

Секция «Экономическая социология и социальные технологии управления»

## **Инновации в корпоративной культуре: стратегии развития и вызовы современности**

**Научный руководитель – Свердликова Елена Альбертовна**

*Габов Марк Александрович*

*Студент (магистр)*

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

*E-mail: seemsbeautiful@mail.ru*

Современный мир стоит перед огромными вызовами, которые приводят к изменениям в различных сферах жизни общества. Одной из ключевых сфер, на которую оказывают влияние социальные потрясения, является рынок труда и корпоративная культура. В условиях пандемии и последующих нестабильных событий наблюдается активное проникновение гибких форм труда, удалённого офиса, а также пересмотр ценностей и приоритетов в сфере занятости.

Процессы глобализации, цифровизации и увеличения социальной ответственности бизнеса создают новые вызовы и возможности для компаний в области развития корпоративной культуры[2,3]. Сегодня более важно, чем когда-либо, создание сильной, устойчивой и вдохновляющей корпоративной культуры, способной эффективно справляться с вызовами современности.

По данным исследования Edelman практически 70% сотрудников (69%) поддерживают компании, которые отвечает их внутренним ценностям, имеют глобальную цель, реализуют значимую для общества деятельность, имеют возможности для решения социальных проблем[1]. Как пишет Forbes, структура маркетинга, включая внутренний, трансформируется, становясь более социально-этической. Компании, развивающие корпоративную культуру, становятся более конкурентоспособными на рынке, за счет повышения лояльности и вовлеченности сотрудников, повышения имиджа бренда в глазах сотрудников, а также более качественному внутреннему взаимодействию.

Одним из ключевых аспектов развития корпоративной культуры является социальная ответственность бизнеса. Сотрудники всё больше оценивают компании не только по их финансовым показателям, но и по их вкладу в общество, в решение социальных проблем и в соблюдение высоких стандартов этики и ответственности.

Исследования показывают, что компании, активно инвестирующие в развитие корпоративной культуры и социальную ответственность, имеют преимущество на рынке труда. Они привлекают к себе талантливых специалистов, удерживают опытных сотрудников, повышают уровень лояльности и мотивации персонала.

Важным аспектом развития корпоративной культуры является также создание благоприятной и вдохновляющей рабочей атмосферы. Компании, где ценится инновационность, креативность, идеи и мнения каждого сотрудника, обычно более успешны и конкурентоспособны на рынке.

Однако развитие корпоративной культуры не лишено вызовов. Сложные изменения в обществе и экономике требуют от компаний гибкости, адаптивности и способности эффективно реагировать на перемены. Внедрение инноваций в корпоративную культуру, учитывая изменчивость современного мира, может стать непростым процессом, требующим глубокого понимания и гибкости.

Тем не менее, компании, осознающие важность корпоративной культуры и готовые к постоянному развитию и инновациям, имеют все шансы стать лидерами в своей отрасли

и успешно справляться с вызовами современности. Для достижения этой цели они могут использовать различные стратегии, такие как развитие обучения и развития персонала, создание программ поощрения и мотивации, разработка гибких систем работы и многое другое.

Одним из ключевых аспектов успешного развития корпоративной культуры является также управление изменениями. Способность компании адаптироваться к новым условиям и быстро реагировать на изменения в окружающей среде является важным фактором её успеха и конкурентоспособности.

Таким образом, развитие корпоративной культуры становится не только важной задачей для компаний, но и ключевым фактором их успеха в современном мире. Способность адаптироваться к новым условиям, развиваться и инновационно мыслить поможет компаниям выйти на новый уровень эффективности и конкурентоспособности.

### Источники и литература

- 1) Trust Barometer // Edelman. 2023 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.edelman.com/trust/2023/trust-barometer>, свободный (01.12.2023)
- 2) НН. RU Корпоративная культура в новой реальности: как компании удерживают и мотивируют сотрудников в эпоху глобальных потрясений. 2023 [Электронный ресурс]. -Режим доступа: <https://hh.ru/article/31310>, свободный (1.12.2023)
- 3) Чупаева А.И. Вовлеченность персонала компании // Вестник магистратуры. 2019. №4-1 (91)
- 4) Барков С.А. Теория организации (институциональный подход): учеб. пособие. М.: КДУ, 2009. С. 209