

Секция «Связи с общественностью в коммерческих структурах»

Вовлеченность сотрудников IT-компаний в поддержание корпоративной культуры

Научный руководитель – Ахметшина Екатерина Рифовна

Трундов Андрей Игоревич

Выпускник (магистр)

Ульяновский государственный технический университет, Гуманитарный факультет,
Кафедра политология, социология и связи с общественностью, Ульяновск, Россия

E-mail: trundov98@gmail.com

В современных условиях развития компаний особая актуальность уделяется вовлеченности персонала. Для развития человеческого капитала и борьбы за каждого сотрудника компании прибегают к различным методам работы с персоналом. Одним из важных методов работы является вовлеченность. Понятие вовлеченности рассматривали такие авторы как Д. Ниллесом, Р.Финнеганом, К. Тейлором Дж. Блау и К. Бола и другими исследователями как самостоятельный процесс. Вовлеченность сотрудников уже несколько десятилетий является популярной темой в управленческом дискурсе. В ее основании лежат концепции мотивации труда по Герцбергу и Маслоу. При этом поведенческие аспекты вовлечения сотрудников тесно связаны с идеей «корпоративного гражданства», «приверженности организации».

Однако, многие разработчики, которые являются основными рассматриваемыми кандидатами, - замкнутые, не особо вовлеченные в корпоративную культуру компании, люди, т.к. работают из дома и увлечены только работой. Многие компании сейчас ищут способы вовлечения таких сотрудников в корпоративные мероприятия и культуру в целом, а с приходом пандемии COVID-19, фактической отменой очного формата работы в IT-компаниях следить за уровнем вовлеченности сотрудников в корпоративную культуру является практически невозможным.

Джек Ниллес был одним из первых ученых, начавшим изучать понятие “удаленная работа” и предложившим такие определения как "телеработа" и "удаленная работа". Разрабатывая концепцию удаленной работы, Ниллес выдвинул теорию, согласно которой работодателю нет необходимости осуществлять рабочий процесс в офисе, поскольку развитие коммуникационных технологий позволяет сотрудникам взаимодействовать и осуществлять рабочий процесс даже на расстоянии.

В настоящее время не существует единого определения вовлеченности сотрудников. В связи с этим в литературе можно найти огромное количество определений этого социального явления.

Обобщая полученные в ходе исследования результаты, можно сказать, что большинство сотрудников пассивно относятся к текущему состоянию их вовлеченности в корпоративную культуру и для данных сотрудников изменения пройдут безболезненно, но они также не будут активно участвовать в каких-либо мероприятиях и активностях.

Мотивация или демотивация к поддержанию корпоративной культуры в формате мероприятий на фоне полученных результатов немного коррелирует с полученными данными в поддержании корпоративной культуры. Некоторые сотрудники даже без мотивации могут поддерживать корпоративную культуру, если они положительно к ней относятся, Другим сотрудникам, которые пассивно относятся к корпоративной культуре уже необходима различная мотивация как например: “общение с коллегами”. Данная мотивация

выделяется на фоне пандемии и постоянной удаленки в некоторых компаниях. Существующая потребность в общении выделяется и многие компании пытаются различными способами решить эту проблему.

Таким образом вовлеченность и поддержание корпоративной культуры продолжает исследоваться различными исследователями в поисках точного определения. Исходя из проведенного исследования, вовлеченность в корпоративную культуру, проходит незаметно для сотрудников, многие из них настроены пассивно к вовлечению в культуру и поэтому для них необходима различная мотивация, особенно связанная с общением т.к. сейчас происходит его недостаток и существует потребность в нём, которые организации пытаются различными способами удовлетворить.

Источники и литература

- 1) Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях; [пер. с англ. Е. Колотвина]. / Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К // Санкт-Петербург. – 2013. – 190 с.
- 2) Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании: генезис и тенденции развития: монография / Рычкова А.А // Российский государственный гуманитарный университет. – Казань: Бук. – 2018. – 134-149 с.
- 3) Смирнова И.А. Система корпоративной культуры организации: (психолого-акмеологические аспекты) / И. А. Смирнова // Междунар. акад. акмеологических наук, Фил. Северо-Западной акад. гос. службы в г. Иваново. - 99-100 с.
- 4) Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / Тихомирова О.Г // М.: Инфра-М, 2016. –559 с.
- 5) Шапиро С.А. Организационная культура (для бакалавров). учебное пособие / Шапиро С.А // КноРус. – 2015. –320 с.