

Корпоративная среда как условие развития готовности к изменениям

И. А. Уварова¹

¹ 000 «Спутниковая связь», 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Телевизорная, д. 1

Сведения об авторе:

Ирина Анатольевна Уварова

e-mail: irinauvarova@bk.ru

ORCID: 0000-0001-6808-8449

© Автор (2025).

Опубликовано Российским
государственным педагогическим
университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. *Проблема и цель.* Корпоративная среда играет важную роль в повышении эффективности деятельности организации: способствует привлечению и удержанию талантливых специалистов, формирует ценности, поддерживает сильный командный дух и вовлеченность, обеспечивает потребности персонала. В условиях высокой степени турбулентности во всех сферах жизни, острого дефицита кадров и выхода на рынок труда «зумеров» корпоративная среда в организации является не только значимым условием привлечения и удержания персонала, но и условием развития го-

товности к изменениям у сотрудников организации. *Цель статьи:* раскрыть корпоративную среду как условие, способствующее развитию готовности к изменениям у сотрудников организации. *Теоретико-методологическую основу исследования* составляют инновационный подход (Л. А. Журавлев), теория психологической готовности к инновациям (С. Р. Яголковский, О. В. Советова, М. И. Килошенко, Э. В. Иванова, В. Е. Клочко, О. М. Красноярцева), системный подход к корпоративной среде (П. Друкер, Г. Саймон, А. А. Богданов). В данном исследовании была определена структура готовности к изменениям, включающая в себя ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий и рефлексивный компоненты. Гипотеза состояла в том, что на развитие готовности к изменениям у сотрудников значительное влияние оказывает ценностно-мотивационный компонент.

В исследовании приняли участие 150 сотрудников группы компаний сферы ИТ/Телеком, г. Красноярск. Для обработки данных применялся факторный анализ.

Результаты. В результате исследования были выявлены взаимосвязи ценностей и личностных характеристик респондентов, а также определены два фактора, отражающие устойчивую связь ценностей и показателей готовности к изменениям. Ценностями открытости к изменениям являются стимуляция и самостоятельность, которые необходимо поддерживать в корпоративной среде, меняя устоявшиеся традиции и формируя личностные характеристики, которые необходимо развивать у сотрудников.

Заключение. Корпоративная среда является важным условием поддержания и развития ценностей открытости к изменениям, таких как стимуляция и самостоятельность, которые в определенной мере способствуют развитию готовности к изменениям у сотрудников в современных организациях.

Ключевые слова: корпоративная среда, «зумеры», готовность к изменениям, корпоративные ценности

Corporate environment as a condition for developing readiness for change

I. A. Uvarova¹

¹ Sputnikovaya Svyaz' LLC, 1 Televizornaya Str., Krasnoyarsk 660028, Russia

Author:

Irina A. Uvarova

e-mail: irinauvarova@bk.ru

ORCID: 0000-0001-6808-8449

Copyright:

© The Author (2025).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. Research problem and objective. The corporate environment enhances organizational effectiveness by attracting and retaining talented specialists, reinforcing corporate values, fostering a strong team spirit and employee engagement, and addressing staff needs. At the backdrop of high turbulence across all societal spheres, an acute shortage of personnel, and the entry of Generation Z into the labor market, an organization's corporate environment becomes not merely a factor in attracting and retaining employees but a fundamental condition for developing their readiness for change. The article focuses on corporate environment as a condition that fosters the development of employees' readiness for change.

Materials and methods. The theoretical and methodological framework of the study includes the innovation approach (L. A. Zhuravlev), psychological readiness for innovation (S. R. Yagolkovsky, O. V. Sovetova, M. I. Kiloshenko, E. V. Ivanova, V. E. Klochko, O. M. Krasnoryadtseva), and the systems approach to the corporate environment (P. Drucker, H. Simon, A. A. Bogdanov). In this study, the structure of readiness for change was identified, comprising value-motivational, cognitive, emotional-volitional, behavioral, and reflexive components. The hypothesis posited that the value-motivational component exerts significant influence on the development of readiness for change among employees. The study involved 150 employees of an IT/Telecom group of companies in Krasnoyarsk. Factor analysis were applied for data processing.

Results. A factor analysis revealed a relationship between respondents' values and personal characteristics, leading to the identification of two distinct factors. Both factors demonstrated a consistent link between values and indicators of readiness for change. The values associated with openness to change include stimulation and autonomy. These values should be actively encouraged within the corporate environment through the transformation of established traditions, while the corresponding personal characteristics should be deliberately developed in employees.

Conclusions. The corporate environment thus serves as a key condition for sustaining and fostering values of openness to change, such as stimulation and autonomy, which in turn strengthen employees' readiness for change in modern organizations.

Keywords: corporate environment, Generation Z, readiness for change, corporate values

Введение

Сегодня корпоративная среда отражает разные типы корпоративных культур в организациях. В условиях высокой конкуренции за персонал и выхода на рынок труда поколения «зумеров» только сильная корпоративная культура может заинтересовать, привлечь и удержать талантливых сотрудников.

Но даже имея такую культуру современные организации не справляются с сегодняшними вызовами. Особенно сложно

компаниям, работающим в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, включающим работу с искусственным интеллектом, информационной безопасностью, интернетом вещей, виртуальной реальностью, анализом данных. И главный вызов – это люди. Быстрые изменения во внешней среде, технологиях, требуют от сотрудников высокой готовности к изменениям, быстрой обучаемости, адаптивности, трансформации знаний и навыков.

В данном исследовании мы определили структуру готовности к изменениям, которая включает ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий и рефлексивный компоненты, предположили, что на развитие готовности к изменениям у сотрудников значительное влияние оказывает ценностно-мотивационный компонент и изучили его влияние на основе факторного анализа.

Материалы и методы

В исследовании приняли участие 150 сотрудников компании. В работе использовался Калифорнийский личностный опросник, опросник толерантности к неопределенности Л. Г. Корниловой, опросник рефлексивности А. В. Карпова. Более подробно методы и материалы исследования описаны в статьях (Уварова, Сафонова 2022a; 2022b).

Результаты и их обсуждение

На основании теоретических исследований мы предположили, что ценностно-мотивационный компонент имеет значительное влияние на развитие готовности к изменениям, следовательно, и на готовность к инновациям. Для развития инновационного потенциала сотрудников важно проводить работу по усвоению ценностей корпоративной культуры данной организации (Сокерина 2016). Корпоративная культура является неотъемлемой составляющей корпоративной среды в организациях, условием эффективного взаимодействия людей и улучшения бизнес-процессов. Внедрение новых технологий и подходов требуют внимательного отношения к ценностям, возможно даже переосмысления и пересмотра.

По мнению А. А. Тарасовой, сформированность критериев «инновационного поведения» и готовность к инновациям связаны между собой, поэтому психологическими предпосылками развития готовности к изменениям будет ощущение необходимости перемен, способность противостоять традициям и идти на риск, креатив-

ность и обоснованное прогнозирование в ситуации неопределенности (Тарасова 2019). Модели поведения организации во многом определяют люди, это своего рода культурный код, который может меняться под воздействием внешней среды. Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации (Мугалова 2015).

Приоритетная роль информации, наукоемких технологий и человеческих ресурсов определяет новую культуру, ориентированную на поиск инновационных идей, концепций, стратегий, моделей управления и отношений (Ишенбаева 2016). Корпоративная культура становится основой для развития инноваций. Говоря о способности к инновационному поведению, корпоративная культура выполняет здесь функцию определенной ценностной опоры, фундамента для становления ряда стандартов поведения и этических норм (Белкин и др. 2015).

В нашем исследовании по результатам факторного анализа основными факторами стали фактор готовности на уровне ценностно-мотивационного компонента и фактор готовности на уровне когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого и рефлексивного компонентов. В первый фактор вошли положительные составляющие, характеризующие такие ценности, как стимуляция (0,958), самостоятельность (0,875), достижения (0,932) и отрицательные, относящиеся к личностным качествам: независимость (-0,415), толерантность к неопределенности (-0,183), готовность к риску (-0,190), рефлексивность (-0,159).

Во второй фактор вошли положительные составляющие, характеризующие личностные качества: самостоятельность (0,726), независимость (0,745), интеллектуальная эффективность (0,717), гибкость (0,985), толерантность к неопределенности (0,980), рефлексивность (0,982), готов-

ность к риску (0,978); и отрицательные, относящиеся к ценностям: самостоятельность (-0,187), стимуляция, достижения (-0,237), гедонизм (-0,202).

Выводы

Исследование показателей готовности к изменениям на основе факторного анализа подтвердило, что между ценностями и личностными характеристиками испытуемых есть взаимосвязь. Сотрудники, для которых ценности открытости к изменениям, стимуляции и самостоятельности являются важными, стремятся к новым знаниям и опыту, внутренней свободе и независимости, собственному развитию, творчеству. Они ценят ситуации, в кото-

рых необходимо проявлять активность, состязательность, чтобы поддерживать уровень своей жизненной энергии.

Поддержание и развитие в корпоративной среде таких ценностей, как стимуляция и самостоятельность, желания получить что-то новое и не бояться идти на риск, развитие независимого мышления, инновационного поведения является важным условием развития готовности к изменениям у сотрудников современных организаций. Для этого в организации необходимо ставить ясные цели, интересные задачи, давать новые проекты, создавать такую корпоративную среду, в которой ошибки воспринимаются как возможность обучения и развития.

Литература

- Белкин, В. Н., Белкина, Н. А., Антонова, О. А., Лузин, Н. А. (2015) Влияние корпоративной культуры на инновационную активность персонала предприятий. *Экономика региона*, № 4, с. 19–33.
- Ишембаева, С. В. (2016) Корпоративная культура как модель развития инновационной деятельности организации. *Экономические и социальные исследования*, № 3 (11), с. 27–32.
- Мугалова, Ж. А. (2015) Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества. *Вестник Международного института экономики и права*, № 3 (20), с. 79–89.
- Сокерина, С. В. (2016) Формирование активной инновационной деятельности персонала предприятия. *Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*, № 2, с. 96–100.
- Тарасова, А. А. (2019) Психологические особенности готовности к инновациям в организации. *Вестник современных исследований*, № 1 (28), с. 340–343.
- Уварова, И. А., Сафонова, М. В. (2022а) Компетенция готовности к изменениям как жизненная компетенция: перспективы, изучение, развитие. В кн.: *Педагогика, психология, общество: от теории к практике. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 22 июля 2022*. Чебоксары: ИД «Среда», с. 279–284.
- Уварова, И. А., Сафонова, М. В. (2022b) Особенности сформированности компетенции «готовность к изменениям» у руководителей. *Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева*, № 2 (60), с. 151–165. DOI: 10.25146/1995-0861-2022-60-2-340

References

- Belkin, V. N., Belkina, N. A., Antonova, O. A. Luzin, N. A. (2015) Vliyanie korporativnoj kul'tury na innovatsionnyuyu aktivnost' personala pred-priyatij [The influence of corporate culture on the innovative activity of enterprise personnel]. *Ekonomika regiona — Economy of Region*, no. 4, pp. 19–33. (In Russian)
- Ishembaeva, S. V. (2016) Korporativnaya kul'tura kak model' razvitiya innovatsionnoj deyatel'nosti organizatsii [Corporate culture as a model for the development of innovative

- activity of an organization]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye issledovaniia — Economic and Social Studies*, no. 3 (11), pp. 27–32. (In Russian)
- Mugalova, Zh. A. (2015) Korporativnaya kul'tura sovremennoj organizatsii v usloviyakh menyayushchegosya obshchestva [Corporate culture of a modern organization in a changing society]. *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta ekonomiki i prava — Bulletin of the International Institute of Economics and Law*, no. 3 (20), pp. 79–89. (In Russian)
- Sokerina, S. V. (2016) Formirovanie aktivnoj innovatsionnoj deiatel'nosti personala predpriyatiya [Formation of active innovative activity of enterprise personnel]. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie — Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, no. 2, pp. 96–100. (In Russian)
- Tarasova, A. A. (2019) Psikhologicheskie osobennosti gotovnosti k innovatsiyam v organizatsii [Psychological features of readiness for innovations in an organization]. *Vestnik sovremennykh issledovaniy — Bulletin of Modern Research*, no. 1 (28), pp. 340–343. (In Russian)
- Uvarova, I. A., Safonova, M. V. (2022a) Kompetentsiya gotovnosti k izmeneniyam kak zhiznennaya kompetentsiya: perspektivy, izuchenie, razvitie [Competence of readiness for change as a vital competence: prospects, study, development]. In: *Pedagogika, psikhologiya, obshchestvo: ot teorii k praktike. Materialy III Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem, Cheboksary, 22 iyulya 2022 [Pedagogy, Psychology, Society: from Theory to Practice. Proceedings of the III All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation, Cheboksary, July 22, 2022]*. Cheboksary: Sreda Publ., pp. 279–284. (In Russian)
- Uvarova, I. A., Safonova, M. V. (2022b) Osobennosti sformirovannosti kompetentsii 'gotovnost' k izmeneniyam' u rukovoditelej [Features of the formation of the 'readiness for change' competence among managers]. *Vestnik KGPU im. V. P. Astaf'eva — Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev*, no. 2 (60), pp. 151–165. DOI: 10.25146/1995-0861-2022-60-2-340 (In Russian)