

Касаткина Елена Анатольевна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет

телекоммуникаций и информатики»

г. Новосибирск, Новосибирская область

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИИ

Аннотация: в статье рассмотрены функции и роль корпоративной культуры в процессе цифровой трансформации компании. Автором обозначены основные этапы процесса трансформации и исследована их связь с функциями корпоративной культуры. Особое внимание уделено исследованию содержания роли корпоративной культуры в процессе цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая трансформация, корпоративная культура, роль корпоративной культуры, этапы цифровой трансформации.

Под цифровой трансформацией понимается принципиальные изменения подходов к ведению деятельности, основанные на совершенствовании бизнес-процессов и/или способов экономической деятельности за счет использования цифровых технологий [2].

Корпоративная культура играет ключевую роль в цифровой трансформации, поскольку она определяет ценности, убеждения и поведенческие паттерны сотрудников, влияющие на осуществление изменений в деятельности компании [2] Для выявления роли корпоративной культуры в процессе управления цифровой трансформацией компании необходимо проанализировать её функции.

Общие функции корпоративной культуры, с точки зрения исследователя Спивака В.А. [3], могут быть сформулированы следующим образом:

- накопленные духовных ценностей;
- оценочно-нормативная функция- производит оценку действий при сравнении обычного поведения человека с общепринятыми нормами культурного поведения;

- регулирующая и регламентирующая функции;
- познавательная функция – имеет различные формы познания окружающего мира, такие как: научное, познание через искусство, религиозное, быденное;
- смыслообразующая функция – так как корпоративная культура влияет на мировоззрение сотрудника организации, часто ценности организации переходят в личностные ценности или вступают с ними в разногласие;
- коммуникационная функция – это функция взаимодействия между сотрудниками организации происходит с учетом принятых норм и ценностей;
- функция общественной памяти – служит для накопления и сохранения опыта;
- восстановительная функция – корпоративная культура может быть источником восстановления душевных сил, если ценности организации совпадают с ценностями сотрудника.

Главатских Г.В. в своей работе [1] отмечает, что на процесс развития организации корпоративная культура оказывает влияние через следующие свои функции.

1. Создание стабильности путем введения ценностей и норм для трудового коллектива для придания организационной идентичности, что способствует формированию у сотрудников чувства надежности, как в самой компании, так и собственного положения в ней.

2. Знание корпоративной культуры помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться в компании, понять ее ценности и цели.

3. Корпоративная культура через средства мотивации побуждает сотрудников работать продуктивно в рамках установленных норм и ценностей, способствует формированию чувства ответственности в решении поставленных задач.

С точки зрения автора существует определенная взаимосвязь и взаимозависимость между функциями корпоративной культуры и этапами процесса цифровой трансформации компании.

На рисунке 1 проиллюстрирована связь основных этапов процесса цифровой трансформации организации и функций корпоративной культуры, обеспечивающих успешность реализации этих этапов.



Рис. 1. Этапы цифровой трансформации компании и их связь с функциями корпоративной культуры

На каждом из выделенных этапов проведения цифровой трансформации корпоративная культура реализует ту или иную функцию, оказывающую определенную роль на эффективность процесса. Так, на этапе планирования корпоративная культура играет ориентирующую и инновационную роль. Этап формирования команды для реализации процесса трансформации определяет коммуникационную и познавательную роль корпоративной культуры. Поиск партнеров для трансформации требует от корпоративной культуры выполнение коммуникационной и познавательной ролей. Этап внедрения цифровой трансформации и коррекции трансформации в совокупности может задействовать любую из ролей корпоративной культуры: ориентирующую, инновационную, познавательную или коммуникационную.

Раскрытие роли корпоративной культуры в цифровой трансформации компании представлено в таблице 1.

Таблица 1

Роли корпоративной культуры в цифровой трансформации компании

Роли	Характеристика	Результат влияния роли корпоративной культуры на цифровую трансформацию
Ориентирующая	Изменение предметов внимания, образа действия сотрудников в рамках цифровизации	Понимание целей и выгод цифровой трансформации компании сотрудниками
Инновационная	Смена критериев стимулирования	Готовность компании к изменениям бизнес-процессов в рамках цифровизации
Познавательная	Изменение фокуса и переакцентивание внимания в программах обучения персонала, перераспределение ролей сотрудников в	Стремление сотрудников к обучению новым навыкам и знаниям, к получению статуса «цифрового» сотрудника
Коммуникационная	Смена критериев взаимодействия	Ориентация на потребности клиентов в применении цифровых решений

Таким образом, роли корпоративной культуры в целом реализуют задачи, стоящие перед системой управления организацией в процессе цифровой трансформации компании. Именно поэтому корпоративная культура объективно является неотъемлемым механизмом роста эффективности деятельности высокотехнологичных компаний, результативным инструментарием целенаправленного управления персоналом компании в процессе цифровой трансформации с целью достижения высоких экономических результатов.

Список литературы

1. Главатских Г.В. Функции корпоративной культуры / Г.В. Главатских [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-korporativnoy-kultury-1> (дата обращения: 28.10.2024).

2. Сафонова Л.А. Цифровая трансформация корпоративной культуры высокотехнологичной организации / Л.А. Сафонова, Е.А. Касаткина // Финансовая экономика. – 2024. – №9. – С. 158–162. EDN PXPBFH

3. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 345 с. EDN YRIJCI