

Организационная культура компании в цифровом обществе

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Пурганова Полина Сергеевна

Студент (бакалавр)

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

E-mail: ppurganova@yandex.ru

Переход к цифровому обществу тесно связан с кардинальными технологическими изменениями в организациях. Любые технологические трансформации не могут пройти успешно без связи с изменениями в сознании людей, их моделях поведения, в целом в организационном климате и культуре. Учитывая, что при переходе к цифровому обществу на климат организации, организационную культуру влияет множество факторов (новые технологии коммуникации, роботизация и т.д.), их следует адаптировать к изменениям и постоянно совершенствовать[3]. Особое внимание следует уделить формированию правильного отношения людей к цифровизации, их установок на постоянное развитие, освоение новых компетенций, ведь сокращение рабочих мест, профессиональная переориентация неизбежны[2]. Так, ожидается, что к 2030 году в результате цифровизации 57 профессий в различных сферах не будут востребованы на рынке труда[1], многим специалистам придется кардинально менять свою карьеру. Сложности процессу управления корпоративной культурой добавляет необходимость понимания и уважения уже сформированного микроклимата с целью избегания конфликта между традициями и нововведениями. Однако если же полностью игнорировать роль изменения организационной культуры в процессах трансформации общества, можно добиться потери конкурентоспособности компании на рынке. В качестве доказательства можно привести исследование французского консалтингового агентства Capgemini, проведенного в 2017 г., согласно которому 62% респондентов считают организационную культуру компании самым значимым барьером на пути к цифровой трансформации[4]. Ведь, действительно, мало ввести новые технологии, необходимо преобразовать ещё и мышление персонала, так как без активного участия людей никакие инструменты не будут действенными, внедрять всевозможные новшества необходимо только в сочетании с программами переподготовки работников и адаптации их к выполнению других видов работ[5].

Таким образом, корпоративная культура компании вносит весомый вклад в ее успешность в современном мире цифровизации, целенаправленное управление корпоративной культурой позволит избежать конфликтов и адаптировать персонал к происходящим изменениям.

Источники и литература

- 1) Варламова Д., Судакова Д. Атлас новых профессий 3.0. М.: Интеллектуальная Литература, 2020. – 456 с.
- 2) Королев Г. В., Бутов А. В. Организационная культура компании в эпоху цифровизации // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №5. С. 276-284.
- 3) Руденко Д. С. Особенности организационной культуры в условиях развития цифровой экономики // Вестник ЧелГУ. 2018. №12 (422). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsionnoy-kultury-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 02.03.2021).

- 4) Digital Transformation Institute // The Digital Culture Challenge: Closing the Employee-Leadership Gap. 2017. URL: <https://www.capgemini.com/gb-en/news/cultural-issues-are-the-number-one-obstacle-to-digital-transformation-as-digital-cultural/> (дата обращения: 02.03.2021).
- 5) Nitin Verma // Tackling the First Resistance to Digital Transformation: Culture Change. 2018. URL: <https://www.kellontech.com/kellton-tech-blog/tackling-first-resistance-digital-transformation-culture-change> (дата обращения: 02.03.2021).