

Научная статья

УДК 331.104.2

DOI: 10.47475/1994-2796-2025-497-3-121-131

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАБОЧУЮ СРЕДУ И ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

Мария Анатольевна Гурина¹, Ольга Николаевна Митрофанова^{2✉}

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Липецк, Россия, mag30@mail.ru, 0000-0003-1454-1046

² Липецкий государственный технический университет, Липецк, Россия, olga-mitrof@yandex.ru, 0000-0001-7540-3347

Аннотация. Статья посвящена вопросам влияния цифровых технологий на рабочую среду и организационную культуру компании. В условиях активного внедрения цифровых технологий в управление персоналом современных компаний, реализации государственных мер, направленных на ускорение модернизации и автоматизации бизнеса и различных сфер экономической жизни российского общества, актуальным является своевременная оценка последствий цифровизации для рабочей среды и корпоративной культуры организаций. В статье выявляются основные тренды цифровизации, обобщаются отечественные исследования, посвященные вопросу влияния цифровых технологий на рабочую среду и организационную культуру. Авторы статьи проводят социологический опрос сотрудников одного из крупнейших сельскохозяйственных предприятий в России ГК «Черкизово» с целью изучения последствий внедрения цифровых технологий в деятельность сотрудников и оценки изменений в трудовых навыках и организационной культуре компании. Делается вывод о том, что, несмотря на высокие стандарты управления персоналом, реализуемые программы лояльности и обучение сотрудников, в крупных компаниях не в полной мере решается задача адаптации работников к цифровым технологиям, что могло бы оказать положительное влияние на большинство факторов рабочей среды и организационных отношений. В рамках исследования авторы доказывают, что высокий уровень владения цифровыми навыками наблюдается независимо от возраста сотрудников, однако меньший стаж работы ведет к необходимости вовлечения работников в программы адаптации и постоянного информирования о деятельности компании и изменениях. Актуальной является необходимость предоставления больших возможностей для дополнительного образования, улучшенного взаимодействия с другими устройствами, повышенной доступности к информации, технологий искусственного интеллекта, машинного обучения и распознавания и т. п. Опрос показывает, что цифровизация сама по себе не решает вопросов вовлечения и формирования лояльности персонала компании.

Ключевые слова: организационная культура, рабочая среда, цифровая культура, цифровая экономика, удовлетворенность работой

Для цитирования: Гурина М. А., Митрофанова О. Н. Влияние цифровых технологий на рабочую среду и организационную культуру российских компаний // Вестник Челябинского государственного университета. 2025. № 3 (497). С. 121–131. DOI: 10.47475/1994-2796-2025-497-3-121-131.

Original article

IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE WORKING ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE RUSSIAN COMPANY

Maria A. Gurina¹, Olga N. Mitrofanova^{2✉}

¹ Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Lipetsk, Russia, mag30@mail.ru, 0000-0003-1454-1046

² Lipetsk State Technical University, Lipetsk, Russia, olga-mitrof@yandex.ru, 0000-0001-7540-3347

Abstract. The article is devoted to the impact of digital technologies on the working environment and organizational culture of the company. In the context of active implementation of digital technologies in personnel management of modern companies, the implementation of government measures aimed at accelerating the modernization and

automation of business and various spheres of economic life of Russian society, a timely assessment of the consequences of digitalization for the working environment and corporate culture of organizations is relevant. The article identifies the main trends in digitalization, summarizes domestic studies devoted to the impact of digital technologies on the working environment and organizational culture. The authors of the article conduct a sociological survey of employees of one of the largest agricultural enterprises in Russia, Cherkizovo Group of Companies, in order to study the consequences of the introduction of digital technologies in the activities of employees and assess changes in work skills and organizational culture of the company. It is concluded that despite high standards of personnel management, implemented loyalty programs and employee training in large companies, the problem of adapting employees to digital technologies is not fully resolved. positive impact on most factors of the working environment and organizational relations. In the study, the authors prove that a high level of digital skills is observed regardless of the age of employees, however, shorter work experience leads to the need to involve employees in adaptation programs and constant information about the company's activities and changes. The need to provide more opportunities for additional education, improved interaction with other devices, increased accessibility to information, artificial intelligence technologies, machine learning and recognition, etc. is relevant. The survey shows that digitalization in itself does not solve the processes of involvement and formation of loyalty of the company's personnel.

Keywords: organizational culture, work environment, digital culture, digital economy, job satisfaction

For citation: Gurina MA, Mitrofanova ON. Impact of Digital Technologies on the Working Environment and Organizational Culture of the Russian Company. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2025;(3(497)):121-131. (In Russ.). DOI: 10.47475/1994-2796-2025-497-3-121-131.

Введение

Цифровые технологии позволяют использовать новые способы коммуникации и влияют на рабочую среду организации: видеоконференции, социальные сети, виртуальные команды и другие формы обмена информации позволяют работникам взаимодействовать опосредованно. Отсюда вытекает, что благодаря новым способам коммуникации появляется удаленная работа, позволяющая выполнять трудовую функцию работника из любой точки [1].

«Цифровизация заставляет пересматривать традиционное ведение бизнеса. Она позволяет избавить сотрудников от рутинных работ, автоматизирует, ускоряет рабочие процессы, меняет формы коммуникаций. Как показывают современные исследования, внедрение цифровых технологий по мере организационного развития предприятия требует привития цифровой культуры, которая поддерживает это изменение: то есть организационной культуры, пригодной для цифровой трансформации предприятия» [13].

Удаленная работа меняет организационную культуру компании, требует установления новых правил и процессов взаимодействия в коллективе. Перед компаниями стоит вопрос, как интегрировать сотрудника в поле организационных ценностей, миссии и целей, как сформировать его лояльность к фирме и добиться разделения ценностей. Этим и ряду других вопросов, связанных с формированием новой концепции управления персоналом в условиях цифровизации, ранее были посвящены некоторые наши исследования. Необходимость использования информационных

технологий, когда все данные на предприятиях превращаются в электронный вид с помощью таких элементов цифровизации, как программное обеспечение, веб-представительства и мобильные приложения, заставляет менеджмент предприятий по-другому подходить к вопросам привлечения, обучения и использования персонала [3]. Цифровая трансформация, по нашему мнению, привела к необходимости усиления подхода, основанного на ценностях и позволяющего сформировать навыки командной работы, вовлеченность, постоянное обучение, инновационность в достижении целей компании [4].

Созданию благоприятных условий для цифровизации современного российского общества, его экономики и организаций способствуют государственные меры, направленные на ускорение и модернизацию этих процессов. Так, в рамках реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 г. № 474, в том числе с целью решения задачи по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере, Правительством Российской Федерации сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»¹.

¹ «Цифровая экономика РФ» // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/?utm_referrer=https%3a%2f%2fwww.google.com%2f (дата обращения: 14.09.2024)

Национальная программа дала вектор цифровой трансформации общества в целом. Государство оказывает содействие в развитии информационных технологий и цифровой структуры. В состав Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» входят следующие федеральные проекты, в том числе «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики» и другие.

Развитие нормативно-правовой базы и формирование устойчивого научного интереса к изучению влияния цифровизации на изменение производственных процессов, рабочей среды и организационной культуры компаний создает предпосылки для проведения более глубоких исследований, в том числе на предприятиях агропромышленного комплекса.

По мнению исследователей, процесс внедрения цифровых технологий в деятельность сельскохозяйственных компаний выдвигает новые требования к компетенции персонала и призван значительно улучшить эффективность работы сотрудников [14]. Соответственно, идет выработка необходимых подходов управления персоналом в условиях формирования новой цифровой культуры, что обуславливает необходимость выявления факторов, положительно влияющих на рабочую среду предприятий [15]. Крупные российские предприятия в отрасли АПК, такие как ГК «Черкизово», сегодня выступают флагманами цифровизации, демонстрируют серьезный интерес к этой теме и представляют широкие исследовательские возможности для изучения влияния цифровых технологий на организационную культуру.

В связи с этим объектом нашего исследования стала организационная культура и поведение работников отечественной компании ПАО «Черкизово», рассматриваемой в условиях цифровизации управления персоналом компании. Предмет исследования: влияние цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами на рабочую среду российских компаний.

В рамках нашего исследования мы поставили цель — выявить проблемы и перспективы цифровизации управления персоналом и факторы, оказывающие положительное и отрицательное влияние цифровых технологий на рабочую среду и организационную культуру сотрудников ПАО «Группа Черкизово», а также исследовать отношение персонала к цифровым технологиям на предприятии с помощью социологического опроса. Исследование позволит определить в дальнейшем

использование факторов и условий, обеспечивающих рост положительного влияния цифровизации на организационную культуру, сформирует подходы к управлению рабочим поведением персонала компании на системной основе, повысит эффективность работы и улучшит организационный и социальный климат в коллективе. Исследование может быть рассмотрено к применению на других предприятиях.

За последние три десятилетия цифровые технологии кардинально изменили основу трудовых отношений. Цифровизация повлияла на содержание, скорость выполнения работы, затронула такие функции управления в организации, как планирование, контроль и коммуникации [10]. Происходящая трансформация организационной среды под влиянием цифровых технологий не могла не стать предметом научно-практических исследований в последние годы. Вызовы в этой сфере несут как возможности для развития корпоративных отношений, так и формируют новые требования к организации труда в компании [5].

Эксперты утверждают, что тенденции усиления цифровизации в ближайшем будущем не только изменят рабочую среду и организационные отношения, но и приведут к ликвидации многих традиционных рабочих мест. Например, в исследовании «Будущее рабочих мест 2023», выпущенном аналитиками Всемирного экономического форума, утверждается, что уже к 2027 г. 42% компаний собираются сократить число рабочих мест из-за внедрения цифровых технологий и автоматизации¹.

Главное, о чём говорят специалисты, что «примерно до 2030 г., когда крупные компании завершат первый этап цифровизации своих процессов, мы станем свидетелями практического исчезновения, низкоквалифицированного человеческого интеллектуального труда — рутинные операции большей частью уйдут в прошлое, в результате сотрудники смогут сосредоточиться на развитии своих компетенций, в том числе и в ранее недоступных им областях» [9]. В этих условиях появятся новые виды карьерного развития внутри организации.

¹ 2023. Отчет о будущем рабочих мест / Future of Jobs Report 2023, World Economic Forum // Национальный портал в сфере искусственного интеллекта. URL: https://ai.gov.ru/knowledgebase/obrazovanie-i-kadry-ii/2023_otchet_o_buduschem_rabochih_mest_future_of_jobs_report_2023_world_economic_forum/?ysclid=m24imzlvqvy480779662 (дата обращения: 22.09.2024).

В 2024 г. важнейшими трендами в цифровизации на производстве являются:

1) системы бизнес-аналитики и ESG-платформы;
2) человек и робот становятся равноправными партнерами в производственном процессе, ИИ внедряется в повседневную жизнь;

3) цифровая грамотность и глубокое понимание принципов работы современных цифровых инструментов;

4) цифровые платформы, которые позволяют стандартизировать процесс создания и управления IT-решениями;

5) развитие генеративного ИИ, в том числе технологий, подобных GPT;

6) ИИ-инструменты становятся незаменимыми помощниками в выполнении рутинных задач¹.

Развитие данных тенденций находит отражение и в формировании требований к персоналу современных предприятий, влияет на адаптацию и поведение работников.

В отечественной литературе мы находим ряд исследований, посвященных вопросу влияния цифровизации на трудовые процессы и организационную культуру в организации. В своей работе А. Г. Каленова и Е. А. Казаева при изучении системы управления персоналом в условиях использования новых цифровых технологий ссылаются на то, что «при внедрении новых технологий необходимо направлять определенные усилия на персонал, которому придется с этими обновлениями столкнуться. Следовательно, чтобы сотрудники компании не сопротивлялись изменениям, а содействовали их внедрению, необходимо вносить изменения в микроклимат компании, то есть непосредственно в организационную культуру» [6].

Т. Д. Синявец в своей работе изучил влияние дистанционной работы на состояние организационной культуры, «провел исследование, результаты которого показали негативное влияние дистанционной работы на половину компонентов организационной культуры, 30% компонентов культуры нейтральны к воздействию фактора дистанционной занятости и на 10% компонентов дистанционная работа повлияла положительно» [11].

Исследованиям влияния цифровизации на организационную культуру, факторам, препятствующим формированию ее новых форм, и тенденциям ее проявления и развития посвящены работы Т. Д. Синявец [11], И. В. Лаврентьева [8],

¹ Цифровизация на производстве — ключевые тренды в 2024 году // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/65f2ce8a9a79472218673b81> (дата обращения: 24.09.2024)

А. В. Глузмана [2], М. В. Чалова [12], Е. В. Куниной [7], О. Ю. Якимовой [14] и других.

Однако следует отметить, что большая часть исследований посвящена либо вопросам общей трансформации рабочей среды организаций в результате внедрения цифровых технологий, либо оценке последствий цифровизации для общего числа рабочих мест в организации, навыков сотрудников, условий труда, удовлетворенности работой, производительности труда и т. д. Значительные исследования принадлежат зарубежным ученым или консалтинговым фирмам, как, например, «международное исследование Aguba компании Hewlett Packard Enterprise, согласно которому у сотрудников, работающих в цифровом рабочем пространстве, повышается не только производительность, но и мотивация, удовлетворенность работой, а также общая оценка собственного благополучия. По результатам опроса в результате цифровизации наблюдается рост производительности труда. 73% «сторонников» сообщили о положительном влиянии цифровизации на производительность труда. 70% заявили об улучшении взаимодействия друг с другом благодаря цифровым технологиям, а среди «аутсайдеров» — 55%»².

В целом российские исследования влияния цифровых технологий на организационную культуру компании носят фрагментарный характер и предоставляют широкое поле деятельности для анализа этой проблемы. Недостаточно уделяется внимания, на наш взгляд, проблеме цифровизации в области HR в отраслевом разрезе. В связи с этим нами была выбрана одна из важнейших отраслей экономики — АПК, поскольку процессы внедрения цифровых технологий на сельскохозяйственных предприятиях в последние годы идут большими темпами и оказывают значительное влияние на рабочую среду и взаимоотношения в организациях.

Таким образом, благодаря обзору исследований в области цифровизации и ее влияния на организационную культуру компании можно сделать вывод, что цифровизация затрагивает все составляющие культуры: формы работы, взаимоотношения между сотрудниками, эмоциональное выгорание и многое другое. Цифровизация несет в себе положительный и отрицательный эффект, необходимо учитывать это и уметь управлять данным процессом. Управление эмоциональным выгора-

² Влияние цифрового рабочего пространства на человека // Электронный журнал it Week. URL: <https://www.itweek.ru/digitalization/news-company/detail.php?ID=202098> (дата обращения: 20.10.2024).

нием в условиях цифровизации становится важной задачей для компаний. Для этого необходимо создать поддерживающую среду, где коллеги и руководство оказывают помощь и поддержку, где существует дружелюбная и позитивная атмосфера, где приоритеты задач четко определены, а информационный поток управляем. Цифровизация требует от компаний пересмотра традиционных методов управления и контроля за всеми процессами в организации. Также перед компанией стоит задача контроля удаленной работы — оснастить сотрудников всем необходимым оборудованием, а также научиться эффективному взаимодействию через Интернет.

В целом для успешной цифровизации организации должно быть четкое понимание ее влияния на организационную культуру и ее составляющие. Компании, которые способны адаптироваться под новые реалии новейших технологий, будут иметь преимущество перед конкурентами и смогут добиться гораздо большего успеха по сравнению с ними. Таким образом, цифровизация не только изменяет способы работы, но и требует от организаций переосмысления своих ценностей, норм и практик, чтобы создать культуру, способную поддерживать и ускорять цифровую трансформацию.

Материалы и методы исследования

Исследование проводилось с помощью социологического опроса. Для достижения цели нами была составлена анкета и проведен опрос среди работников «ГК Черкизово» на предмет оценки влияния цифровых технологий на корпоративную культуру и рабочую среду компании. В опросе участвовало 215 человека разного возраста, производственных площадок компании; преимущественно в опросе приняли участие женщины, занимающие должности специалистов и руководителей. Исследование проходило с помощью сервиса «Мои анкеты»¹, позволяющего проводить опрос и визуализировать данные.

Обсуждение и результаты

В качестве объекта — предприятия для проведения исследования, было выбрано крупное российское предприятие «ГК Черкизово». «Группа компаний Черкизово» — это вертикально интегрированный агрохолдинг, крупнейший производитель мяса в России и один из лидирующих пе-

реработчиков»². Компания занимает первое место на рынке производства куриного мяса, второе — на рынке мяса индейки и четвертое — свинины. Группа ориентирована на производство первой-классной продукции, учитывающей предпочтения потребителей.

В сфере управления персоналом предприятие проводит грамотную и эффективную политику подбора, использования и развития кадров, имеет свою систему корпоративных ценностей, определенные институциональные правила, зафиксированные в кодексах и положениях. Компания позиционирует себя как высокотехнологичная организация с высокими стандартами цифровизации.

«Все новые сотрудники Группы “Черкизово” проходят онлайн-курс по ознакомлению с ключевыми производственными процессами “Кулинарные истории” и интерактивные экскурсии по предприятиям, вводный курс по охране труда, курс по общему качеству, информационной безопасности. Группа активно использует технологии онлайн-обучения для всех категорий персонала. В компании действует портал обучения и развития МИР “Черкизово”. Сотрудники проходят онлайн-курсы и слушают вебинары, которые проводят в том числе их коллеги»².

Рассматриваемая компания демонстрирует человекоориентированный подход к управлению кадрами. В официальных документах заявлены основные положения, отражающие, что персонал — это основа бизнеса, без него невозможно достичь целей организации и наращивать масштабы деятельности, повышать конкурентоспособность.

Одним из признаков внутренней клиентоцентричности является практика проведения ежегодного опроса вовлеченности сотрудников, это диалог компании и сотрудников. С помощью опроса выясняется отношение коллектива к предоставляемым компанией условиям, оцениваются разные аспекты взаимодействия и определяется вектор развития внутренних проектов, в ответ компания получает интересные идеи для улучшения текущей ситуации. Претворяя в жизнь изменения по результатам опроса, компания идет к взаимовыгодному сотрудничеству — сотрудники получают те условия, ту атмосферу, в которой им нравится и где они замотивированы работать, компания — высокие результаты.

¹ Официальный сайт сервиса «Мои анкеты». URL: <https://my.survio.com/>

² Официальный сайт компании «Черкизово» // Черкизово. URL: <https://cherkizovo-group.com/> (дата обращения: 22.09.2024)

Результаты опроса — маркер, который подсвечивает, правильную ли стратегию компания выбирает ежегодно по работе с персоналом или же ее необходимо скорректировать. «Группа Черкизово» заинтересована в удовлетворенности своих сотрудников, это повышает качество продукции, любовь к компании, приверженность. Опросы последних лет показывают, что сотрудники компании имеют высокий уровень лояльности и приверженности своей компании, они удовлетворены уровнем заработной платы, условиями труда. В 2023 г. в опросе приняло участие 28 000 сотрудников, результаты опроса представлены в табл. 1.

Авторами также было проведено собственное исследование для оценки влияния цифровых технологий на поведение работников и организационную культуру крупной компании, которое показало следующие результаты.

Большинство опрошенных сотрудников выделили как положительные, так и отрицательные последствия цифровизации в своей работе и работе организации.

Подробные данные ответов респондентов представлены на рис. 1.

Положительное влияние и улучшение было отмечено большим числом респондентов по следующим характеристикам рабочей среды, результатам работы и корпоративной культуры под воздействием цифровых технологий: более 80% отметили повышение эффективности работы, 68% респондентов отметили скорость выполнения рутинных задач, доступ к информации — около 80%, качество выполнения работы улучшилось для 72% сотрудников, вырос интерес к работе (60%), безопасность данных (74%), совместная (командная) работа с коллегами (65%), коммуникации с коллегами (67%).

Также, по мнению большинства опрошенных, выросли перегруженность и утомляемость на рабочем месте (46%).

Оценка последствий для социально-психологического климата и дружеских корпоративных мероприятий оказалась неоднозначной. Примерно половина сотрудников высказали мнение об улучшении, другая половина респондентов заявила о том, что в коллективе не произошло никаких изменений. Это означает, что пока невозможно сказать о прямой положительной зависимости между внедрением цифровых технологий и социальной средой компании, хотя большая часть опрошенных высказалась за улучшение большинства параметров рабочей обстановки.

Интересным представляется тот факт, что количество ошибок в работе лишь для 30% стало меньше благодаря внедрению цифровых форматов работы, а для остальных 30% всё осталось неизменным либо выросло.

В целом 20% сотрудников не заметили никаких изменений, а меньшая часть сотрудников и вовсе отметили ухудшения в результате цифровизации.

Около 13% респондентов отметили ухудшения большинства факторов рабочей среды и организационной культуры в компании.

62,8% опрошенных считают, что подготовка и владение цифровыми навыками у сотрудников организации находятся на высоком уровне (по 10-балльной системе респонденты отметили от 10 до 8 баллов), 30,2% опрошенных считают, что у сотрудников средний уровень владения цифровыми навыками (7–5 баллов), 7% считают, что у сотрудников низкий уровень владения (4–3 балла) (рис. 2).

Компания уделяет внимание развитию навыков цифровизации своих сотрудников, проводит

Таблица 1
Table 1

Общие результаты опроса вовлеченности за 2023 год
Overall results of the Engagement Survey for 2023

Показатель	Результат, %	Характеристика
Лояльность (лояльны к организации, не готовы менять работу)	80	сотрудники готовы выполнять больше функций; гордость продукцией и работой компании; сотрудники рекомендуют продукцию компании своим знакомым
Вовлеченность (готовность делать больше)	75	нехватка персонала; сложная внешняя ситуация; работа в направлении автоматизации
Удовлетворенность (условия труда и гигиенические факторы)	79	положительная динамика для удержания сотрудников; улучшение условий труда; работа в направлении анализа зарплат и льгот

Источник: составлено авторами в ходе исследования на основе данных сайта компании «Черкизово». URL: <https://cherkizovo-group.com/> (дата обращения: 22.09.2024).



Рис. 1. Структура ответов сотрудников о последствиях цифровизации в организации, % респондентов
 Fig. 1. The structure of employee responses about the consequences of digitalization in the organization, % of respondents

Источник: составлено авторами в ходе исследования



Рис. 2. Оценка сотрудниками подготовки и владения цифровыми навыками персонала организации, % респондентов
 Fig. 2. Employees' assessment of the organization's staff's training and digital skills, % of respondents

Источник: составлено авторами в ходе исследования

дополнительное обучение. Однако оценка показала, что требуется особое внимание к повышению компетентности в этой сфере, особенно для тех, кто только трудоустроился в компанию. Как уже было сказано, 62,8% сотрудников заявили о высоком уровне владения навыками цифровых технологий, 30,2% подтвердили, что имеют средний уровень и 7% имеют низкий уровень подготовки в этой области. При этом более 77% подтвердили готовность обучаться дополнительным цифровым компетенциям.

Сотрудники организации используют в своей ежедневной работе следующие технологии: электронная почта, специальные технологии (в том

числе корпоративные программы), мессенджеры для делового общения.

Большую часть опрошенных удовлетворяет качество цифровых технологий, но 9,3% оценивают качество на 4–1 балла. Компании следует обратить внимание на качество и характер используемых сервисов, оснащение рабочих мест и провести дополнительные исследования на предмет выявления причин неудовлетворенности.

В компании каждый готов помочь своему коллеге в освоении навыков цифровых технологий: 58,1% опрошенных ответили, что коллеги приходят на помощь, когда возникают трудности в освоении цифровых технологий. Эта информация

указывает на дружелюбную организационную культуру компании «Черкизово». Коллеги готовы прийти друг другу на помощь, делиться своими знаниями и навыками. Такая атмосфера способствует производительности и результативности труда.

По анализу отчетной информации компания часто проводит исследования и цифровые опросы, чтобы собрать информацию о персонале и удовлетворенности работой. Это говорит о том, что организация учитывает мнение своих сотрудников, стремится использовать цифровые технологии и думает о комфорте своих сотрудников. Благодаря опросам сотрудников организация получает достоверные и правдивые данные. Однако результаты социологического опроса показали, что около 50 % считают, что в компании часто проводят исследования, 32,6 % полагают, что редко и 18,6 % вообще затруднились с ответом. Это свидетельствует о недостаточной информированности сотрудников о наличии обратной связи.

В вопросе «Какие навыки и знания вы считаете необходимы для работы с цифровыми технологиями?» респонденты выбрали следующие ответы:

- 1) умение работать с большими данными (60,5 %);
- 2) базовые компьютерные навыки (60,5 %);
- 3) стремление к самообразованию (44,2 %);
- 4) навыки коммуникации и сотрудничества (44,2 %);
- 5) аналитические навыки (44,2 %);
- 6) знания основ программирования (30,2 %);
- 7) креативность и инновационное мышление (25,6 %);
- 8) базовые знания о сетях и безопасности (25,6 %).

Сотрудники считают, что наиболее важными навыками при работе с цифровыми технологиями являются «умение работать с большими данными» и «базовые компьютерные навыки». Результаты вопроса показывают важность навыков в работе с цифровыми технологиями.

76,7 % опрошенных заинтересованы в дополнительном обучении цифровым технологиям, 11,6 % ответили, что не имеют интереса в дополнительном образовании и не хотели бы его пройти, 11,6 % затруднились ответить на этот вопрос.

Выводы

На основе проведенного исследования можно сделать ряд выводов:

Работники используют цифровые технологии каждый день и во всех процессах, видят их по-

ложительное влияние на большинство факторов рабочей среды и организационных отношений.

Высокий уровень владения цифровыми навыками наблюдается независимо от возраста сотрудников, однако меньший стаж работы ведет к необходимости вовлечения работников в программы адаптации и постоянного информирования о деятельности компании и изменениях.

Работникам крупной компании не хватает автоматизации, удобства использования, также требуется больше возможностей для дополнительного образования, улучшенного взаимодействия с другими устройствами, повышенной доступности к информации, технологий искусственного интеллекта, машинного обучения и распознавания и синтеза речи.

Треть респондентов отметили ухудшение в таких последствиях цифровизации, как «Ошибки в работе», что требует анализа данного фактора и поиска алгоритмов решения, поскольку в конечном счете ошибки ведут к повторным операциям и перегрузке в работе.

Более 70 % удовлетворены качеством цифровизации в организации и широко используют в равной степени почту, сервисы и мессенджеры, однако около 20 % респондентов оценивают качество цифровых технологий ниже 5 баллов по 10-балльной шкале. У опрошенных сотрудников не хватает знаний при работе с цифровыми технологиями, они испытывают потребность в дополнительном обучении и поддержке со стороны специализированных подразделений (IT) корпорации.

Несмотря на высокий уровень распространения цифровых технологий в компании, постоянного обмена информацией, пятая часть опрошенных имеют слабое представление о целях и будущем компании.

Проведенное исследование выявило дополнительные факторы роста положительного влияния цифровизации: поддержка руководства и коллег; реализация эффективных мер кибербезопасности; благоприятная обстановка в коллективе; системы мотивации для сотрудников, активно использующих и осваивающих цифровые технологии. Главное, что цифровизация сама по себе не решает процессы вовлечения и формирования лояльности. Формирование новой цифровой культуры требует от менеджмента предприятия разработки комплекса мероприятий по адаптации и интеграции персонала, особенно сотрудников с небольшим стажем работы, так как они могут испытывать трудности. Также серьезными проблемами в создании благоприятной рабочей среды

остаётся перегруженность информацией и утомляемость персонала, и, очевидно, в дальнейшем эта тенденция будет усиливаться. Выявленные тенденции носят универсальный характер для

российских компаний, а результаты исследования могут быть использованы не только применительно к ГК «Черкизово».

Список источников

1. Бахарев Е. Ю., Анисимов А. Ю. Стратегические аспекты цифровой трансформации организаций: выгоды и перспективы // Вестник Челябинского государственного университета. 2024. № 6 (488). С. 200–209. DOI: 10.47475/1994-2796-2024-488-6-200-209.
2. Глузман А. В., Тимиргалеева Р. Р., Переверзев М. В. Модель формирования и развития цифровой культуры вуза // Гуманитарные науки (г. Ялта). 2021. № 2 (54). С. 51–56.
3. Гурина М. А., Абрамова М. С. К вопросу о цифровизации бизнес-процессов менеджмента персонала в организации // III Открытые экономические чтения студентов, посвященные памяти Онищенко Дмитрия Ивановича, Липецк, 7 декабря 2022 г. Липецк : Издат. дом «Державинский», 2023. С. 8–11.
4. Гурина М. А. Концепция управления персоналом на основе ценностей: ответ на вызовы цифровой трансформации // Цифровые трансформации в развитии экономики и общества : материалы XV Международной научно-практической конференции, Липецк, 21 апреля 2021 г. Воронеж : АНО «НАУКА-ЮНИПРЕСС», 2021. С. 375–382.
5. Журавлева О. В., Королева И. В., Митрофанова О. Н. Управление талантливыми сотрудниками: опыт российских промышленных компаний // Лидерство и менеджмент. 2024. Т. 11, № 2. С. 709–728. DOI: 10.18334/lim.11.2.121063.
6. Каленова А. Г. Изучение вопросов глобальной цифровизации и ее влияния на организационную культуру предприятия // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. Т. 10, № 3. С. 68–72. DOI: 10.12737/2305-7807-2021-10-3-68-72.
7. Кунина Е. В. Влияние цифровых технологий на организационное развитие предприятия // Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право. 2021. № 3. С. 11. DOI: 10.28995/2073-6304-2021-3-8-20.
8. Лаврентьева И. В., Руденко Д. С. Трансформация организационной культуры в современном мире // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 3. С. 153–157.
9. Подколзина И. М. Цифровая трансформация рынка труда в условиях финансовой нестабильности // Современные вызовы и реалии экономического развития России : материалы VIII Международной научно-практической конференции, Ставрополь, 14–16 апреля 2022 г. Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. С. 322–325.
10. Румянцева Ю. В., Митрофанова О. Н. Применение электронных инструментов контроля деятельности персонала в компетентностном подходе к HR-процессам // Вестник МИРБИС. 2023. № 2 (34). С. 87–100. DOI: 10.25634/MIRBIS.2023.2.10.
11. Синявец Т. Д. Влияние дистанционной работы на состояние организационной культуры // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2022. № 4. С. 103–116. DOI: 10.17308/econ.2022.4/10573.
12. Чалова М. В., Брагина З. В., Игнатьева Е. В., Харчина Н. Б. Можно ли достичь осязаемых преимуществ в современном бизнесе, пренебрегая цифровой корпоративной культурой? // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 12-1. С. 172–185.
13. Шехматова К. А. К вопросу о влиянии цифровых технологий на рабочую среду и организационную культуру компании // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2024. № 1 (48). С. 49–54.
14. Якимова О. Ю., Коваленко Е. Г., Завиваев Н. С. Цифровые компетенции работников сельскохозяйственного производства // Вестник НГИЭИ. 2023. № 2 (141). С. 68–78.
15. Яковлева М. В., Шапченко Е. В., Митрофанова Т. С., Шитова Д. М., Яковлев П. Э. Удобство и эффективность в одном: как в гибридном формате осуществить отслеживание рабочих мест // Экономика и социум: современные модели развития. 2023. Т. 13, № 3. С. 165–176. DOI: 10.18334/ecsoc. 13.3.119366.

References

1. Bakharev EYu, Anisimov AYu. Strategic aspects of digital transformation of organizations: benefits and prospects. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State University*. 2024;6(488):200-209. DOI: 10.47475/1994-2796-2024-488-6-200-209. (In Russ.).
2. Gluzman AV, Timirgaleeva RR, Pereverzev MV. Model of formation and development of the digital culture of the university. *Gumanitarnye nauki (g. Yalta) = Humanities (Yalta)*. 2021;2(54):51-56. (In Russ.).
3. Gurina MA, Abramova MS. On the issue of digitalization of business processes of personnel management in the organization. *III Otkrytyye ekonomicheskkiye chteniya studentov, posvyashchennyye pamyati Onishchenko Dmitriya Ivanovicha = III Open Economic Readings of Students, dedicated to the memory of Dmitry Ivanovich Onishchenko*, Lipetsk, December 7, 2022. Lipetsk6 Derzhavinsky Publishing House; 2023. Pp. 8–11. (In Russ.).
4. Gurina MA. The concept of values-based personnel management: a response to the challenges of digital transformation. *Tsifrovyye transformatsii v razvitiy ekonomiki i obshchestva: materialy XV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii = Digital transformations in the development of the economy and society: materials of the XV International scientific and practical conference*, Lipetsk, April 21, 2021. Voronezh, ANO NAUKA-UNIPRESS; 2021. Pp. 375–382. (In Russ.).
5. Zhuravleva OV, Koroleva IV, Mitrofanova ON. Managing talented employees: the experience of Russian industrial companies. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and Management*. 2024;11(2):709-728. DOI: 10.18334/lim.11.2.121063. (In Russ.).
6. Kalenova AG. Studying the issues of global digitalization and its impact on the organizational culture of the enterprise. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Personnel and Intellectual Resources Management in Russia*. 2021;10(3):68-72. DOI: 10.12737/2305-7807-2021-10-3-68-72. (In Russ.).
7. Kunina EV. The Impact of Digital Technologies on the Organizational Development of an Enterprise. *Vestnik RGGU. Seriya Ekonomika. Upravlenie. Pravo = Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series Economics. Management. Law*. 2021;(3):11. <https://doi.org/10.28995/2073-6304-2021-3-8-20> (In Russ.).
8. Lavrenteva IV, Rudenko DS. Transformation of Organizational Culture in the Modern World. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State University*. 2019;3:153-157. (In Russ.).
9. Podkolzina IM. Digital Transformation of the Labor Market in the Context of Financial Instability. *Sovremennyye vyzovy i realii ekonomicheskogo razvitiya Rossii: Materialy VIII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii = Modern Challenges and Realities of Economic Development of Russia: Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference*, Stavropol, April 14–16, 2022. Stavropol, North Caucasian Federal University; 2022. Pp. 322–325. (In Russ.).
10. Rumyantseva YuV, Mitrofanova ON. Application of electronic tools for monitoring personnel activities in the competence-based approach to HR processes. *Vestnik MIRBIS = MIRBIS Bulletin*. 2023;2(34):87-100. DOI: 10.25634/MIRBIS.2023.2.10. (In Russ.).
11. Sinyavets TD. The impact of remote work on the state of organizational culture. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2022;4:103-116. DOI: 10.17308/econ.2022.4/10573. (In Russ.).
12. Chalova MV, Bragina ZV, Ignatyeva EV, Kharchina NB. Is it possible to achieve tangible advantages in modern business, neglecting the digital corporate culture? *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2019;1(1):172-185. (In Russ.).
13. Shekhmatova KA. On the impact of digital technologies on the working environment and organizational culture of the company. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki: rossijskij i zarubezhnyj opyt = Actual problems and prospects for economic development: Russian and foreign experience*. 2024;1(48):49-54. (In Russ.).
14. Yakimova OYu, Kovalenko EG, Zavivaev NS. Digital competencies of agricultural workers. *Vestnik NGIEI = Bulletin of NGIEI*. 2023;2(141):68-78. (In Russ.).
15. Yakovleva MV, Shapchenko EV, Mitrofanova TS, Shitova DM, Yakovlev PE. Convenience and efficiency in one thing: how to track jobs in a hybrid format. *Ekonomika i socium: sovremennyye modeli razvitiya = Economics and society: modern models of development*. 2023;13(3):165-176. DOI: 10.18334/ecsoc. 13.3.119366. (In Russ.).

Информация об авторах

М. А. Гурина — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственной, муниципальной службы и менеджмента.

О. Н. Митрофанова — старший преподаватель кафедры государственного управления и менеджмента.

Information about the author

M. A. Gurina — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State, Municipal Service and Management.

O. N. Mitrofanova — Senior Lecturer of the Department of Public Administration and Management.

Статья поступила в редакцию 11.10.2024; одобрена после рецензирования 19.02.2025; принята к публикации 15.03.2025.

The article was submitted 11.10.2024; approved after reviewing 19.02.2025; accepted for publication 15.03.2025.

Вклад авторов: оба автора сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.