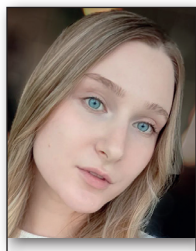


КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В IT-КОМПАНИЯХ КАК МЕТОД УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА

CORPORATE CULTURE IN IT COMPANIES AS A METHOD OF STAFF RETENTION

ПОЛУЧЕНО 23.12.2024 ОДОБРЕНО 27.12.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2025 УДК 331.1 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-1-80-86



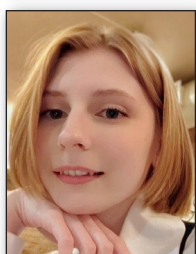
ЖУРАВЛЕВА А.А.

Студентка, 5-й курс, кафедра управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ZHURAVLEVA A.A.

Student, 5th year, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: arina.zhuravleva@bk.ru



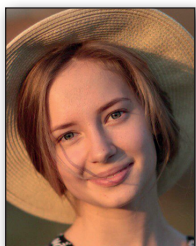
ЛОГИНОВА А.А.

Студентка, 5-й курс, кафедра управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

LOGINOVA A.A.

Student, 5th year, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: nana_l0g@mail.ru



МАКЕЕВА А.А.

Студентка, 5-й курс, кафедра управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

MAKEEVA A.A.

Student, 5th year, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: na_st_ya1999@mail.ru



МИТРОФАНОВА А.Е.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

MITROFANOVA A.E.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: ae_mitrofanova@guu.ru

Аннотация

В данной статье анализируется значение корпоративной культуры как ключевого инструмента для удержания IT-специалистов с акцентом на основные элементы эффективных культурных стратегий. Актуальность рассматриваемой темы обусловлена остротой конкуренции на рынке труда и необходимостью создания привлекательной рабочей среды для высококвалифицированных кадров. В рамках исследования был проведен опрос среди IT-специалистов, результаты которого подтверждают важность корпоративной культуры для повышения удовлетворенности и вовлеченности работников. Научная новизна данной работы заключается в систематизации имеющихся данных о влиянии корпоративной культуры на удержание персонала с учетом особенностей IT-сектора, а также в выявлении факторов, способствующих формированию положительной корпоративной среды. Практическая значимость статьи заключается в разработке рекомендаций для руководителей организаций по созданию эффективной корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, IT-специалисты, IT-компании, удержание персонала, культурные стратегии, удовлетворенность сотрудников.

Abstract

This article analyzes the importance of corporate culture as a key tool for retaining IT specialists, with an emphasis on the main elements of effective cultural strategies. The relevance of the topic under consideration is due to the severity of competition in the labor market and the need to create an attractive working environment for highly qualified personnel. As part of the study, a survey was conducted among IT specialists, the results of which confirm the importance of

corporate culture to increase employee satisfaction and engagement. The scientific novelty of this work lies in the systematization of available data on the impact of corporate culture on staff retention, taking into account the specifics of the IT sector, as well as in identifying factors contributing to the formation of a positive corporate environment. The practical significance of the article lies in the development of recommendations for the heads of organizations on the creation of an effective corporate culture.

Keywords: corporate culture, IT specialists, IT companies, staff retention, cultural strategies, employee satisfaction.

ВВЕДЕНИЕ

Целью данной статьи является систематизация существующих научных данных о роли корпоративной культуры как метода удержания IT-специалистов с акцентом на выявление ключевых элементов успешных культурных стратегий, как в конкретной компании, так и в отрасли в целом. В статье систематизированы самые успешные корпоративные стратегии, проанализированы актуальные подходы, касающиеся управления персоналом в IT-сфере. Также в рамках работы осуществлен опрос работников рассматриваемого профиля, сформулированы рекомендации по созданию эффективной корпоративной среды.

Экономика современного типа предъявляет к компаниям новые требования касательно внедрения инновационных цифровых решений, практическое воплощение которых немыслимо без квалифицированных IT-специалистов. Последних нужно удерживать на рабочих местах, создать им привлекательные условия для трудовой деятельности. Как отмечается, «корпоративная культура существует в любой организации независимо от того, имеется ли специальное подразделение для работы с ней или нет, с самого рождения организации» [8]. Глобализация поспособствовала усилению процессов движения рабочей силы, возросла степень конкуренции за высококвалифицированные трудовые ресурсы. Поэтому в рамках необходимости удержания работников, в том числе IT-специалистов, важно исследование вопросов совершенствования корпоративной культуры как части системы по управлению персоналом компании.

Корпоративная культура — это многогранный феномен, включающий в себя систему мировоззренческих установок, норм взаимодействия между сотрудниками организации. Она в значительной степени влияет на мотивационную составляющую в компании, уровень удовлетворения специалистов своей работой [5]. Конечно, особенности корпоративной культуры в той или иной организации во многом зависят от профиля работы компании. Как отмечается, «в компаниях IT-сектора корпоративная культура является крайне значимым компонентом построения бизнеса; как правило, в большинстве подобных производств корпоративная культура достаточно развита — как в нашей стране, так и за рубежом» [2].

Терминологически «корпоративная культура» известна ещё с XIX в. Понятие было введено в обиход немецким военачальником Мольтке для рассмотрения принципов отношений между представителями офицерского корпуса. В те времена существовали как официальные уставы, так и отчасти закреплённые формально кодексы. Например, касающиеся дуэлей.

Законы поведения в коллективах, объединённых общим родом деятельности, известны со Средних веков. Это предвестники современной корпоративной культуры, которые предполагали принципы взаимоотношений между членами профессиональных групп [3]. Такие установки были обязательными для всех, предусматривались наказания за их нарушение.

Что касается нынешних компаний, то корпоративная культура рассматривается менеджментом как эффективный

инструментарий для стабилизации организации на рынке и ее дальнейшего развития. Как утверждается, «основным направлением управления персоналом является целеустремленность сотрудников в достижении общей цели» [11]. Корпоративная культура помогает координировать деятельность отделов компании, специалистов. Важной становится разработка такой культуры, которая отвечала бы требованиям времени и учитывала бы особенности конкретной компании. Как отмечается, «для компании стратегически важным является внедрение и развитие желательной для них системы ценностей» [6]. При этом «ценности должны исходить из реальной ситуации на предприятии, соответствовать требованиям времени, иметь высокий уровень и соответствовать характеристикам отрасли и позиционированию предприятия, чтобы по-настоящему найти отклик среди сотрудников» [7].

Корпоративная культура представляет собой подкреплённые временем устои, ценности, законы и правила взаимоотношений среди персонала. Это своеобразный стиль взаимодействия между людьми на рабочем месте, зачастую передающийся от старших сотрудников к младшим [1].

В современном понимании принципы корпоративной культуры были обозначены Ч. Барнардом в 1938 г. Но полноценное развитие учения о рассматриваемом феномене началось с 80-х гг. прошлого века в США.

На сегодняшний день корпоративная культура — неотъемлемая часть стратегического и тактического планирования в компаниях различного профиля. Такая культура, несомненно, должна быть плотно переплетена с целями организации, вопросами ее перспективного развития. Это важно, так как культура взаимоотношений между сотрудниками компании во многом влияет на степень удовлетворённости специалистов своей трудовой деятельностью, условиями труда в компании [4].

Корпоративная культура является комплексным феноменом, в котором трудно выделить конкретные критерии оценки. Из-за этого рассматриваемое понятие трудно поддается анализу, но его значение от этого не становится меньше [12].

Можно отметить несколько основных принципов рассмотрения понятия «корпоративная культура».

Первый принцип заключается в рассмотрении корпоративной культуры в качестве фоновой среды в рамках национальной экономики. Иными словами, любая компания поддерживает культуру взаимодействия сотрудников в контексте принятых в стране норм и правил.

Второй принцип подразумевает, что каждая компания самостоятельно формирует собственную корпоративную культуру. Это самый распространённый подход, основывающийся на комплексе внутренних установок, норм, правил, ценностей и принципов взаимодействия как отделов организации, так и конкретных сотрудников.

Третий принцип описывает корпоративную культуру как организационную сущность компании. То есть рассматриваемое явление представляет собой суть самой компании, ее целеполагающее ядро.

Особое значение корпоративная культура имеет в компаниях IT-сектора. Именно в этой сфере важны сотрудники

с достаточной степенью квалификации. По сути, это один из главных стратегических ресурсов компании, который необходимо удерживать доступными способами. Высокопрофессиональные ИТ-специалисты способны постоянно совершенствовать свои знания и навыки в соответствии с постоянно меняющимися задачами и условиями труда. Но из-за этого такие кадры отличаются высокой степенью мобильности, ввиду чего встает вопрос их удержания, в том числе путем поддержания актуальной корпоративной культуры. Не секрет, что начинающие перспективные профессионалы часто предъявляют высокие требования к возможностям профессионального и социального роста в компании [9].

Важность рассматриваемого понятия в рамках управления персоналом стала особенно заметной в последние годы. Многочисленные специалисты, среди которых немало и отечественных исследователей, уверены в большом значении корпоративной культуры для стабилизации компании на рынке, ее перспективного развития. Это полностью справедливо и для ИТ-сферы [13].

Многочисленные научные работы, касающиеся вопросов корпоративной культуры как метода удержания ИТ-специалистов, обширно освещают тему. Отмечается, что специалисты ценят работу в тех организациях, где создана и поддерживается привлекательная корпоративная культура. Ее частью, несомненно, является возможность для профессионального и личного роста. Также важными аспектами для удержания ИТ-специалистов являются предоставление работы в удаленном режиме и гибкий график трудовой деятельности [10].

Но некоторые вопросы, касающиеся рассматриваемой темы, до сих пор остаются плохо изученными. В частности, требует глубокого анализа теория включения корпоративной культуры в международную культурную среду. Это актуально в связи с развитием трансграничных коммерческих компаний, осуществляющих свою деятельность на территориях многих государств с отличающимися друг от друга культурными особенностями населения. Еще одним перспективным для изучения направлением являются новые перспективные принципы удержания профессионалов. Например, использование так называемой плоской организационной структуры компании.

Корпоративная культура в современном понимании — это не только инструмент для управления, но и значимый фактор для удержания профессиональных специалистов, в том числе в ИТ-сфере. Глубокое понимание теории, касающейся корпоративной культуры, помогает организациям различного профиля формулировать стратегические планы, направленные на расширение степени вовлечения работников, совершенствование их навыков для нужд компании. Учитывая усиливающуюся конкурентную борьбу на рынке, актуальная корпоративная культура в ИТ-компаниях становится одним из решающих факторов успеха.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

В рамках данной статьи было исследовано влияние корпоративной культуры на удержание персонала в ИТ-компаниях, что представляет собой актуальную проблему в условиях высокой конкуренции на рынке труда. Теоретический анализ показал, что корпоративная культура является неотъемлемым элементом, формирующим не только имидж компании, но и уровень удовлетворенности сотрудников, их приверженность к организации. С целью эмпирической проверки данных теоретических выводов мы провели опрос среди 50 ИТ-специалистов, представляющих различные ком-

пании. Этот опрос был направлен на выявление тех аспектов корпоративной культуры, которые наиболее привлекательны для специалистов в этой области. Результаты исследования позволят углубить понимание взаимосвязи между корпоративной культурой и удержанием персонала, а также предложить рекомендации для формирования эффективной корпоративной среды, способствующей повышению лояльности сотрудников.

В результате проведенного исследования, нацеленного на анализ восприятия корпоративной культуры в ИТ-компаниях, были получены следующие данные. На вопрос о текущем состоянии корпоративной культуры 42% респондентов охарактеризовали её как хорошую, в то время как 40% оценили культуру как удовлетворительную. Вместе с тем 18% участников опроса выразили недовольство, указав на необходимость значительных улучшений в корпоративной среде своей компании. Соответствующие результаты подчеркивают, что, несмотря на преобладающее положительное восприятие, существует заметная доля сотрудников, нуждающихся в более глубоком анализе существующих практик и разработке мероприятий, направленных на улучшение корпоративной экосистемы.

Анализ значимости корпоративной культуры для сотрудников выявил важные тенденции. 62% респондентов отметили, что для них корпоративная культура является ключевым фактором рабочего процесса, что свидетельствует о стремлении большинства специалистов в ИТ-сфере находиться в окружении, которое ценит определенные принципы и нормы поведения. В то же время 26% участников исследования не придают значения корпоративной культуре, а 12% считают её малозначительной. Полученные данные указывают на то, что корпоративная культура играет критическую роль в привлечении и удержании талантов, создавая тем самым благоприятные условия для повышения как производительности, так и общего уровня удовлетворенности сотрудников.

В дополнение вопрос, касающийся поддержки профессионального развития, показал, что 72% респондентов считают такую поддержку необходимой. Лишь 14% не проявили к этому интереса, что еще раз подчеркивает необходимость инвестирования в обучение и развитие кадров. Поддержка профессионального роста не только способствует повышению квалификации, но также позволяет работникам сохранять конкурентоспособность в постоянно изменяющейся ИТ-среде. Удовлетворение потребностей в обучении напрямую влияет на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, что, в свою очередь, существенно снижает риск их ухода из компании. Таким образом, корпоративная культура и поддержка профессионального развития выступают важными инструментами для удержания персонала в современных ИТ-компаниях.

Вопрос о возможности удаленной работы так же стал предметом анализа, результаты которого продемонстрировали, что 72% респондентов положительно относятся к этому формату трудовой деятельности. Это показывает высокий спрос на удаленную работу среди сотрудников ИТ-сферы, что может быть обусловлено гибкостью и удобством, которые данная форма предоставляет. В то же время 16% опрошенных занимают нейтральную позицию, что может указывать на недостаток четкого мнения или зависимость их отношения от конкретных условий. Однако 12% респондентов выразили отрицательное отношение к удаленной работе, что может быть связано с необходимостью тесного взаимодействия с коллегами, регулярным присутствием в офисе для выполнения обязанностей, а также трудностями в поддержании дисциплины и концентрации в домашних

условиях. Полученные результаты демонстрируют приоритетность учета индивидуальных предпочтений сотрудников при внедрении удаленной работы в IT-компаниях и необходимости обеспечения условий для эффективного выполнения задач.

Еще одной существенной составляющей, выявленной в ходе исследования, стало значение менторства в компании. 56% респондентов отметили, что наличие менторов или наставников является важным фактором для них, в то время как 32% не считают это значимым, а 12% не видят в менторстве особой ценности. Представленные данные подтверждают, что менторство в IT-компаниях воспринимается как востребованный инструмент, способствующий профессиональному росту и развитию сотрудников. Система менторства не только содействует карьерному продвижению, но и укрепляет корпоративную культуру, повышая уровень удовлетворенности работников своей деятельностью. Таким образом, наличие менторов в компании может стать важным фактором стратегии удержания персонала, обеспечивая поддержку и развитие талантов в высококонкурентной среде.

Вопрос о внедрении новых технологий и методов работы в IT-компаниях является актуальным, поскольку именно эти изменения зачастую становятся ключевыми факторами успеха в быстро развивающейся области. Результаты опроса показывают, что 62% респондентов позитивно относятся к внедрению новых технологий, что подтверждает высокую мотивацию сотрудников к профессиональному развитию и интерес к инновациям. В то же время 28% участников опроса занимают нейтральную позицию, а 10% высказали негативное отношение к изменениям. Нейтральное и отрицательное восприятие может быть связано с недостатком информации о новых методах работы или недостаточной подготовкой сотрудников к изменениям, а также с негативным опытом взаимодействия с технологиями в прошлом. Вышеуказанные данные подчеркивают необходимость учета мнения сотрудников при внедрении новых технологий, что требует открытой коммуникации, проведения обучающих мероприятий и предоставления необходимой поддержки.

Важной стороной, рассмотренной в ходе исследования, стали программы поощрения и награждения сотрудников. 64% респондентов обозначили, что такие программы имеют для них существенное значение, тогда как 26% относятся нейтрально, а 10% не видят в них значимости. Полученные результаты свидетельствуют о том, что программы поощрения и награждения играют существенную роль в формировании позитивного имиджа компании и повышении уровня удовлетворенности сотрудников. Высокая ценность как материальных, так и нематериальных стимулов в IT-компаниях подчеркивает необходимость внедрения эффективных программ, способствующих повышению мотивации, созданию благоприятной рабочей атмосферы и удержанию ценных кадров. Программы поощрения могут стать одним из ключевых инструментов в стратегии управления персоналом, способствующих не только повышению производительности, но и укреплению корпоративной культуры.

Также стоит отметить, что вопрос о поддержании баланса между работой и личной жизнью оказался крайне актуальным для сотрудников IT-компаний. Результаты опроса показали, что 66% из них считают этот аспект важным, тогда как 24% занимают нейтральную позицию, а 10% не считают его принципиальным. Имеющиеся данные показывают, что баланс между работой и личной жизнью имеет большую приоритетность для большинства сотрудников, что указывает на необходимость формирования корпоративной культуры, поддерживающей и поощряющей эти ценности. Компании, которые уделяют внимание данной проблеме, могут

рассчитывать на более высокий уровень лояльности со стороны сотрудников, а также на снижение стресса и выгорания, что, в свою очередь, положительно сказывается на общей атмосфере в коллективе.

Далее рассмотрим вопрос о возможности карьерного роста в компании. 58% участников отметили, что данный фактор имеет для них существенное значение. В то же время 26% оценили его как нейтральный, а 16% не увидели в нем влияния, что может быть связано с удовлетворенностью текущей позицией или отсутствием стремления к карьерному продвижению. Подобные результаты акцентируют внимание на важности создания системы прозрачной карьерной лестницы и предоставления возможностей для профессионального обучения и развития. Уделение внимания вопросам карьерного роста не только способствует повышению мотивированности сотрудников, но и становится эффективным инструментом удержания ценных кадров, что в конечном итоге ведет к укреплению корпоративной культуры и повышению общей производительности компании.

Следующий вопрос был ориентирован на приоритетность инноваций и креативности в корпоративной культуре. Результаты продемонстрировали, что 66% респондентов положительно оценивают данный элемент. Данные свидетельствуют о высоком уровне привлекательности такой культуры для сотрудников, особенно в сфере информационных технологий, где изменения и креативный подход являются краеугольными камнями успеха. Результаты подтверждают, что инновационная корпоративная культура может служить ценным инструментом для привлечения и удержания талантливых специалистов. Тем не менее у 10% респондентов сложилось отрицательное мнение, что указывает на то, что для некоторых сотрудников такая культура может оказаться некомфортной или недостаточно адаптированной в рамках организации.

В контексте культурных и развлекательных мероприятий, организуемых компанией, 46% респондентов выразили положительное отношение, в то время как 28% проявили нейтральность, а 26% высказали негативные мнения. Полученные данные указывают на то, что в целом подобные мероприятия воспринимаются большинством IT-специалистов с лояльностью, однако значительная доля респондентов с негативными мнениями требует дополнительного внимания. Причины такой реакции могут быть связаны с форматом, тематикой мероприятий или индивидуальными предпочтениями участников. Каждой компании в значительной степени необходимо проанализировать собственные данные, чтобы оценить требуемость данных мероприятий для сотрудников, а также, при необходимости, скорректировать формат и содержание мероприятий, чтобы сделать их более привлекательными и интересными для всех участников, что, в свою очередь, может укрепить корпоративную культуру и повысить уровень вовлеченности сотрудников.

Исследование значимости получения обратной связи от руководителей и коллег показало, что 48% респондентов считают этот параметр важным для своей работы. Это свидетельствует о влиянии обратной связи как инструмента, способствующего повышению мотивации и эффективности труда. Тем не менее 36% участников опроса отнеслись к данной практике нейтрально, что может свидетельствовать о недостаточной эффективности ее реализации в компании или о том, что обратная связь не всегда воспринимается как приоритетный элемент. Также 16% респондентов считают получение обратной связи несущественным, что может быть следствием индивидуальных особенностей сотрудников или недостаточно развитой культуры обратной связи в организации.

Вопрос о вовлеченности сотрудников в принятие решений показал, что 48% респондентов положительно оценивают эту возможность, что подчеркивает заинтересованность сотрудников ИТ-компаний в процессах, происходящих внутри организации. Нейтральное отношение 38% респондентов может указывать на то, что эта возможность не является существенной для всех, либо о недостаточной информированности о механизмах участия в принятии решений. В то же время 14% участников выразили отрицательное мнение, возможно, воспринимая участие в принятии решений как дополнительную ответственность или не видя возможности для реализации своих идей. Возможность участия в принятии решений может служить эффективным инструментом управления талантами, поскольку в большинстве, ИТ-специалисты ценят свою причастность к важным процессам. Создание среды, где сотрудники ощущают свою значимость и влияние на важные решения, способствует повышению их вовлеченности и мотивации. Открытая атмосфера, позволяющая высказывать идеи и предлагать инновации, в свою очередь, способствует увеличению креативности и инновационного потенциала компании.

Опрос показал, что возможность работать над интересными и значимыми проектами является ключевым фактором мотивации и удержания сотрудников на рабочем месте. В частности, 64% участников подтвердили большое значение этой возможности, что подчеркивает ее значительность для удовлетворенности работой. Лишь 24% респондентов отнесли этот фактор к нейтральным, а 12% посчитали его несущественным. Собранные данные показывают то, что работа над интересными проектами не только повышает мотивацию сотрудников, но и способствует формированию более крепких связей внутри команды. Участие в значимых проектах развивает чувство принадлежности к компании и стремление к общей цели, что положительно влияет на лояльность сотрудников и может сократить текучесть кадров. Мотивированные и увлеченные своей работой специалисты, как правило, менее склонны к смене места работы, что делает эту практику особенно важной для корпоративной культуры ИТ-компаний.

Вопрос о возможности участия в конференциях и профессиональных мероприятиях также показал результаты. 46% респондентов положительно относятся к этой возможности, 24% выразили нейтральное мнение, а 30% высказали негативные оценки. Данные результаты указывают на то, что большинство сотрудников воспринимает участие в подобных мероприятиях как позитивный фактор, способствующий их профессиональному развитию и росту. В то же время значительная доля респондентов с негативным мнением может свидетельствовать о наличии проблем с мотивацией и вовлеченностью, отсутствием желания или негативным опытом.

Для оценки значимости четких ценностей и миссии в компании, результаты опроса показали, что 54% респондентов считают этот аспект важным для своей работы в ИТ-организациях. Это демонстрирует о том, что сотрудники ценят прозрачность и понимание основополагающих принципов, определяющих деятельность их компании. Вместе с тем 30% участников опроса выразили нейтральное отношение, что может указывать на недостаточную осведомленность о ценностях и миссии организации или на то, что эта тема не является для них приоритетной. 16% респондентов, считающих наличие четких ценностей и миссии несущественным, могут акцентировать внимание на других факторах, таких как уровень заработной платы, возможности карьерного роста или гибкий график работы.

В отношении программ, направленных на улучшение здоровья и благополучия сотрудников, результаты проведенного опроса показали, что 62% респондентов рассматривают их как важный фактор, способствующий удержанию персонала. В то время как 26% участников оценили этот момент как нейтральный, лишь 12% не сочли его приоритетным. Эти данные подчеркивают, что инициативы, направленные на улучшение здоровья и благополучия сотрудников, также играют роль в поддержании стабильности кадрового состава в ИТ-компаниях. Забота о здоровье персонала не только свидетельствует о заинтересованности компании в их комфорте, но и способствует повышению мотивации и лояльности работников. Кроме того, здоровые и удовлетворенные сотрудники, как правило, демонстрируют более высокую продуктивность и эффективность в своей работе, что, в свою очередь, способствует снижению текучести кадров. Внедрение программ по улучшению здоровья и благополучия становится актуальной и необходимой практикой для компаний, стремящихся создать позитивную рабочую атмосферу и удержать талантливых специалистов.

Что касается значимости быстрой адаптации компании к изменениям в отрасли, результаты опроса показали, что 68% респондентов считают этот элемент критически важным для своей работы в сфере ИТ. В условиях постоянных изменений технологий, рыночных трендов и потребительских предпочтений способность оперативно реагировать на эти изменения становится ключевым фактором успеха. Респонденты, осознавая динамичность своей отрасли, подчеркивают важность гибкости и готовности работодателя к новым вызовам. Лишь 18% участников опроса отнесли этот фактор к нейтральным, а 14% не нашли его значимым, что свидетельствует о преобладании мнения о необходимости адаптивности. Таким образом, результаты исследования демонстрируют, что для удержания талантливых кадров в ИТ-компаниях необходимо придавать первостепенное значение вопросам гибкости, инноваций и способности быстро реагировать на изменения. Корпоративная культура, ориентированная на адаптивность, играет важную роль в удержании персонала, поскольку ИТ-специалисты стремятся работать в организациях, готовых рисковать, экспериментировать и внедрять новые технологии. Это не только способствует их профессиональному росту, но и создает условия для развития компании в условиях быстро меняющегося рынка.

В результате проведенного исследования, посвященного восприятию корпоративной культуры в ИТ-компаниях, можно выделить несколько ключевых выводов. Прежде всего, несмотря на общее положительное отношение к корпоративной культуре, значительная часть сотрудников (18%) выражает недовольство текущими условиями, подчеркивая необходимость внесения улучшений. Это свидетельствует о важности постоянного мониторинга и адаптации культурных практик, чтобы удовлетворять потребности всех работников. Во-вторых, корпоративная культура играет решающую роль в удержании талантливых специалистов, о чем свидетельствует мнение 62% респондентов, рассматривающих её как важный аспект рабочего процесса. В этом контексте поддержка профессионального развития становится неотъемлемой частью корпоративной стратегии, поскольку 72% участников опроса отмечают её значимость. Инвестиции в обучение и развитие сотрудников не только повышают их квалификацию, но и способствуют росту мотивации и удовлетворенности, что, в свою очередь, снижает риск текучести кадров. Также результаты исследования подчеркивают важность гибкости в рабочих процессах, включая возможность удаленной работы, которую положительно оценивают 72% респондентов. Это указывает на вы-

сокий спрос на гибкие условия труда в IT-секторе, что требует от компаний учета индивидуальных предпочтений сотрудников при внедрении новых форматов работы. Менторство также занимает значимое место в корпоративной культуре, так как 56% респондентов считают наличие наставников важным для своего профессионального роста. Эффективная система менторства не только способствует развитию сотрудников, но и укрепляет корпоративные связи, что является важным аспектом удержания персонала. Подтверждается и значимость инноваций и креативности в корпоративной культуре, поскольку 66% респондентов положительно оценивают этот элемент. Это подчеркивает необходимость создания среды, способствующей внедрению новых идей и технологий, что является ключевым для успешной работы в динамично развивающемся IT-рынке. Наконец, результаты исследования указывают на необходимость формирования корпоративной культуры, поддерживающей баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью, что важно для 66% сотрудников. Забота о здоровье и благополучии работников, а также быстрая адаптация к изменениям в отрасли также рассматриваются как критически важные факторы для удержания персонала.

Таким образом, корпоративная культура в IT-компаниях должна быть ориентирована на поддержку профессионального роста, гибкость, инновации и заботу о благополучии сотрудников, что создаст благоприятную рабочую атмосферу и снизит текучесть кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ветохина И. Корпоративная культура в IT-компаниях: создание благоприятной среды для работы [Электронный ресурс] // Деловой мир. — URL: <https://delovoyimir.biz/korporativnaya-kultura-v-it-kompanii-sozдание-blagopriyatnoy-sredy-dlya-raboty.html> (дата обращения: 20.11.2024).
2. Караманянц М.Б. Влияние корпоративной культуры на производительность IT-компаний [Электронный ресурс] // Экономика строительства. — 2023. — № 11. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-proizvoditelnost-it-kompaniy> (дата обращения: 22.12.2024).
3. Мугалова Ж.А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества [Электронный ресурс] // Вестник МИЭП. — 2015. — № 3. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennoy-organizatsii-v-usloviyah-menyayushchegosya-obshchestva> (дата обращения: 22.12.2024).
4. Санникова О.В., Кротова А.Е. Удовлетворенность трудом и трудовая мобильность специалистов IT-компаний [Электронный ресурс] // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. — 2024. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-trudom-i-trudovaya-mobilnost-spetsialistov-it-kompaniy> (дата обращения: 22.12.2024).
5. Магомедов А.А., Алиева П.Р. Корпоративная культура [Электронный ресурс] // Московский экономический журнал. — 2022. — № 8. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-1> (дата обращения: 22.12.2024).
6. Душарина Е.Ю. Основные элементы корпоративной культуры // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 3-1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-elementy-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 22.12.2024).
7. Ли Сыянь. Три компонента корпоративной культуры [Электронный ресурс] // Экономика и социум. — 2022. — № 6-1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tri-komponenta-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 22.12.2024).
8. Ермишина Е.Б. Корпоративная культура как основополагающий фактор успешного развития организации [Электронный ресурс] // Научный вестник ЮИМ. — 2017. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-kak-osnovopolagayushchiy-faktor-uspeshnogo-razvitiya-organizatsii> (дата обращения: 22.12.2024).
9. Крамарев А.С. HR-брендинг как основа реализации процесса привлечения молодых специалистов в организацию [Электронный ресурс] // Вестник науки. — 2023. — № 10. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-breeding-kak-osnova-realizatsii-protssessa-privlecheniya-molodyh-spetsialistov-v-organizatsiyu> (дата обращения: 22.12.2024).
10. Гройсберг Б., Ли Дж., Прайс Дж. Ченг Дж. Й.-Дж. Руководство для лидеров по корпоративной культуре: как управлять восемью важнейшими элементами организационной жизни [Электронный ресурс] // Harvard Business Review. — 2018. — № 96. — С. 44–52. — URL: <https://hbr.org/2018/01/the-leaders-guide-to-corporate-culture> (дата обращения: 22.12.2024).
11. Жуля А.С. Эффективность управления персоналом в современных организациях [Электронный ресурс] // Скиф. — 2022. — № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-upravleniya-personalom-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 22.12.2024).
12. Коновалова В.Г. Трансформация корпоративной культуры для достижения целей устойчивого развития [Текст] / В.Г. Коновалова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 5. — С. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-5-5-10> (дата обращения: 26.12.2024).
13. Чув С.В. Развитие трудового потенциала России как условие преодоления санкционного давления со стороны стран Запада: уроки истории [Текст] / С.В. Чув, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 1. — С. 19–26. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-19-26> (дата обращения: 26.12.2024).

REFERENCES

1. Vétokhina I. Korporativnaia kul'tura v IT-kompanii: sozдание blagopriiatnoi sredy dlia raboty [Corporate culture in an IT company: creating a favorable environment for work] (in Russian). Available at: <https://delovoyimir.biz/korporativnaya-kultura-v-it-kompanii-sozдание-blagopriyatnoy-sredy-dlya-raboty.html> (accessed 20 November 2024).
2. Karamanyants M.B. Vliianie korporativnoi kul'tury na proizvoditel'nost' IT-kompanii [The influence of corporate culture on the productivity of IT companies] (in Russian). Ekonomika stroitel'stva, 2023, no. 11. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-proizvoditelnost-it-kompaniy> (accessed 22 December 2024).
3. Mughalova Z.A. Korporativnaia kul'tura sovremennoi organizatsii v usloviakh menyaiushchegosia obshchestva [Corporate culture of a modern organization in a changing society] (in Russian). Vestnik MIEP, 2015, no. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennoy-organizatsii-v-usloviyah-menyayushchegosya-obshchestva> (accessed 22 December 2024).

4. Sannikova O.V., Krotova A.E. Udobstvo i mobil'nost' spetsialistov IT-kompanii [Job satisfaction and labor mobility of IT specialists] (in Russian). Vestnik Udmurtskogo universiteta. Sotsiologiya. Politologiya. Mezhdunarodnye otnosheniia, 2024, no. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovstvorennost-trudom-i-trudovaya-mobilnost-spetsialistov-it-kompanii> (accessed 22 December 2024).
5. Magomedov A.A., Alieva P.R. Korporativnaia kul'tura [Corporate culture] (in Russian). Moskovskii ekonomicheskii zhurnal, 2022, no. 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-1> (accessed 22 December 2024).
6. Dusharina E.Yu. Osnovnye elementy korporativnoi kul'tury [Basic elements of corporate culture] (in Russian). Ekonomika i biznes: teoriia i praktika, 2020, no. 3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-elementy-korporativnoy-kultury> (accessed 22 December 2024).
7. Li Siyan'. Tri komponenta korporativnoi kul'tury [Three components of corporate culture] (in Russian). Ekonomika i sotsium, 2022, no. 6-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tri-komponenta-korporativnoy-kultury> (accessed 22 December 2024).
8. Ermishina E.B. Korporativnaia kul'tura kak osnovopolagaiushchii faktor uspehnogo razvitiia organizatsii [Corporate culture as a fundamental factor for the successful development of an organization] (in Russian). Nauchnyi vestnik YUIM, 2017, no. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-kak-osnovopolagayushchii-faktor-uspehnogo-razvitiia-organizatsii> (accessed 22 December 2024).
9. Kramarev A.S. HR-breeding kak osnova realizatsii protsessa privlecheniia molodykh spetsialistov v organizatsiyu [HR branding as the basis for attracting young specialists to the organization] (in Russian). Vestnik nauki, 2023, no. 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-breeding-kak-osnova-realizatsii-protssesa-privlecheniya-molodyh-spetsialistov-v-organizatsiyu> (accessed 22 December 2024).
10. Groysberg B., Li J., Prais J., i Cheng J. Y.-Dzh. Rukovodstvo dlia liderov po korporativnoi kul'ture: kak upravliat' vosem'iu vazhneishimi elementami organizatsionnoi zhizni [A leader's guide to corporate culture: how to manage the eight key elements of organizational life] (in Russian). Harvard Business Review, 2018, no. 96, pp. 44–52. URL: <https://hbr.org/2018/01/the-leaders-guide-to-corporate-culture> (accessed 22 December 2024).
11. Zhuliy A.S. Effektivnost' upravleniya personalom v sovremennykh organizatsiyakh [Effectiveness of personnel management in modern organizations] (in Russian). Skif, 2022, no. 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-upravleniya-personalom-v-sovremennykh-organizatsiyakh> (accessed 22 December 2024).
12. Konovalova V.G. Transformatsiia korporativnoi kul'tury dlia dostizheniia tselei ustoychivogo razvitiia [Transformation of corporate culture for achieving sustainable development goals] (in Russian). Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2024, no. 5, pp. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-5-5-10> (accessed 26 December 2024).
13. Chuev S.V., Mitrofanova E.A., Konovalova V.G., Mitrofanova A.E. Razvitie trudovogo potentsiala Rossii kak uslovie preodoleniia sanktsionnogo davleniya so storony stran Zapada: urok istorii [Development of labor potential in Russia as a condition for overcoming sanctions pressure from Western countries: lessons from history] (in Russian). Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023, no. 1, pp. 19–26. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-19-26> (accessed 26 December 2024).

Терновая Л.О.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: УЧЕБНИК ДЛЯ ВУЗОВ

М.: Инфра-М, 2025, 354 с.

Актуальность изучения кадровой безопасности определяется началом реализации в Российской Федерации национального проекта «Кадры», который является ключевым элементом стратегии развития человеческого капитала. В учебнике в ракурсе понимания сути кадровой безопасности, непосредственно отражающей как ценности безопасности личности, так и социально-культурную значимость области, где эта личность реализует свой творческий потенциал, раскрываются темы курса «Основы кадровой безопасности». Выделены вопросы, помогающие понять причины возникновения представлений о значимости кадровой безопасности и специфику их развития в деятельности различных социальных движений и в социальной политике государств. Раскрываются проблемы, связанные с формированием нового измерения кадровой безопасности в XXI столетии. Рассмотрена нормативная правовая база кадровой безопасности. Освещаются особенности кадровой безопасности отдельных категорий работников.

Соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования последнего поколения.

Предназначен преподавателям и студентам, обучающимся по специальностям направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Управление проектами», «Менеджмент организации» и по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ



УЧЕБНИК

