

Секция «Социальные технологии в управлении общественными процессами»

Социальные технологии внедрения информационно-коммуникационных технологий в современных российских организациях

Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна

Тарасова Яна Дмитриевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

E-mail: taryana2004@gmail.com

Внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в процесс внутренней коммуникации в современных российских компаниях обусловлено внешними условиями развития цифровой экономики. Под внутренней коммуникацией понимается процесс, с помощью которого руководители видоизменяют и дополняют систему обмена информацией с людьми внутри организации, и, по сути, коммуникация регулируется коммуникативной культурой. Коммуникативная культура как часть корпоративной, ориентированной на формирование ценностей и норм, регулирует отношения между сотрудниками в организации и активно адаптируется к новой социальной реальности.

Осложняет процесс распространения принципов цифровой экономики на корпоративную культуру тот факт, что все сотрудники компании имеют разный уровень цифровых навыков и готовность осваивать новые способы выполнения рабочих задач [2]. Молодые люди в большей степени готовы переходить на корпоративные порталы и в корпоративные мессенджеры, поскольку для них данный формат общения с окружающими привычен, тогда как для работников с базовыми цифровыми компетенциями подобный переход вызывает дискомфорт и ощущение оторванности от коллектива [1]. В связи этим, актуально исследование социальных технологий, к которым прибегают руководители в российских организациях при активном внедрении ИКТ.

В целях выявления этих технологий было проведено исследование, состоящее из экспертного интервью с руководителями в российских организациях и анкетного опроса их подчиненных. В ходе исследования были получены предварительные данные, свидетельствующие о том, что типом корпоративной культуры обусловлен выбор инструментов, которыми руководство устанавливает позитивные или негативные санкции. Так, например, в культуре силы чаще применяют технологии, связанные с директивным способом управления при установлении каналов связи между сотрудниками, причем с развитой системой поддержки уязвимых категорий работников.

Таким образом, в результате проведенного исследования удалось получить информацию о том, как тип корпоративной культуры влияет на выбор компанией тех или иных методов внедрения новых способов внутренней коммуникации в рабочий процесс.

Источники и литература

- 1) Мысляева И. Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2024. – Т. 20. – №. 1. – С. 27-38.
- 2) Шарафуллина Р. Р., Габитов И., Байкова Э. Влияние корпоративной культуры на трудовые ресурсы в условиях цифровизации // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. – 2021. – №. 6 (162).