

Секция «Управление человеческими ресурсами в электронно-цифровой цивилизации»

**От сильной корпоративной культуры до культа: управление человеческими ресурсами в цифровую эпоху**

**Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна**

*Пурганова Полина Сергеевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

*E-mail: ppurganova@yandex.ru*

**Введение**

Сильная корпоративная культура является одним из ключевых факторов, влияющих на успешность современных компаний. В то же время чрезмерное использование «ценностного подхода» в управлении и усиление корпоративных ценностей могут привести к созданию культоподобных структур, где система управления персоналом напоминает механизмы управления в сектах [3]. В этом контексте важно исследовать, как цифровые технологии могут способствовать поддержанию здоровой корпоративной культуры или, напротив, усилению контроля и манипуляций, схожих с культурами [7].

**1. Корпоративная культура и ее роль в управлении персоналом**

Корпоративная культура — это совокупность общих ценностей, убеждений и норм, формирующих поведение сотрудников и атмосферу внутри компании [2]. Она выполняет важную функцию по созданию идентичности организации, укреплению сплоченности команды и повышению эффективности работы [4]. В условиях цифровой экономики корпоративная культура становится гибридной, включающей как офлайн, так и онлайн-среды, что усложняет управление человеческими ресурсами.

**2. Механизмы формирования сильной корпоративной культуры**

Основными инструментами формирования сильной корпоративной культуры являются лидерство, коммуникации, системы вознаграждений и признания, а также социальные ритуалы и символы [5]. Эти механизмы способствуют приверженности сотрудников общим целям и ценностям компании [6]. В цифровую эпоху инструменты управления культурой могут быть усилены за счет технологий: использование платформ для внутреннего общения, аналитики данных о поведении сотрудников и автоматизация процессов управления способствуют укреплению культуры, но одновременно несут риски контроля и манипуляций.

**3. Переход от корпоративной культуры к культоподобным структурам**

Сильная корпоративная культура может стать негативной, если механизмы управления становятся чрезмерно директивными и контролирующими [3]. Это приводит к тому, что компания начинает действовать по принципу «культа»: подавление индивидуальности, требование полной лояльности и создание особых правил поведения для сотрудников [1]. В таких структурах сотрудники чувствуют психологическое давление и страх перед наказаниями, что негативно сказывается на их благополучии и снижает мотивацию [8].

**4. Цифровые инструменты и их роль в усилении контроля**

Современные цифровые технологии могут способствовать усилению корпоративного контроля. Использование искусственного интеллекта для анализа производительности, мониторинг активности сотрудников через корпоративные системы и создание "умных" офисов, которые отслеживают перемещения работников, приближают корпоративную культуру к культоподобным структурам [9]. Это ставит под угрозу личную свободу сотрудников, что может привести к снижению креативности и инновационности.

## 5. Сектантские элементы в корпоративных культурах

Сектантские элементы включают обязательное участие в корпоративных ритуалах, неоспоримое следование лидеру, эмоциональное и психологическое давление, иерархичность и разделение на "внутренних" и "внешних". В условиях цифровизации и удаленной работы компании могут неосознанно усиливать эти черты через жесткие требования к онлайн-активности, постоянный контроль и сверхурочные нагрузки [1].

### Заключение

В условиях цифровизации возникает риск превращения сильной корпоративной культуры в культподобную структуру, что негативно влияет на благополучие сотрудников. Это требует разработки стратегий управления, которые будут учитывать баланс между поддержанием корпоративной идентичности и защитой индивидуальной свободы сотрудников. Важно осознавать риски чрезмерного контроля и избегать манипулятивных методов управления.

### Источники и литература

- 1) Вебер М. Хозяйство и общество: Очерки понимающей социологии. М.: Прогресс, 1990.
- 2) Клейнер Г. Стратегия предприятия. М.: ЭКОНОМИКА И МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ Учредители: Центральный экономико-математический институт РАН, Российская академия наук, Институт проблем рынка РАН ISSN: 0424-7388
- 3) Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- 4) Deal T. E., Kennedy A. A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. 2nd ed. New York: Basic Books, 2000.
- 5) Kunda G. Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation. Revised ed. Philadelphia: Temple University Press, 2006.
- 6) Peters T. J., Waterman R. H. In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies. New York: Harper & Row, 1982.
- 7) Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- 8) Willmott H. Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations // Journal of Management Studies, 1993, No. 30(4), p. 515–552.
- 9) Zuboff S. Big Other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization // Journal of Information Technology, 2015, No. 30(1), p. 75–89.