

Цифровая трансформация как фактор изменения организационной культуры

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Нигматянов Арслан Дамирович

Студент (магистр)

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

E-mail: a.nigmatyanov@gmail.com

Развитие цифровых технологий оказывает колоссальное влияние на функционирование и развитие современного общества во всех его подсистемах. Теоретическое осмысление процессов цифровой трансформации находит отражение в концепциях новой промышленной революции и «Индустрии 4.0» [4].

Цифровые технологии, все глубже проникая во все сферы жизни, открывают совершенно новые возможности для развития и оптимизации бизнес-процессов, а также создания инновационных способов ведения бизнеса в целом. Новые виды товаров и услуг формируют цифровую экономику - деятельность, основанную на цифровых технологиях, где главным фактором производства являются данные и информация [3].

Рынки в рамках цифровой экономики характеризуются беспрецедентной изменчивостью и неопределенностью: это обуславливается как скоростью развития самих цифровых технологий, так и скоростью получения данных и передачи информации, в результате чего компании оказываются в условиях, требующих совершенно новых подходов к организации производства и трудовой деятельности.

Классические системы управления в условиях быстроты изменений все чаще оказываются неэффективными - это приводит к необходимости внедрения гибких методов управления, проектным и продуктовым подходам. Однако подобные управленческие инновации требуют совершенно нового отношения к труду со стороны персонала и новых способов коммуникации, что становится причиной трансформации организационной культуры как отдельных предприятий, так и всего цифрового сектора экономики.

Культура, свойственная ранее по большей части узкой отрасли разработки программного обеспечения и некоторым креативным индустриям, распространяется на намного более широкий спектр сфер и профессий. В наиболее явной форме эти изменения наблюдаются в компаниях, чей бизнес-процесс изначально организован вокруг продуктов и услуг, являющихся исключительно цифровыми. В этом случае молодые компании изначально создаются в новой культурной парадигме, а персонал формируются из носителей «новой» культуры, которые впоследствии воспроизводит ее.

Намного более сложные процессы наблюдаются в крупных компаниях, которые также вынуждены внедрять цифровые технологии «поверх» существующей, классической для отрасли бизнес-модели: для оптимизации производственных процессов, улучшения процессов управления, ускорения развития и сохранения конкурентоспособности в департаментах, непосредственно связанных с цифровыми технологиями. Процесс цифровой трансформации таких компаний с «цифровой оберткой» [1] требует значительных усилий руководства по изменению организационной культуры, которая должна отвечать инновационному характеру внедряемых технологий.

Сложности подобных культурных трансформаций требуют от топ-менеджмента ясности в вопросах видения, целей и итогов изменений [2], наиболее важными из которых являются гибкость, открытость к инновациям, ориентация на работу в рамках проектного и продуктового подходов.

В рамках исследования были выявлены и систематизированы ключевые тренды в изменениях организационной культуры современных компаний под влиянием цифровой трансформации в зависимости от глубины проникновения цифровых технологий, а также создана концептуальная модель реализации культурных изменений.

Источники и литература

- 1) От носорога к единорогу. Как управлять корпорациями в эпоху цифровой трансформации / Виктор Орловский, Владимир Коровкин. — Москва : Эксмо, 2020. — 192 с.
- 2) Слепцова Е. В. Трансформация организационной культуры в условиях цифровой экономики // Общество: политика, экономика, право. 2021. №11 (100). — С. 46-50.
- 3) Халин В. Г. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В. Г. Халин, Г. В. Чернова // Управленческое консультирование. — 2018. — № 10(118). — С. 46-63.
- 4) Schwab K., Davis N. Shaping the Fourth Industrial Revolution. N.Y., 2018.