

Особенности развития организационной культуры предприятия в условиях цифровизации

Научный руководитель – Верна Вероника Валерьевна

Былинкина Людмила Андреевна

Студент (бакалавр)

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Россия

E-mail: ludmilabulinina@mail.ru

Значимость организационной культуры предприятия увеличивается в процессе непрерывного развития. В настоящее время глобальное внедрение цифровизации влияет на большинство социально-экономических и управленческих процессов, в том числе и на развитие организационной культуры предприятий.

Роль организационной культуры в компании велика, это важный инструмент для достижения целей компании и её успешного функционирования. Она служит механизмом, который контролирует и влияет на отношения и поведение работников.

Учитывая постоянный, непрерывный характер, цифровая трансформация требует организационной культуры, которая поддерживает инновации [2].

В условиях цифровизации возрастает актуальность совершенствования направлений развития организационной культуры, в том числе:

- возрастает вероятность сопротивления персонала происходящим изменениям, в связи с чем выросла потребность в трансформации организационной культуры предприятия;
- необходимо создать стабильный морально-психологический климат внутри организации, а также повысить ценность интеллектуального вклада как отдельного сотрудника, так и персонала в целом;
- в условиях распространения удаленной работы на предприятиях возникла необходимость сделать удаленную работу частью организационной культуры компании и создать новые методы управления организационной культурой предприятия.

Уже на сегодняшний день технологические факторы внесли изменения в организационную культуру. Во многих крупных фирмах трудятся роботы в сфере подбора персонала, производственных, управленческих и др. Они замещают монотонную работу персонала, используя искусственный интеллект [1].

Одной из компаний, которая очень активно занимается развитием организационной культуры в условиях цифровизации, является ПАО «МТС». В 2018 году компания создала новый корпоративный портал «Пульс» и мобильное приложение «Для друзей», которое учитывает организационную жизнь компании. С помощью услуг портала и приложения вы можете переводить документы, заказывать транспорт компании, бронировать конференц-связь и переговорные, планировать отпуск и заказывать канцелярские товары, обсуждать актуальные темы на форумах и читать корпоративный журнал «Запросто». На портале расположены все ссылки на дополнительные ресурсы — систему дистанционного обучения и тестирования, систему управления эффективностью, личный кабинет сотрудника, электронную библиотеку и многое другое [3].

Ещё одна компания, активно занимающаяся трансформацией организационной культуры в условиях цифровизации - ПАО «Сбербанк». Цель компании - создать мотивированный коллектив сотрудников, развить у них новые навыки и компетенции и организовать их работу с учетом особенностей современной корпоративной культуры банка для внедрения технологических решений нового поколения. К 2020 году была создана современная система обучения лидеров в Корпоративном университете Сбербанка, который получил

мировое признание, компания стала инвестировать в развитие специалистов через Виртуальную школу и адресное обучение подразделений. Была улучшена корпоративная культура на всех уровнях: проведены ряд сессий диагностики и коучинга команды высших руководителей, создана система непрерывной диагностики организационной культуры и вовлечённости, внедрили программы обучения эмпатии и эмоциональному интеллекту, улучшили качество и открытость коммуникаций, ввели новые форматы и каналы [4]. Также к культуре СберБанка 2.0 можно отнести создание рекомендаций по удаленной работе, обучение для руководителей, удаленные доступы, оформление 24/7 через мобильное приложение, весь пакет кадровых документов в удаленном доступе, а также постановка и контроль задач в мобильном приложении.

Исходя из вышеизложенного, можно выделить основные рекомендации для компании, которые можно учесть при формировании организационной культуры в процессе интеграции цифровых инноваций:

- инвестирование в развитие и обучение персонала;
- более лояльный подход работодателя к сотруднику в связи с внедрением цифровых технологий;
- меры поощрения и наград, чтобы мотивировать сотрудников продолжать свою работу;
- использование служебного транспорта персоналом, в целях экономии времени и финансов сотрудников;
- создание привлекательных условий работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях цифровизации организационная культура предприятия подвержена изменениям, вследствие чего необходимо развивать и интегрировать организационную культуру предприятия. В условиях перехода к инновационной экономике организационная культура предприятия может рассматриваться как потенциальный инструмент повышения эффективности деятельности организации. Так как организационная культура - это один из самых важных факторов Digital-трансформации на предприятии.

Источники и литература

- 1) Руденко Д.С. Особенности организационной культуры в условиях развития цифровой экономики // Вестник Челябинского государственного университета. 2018. № 12 (422). Экономические науки. Вып. 63. С. 153—156.
- 2) Хэ Мэнин. Изменение организационной культуры предприятия как преодоление сопротивления цифровой трансформации // Вестник университета. 2019. № 12. С. 66—70.
- 3) МТС: <http://www.our2018.mts.ru/mts-dlya-personala/korporativnaya-kultura/index.html>
- 4) СберБанк : <https://www.sberbank.com/ru/about/strategy>