

Эпоха цифровизации: вызовы для организационной культуры

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Агабабян Асмик Робертовна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: asmik_agababyan@mail.ru

Эпоха цифровизации охватывает все сферы жизнедеятельности общества. В условиях внедрения новых технологий организационная культура подвергается изменениям. Трансформируются артефакты организационной культуры, представляющие собой видимые, слышимые или осязаемые аспекты компании, выражающиеся в ее ценностях. Меняются ритуалы, дресс-код, символы, форматы или языки общения в коллективе. Артефакты организационной культуры представляют один из важнейших уровней организационной культуры, отражающий ценности компании и выражающий ее индивидуальность [1].

Цифровая эпоха требует перехода организаций к гибкости вместо четкой иерархии и структурированности, открытости к инновациям и изменениям. Одними из ключевых факторов развития организаций становятся скорость принятия решений и адаптация к новым быстроменяющимся условиям. Например, появляется новый формат работы – удаленный. Особенно активно переход в онлайн произошел в период коронавирусной инфекции [2]. После пандемии этот формат работы остался актуальным для многих компаний. «Удаленка» характеризуется образованием виртуальных команд, изменением уровня эмоциональной культуры сотрудников, с их вовлеченностью, с изменением характера неформальных связей. Возможно также возникновение социальной изоляции и одиночества, поскольку снижается личное взаимодействие людей друг с другом.

В условиях удаленной работы на первый план выходят навыки коммуникации и цифровая грамотность. Важно также доверие, прозрачность взаимодействия и результат, поскольку нет возможности непосредственно наблюдать за процессом выполнения работы, так как офисное пространство превратилось в онлайн-среду. Удаленный формат работы может вызывать выгорание у сотрудников из-за размывания границ личного и рабочего времени. К числу вызовов можно также отнести сопротивление персонала. Новое и неизвестное может вызывать у сотрудников нежелание столкнуться с чем-то непривычным, выход их зоны комфорта, сопротивление и даже страх, что затормаживает организационные изменения.

В условиях цифрового взаимодействия расширяется также зона ответственности лидеров, поскольку необходимо поддерживать доверительную обстановку в коллективе и готовить почву для организационной трансформации, осуществляя ее плавно и с учетом всех возможных рисков [3]. Руководители должны тщательно продумать смену модели управления и переход к более гибкому варианту.

Таким образом, обновление и развитие организационной культуры жизненно необходимы для компании в условиях цифровой трансформации. Необходимо учитывать не только развитость технологий, но и уровень компетенций цифровых кадров [2]. Стоит также отметить, что организационные преобразования должны носить постепенный характер. Резкие и масштабные изменения могут повлечь за собой сопротивление персонала и возможную текучесть кадров. В связи с этим в условиях цифрового взаимодействия особенно необходимо подчеркивать успехи и достижения сотрудников, поддерживать с ними коммуникацию, а также всячески поощрять их и мотивировать.

Источники и литература

- 1) Артефакты организационной культуры: Коллект. Монограф. / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М., 2023.
- 2) Михалев И.И. Развитие организационной культуры предприятия в условиях цифровой трансформации // Вестник Академии знаний. 2024. №4 (63).
- 3) Туробов В.В. Цифровая организационная культура как современный инструмент корпоративного имиджа предприятия // ЕГИ. 2024. №6 (56).