренно или нет [3]. Так как корпоративная культура по сути является кодексом поведения, то изменения, которые вносят руководители, политика, которую они создают, и модели поведения, которым они следуют, - все это влияет на поведение других в организации, тем самым формируя корпоративную культуру. Не смотря на то, что генеральный директор - это всего лишь один человек, его влияние на культуру может иметь далеко идущие последствия.

Задачами исследования является оценить важность руководителя компании в формировании корпоративной культуры и определить, какое участие руководитель

должен принимать в hr-проектах в целом и в формировании корпоративной культуры в частности для достижения целей и задач компании.

Таким образом, была выдвинута Гипотеза 1 о том, что роль руководителя в формировании корпоративной культуры значима и Гипотеза 2 о том, что участие руководителя в hr-проектах положительно влияет на корпоративную культуру компании.

\*\*\*

Исследование, основанное на изучении кейса компании с одной из сильнейших корпоративных культур в мире - сети отелей класса премиум Four Seasons, и интернет-опроса сотрудников российских и международных компаний (100 респондентов) показало прямую взаимосвязь между популярностью руководителя и удовлетворенностью сотрудников корпоративной культурой, определило основные задачи руководства в формировании корпоративной культуры, выявило необходимость участия руководителей в hr-мероприятиях компании.

### Источники и литература

- 1) 1. Голви, Т. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. 2018. 300с.
- 2) 2. Cremer, J. (1993). Corporate culture and shared knowledge // Corporate Change 2, pp. 351-386.
- 3) 3. Giberson, T.R., Resick, C.J., Dickson, M.W. et al. Leadership and Organizational Culture: Linking CEO Characteristics to Cultural Values. J Bus Psychol 24, 123–137 (2009).
- 4) 4. Guizo, L., Sapienza P., Zingales L. (2015). The value of corporate culture // Journal of Financial Economics, Vol. 117, Iss 1, pp. 60-76
- 5) 5. Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H., Harrison, St., Konteh, F., Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals // Social Science & Medicine, Vol 76, pp. 115-125
- 6) 6. Sørensen, J. (2002). The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance // Administrative Science Quarterly, Vol. 47, No. 1 (Mar., 2002), pp. 70-91.