

*E.P. Litvinova, A.A. Khonyak*

## INFLUENCE OF DIGITALIZATION ON CORPORATE CULTURE OF INTERNATIONAL COMPANIES

**Elina Litvinova** – trainee, Stella UrbanikH, St. Petersburg; e-mail: [elina\\_litvinova@mail.ru](mailto:elina_litvinova@mail.ru).  
**Alyona Khonyak** – trainee, Stella UrbanikH, St. Petersburg; e-mail: [avaovov@mail.ru](mailto:avaovov@mail.ru).

*We consider the essence and definition of digitalization. We analyze issues concerning the introduction of digital transformations in big companies whose staff is characterized by different degree of readiness to such dramatic changes in their workplace.*

**Keywords:** digitalization; corporate culture; digital technologies; competitiveness; personnel.

*Э.П. Литвинова, А.А. Хоняк*

## ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

**Элина Петровна Литвинова** – стажер, ООО «Стелла УрбаникХ», г. Санкт-Петербург; e-mail: [elina\\_litvinova@mail.ru](mailto:elina_litvinova@mail.ru).  
**Алёна Андреевна Хоняк** – стажер, ООО «Стелла УрбаникХ», г. Санкт-Петербург; e-mail: [avaovov@mail.ru](mailto:avaovov@mail.ru).

*Рассматриваются сущность и определение понятия цифровизации. Анализируются вопросы, связанные с внедрением цифровых трансформаций в деятельность больших компаний, сотрудники которых имеют разную степень готовности к таким принципиальным переменам в своей работе.*

**Ключевые слова:** цифровизация; корпоративная культура; цифровые технологии; конкурентоспособность; персонал.

Технологический прогресс стал причиной стремительных изменений в обществе и экономике во всем мире. Скорость изменений оказывает давление на руководителей компаний в области своевременного и эффективного принятия решений, а также концентрации на цели предприятия. Готовность перестраивать бизнес-процессы с учетом новейших IT-трендов, в частности цифровизации, – важное условие конкурентоспособности компаний, а временами и их выживания на рынке.

В первую очередь, рассмотрим понятие цифровизации. Дж. Скотт Бреннен и Даниэль Крейсс определяют цифровизацию как «способ, с помощью которого многие области социальной жизни реструктурируются вокруг цифровой коммуникации и медиа-инфраструктур». В сло-

варе Гартнера цифровизация – «использование цифровых технологий для трансформации бизнес-модели и предоставления новых возможностей получения прибыли и создания ценности» [4].

Как можно заметить, некоторые эксперты при определении понятия опираются на цифровизацию в социальной сфере, а именно, в том, как люди взаимодействуют. Определение Gartner очень отличается от первого определения, поскольку базируется на том, как изменяются бизнес-модели нежели социальные взаимодействия.

«The Brookings report» при определении цифровизации концентрируется на том, как данный процесс влияет на людей: «Цифровизация – это трансформация мира труда <...> Приобретение навыков ра-

боты с цифровыми технологиями стало необходимым условием для индивидуального, промышленного и регионального успеха» [4]. С внедрением цифровых технологий, которые в данном контексте обозначают технические новшества, меняется и рабочий процесс. В соответствии с данным отчетом эти изменения являются ядром цифровизации.

Таким образом, все эти определения характеризуют цифровизацию с различных сторон. В связи с этим мы полагаем, что необходимо принять во внимание все точки зрения. Является очевидным тот факт, что цифровизация меняет как способы взаимодействия между людьми, так и рабочий процесс, поэтому мы полагаем, что корпоративная культура также оказывается под ее влиянием.

Корпоративная культура – это убеждения и идеалы компании, способы влияния на бизнес-процессы и поведение сотрудников. Корпоративная культура относится к общим ценностям, отношениям, стандартам и убеждениям, которые характеризуют членов организации и определяют ее природу. Корпоративная культура основывается на целях, стратегиях, структуре и подходах организации к труду, клиентам, инвесторам и широкой общественности [3].

Вполне естественно, что некоторые попытки цифровизации компании проходят неуспешно, в противном случае данный процесс не был бы столь тяжелым и ресурсозатратным. Каковы причины провалов? Итак, [1]:

1. Сотрудники организации могут быть психологически и организационно не готовы к изменениям и, как следствие, отторгать их.

2. Иногда в компании отсутствует общая стратегия цифровизации, поэтому используются разные подходы к данному процессу в отдельных подразделениях. В результате, когда компания решает увеличивать масштабы, ей неожиданно приходится выбирать между разными решениями цифровой трансформации, существующими в этой компании.

3. Компания начинает скоординированные действия, использует ресурсы,

строит необходимую инфраструктуру, но оказывается неспособной привлечь необходимые таланты, одновременно с этим руководство понимает, что качество и эффективность имеющихся работников не являются недостаточными.

4. Компания не имеет цели цифровизации. Компания старается создать новый продукт с помощью новых технологий. Когда пилотный проект завершен, менеджеры не понимают, что с ним делать, что соответственно является пустой тратой ресурсов, энергии, а также приводит к разочарованию в результате.

Итак, что компания должна сделать для того, чтобы процесс цифровизации прошел успешно?

Во-первых, компания должна установить цель и определить основные приоритеты необходимых трансформаций.

Цифровые трансформации основаны на 3-х компонентах: технологическом, который позволяет построить цифровую инфраструктуру, образовательном и коммуникационном. Необходимо постоянно развивать эти области и тем самым способствовать формированию корпоративной культуры, которая делает сотрудников более гибкими и инициативными. Это поможет создать среду компании, где цифровизация будет наиболее эффективной. Одна из целей компании – обеспечить внедрение этой рабочей культуры без нарушения существующих процессов.

Чтобы преодолеть сопротивление сотрудников инновациям, необходимо максимально открыто и доступно донести информацию о преимуществах цифровизации, в том числе на примере успешных практик. Для этого будут полезны семинары, брифинги и другие образовательные инициативы. Каждое подразделение компании должно выступать в качестве движущей силы цифровизации в своей сфере ответственности.

«Цифровизация <...> повышает эффективность процессов и повышает прозрачность данных, и, конечно, это должно помочь компании увеличить доходы, – объясняют Георг Таке, генеральный директор, и Аннет Эрхардт, старший директор по глобальным коммуникациям и

маркетингу «Simon-Kucher&Partners. – Если вы пользуетесь онлайн-платформой, то Ваша компания, возможно, уже на 80% переведена в цифровую форму, и Вы сможете повысить эффективность или повысить потребительскую ценность, пройдя оставшиеся 20% пути» [4].

Таким образом, цифровизация призвана повысить эффективность и прозрачность бизнес-процессов компании. В результате это увеличивает скорость обработки информации и позволяет производить более глубокий анализ данных.

Использование цифровых технологий во внутренних процессах позволяет компании становиться более конкурентоспособной и открывает новые возможности для совершенствования. Для наглядности можно рассмотреть компанию «Netflix», которая своевременно внедрила цифровые технологии и, тем самым, стала одной из самых успешных в данной отрасли. Компания не сразу инвестировала в цифровые трансформации, однако она сумела определить свой потенциал и пересмотреть свою бизнес-модель, подстроив её под цифровое обслуживание. Наблюдая за развитием данной компании, можно увидеть, в какую многомиллиардную империю в сфере цифровых развлечений она превратилась. Сейчас «Netflix» имеет многомиллионную аудиторию и сеть потоковых услуг, использование которой превышает использование сервисов более традиционных медиа-гигантов, таких как «Disney» и «Time-Warner» [2].

В современном мире очень важно быстро реагировать на новые тенденции рынка и внедрять перспективные технологии, чтобы не дать конкурентам опередить Вас. Таким образом, компания во время оцифровки сталкивается с множеством трудностей, но прежде всего, чтобы этот процесс был успешным, компания должна начать с корпоративной культуры, поэтому ее сотрудники должны быть достаточно активными и готовыми к изменениям, понимать важность этих изменений и цели этого процесса.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Анатомия поражений: как корпоративная культура мешает цифровизации // РБК Pro: [сайт]. URL: <https://pro.rbc.ru/news/5c8a5e7e9a79470850d20965> (дата обращения: 17.04.2020).
2. Культура: забытое звено цифровой трансформации. URL: <http://digitalbusinessmodel.ru/page7119902.html> (дата обращения: 18.04.2020).
3. Corporate Culture // Investopedia: [сайт]. URL: <https://www.investopedia.com/terms/c/corporate-culture.asp> (дата обращения: 17.04.2020).
4. Digitization, Digitalization, And Digital Transformation: Confuse Them At Your Peril. URL: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril/#2162f5d92f2c> (дата обращения: 17.04.2020).