

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2025, Том 13, № 4 / 2025, Vol. 13, Iss. 4 <https://mir-nauki.com/issue-4-2025.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/66PSMN425.pdf>

5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шерстнева, К. В. От традиций к инновациям: тренды в корпоративной культуре организаций на примере международных практик / К. В. Шерстнева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2025. — Т. 13. — № 4. —

URL: <https://mir-nauki.com/PDF/66PSMN425.pdf>.

**For citation:**

Sherstneva K.V. From traditions to innovations: trends in corporate culture in international organizations. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2025;13(4): 66PSMN425. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/66PSMN425.pdf>.

(In Russ., abstract in Eng.).

УДК 316.61

**Шерстнева Кристина Владимировна**

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», Москва, Россия

Аспирант

E-mail: [sherstyowa@gmail.com](mailto:sherstyowa@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4861-0899>

## **От традиций к инновациям: тренды в корпоративной культуре организаций на примере международных практик**

**Аннотация.** В статье рассмотрен вопрос трансформации трендов в корпоративной культуре в современных реалиях бытия организаций в условиях постоянно меняющегося конкурентного рынка. Корпоративная культура определяется как нематериальный актив, являющийся одним из обязательных элементов внутренней организационной среды и включающий в себя целый ряд компонентов, разделяемых каждым сотрудником и придающих предприятию отличительный и уникальный образ. Анализируются ключевые тенденции, такие как кибербезопасность, цифровая трансформация, забота о благополучии сотрудников и другие, которые становятся основой для успешного стратегического развития организаций и создания инклюзивных и динамичных рабочих сред. Автор статьи подчеркивает, что в области корпоративной культуры существует значительная неразработанность терминологии и недостаточная диагностическая база, что затрудняет понимание и анализ современных проявлений этого феномена. Отсутствие четких определений и методологических инструментов мешает исследователям и практикам адекватно оценивать влияние корпоративной культуры на организационное поведение и эффективность, что подчеркивает необходимость дальнейших исследований и разработки более глубоких теоретических основ для изучения этой важной темы. Особое внимание в работе уделяется примерам международных компаний, адаптирующих новаторские подходы для создания благоприятной рабочей среды. Автор анализирует, как традиционные ценности компании могут быть интегрированы с современными практиками управления и приводит примеры кейсов по внедрению инновационных элементов в корпоративную культуру с учетом уникальных особенностей каждой организации, подчеркивая важность стратегического подхода для достижения конкурентных преимуществ в глобальном бизнесе.

**Ключевые слова:** корпоративная культура; обучение персонала; организационная культура; инклюзивность; цифровизация; благополучие сотрудников; инновации

## Введение

Корпоративная культура является одной из самых обсуждаемых тем в современных научных исследованиях и практиках управления. В условиях быстрого технологического прогресса и глобализации компании вынуждены сочетать традиционные ценности с инновациями [1]. Несмотря на внимание к данной теме, ее терминология остается разрозненной и неопределенной, что мешает созданию единой концепции. Разные исследователи по-разному определяют корпоративную культуру — одни фокусируются на ценностях и убеждениях, другие — на ритуалах и нормах поведения [2]. Это вызывает терминологическую путаницу и затрудняет практическое применение теоретических знаний в данной области исследований.

Также отмечается недостаточность разработки методов диагностики корпоративной культуры: существующие инструменты, такие как опросники и интервью, не учитывают культурные особенности организаций, что, в свою очередь, может приводить к искажениям результатов и затруднять принятие управленческих решений по итогам проведения диагностики [3]. В связи с этим существует объективная необходимость создания более универсальных и адаптивных инструментов оценки корпоративной культуры и её влияния на эффективность работы организации, в связи с чем представляется целесообразным погрузиться в обзор современных тенденций в данной области, которые могут лечь в основу дальнейших эмпирических исследований.

С точки зрения практического опыта, как отечественные, так и зарубежные компании все чаще осознают важность корпоративной культуры для достижения стратегических целей. Ведущие организации внедряют программы по развитию корпоративной культуры, ориентированные на создание гибких и адаптивных рабочих сред, где ценятся инновации, разнообразие и благополучие сотрудников [4]. Однако, несмотря на прогресс, многие компании сталкиваются с трудностями в реализации этих инициатив, что связано как с внутренними сопротивлениями, так и с отсутствием четких методик оценки и мониторинга изменений.

Так, в отчете Gallup «State of the Global Workplace» за 2024 год отмечается, что 41 % работников испытывают «сильный стресс». Однако уровень стресса значительно зависит от организации рабочего процесса в компании. Сотрудники, работающие в компаниях с неэффективным управлением, на 60 % чаще подвержены стрессу по сравнению с теми, кто трудится в условиях активного и вовлеченного менеджмента. Более того, работники, находящиеся под негибким руководством и в среде с низкой корпоративной культурой, испытывают стресс на 30 % чаще, чем те, кто работает под плохим, по их мнению, руководством, и даже чаще, чем безработные.<sup>1</sup>

Таким образом, внимание к корпоративной культуре как в научном сообществе, так и в практике организаций, подчеркивает ее значимость в современном бизнесе. Понимание современных трендов позволяет компаниям своевременно адаптироваться к изменениям, создавать инновационную среду, стимулирующую креативность персонала, что, в свою очередь, способствует их стабилизации и росту конкурентоспособности на рынке труда в условиях экономической неопределенности. Это также помогает повысить вовлеченность сотрудников, что напрямую влияет на их производительность и лояльность, а также создаст благоприятный имидж компании на рынке на привлечение талантов.

Таким образом, исследование трендов в корпоративной культуре является стратегически важным для устойчивого развития и создания позитивной рабочей среды, что также подтверждает актуальность данного исследования.

---

<sup>1</sup> U.S. Engagement Hits 11-Year Low // Gallup. — URL: <https://www.gallup.com/workplace/643286/engagement-hits-11-year-low.aspx> (дата обращения: 15.11.2024).

### Основная часть

Вопросом изучения феномена корпоративной культуры занимались такие зарубежные и отечественные исследователи как Э. Шейн, Ч. Питерсон, Э. Холл, Г. Хофстеде, Ч. Бернхард, Дж. К. Грейсон, В. Зигерт, Л. Ланг, К. Бланшар и Ф. Льюис, В.А. Воронцов, Р.Л. Кричевский, З.П. Румянцева, И.П. Яковлев, Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев, В.В. Козлов, О.А. Блинов, А.И. Наумов, А.В. Карпов и другие [5].

При определении трактовки понятия корпоративной культуры обратимся к интерпретации П.Н. Кондратьева и М.В. Соловьевой, где корпоративная культура представляет собой нематериальный актив, являющийся одним из обязательных элементов внутренней организационной среды и включающий в себя целый ряд компонентов, разделяемых каждым сотрудником и придающих предприятию отличительный и уникальный образ [6].

Обращаясь к теоретическому фундаменту данного исследования, стоит отметить, что корпоративная культура базируется на внутренних целях предприятия, определенных руководством, и создается на основе личных убеждений конкретных сотрудников [7]. Трансляция корпоративной культуры осуществляется через требования руководства, а поддержка — через внутренние поощрения. Формализация корпоративной культуры происходит в миссии и кодексе корпоративной этики и значительно влияет на ценностные ориентации и организационное поведение сотрудников [8].

Говоря о трендах, мы имеем в виду наиболее прогрессивные практики, привлекающие все больше внимания как с точки зрения инноваций, так и с точки зрения социально-культурных веяний в обществе и рассмотрим примеры их внедрения и адаптации в практике международных компаний.

В последние годы акцент на инклюзивность в корпоративной культуре становится не только моральным императивом, но и стратегическим шагом, способствующим долгосрочному успеху и устойчивому развитию организаций. Важно отметить, что инклюзивность не ограничивается только вопросами расы или пола; она охватывает также возраст, сексуальную ориентацию, физические возможности и другие аспекты, которые влияют на индивидуальность сотрудников [9].

В реалиях российской действительности данная тенденция подкрепляется на законодательном уровне: например, согласно постановлению Правительства РФ от 30.05.2024 № 709, которое вступило в силу с 1 сентября 2024 года, работодатели с численностью более 35 человек обязаны выполнять квоты на трудоустройство инвалидов, которые составляют от 2 % до 4 % от среднесписочной численности персонала. Невыполнение квоты для приема на работу инвалидов, равно как и отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, расценивается в качестве административного правонарушения по ст. 5.42 КоАП РФ (нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости) и предусматривает наложение на нарушителя административного штрафа.<sup>2</sup>

Говоря о разнообразии и инклюзивности в практиках международных компаний можно отметить, что в корпорации Microsoft, одном из крупнейших в мире разработчиков в сфере проприетарного программного обеспечения, в 2022 году 34 % сотрудников компании были женщинами, а 48 % — представителями различных этнических групп. В 2023 году Microsoft объявила о том, что 50 % новых сотрудников в США были из недопредставленных групп. Кроме того, в Microsoft существует более 20 ERGs (Employee Resource Groups — ресурсные

<sup>2</sup> Российская Федерация. Федеральный закон № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»: с изменениями и дополнениями на 01.04.2024 // Российская газета. — 2023. — 18 дек. — № 286. — Текст: непосредственный.

группы сотрудников, добровольные корпоративные объединения), которые поддерживают разнообразные сообщества, включая группы для женщин, расовых и этнических меньшинств, а также людей с особыми потребностями. Эти группы активно участвуют в формировании корпоративной культуры и поддерживают сотрудников.

Также Microsoft внедрила инициативу «Disability Inclusion», направленную на создание доступной среды для сотрудников с инвалидностью. В 2022 году компания сообщила, что 8,1 % ее сотрудников в США имели инвалидность. С помощью структуры Responsible AI компания Microsoft сотрудничает с компаниями по всему миру, которые предоставляют доступные продукты и услуги.<sup>3</sup> Недавние партнерства с Global Symbols и Cboard по разработке инструмента с использованием моделей Stable Diffusion и DALL-E 3 на Azure OpenAI направлены на помощь людям с серьезными проблемами речи, языка и грамотности в настройке символов для облегчения общения являются примерами того, как искусственный интеллект (далее — ИИ) является частью решения проблемы неравенства людей с ограниченными возможностями с помощью технологий и поддержания культуры инклюзивности.

Отметим, что инновации и цифровая трансформация являются ключевым драйвером успеха в корпоративной культуре 2024–2025 годов [10]. Компании, которые активно инвестируют в новые технологии и методы работы, способны не только улучшать свои внутренние процессы, но и предлагать клиентам уникальные решения. Внедрение инновационных подходов в управление и взаимодействие с сотрудниками позволяет организациям оставаться на переднем крае своей отрасли [11].

Так, крупнейшая в мире компания на рынках платформ электронной коммерции и публично-облачных вычислений по выручке и рыночной капитализации Amazon объединяет множество инновационных сервисов в единую экосистему, отвечающую потребностям пользователей и улучшающую клиентский опыт. Подобный междисциплинарный подход к объединению команд и сервисов внутри организации позволяет сотрудникам проявлять креативность, исследовать новые идеи и разрабатывать продукты, которые могут принести пользу компании.

Google News, сервис, агрегирующий новости из различных источников, и рекламная платформа AdSense также возникли из личного проекта. Их разработка началась в рамках «20 % времени», и они стали важными инструментами для пользователей. Более того, AdSense стал одним из основных источников дохода для Google. Данный пример является показательным с точки зрения поощрения организациями в рамках культуры инноваций феномена внутреннего предпринимательства или интрапренерства — поддержки со стороны компаний своих предприимчивых сотрудников, желающих развивать свой бизнес [12]. Наемный работник становится бизнесменом, но его проект развивается с помощью ресурсов, менторов, средств компании, в которой он работает.

Тренд на устойчивое развитие и экологическую повестку как часть корпоративной культуры становятся все более важными в ответ на глобальные экологические вызовы и растущее внимание к вопросам устойчивости [13]. Компании активно интегрируют принципы устойчивого развития в свои стратегии, что включает сокращение углеродного следа, использование возобновляемых источников энергии и минимизацию отходов. Потребители становятся более осведомленными и требуют от брендов ответственности за экологические последствия, что побуждает компании к прозрачности и отчетности в вопросах устойчивости.

---

<sup>3</sup> How Microsoft is working with partners and policymakers to advance accessibility as a fundamental right through technology // Microsoft. — URL: <https://blogs.microsoft.com/on-the-issues/2024/07/26/how-microsoft-is-working-with-partners-and-policymakers-to-advance-accessibility-as-a-fundamental-right-through-technology> (дата обращения: 16.11.2024).

Ярким примером развития данного тренда является компания Unilever — международная корпорация, производящая товары повседневного спроса, которая внедрила план устойчивого развития до 2030 года: Unilever внедряет практики экологически чистого производства, сокращает использование пластика и переходит на использование перерабатываемых материалов. Компания также работает над снижением углеродного следа и поддерживает инициативы по сохранению биоразнообразия. В рамках своей корпоративной культуры Unilever поощряет ответственное потребление и социальную ответственность как важные ценности, что помогает укреплять доверие потребителей и повышать репутацию бренда в современном мире.

Далее рассмотрим следующий тренд в корпоративной культуре организаций, суть которого — фокус на благополучии сотрудников. По данным Mental Health America, 89 % работников, имеющих доступ к программам поддержки ментального здоровья, сообщают о повышении своей производительности.<sup>4</sup> Кроме того, говоря о реалиях российской действительности, фармацевтическая компания «Гедеон Рихтер» и платформа онлайн-рекрутинга hh.ru представили результаты исследования «Ментальное здоровье на работе». Исследование приурочено ко Всемирному дню психического здоровья, который ежегодно отмечается 10 октября. В нем приняло участие 3 943 сотрудника различных российских компаний.<sup>5</sup>

В целом, трое из четырех (73 %) респондентов рассказали, что не получают психологической поддержки на работе. В крупных организациях со штатом более 10 000 человек этот показатель гораздо ниже — 46 % за счет того, что для сотрудников в рамках соцпакета доступны консультации корпоративного или внешнего психолога, посещение специалиста по психическому здоровью. Участники опроса считают, что улучшить их психическое состояние помогут более длительные отпуска (46 %) и организация зон отдыха на работе (45 %), при этом каждому третьему (33 %) может помочь консультация с психологом. Примечательно, что почти половина опрошенных сотрудников из Москвы (47 %) назвали в качестве меры поддержки возможность работать удаленно.

Компании понимают, что ментальное и физическое здоровье работников напрямую влияют на производительность и удержание кадров и в ответ на это внедряют различные программы поддержки, такие как гибкий график работы, инициативы по ментальному здоровью, физической активности и баланс между работой и личной жизнью («work/life balance»). Так, компания Johnson & Johnson реализует программу «Mental Health and Well-Being» («Ментальное здоровье и благополучие»), которая включает в себя доступ к консультациям с психологами, а также ресурсы для управления стрессом и программы по осознанности. Johnson & Johnson также предлагает занятия йогой и медитацией.

Все больше отечественных и зарубежных организаций переходят от традиционной модели работы в офисе к системам гибкого, гибридного графика с возможностью удаленной работы для сотрудников с возможностью адаптировать свое рабочее время в зависимости от личных обстоятельств и предпочтений [14]. Например, в отчете Buffer «State of Remote Work» 2023 года было установлено, что 71 % компаний разрешают какой-то тип удаленной работы на постоянной основе. В отчете отмечается рост числа мнений респондентов о преимуществах удаленной работы, при этом самым большим плюсом стало более разнообразное карьерное развитие (рост на 10 % по сравнению с 2022 годом). Другими заметными плюсами стали финансовая выгода (рост на 8 % процентов по сравнению с 2022 годом), свобода жить где

<sup>4</sup> Ментальное здоровье на работе // Журнал «Штат». — URL: <https://www.hrmedia.ru/node/2133> (дата обращения: 17.11.2024).

<sup>5</sup> Психическое здоровье на рабочем месте // Всемирная организация здравоохранения. — URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (дата обращения: 16.11.2024).

удовно (рост на 5 %) и экономия времени за счет отсутствия необходимости ездить на работу (рост на 4 % процента).<sup>6</sup>

Кибербезопасность становится важным трендом в корпоративной культуре, отражая растущую зависимость организаций от цифровых технологий и увеличивающиеся угрозы кибератак [15]. Современные организации понимают, что информация становится стратегическим активом для развития возможностей и инициатив, позволяющих им позиционировать себя в определенном секторе, создавать конкурентные преимущества и инновационный опыт для своих клиентов [16]. В этом смысле обращение с информацией сотрудниками компании в контексте её ключевых процессов и целей имеет решающее значение для защиты от неблагоприятных событий, которые ставят под угрозу её обещанную ценность [17].

Важным аспектом является также создание безопасной среды, где сотрудники могут сообщать о потенциальных угрозах без страха наказания. Примечательно исследование, которое показывает, что корпоративная культура формирует отношение и поведение сотрудников к безопасности, влияя на их приверженность политикам и процедурам обеспечения безопасности [18].

Более того, организационная культура влияет на восприятие сотрудниками кибербезопасности: когда сотрудники воспринимают кибербезопасность как важнейший аспект организационной культуры, они с большей вероятностью будут соблюдать протоколы безопасности и проявлять повышенное чувство ответственности за сохранность активов организации.<sup>7</sup> Создавая культуру, ориентированную прежде всего на безопасность, организации могут повысить свою устойчивость к киберугрозам и защитить критически важные активы в цифровую эпоху [19].

Данный тренд неразрывно связан с цифровизацией бизнес-процессов и имеет отражение в корпоративной культуре многих компаний, создающих программы безопасной киберсреды для сотрудников: например, Deloitte («Cyber Risk Services»), Microsoft («Security Training and Awareness»), Google («Security Awareness Training») и пр.

Также отмечается тренд в корпоративной культуре в виде внедрения систем непрерывного, адаптивного и персонализированного обучения сотрудников с использованием digital-технологий (онлайн-курсы, вебинары, LMS и т. д.). интеграции обучения в корпоративную среду. Это явление не является новейшим, но технические разработки последних лет позволяют многим компаниям мягко интегрировать обучение в корпоративную культуру. Например, с помощью искусственного интеллекта возможно создание персонализированных программ обучения сотрудников с возможностью определения образовательной потребности, корректировкой траектории обучения и элементами ее кастомизации).

Так, упомянутая нами ранее компания Amazon разработала программы Upskilling 2025, направленную на обучение и повышение квалификации 100 000 сотрудников в США до 2025 года, включая курсы по технологиям, управлению и другим важным навыкам, и программу Amazon Career Choice, которая финансирует обучение сотрудников в различных областях. Говоря про данный тренд, следует акцентировать внимание на том, что современные компании не только поощряют внутреннее и внешнее обучение сотрудников, как было и ранее, а стремятся к созданию и развитию самостоятельных внутренних университетов, позволяющих

<sup>6</sup> State Of Remote Work 2023 // Buffer. — URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023> (дата обращения: 14.11.2024).

<sup>7</sup> Organizational culture for information security: A systemic perspective on the articulation of human, cultural, and social systems // ISACA. — URL: <https://www.isaca.org/resources/isaca-journal/issues/2021/volume-3/organizational-culture-for-information-security> (дата обращения: 12.11.2024).

решить сразу несколько стратегических задач, таких как подготовка кадров для будущих потребностей, укрепление корпоративной культуры, оптимизация затрат на внешнее обучение, увеличение доли вовлеченных сотрудников, общее повышение квалификации кадров и устойчивое развитие и поддержка инноваций [20]. Подобные системы централизованного обучения внедрены и активно развиваются в компаниях Deloitte («Deloitte University»), IBM («IBM Skills Gateway»), PricewaterhouseCoopers (PwC) («PwC Academy») и другие.

Подводя итог анализу трендов в корпоративной культуре и обсуждению практик современных компаний в этой области, систематизируем полученные данные в следующей схеме (рис. 1):



*Рисунок 1. Тренды в корпоративной культуре (разработано автором)*

### Заключение

Данные тренды в корпоративной культуре отражают глубокие изменения, происходящие в обществе и на рынке труда. Важно сделать акцент на том, что все эти тренды взаимосвязаны и создают единое целое, формируя современный облик организаций, ориентированных на будущее.

Современная корпоративная культура смещается от традиционной модели наемного труда к подходам партнерства и развития коллаборации «компания-сотрудник», что, в конечном итоге, повышает вовлеченность и мотивацию персонала. Уважение к индивидуальности и поддержка профессионального роста, находящие свое отражение на примере международных практик, становятся ключевыми гуманистическими принципами, способствующими устойчивому развитию организации в конкурентной среде.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аннаев Х., Мередова Г., Менглиев М. Стратегическое управление в условиях глобализации: новые тренды // Наука и мировоззрение. — 2024. — № 30. — С. 119–123. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-v-usloviyah-globalizatsii-novye-trendy> (дата обращения: 13.08.2025).
2. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. — СПб.: Питер, 2013. — 192 с.
3. Мкртычян Г.А., Петрова О.В. Проблемы диагностики организационной культуры инновационного университета // Вестник ННГУ. — 2012. — № 6. — С. 22–27. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-diagnostiki-organizatsionnoy-kultury-innovatsionnogo-universiteta> (дата обращения: 08.08.2025).
4. Садикова М.А. Анализ современных моделей корпоративной культуры // Экономика и социум. — 2024. — № 1. — С. 1262–1270. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-modeley-korporativnoy-kultury/pdf> (дата обращения: 08.08.2025).
5. Озаркив О.М. Изучение корпоративной культуры: теоретико-методологические основания // НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право. — 2019. — № 3. С. 525–532. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-korporativnoy-kultury-teoretiko-metodologicheskie-osnovaniya> (дата обращения: 13.08.2025).
6. Кондратьев П.Н., Соловьева М.В. Корпоративная культура как важнейший элемент системы менеджмента на предприятиях АПК. — DOI: <https://doi.org/10.26726/1812-7096-2020-4-77-85> // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2020. — № 4. — С. 77–85. — URL: <http://rppe.ru/new/index.php/rppe/article/view/1506/1359> (дата обращения: 13.08.2025).
7. Кудряшов В.С. Основы формирования и развития корпоративной культуры в организации // Juvenis scientia. — 2018. — № 8. — С. 4–8. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-formirovaniya-i-razvitiya-korporativnoy-kultury-v-organizatsii> (дата обращения: 13.08.2025).
8. Шерстнева К.В. К вопросу о возможности отождествления понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2023. — № 10. — С. 50–55. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vozmozhnosti-otozhdestvleniya-ponyatiy-organizatsionnaya-kultura-i-korporativnaya-kultura/> (дата обращения: 02.08.2025).
9. Антонова, В.К., Александрова, М.Ю., Присяжнюк, Д.И., Рябиченко, Т.А. Инклюзивная организационная культура как аномалия: взаимосвязь размера компании и проявления в ней инклюзивных норм и практик. — DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.4.2223> // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2022. — № 4 С. 172–198. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inklyuzivnaya-organizatsionnaya-kultura-kak-anomaliya-vzaimosvyaz-razmera-kompanii-i-proyavleniya-v-ney-inklyuzivnyh-norm-i-praktik> (дата обращения: 13.08.2025).
10. Еловская М.А. Цифровые инновации и трансформация современной экономики: роль сектора ИКТ в обеспечении её устойчивости // Известия СПбГЭУ. — 2025. — № 2. — С. 13–20. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-innovatsii-i-transformatsiya-sovremennoy-ekonomiki-rol-sektora-ikt-v-obespechenii-eyo-ustoychivosti> (дата обращения: 11.08.2025).

11. Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В. Инновационные изменения корпоративной культуры как способ достижения бизнес-целей // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2021. — № 3. — С. 70–76. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-izmeneniya-korporativnoy-kultury-kak-sposob-dostizheniya-biznes-tseley> (дата обращения: 02.08.2025).
12. Шемятихина Л.Ю. Интрапренерство в системе предпринимательства // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. — 2015. — № 34. — С. 126–131. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intraprenerstvo-v-sisteme-predprinimatelstva> (дата обращения: 01.08.2025).
13. Измайлова М.А. Значимость корпоративной культуры для устойчивости компаний в условиях кризисных явлений // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). — 2022. — Т 13, № 1. — С. 8–26. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-innovatsii-i-transformatsiya-sovremennoy-ekonomiki-rol-sektora-ikt-v-obespechenii-eyo-ustoychivosti> (дата обращения: 13.08.2025).
14. Столяров Н.О. Развитие механизмов управления организационной культурой в условиях преодоления последствий глобального кризиса, вызванного пандемией COVID-19. — DOI: 10.18334/lim.7.3.110861 // Лидерство и менеджмент. — 2020. — № 3. — С. 393–404. — URL: <https://1economic.ru/lib/110861> (дата обращения: 13.08.2025).
15. Мищенко М.В., Батищев А.В. Проблемы и перспективы интеграции кибербезопасности в корпоративную культуру организации // Естественно-гуманитарные исследования. — 2024. — № 2. — С. 509–514. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-integratsii-kiberbezopasnosti-v-korporativnuyu-kulturu-organizatsii> (дата обращения: 13.08.2025).
16. Коваленко А.И. Теоретико-методологическое содержание концепта «конкурентное преимущество» // Современная конкуренция. — 2022. — № 2. — С. 5–19. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskoe-soderzhanie-kontsepta-konkurentnoe-preimuschestvo> (дата обращения: 13.08.2025).
17. Rethinking the Human Factor in Information Security. From an Information-Centric Perspective to One Based on Organizational Culture / Cano J. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-031-82031-1\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-031-82031-1_17) // Cybersecurity and Human Capabilities Through Symbiotic Artificial Intelligence. 16th International Conference on Global Security, Safety and Sustainability. London, 2025. — С. 317–326. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/391704271\\_Rethinking\\_the\\_human\\_factor\\_in\\_information\\_security\\_From\\_an\\_information-centric\\_perspective\\_to\\_one\\_based\\_on\\_organizational\\_culture](https://www.researchgate.net/publication/391704271_Rethinking_the_human_factor_in_information_security_From_an_information-centric_perspective_to_one_based_on_organizational_culture) (дата обращения: 13.08.2025).
18. Karlsson M., Karlsson F., Åström J., Denk, T. The effect of perceived organizational culture on employees' information security compliance. DOI: <https://doi.org/10.1108/ICS-06-2021-0073> // Information and Computer Security. — 2022. — Т 30, № 3. — С. 382–401. — URL: <https://www.emerald.com/ics/article/30/3/382/189714/The-effect-of-perceived-organizational-culture-on> (дата обращения: 02.08.2025).
19. Willie M.M. The Role of Organizational Culture in Cybersecurity: Building a Security-First Culture. DOI: [https://doi.org/10.57017/jorit.v2.2\(4\).05](https://doi.org/10.57017/jorit.v2.2(4).05) // Journal of Research, Innovation and Technologies. — 2023. — Т 2, № 4. — С. 179–198. — URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4564291](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4564291) (дата обращения: 13.08.2025).

20. Темнова И.О. Методы обучения работников в современных организациях // Проблемы науки. — 2018. — № 9. — С. 50–60. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-obucheniya-rabotnikov-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 11.08.2025).

**Sherstneva Kristina Vladimirovna**

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia

E-mail: [sherstyowa@gmail.com](mailto:sherstyowa@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4861-0899>

## **From traditions to innovations: trends in corporate culture in international organizations**

**Abstract.** The article addresses the transformation of trends in corporate culture within the contemporary realities of organizational existence amid an ever-changing competitive market. Corporate culture is defined as an intangible asset and a fundamental element of the internal organizational environment, encompassing a range of components shared by every employee that give the enterprise a distinctive and unique identity. The article analyzes key trends such as cybersecurity, digital transformation, employee well-being, and others that form the foundation for successful strategic development and the creation of inclusive and dynamic work environments. The author emphasizes that there is significant underdevelopment in the terminology and a lack of diagnostic tools in the field of corporate culture, which complicates the understanding and analysis of its modern manifestations. The absence of clear definitions and methodological instruments hinders researchers and practitioners from adequately assessing the impact of corporate culture on organizational behavior and effectiveness, highlighting the need for further research and the development of deeper theoretical frameworks to study this important topic. Special attention is given to examples of international companies adopting innovative approaches to foster a positive work environment. The author examines how traditional company values can be integrated with modern management practices and provides case studies on implementing innovative elements into corporate culture while considering the unique characteristics of each organization, underscoring the importance of a strategic approach to achieving competitive advantages in global business.

**Keywords:** corporate culture; staff training; organizational culture; inclusivity; digitalization; employee well-being; innovations