

Масюк Н.Н. <sup>1</sup>, Пугач А.А. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Владивосток, Россия

# Корпоративный портал как кросс-платформенный инструмент коммуникации при внедрении цифровых организационных изменений

## ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Масюк Н.Н., Пугач А.А. Корпоративный портал как кросс-платформенный инструмент коммуникации при внедрении цифровых организационных изменений // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 8. – С. 2777–2796. doi: [10.18334/ce.17.8.118785](https://doi.org/10.18334/ce.17.8.118785)

## АННОТАЦИЯ:

Исследование посвящено разработке корпоративных порталов организаций и их роли в условиях цифровых трансформаций. В статье акцентируется внимание на том, что корпоративный портал может служить средством кросс-платформенного общения сотрудников внутри организации. Показано, что корпоративный портал действует как всеобъемлющая цифровая платформа, которая централизует информацию, способствует общению и сотрудничеству, поддерживает обучение и отслеживает прогресс во время организационных изменений в контексте цифровых преобразований. Являясь сам цифровой платформой, корпоративный портал одновременно принимает на себя серверные функции, объединяя различные внутренние платформы и обеспечивая кроссплатформенное взаимодействие заинтересованных сторон. Отмечается, что корпоративный портал служит катализатором позитивных изменений, способствует согласованию, вовлечению и эффективному осуществлению цифровых стратегий в бизнес-структурах. Рассмотрены основные группы информационных технологий, используемые сотрудниками организации, описаны основные виды интранет-порталов, проведен анализ преимуществ и недостатков использования корпоративных порталов на примере корпоративного портала ООО «ТаймЛизинг».

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** цифровизация, цифровые трансформации, организационные изменения, корпоративные порталы, кросс-платформенные инструменты

## ОБ АВТОРАХ

Масюк Наталья Николаевна, профессор кафедры экономики и управления, доктор экономических наук, профессор (masyukn@gmail.com)  
Пугач Анастасия Александровна, магистрант кафедры экономики и управления (pugach2808200099@mail.ru)



Masyuk N.N.<sup>1</sup>, Pugach A.A.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vladivostok State University of Economics and Service, Russia

# Corporate portal as a cross-platform communication tool for digital organizational change

## CITE AS:

Masyuk N.N., Pugach A.A. (2023) Korporativnyy portal kak kross-platfornennyy instrument kommunikatsii pri vnedrenii tsifrovyyh organizatsionnyh izmeneniy [Corporate portal as a cross-platform communication tool for digital organizational change]. *Kreativnaya ekonomika*. 17. (8). – 2777–2796. doi: [10.18334/ce.17.8.118785](https://doi.org/10.18334/ce.17.8.118785)

## ABSTRACT:

The study is devoted to the development of corporate portals and their role in the context of digital transformations. The article focuses on the fact that the corporate portal can serve as a means of cross-platform communication between employees within the organization. The corporate portal is shown to act as a comprehensive digital platform that centralizes information, promotes communication and collaboration, supports learning, and tracks progress during organizational change amidst digital transformation. Being a digital platform itself, the corporate portal simultaneously assumes server functions, bringing together various internal platforms and providing cross-platform interaction of stakeholders. It is noted that the corporate portal serves as a catalyst for positive changes and contributes to the coordination, involvement, and effective implementation of digital strategies in business structures. The main groups of information technologies used by employees in the organization are considered. The main types of intranet portals are described. On the example of the corporate portal of TimeLeasing LLC, an analysis of the advantages and disadvantages of corporate portals is carried out.

**KEYWORDS:** digitalization, digital transformations, organizational changes, corporate portals, digital platforms, cross-platform tools

**JEL Classification:** D83, M50, 032,015

**Received:** 20.07.2023 / **Published:** 31.08.2023

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

**For correspondence:** Masyuk N.N. (masyukn@gmail.com)

## Введение

Цифровые трансформации влекут за собой наибольшие организационные изменения. Они включают в себя внедрение и интеграцию цифровых технологий, процессов и стратегий в рамках всей организации, чтобы добиться значительных изменений в том, как организация работает и создает ценность. Эти изменения могут повлиять на различные аспекты организации, включая ее структуру, культуру, операции и взаимодействие с клиентами.

Особенности функционирования предприятий в условиях цифровой экономики рассматриваются в работах Бабановой Ю.В., Орловой В.М., Антонян Р.С. [1] (*Babanova, Orlov, Antonyan, 2018*), Масюк Н.Н., Чжао Чэнь, Васюковой Л.К. [2] (*Masyuk, Chzhao, Vasyukova, 2019*), Хачатуровой Э.Э., Бицовой Д.А. [3] (*Khachaturova, Bitsoeva, 2019*), Швеевой Е.И. [4] (*Shveyova, 2023*), Ширинкиной Е.В. [5, 6] (*Shirinkina, 2018; Shirinkina, 2020*) и др. Эта тема отражена также в работах зарубежных авторов [7–9] (*Solinthone, Shipilov, Syryamkin, 2017*).

Все авторы отмечают тот факт, что изменения являются неотъемлемой частью деятельности успешной организации. Одними из первых тему изменений затронули Барки Г. и Хафф С. [10] (*Barki, Huff, 1985*), но не только они. Так, Д.М. Джордж в одной из своих работ отмечает: «Организационные изменения – это процесс, включающий в себя трансформацию или перемену состояния организации в целом или ее элементов в определенном пространственно-временном формате как реакция на нестабильность внешней и внутренней среды» [11] (*Dzhordzh, Dzhouns, 2015*).

Авторы Коротков Э.М., Жернакова М.Б., Кротенко Т.Ю. характеризуют организационные изменения как «появление новых элементов или их связей в функционирующей и развивающийся организации, последовательность сменяющихся состояний системы, определяющих ее функционирование и развитие» [12] (*Korotkov, Zhernakova, Krotenko, 2019*). Роль цифровых трансформаций, их значимость и влияние на организационные изменения в бизнес-структурах подробно рассматриваются в работах многих авторов, в их числе Авдеева И.Л., Головина Т.А., Полянин А.В., Вертакова Ю.В. [13] (*Avdeeva, Golovina, Polyandin, Vertakova, 2020*), Антонов В.Г., Купцова Е.В., Купцова Е.С. [14] (*Antonov, Kuptsova, Kuptsova, 2021*), Ищенко А.И., Шматко А.Д. [15] (*Ishchenko, Shmatko, 2020*), Исохужаева М.Я. [16] (*Isokhuzhaeva, 2020*), Лопатина Е.И., Митрофанова Д.Е., Онучина А.А., Прохоров З.С., Шпак Е.В. [17] (*Lopatina, Mitrofanov, Onuchina, Prokhorov, Shpak, 2018*), Масюк Н.Н., Пугач А.А. [18] (*Masyuk, Pugach, 2022*), Павлова О.П. [19] (*Pavlova, Volkodavova, 2022*), Патрушев В.С., Попов В.Л. [20] (*Patrushev, Popov, 2020*), Семушкина С.Р.

[21] (*Semushkina, 2021*) и др., а также авторы ряда монографий, посвященных данной теме [22, 23].

Этот далеко не полный перечень авторов и их работ, посвященных организационным изменениям в условиях цифровых трансформаций, говорит об актуальности исследуемой проблематики.

Из вышеперечисленных определений следует, что организационные изменения определяются как принятие и внедрение компанией новых идей или форм поведения, будь то внедрение новых технологий, смена бизнес-модели или смена руководства.

Особую роль в современных реалиях занимают организационные изменения в контексте цифровых трансформаций [24–26] (*Masyuk, Bushueva, Vasyukova, Kiryanov, 2018; Mammedova, 2023; Belyaeva, Grushevaya, 2021*). «Это особый вид изменений, который направлен на усовершенствование существующих процессов с целью их оптимизации, увеличению и улучшению производства и продуктов, а также трансформации подходов, ориентированный на экономическую выгоду и экономическое развитие» [27] (*Masyuk, Zakharchuk, 2021*).

## Цель исследования

Цель работы состоит в том, чтобы рассмотреть корпоративные порталы организаций, определить их место и роль как центральной платформы для коммуникаций при проведении организационных изменений, связанных с внедрением цифровых технологий в бизнес-процессы компании, а также показать преимущества и сложности внедрения.

## Материал и методы исследования

При выполнении работы использовались современные методы анализа и синтеза, системный подход, методы систематического обзора и контент-анализа с целью выявления роли и места корпоративных порталов в организационных изменениях, связанных с цифровизацией.

## Результаты исследования и их обсуждение

Корпоративный портал организации обычно служит центральным узлом для сотрудников, клиентов, партнеров и других заинтересованных сторон для доступа к информации и ресурсам, связанным с организацией. Наличие корпоративного портала особенно важно в условиях организационных изменений в компании.

В наибольшей степени организационные изменения затрагивают самый важный актив компании – персонал. Причем влияние реакции сотрудников на изменение настолько сильное, что проблема подготовки персонала к организационным изменениям до сих пор актуальна и широко изучается российскими и зарубежными учеными.

Адекватное восприятие персоналом происходящих организационных изменений в бизнес-структурах может привести к таким положительным результатам, как увеличение производительности работников, повышение конкурентоспособности компании, минимизация затрат и т.д., однако в большинстве случаев человек реагирует на изменение негативно, причем в компании негатив стремительно развивается по коллективу.

Чтобы предотвратить негативный настрой, необходимо проведение в компании подготовки персонала к предстоящим изменениям, которое можно реализовать путем различных методик и инструментов, причем как организационных: например, использование моделей К. Левина [28], Джона Коттера [29], Р. Баллока и Д. Баттона [30] и др., так и технологических. Все информационные технологии, которые связаны с персоналом, можно разделить на три группы:

1. Интернет-технологии. К ним относятся программное обеспечение, электронная почта, веб-сайты, программы мгновенного обмена сообщениями.
2. Техничко-аппаратное обеспечение, которое включает все физические части компьютера, телефонная связь и т.д.
3. Специализированное программное обеспечение. В состав специализированного программного обеспечения входят отдельные программы авторизации, информационно-правовые системы, ERP-системы и др.

Как таковые эти инструменты предлагают корпорациям средство для управления и доступа к информации из разрозненных источников по всей фирме [31] (*Ansarova, 2018*).

Одним из наиболее современных и популярных инструментов для проведения организационных преобразований в компании в условиях цифровизации становятся «порталы».

Корпоративный портал, иногда называемый корпоративным информационным порталом (или информационным порталом), представляет собой внутреннюю веб-сеть, очень похожую на интрасеть, для предоставления и эффективного распространения информации и услуг среди сотрудников корпорации. Предоставляя централизованный цифровой центр, корпоративный портал может обеспечить бесперебойную связь и совместную работу на различных платформах и устройствах.

Существует два видовых признака классификации информационных порталов: один связан с их средой (общедоступной или корпоративной), а другой – с их функциями (поддержка принятия решений и/или совместная обработка).

Так, общедоступным или же «порталом клиентов» называют тип платформы, которая ориентирована на клиента, и через персонализированную точку доступа с паролем и пользователем они могут получить доступ к нужным им данным организации. Например, клиент может видеть счета за оплачиваемую услугу, политики, заказы и поставки, а также иметь возможность онлайн-платежей.

Это тип веб-портала, который адаптируется к потребностям компании, предоставляющей различные услуги, например, телефонной компании, кабельного телевидения или даже пищевой компании, которой необходимо продавать свою продукцию в Интернете.

Образовательные порталы – веб-портал не только содержит обширную библиотеку документов, посвященных обучению, но и обеспечивает индивидуальный подход для каждого пользователя. Здесь студент может получить доступ ко всей информации, касающейся его карьеры, помимо просмотра текущего состояния текущего семестра или года, иметь информацию о своих интересующих его оценках и деятельности в учебном заведении.

Образовательный портал является одним из эффективных инструментов управления системой образования и используется для быстрого обмена, хранения, передачи и поиска информации, осуществления коммуникаций внутри системы образования и проведения ее внутрисистемной политики.

Информационный портал – этот тип веб-портала предоставляет специализированную информацию, привлекательную для пользователей. Примером веб-портала такого типа являются новости с одной подпиской, такие как The New Yorker, который содержит информационные разделы, новости о культуре, книгах и технологиях, а также специальные статьи, которые обеспечивают высокий ежедневный трафик [32–33].

К внутренним порталам относятся: порталы управления персоналом и корпоративные порталы.

Порталы управления персоналом – это тип порталов, которые специально разработаны для отдела кадров компании, где сотрудники могут получить доступ к информации, относящейся к этому отделу, и узнать обо всех процессах и потоках, которым они должны следовать в своей повседневной работе. Сотрудники могут подписывать заявления на отпуска, больничный, другие кадровые документы, тратя на это меньше времени, чем при бумажном запол-

нении заявления. Примером такого портала может служить HRlink – российская система, которая позволяет полностью перейти на цифровой документооборот с сотрудниками, формировать, подписывать и хранить электронные кадровые документы. Сервис обеспечивает экономию на доставке и хранении документов, защиту от рисков потери документов [34].

Корпоративные порталы – это одноточечные интерфейсы веб-браузера, используемые в организациях для содействия сбору, совместному использованию и распространению информации по всему предприятию. Такие порталы предлагают пользователям организаций возможность доступа к широкому спектру источников информации непосредственно с рабочего стола [35].

Хотя конкретные разделы корпоративных порталов могут различаться в зависимости от структуры и потребностей организации, но существуют некоторые общие основные разделы, которые можно найти практически на каждом корпоративном портале (рис. 1).

Корпоративный портал				
Домашняя страница		О нас	Новости и события	
Отделы и группы		Вакансии	Партнеры и поставщики	Ресурсы для сотрудников
Приказы и документы	Безопасность и конфиденциальность	Клиенты		
Политика и процедуры		КСО	Инвесторы и акционеры	Контакты
Мультимедийная галерея				

**Рисунок 1.** Типовая структура корпоративного портала

*Источник:* составлено авторами.

*Домашняя страница* – это главная целевая страница портала, содержащая объявления, новости и обновления, актуальные для всех пользователей. Он также может включать быстрые ссылки на часто используемые ресурсы.

*О нас.* В этом разделе представлен обзор организации, ее миссии, видения, истории и ценностей. Он также может включать информацию о ключевых руководителях и организационной структуре.

*Новости и события.* Здесь представлены последние новости, пресс-релизы, предстоящие события и объявления компании.

*Отделы и группы.* Сюда включается информация о различных отделах и командах внутри организации, включая их функции, контактные данные и ключевой персонал.

*Вакансии.* Это раздел, посвященный вакансиям в организации, предоставляющий информацию о доступных вакансиях и процессе подачи заявок.

*Партнеры и поставщики.* Здесь должна содержаться информация и ресурсы для деловых партнеров и поставщиков, включая инструменты для совместной работы, процессы закупок и правила партнерства.

*Ресурсы для сотрудников.* Это раздел, посвященный сотрудникам, предоставляющий доступ к различным ресурсам, таким как кадровая политика, информация о льготах, сведения о заработной плате, учебные материалы и другие внутренние документы.

*Приказы и документы.* В этом разделе помещается вся нормативно-правовая документация компании, а также ее внутренние регламенты.

*Политики и процедуры компании.* Это хранилище политик, процедур и руководств компании, которые регулируют поведение сотрудников и взаимодействие в организации.

*Безопасность и конфиденциальность* – это информация о мерах безопасности портала, политике конфиденциальности и условиях использования.

*Клиенты.* Раздел предназначен для организаций, предоставляющих продукты или услуги, в этом разделе могут быть представлены ресурсы поддержки клиентов, такие как часто задаваемые вопросы, база знаний и контактная информация групп поддержки.

*КСО – корпоративная социальная ответственность.* Это информация об инициативах организации в области КСО, усилиях по обеспечению устойчивости и участия сообщества.

*Инвесторы и акционеры.* Раздел, предназначенный для инвесторов и акционеров, предоставляющий финансовые отчеты, отчеты о прибылях и убытках, информацию об акциях и другие материалы, связанные с инвесторами.

*Контакты.* Сюда включаются контактные данные различных отделов и отдельных лиц в организации, а также общие вопросы и каналы обратной связи.

*Мультимедийная галерея.* Это коллекция изображений, видео и других мультимедийных ресурсов, демонстрирующих события, продукты и достижения организации.

Выполняя функции базовой веб-инфраструктуры для управления информацией, корпоративные порталы являются частными внутренними веб-сетями, обычно ограниченными только участниками организации. Важно отметить, что эти классификации не являются взаимоисключающими, и корпоративные порталы могут иметь частично совпадающие функции или служить нескольким целям. Классификация корпоративного портала будет зависеть от конкретных потребностей, задач и целевой аудитории организации.



Таким образом, корпоративный портал – *это информационное рабочее веб-пространство, облегчающее доступ к информационному содержанию, распространению информации, используемое для внутреннего обучения персонала, организационных коммуникациях, группового сотрудничества.*

На рисунках 2, 3 показаны фрагменты корпоративного портал ООО «ТаймЛизинг», а именно: *рисунок 2* – домашняя страница; *рисунок 3* – возможности корпоративного обучения, которое организация предоставляет сотрудникам.

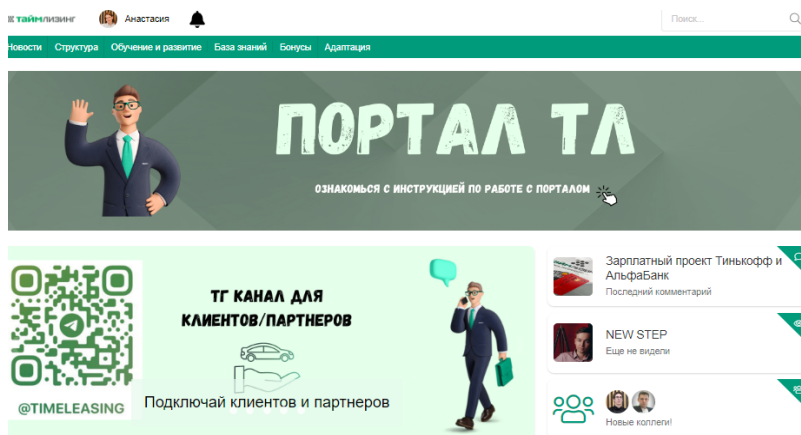


Рисунок 2. Пример корпоративного портала ООО «ТаймЛизинг»

Источник: [36].

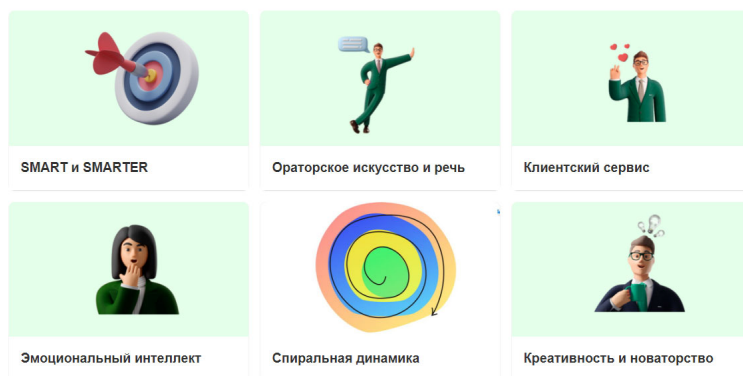


Рисунок 3. Корпоративное обучение на портале ООО «ТаймЛизинг»

Источник: [36].

Однако в большинстве исследований, связанных с использованием корпоративных порталов в деятельности организаций, не обращается должного внимания на платформенный характер корпоративных порталов и их значимость в кросс-платформенных коммуникациях.

Функции корпоративных порталов как кросс-платформенных инструментов коммуникации показаны в *таблице 1*.

Таблица 1

### Функции корпоративных порталов как кросс-платформенных инструментов коммуникации

№	Название функции	Содержание функции
1	Централизованный доступ к информации	Собирает и систематизирует информацию из различных источников и систем, делая ее легкодоступной для сотрудников
2	Внутренний обмен сообщениями и чат	Может включать функции внутреннего обмена сообщениями и чата, что позволяет сотрудникам общаться в режиме реального времени
3	Дискуссионные форумы и социальные пространства	Может включать дискуссионные форумы или социальные пространства, где сотрудники могут участвовать в групповых обсуждениях, задавать вопросы и делиться идеями
4	Совместное использование документов и совместная работа	Может поддерживать возможности совместного использования документов и совместной работы
5	Мобильная доступность	К нему можно получить доступ с мобильных устройств, что гарантирует, что сотрудники могут оставаться на связи и общаться, даже когда они находятся в пути
6	Персонализированные уведомления и оповещения	Может предоставлять персонализированные уведомления и оповещения, чтобы информировать сотрудников о важных объявлениях, приближающихся сроках или изменениях в проектах
7	Интеграция с внешними каналами связи	Может интегрироваться с внешними каналами связи, такими как электронная почта, платформы для видеоконференций или социальные сети

*Источник:* составлено авторами.

Рассмотрим каждую функцию, приведенную в *таблице 1*, более подробно.  
**Централизованный доступ к информации.** Корпоративный портал собирает и систематизирует информацию из различных источников и систем, де-

лая ее легкодоступной для сотрудников. Он может интегрироваться с системами электронной почты, платформами обмена мгновенными сообщениями, репозиториями документов, инструментами управления проектами и другими каналами связи. Сотрудники могут получать доступ к информации и извлекать ее из единого портала, что избавляет от необходимости переключаться между несколькими платформами.

*Внутренний обмен сообщениями и чат.* Корпоративный портал может включать функции внутреннего обмена сообщениями и чата, что позволяет сотрудникам общаться в режиме реального времени.

Эта функция позволяет сотрудникам мгновенно общаться, обмениваться обновлениями и совместно работать над проектами без необходимости использования отдельных приложений для обмена сообщениями. Это способствует эффективному общению и снижает зависимость от внешних средств связи.

*Дискуссионные форумы и социальные пространства.* Портал может включать дискуссионные форумы или социальные пространства, где сотрудники могут участвовать в групповых обсуждениях, задавать вопросы и делиться идеями. Эти форумы создают среду для совместной работы, где сотрудники могут обмениваться знаниями, обращаться за советом и укреплять чувство общности внутри организации. Сотрудники могут участвовать в обсуждениях и делиться своим опытом независимо от их физического местонахождения.

*Совместное использование документов и совместная работа.* Корпоративный портал может поддерживать возможности совместного использования документов и совместной работы. Это позволяет сотрудникам безопасно загружать, хранить и обмениваться документами, презентациями и другими файлами. Сотрудники могут совместно работать над общими документами, отслеживать изменения и оставлять отзывы, гарантируя, что все работают с самой актуальной информацией. Это способствует эффективной командной работе и уменьшает проблемы с контролем версий.

*Мобильная доступность.* К хорошо спроектированному корпоративному portalу можно получить доступ с мобильных устройств, что гарантирует, что сотрудники могут оставаться на связи и общаться, даже когда они находятся в пути. Мобильная доступность позволяет сотрудникам получать важные обновления, участвовать в обсуждениях и удобно получать доступ к документам со своих смартфонов или планшетов. Это повышает гибкость коммуникации и гарантирует, что сотрудники могут оставаться занятыми независимо от их местонахождения.

*Персонализированные уведомления и оповещения.* Портал может предоставлять персонализированные уведомления и оповещения, чтобы информировать сотрудников о важных объявлениях, приближающихся сроках или изменениях в проектах. Эти уведомления могут быть доставлены по электронной почте в виде push-уведомлений или внутри самого портала. Предоставляя актуальную информацию непосредственно сотрудникам, портал повышает эффективность коммуникации и помогает им оставаться в курсе событий.

*Интеграция с внешними каналами связи.* Корпоративный портал может интегрироваться с внешними каналами связи, такими как электронная почта, платформы для видеоконференций или социальные сети. Эта интеграция позволяет сотрудникам беспрепятственно общаться с внешними заинтересованными сторонами, клиентами или партнерами без необходимости переключения между различными инструментами или платформами. Это способствует эффективной внешней коммуникации и укрепляет отношения с внешними сторонами.

Корпоративный портал играет значительную роль в содействии и поддержке организационных изменений, связанных с внедрением цифровых технологий.

Далее перейдем к рассмотрению основных преимуществ, которые корпоративный портал предоставляет руководству и сотрудникам организации (табл. 2).

*Коммуникация и осведомленность.* Корпоративный портал служит основным каналом связи для ознакомления и повышения осведомленности об организационных изменениях, вызванных цифровыми технологиями. На нем могут размещаться специальные разделы, обновления новостей и статьи, содержащие информацию об инициативах цифровой трансформации, их целях, преимуществах и ожидаемом влиянии на различные заинтересованные стороны. Портал гарантирует, что сотрудники имеют доступ к согласованной и своевременной информации, способствуя пониманию и одобрению изменений.

*Обучение и тренинг.* По мере внедрения цифровых технологий сотрудникам часто требуется обучение для адаптации к новым инструментам, системам и процессам. Корпоративный портал может служить центральным хранилищем учебных материалов, руководств и ресурсов. Он может предоставлять модули электронного обучения, видеоролики и интерактивные руководства, чтобы помочь сотрудникам приобрести необходимые цифровые навыки и знания. Портал также может включать тесты для самооценки

или сертификаты для отслеживания и признания прогресса сотрудников в их цифровых компетенциях.

Таблица 2

### Преимущества корпоративных порталов

№	Преимущество	Детализация
1	Коммуникация и осведомленность	Служит основным каналом связи для ознакомления и повышения осведомленности об организационных изменениях, вызванных цифровыми технологиями
2	Обучение и тренинг	может служить центральным хранилищем учебных материалов, руководств и ресурсов
3	Совместная работа и обмен знаниями	Поддерживает совместную работу и обмен знаниями между сотрудниками при внедрении цифровых технологий
4	Управление организационными и рабочими процессами	Может документировать и сообщать об измененных процессах и рабочих процессах, гарантируя, что сотрудники имеют доступ к самым последним версиям
5	Обратная связь и постоянное совершенствование	Может предоставить сотрудникам механизмы для обратной связи и предложений по внедрению цифровых технологий
6	Мониторинг показателей	Может интегрировать инструменты отслеживания производительности и информационные панели для мониторинга влияния и эффективности цифровых технологий

Источник: составлено авторами.

*Совместная работа и обмен знаниями.* Корпоративный портал поддерживает совместную работу и обмен знаниями между сотрудниками при внедрении цифровых технологий. Он может предлагать дискуссионные форумы, сообщества практиков или социальные пространства, где сотрудники могут делиться опытом, обмениваться идеями и искать рекомендации. Портал также может предоставить доступ к передовому опыту, кейсам и историям успеха, связанным с успешным внедрением цифровых технологий в организации. Эти совместные функции способствуют развитию культуры обучения и внедрению инноваций в процессе трансформации.

*Управление организационными и рабочими процессами.* Цифровые технологии часто влияют на организационные процессы и рабочие процессы.

Корпоративный портал может документировать и сообщать об измененных процессах и рабочих процессах, гарантируя, что сотрудники имеют доступ к самым последним версиям. Он также может интегрировать инструменты управления процессами или платформы автоматизации рабочих процессов, позволяя сотрудникам получать доступ к цифровым процессам и выполнять их непосредственно с портала. Это способствует прозрачности, согласованности и эффективности внедрения новых цифровых процессов.

*Обратная связь и постоянное совершенствование.* Корпоративный портал может предоставить сотрудникам механизмы для обратной связи и предложений по внедрению цифровых технологий. Эта обратная связь может быть собрана с помощью опросов, опросов или специальных каналов обратной связи на портале. Сбор отзывов позволяет организации выявлять проблемы, решать проблемы и вносить итеративные улучшения в инициативы цифровой трансформации. Сотрудники чувствуют себя вовлеченными и наделенными полномочиями, имея право голоса в происходящих изменениях.

*Мониторинг показателей.* Корпоративный портал может интегрировать инструменты отслеживания производительности и информационные панели для мониторинга влияния и эффективности цифровых технологий. Он может отображать ключевые показатели эффективности (KPI), связанные с инициативами по цифровому преобразованию, такие как уровень внедрения, повышение производительности, экономия средств, показатели удовлетворенности клиентов и др. Отслеживание и визуализация этих показателей на портале позволяют сотрудникам и заинтересованным сторонам понять прогресс и преимущества цифровых изменений, поощряя постоянную приверженность и поддержку.

## Заключение

В целом корпоративный портал играет важнейшую роль в проведении организационных изменений, связанных с внедрением цифровых технологий. Он действует как центральный узел для общения, обучения, совместной работы и обратной связи, способствуя взаимодействию, согласованию и постоянному совершенствованию на протяжении всего пути цифровой трансформации. Выступая в качестве кроссплатформенного средства коммуникации, корпоративный портал предоставляет сотрудникам единую и удобную платформу для подключения, совместной работы и общения. Он оптимизирует коммуникационные процессы, повышает доступность информации и способствует созданию сплоченной и взаимосвязанной рабочей среды вну-

три организации. Важно спроектировать корпоративный портал с учетом удобства для пользователей, чтобы пользователи могли легко перемещаться по разделам и эффективно находить нужную им информацию. Регулярные обновления и техническое обслуживание портала необходимы для поддержания актуальности контента.

## ИСТОЧНИКИ:

1. Бабанова Ю.В., Орлов В.М., Антонян Р.С. [Гибкие технологии управления предприятием в условиях цифровизации экономики](#) // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2018. – № 6 (216). – с. 61–66.
2. Масюк Н.Н., Чжао Ч., Васюкова В.К. Управление изменениями и цифровые трансформации в бизнесе в эпоху цифровизации // Экономика регионов России: современное состояние и прогнозные перспективы: Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов Ивановского филиала Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2019. – с. 253–258.
3. Хачатурова Э.Э., Бицоева Д.А. Цифровизация российской экономики и корпоративное управление // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – № 2. – с. 41–47.
4. Швеева Е.И. [Трансформация менеджмента в условиях цифровой экономики](#) // Экономика и управление. – 2023. – № 5. – с. 533–538.
5. Ширинкина Е.В. [Особенности функционирования промышленных предприятий в цифровой экономике](#) // Экономика в промышленности. – 2018. – № 2. – с. 143–150.
6. Ширинкина Е.В. [Факторы, влияющие на уровень цифровизации предприятий](#) // Труды международного симпозиума «Надежность и качество». – 2020. – с. 139–141.
7. 13 advantages and disadvantages of intranets in 2023. Happeo. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.happeo.com/blog/intranet-pros-and-cons> (дата обращения: 15.06.2023).
8. Solinthon Ph., Shipilov V.A., Syryamkin V.I. The webportal development // Инноватика-2017: сб. материалов XIII Междунар. конф. студентов, аспирантов и мол. ученых, 20–22 апр. 2017 г., г. Томск. Томск: STT. Томск, 2017. – с. 347.
9. McKinsey Global Institute. Twenty-Five Years of Digitalization: Ten Insights How to Play it Right. 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/twenty-five-years-of-digitization-ten-insights-into-how-to-play-it-right> (дата обращения: 12.06.2023).
10. Barki, H., Huff, S.L. Change, attitude to change, and decision support system success // Information & Management. – 1985. – p. 261–268.

11. Джордж, Д. М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение: Основы управления. – Москва: Юнити, 2015. – 460 с.
12. Коротков Э.М., Жернакова М.Б., Кротенко Т.Ю. Управление изменениями. – Москва: Юрайт, 2019. – 278 с.
13. Авдеева И.Л., Головина Т.А., Полянин А.В., Вертакова Ю.В. Управление изменениями в интегрированных образованиях на основе платформенного подхода // Экономика промышленности. – 2020. – № 4. – с. 448–459.
14. Антонов В.Г., Купцова Е.В., Купцова Е.С. Изменения в системе управления организациями // Управление. – 2021. – № 3. – с. 90–98.
15. Ищенко А.И., Шматко А.Д. [Влияние организационных изменений и цифровизации экономики на процессы управления персоналом](#) // Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 2 (42). – с. 18–22.
16. Исохужаева М.Я. Управление изменениями в условиях цифровизации // Уфимский гуманитарный научный форум «Гуманитарная миссия общественного сознания на пороге нового индустриального общества»: Сборник статей международного научного форума. Под ред. А.Н. Дегтярева, А.Р. Кузнецовой. Уфа, 2020. – с. 121–125.
17. Лопатина Е.Н., Митрофанов Д.Е., Онучина А.А., Прохоров З.С., Шпак Е.В. Совершенствование системы управления организацией в условиях изменений // Экономическая наука и практика: Материалы VI Международной научной конференции. 2018. – с. 29–32.
18. Масюк Н.Н., Пугач А.А. Организационные изменения в бизнес-структурах в контексте цифровых трансформаций // Актуальные аспекты развития науки и общества в эпоху цифровой трансформации: Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. Москва, 2022. – с. 206–210.
19. Павлова О.П., Волкодавова Е.В. [Особенности управления изменениями в организации в условиях цифровизации](#) // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2022. – № 1–1. – с. 405–409.
20. Патрушев В.С., Попов В.Л. [Модель управления изменениями при цифровизации компании](#) // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2020. – № 2. – с. 208–220.
21. Семушкина С.Р. [Роль цифровизации в управлении изменениями современных компаний](#) // Инновации и инвестиции. – 2021. – № 7. – с. 72–76.
22. Управление изменениями в экономических системах. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Бабич О.В., Бушуева М.А., Вертакова Ю.В., Головина Т.А., Горбова И.Н., Еремина И.А., Кирьянов А.Е., Кулагина Н.А., Левин А.М., Логачева Н.А., Лытнева Н.А., Масюк Н.Н., Облизов А.В., Парахина Л.В., Полянин А.В., Сахарова С.М., Сергеев П.В., Соболева Ю.П. и др. Орел, 2020



23. Основные тренды цифровой трансформации экономики. Масюк Н.Н., Бушуева М.А., Брагина З.В., Кирьянов А.Е., Чжао Ч., Балдина Ю.В., Лебединская Ю.С., Баранова Е.А., Нигай Е.А., Полянин А.В., Авдеева И.Л., Михайлев И.И., Головина Т.А., Крестов В.С., Полищученко В.А., Ивельская Н.Г., Супруненко В.Н., Титова Н.Ю., Чжэн Ф.- Владивосток, 2022
24. Масюк Н.Н., Бушуева М.А., Васюкова Л.К., Кирьянов А.Е. [Платформы цифрового опыта и цифровой трансформации в инновационной экономике](#) // Современные технологии управления. – 2018.
25. Маммедова Г. Цифровизация общества: система управления изменениями // Вестник науки. – 2023. – № 6 (63). – с. 181–184.
26. Беляева Е.Р., Грушева В.А. [Изменения в структуре управления под воздействием процессов цифровизации](#) // Управленческий учет. – 2021. – № 4–2. – с. 209–215.
27. Масюк Н.Н., Захарчук И.А. Blockchain как инновационная технология в бизнесе // Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов: Сборник материалов II международной научно-практической конференции. – Махачкала. 2021. – с. 122–125.
28. Анализ поля сил с помощью модели К. Левина. [Электронный ресурс]. URL: [https://studbooks.net/759811/menedzhment/analiz\\_polya\\_pomoschyu\\_modeli\\_levina](https://studbooks.net/759811/menedzhment/analiz_polya_pomoschyu_modeli_levina) (дата обращения: 01.06.2023).
29. Модель управления изменениями Дж. Коттера. [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.bitobe.ru/article/model-upravleniya-izmeneniyami-dzh-kottera> (дата обращения: 01.06.2023).
30. Теоретические подходы к изменениям. [Электронный ресурс]. URL: [https://studref.com/611599/menedzhment/teoreticheskie\\_podhody\\_izmeneniyam](https://studref.com/611599/menedzhment/teoreticheskie_podhody_izmeneniyam) (дата обращения: 01.06.2023).
31. Ансарова К.О. Корпоративный портал, как инструмент в сфере управления персоналом // Гуманитарный акцент РГГУ. – 2018. – № 3. – с. 55–60.
32. Корпоративный портал: какой интранет выбрать и почему. [Электронный ресурс]. URL: <https://aif.ru/boostbook/korporativnyi-portal.html?ysclid=li3uxfhkki27251501> (дата обращения: 18.05.2023).
33. Корпоративные порталы: функции, задачи и метрики эффективности. Uplab Digital & Design. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.uplab.ru/blog/corporate-portals/?ysclid=li3uxhadw2431436484> (дата обращения: 12.06.2023).
34. HR-link – система кадрового документооборота. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-link.ru/> (дата обращения: 12.06.2023).
35. Современный интранет портал – один из важнейших ИТ-инструментов компании. [Электронный ресурс]. URL: <http://sdcv.ru/solutions/sdc-typical-portal/> (дата обращения: 12.06.2023).
36. Корпоративный портал ООО «ТаймЛизинг». [Электронный ресурс]. URL: <https://timeleasing.hrbox.io/> (дата обращения: 10.07.2023).

**REFERENCES:**

- 13 advantages and disadvantages of intranets in 2023 Happeo. Retrieved June 15, 2023, from <https://www.happeo.com/blog/intranet-pros-and-cons>
- Ansarova K.O. (2018). *Korporativnyy portal, kak instrument v sfere upravleniya personalom* [Corporate portal as a tool in the field of personnel management]. *Gumanitarnyy aktsent RGGU*. (3). 55–60. (in Russian).
- Antonov V.G., Kuptsova E.V., Kuptsova E.S. (2021). *Izmeneniya v sisteme upravleniya organizatsiyami* [Changes in the management system of organizations]. *Administration*. (3). 90–98. (in Russian).
- Avdeeva I.L., Golovina T.A., Polyanin A.V., Vertakova Yu.V. (2020). *Upravlenie izmeneniyami v integrirovannykh obrazovaniyakh na osnove platformennogo podkhoda* [Change management in integrated entities based on a platform approach]. *Ekonomika promyshlennosti*. (4). 448–459. (in Russian).
- Babanova Yu.V., Orlov V.M., Antonyan R.S. (2018). *Gibkie tekhnologii upravleniya predpriyatiem v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki* [Flexible technologies of enterprise management in conditions of digitalization of economy]. *Bulletin of the Volgograd State Technical University*. (6 (216)). 61–66. (in Russian).
- Barki, H., Huff, S.L. (1985). *Change, attitude to change, and decision support system success* *Information & Management*. 9 261–268.
- Belyaeva E.R., Grushevaya V.A. (2021). *Izmeneniya v strukture upravleniya pod vozdeystviem protsessov tsifrovizatsii* [Changes in the management structure under the influence of digitalization processes]. *Management accounting*. (4–2). 209–215. (in Russian).
- Dzhordzh, D. M., Dzhouns G.R. (2015). *Organizatsionnoe povedenie: Osnovy upravleniya* [Organizational Behavior: Fundamentals of Management] (in Russian).
- Ischenko A.I., Shmatko A.D. (2020). *Vliyanie organizatsionnykh izmeneniy i tsifrovizatsii ekonomiki na protsessy upravleniya personalom* [Impact of organizational changes and digitalization of the economy on personnel management processes]. *Voprosy studencheskoy nauki*. (2 (42)). 18–22. (in Russian).
- Isokhuzhaeva M.Ya. (2020). *Upravlenie izmeneniyami v usloviyakh tsifrovizatsii* [Change management in the conditions of digitalization] *Ufa Humanitarian Scientific Forum "The humanitarian mission of Social Studies on the threshold of a new industrial society"*. 121–125. (in Russian).

- Khachaturova E.E., Bitsoeva D.A. (2019). *Tsifrovizatsiya rossiyskoy ekonomiki i korporativnoe upravlenie* [Digitalization of the Russian economy and corporate governance]. *Economics and management: problems, solutions (Ekonomika i upravleniye: problemy, resheniya nauchno-prakticheskiy zhurnal)*. (2). 41–47. (in Russian).
- Korotkov E.M., Zhernakova M.B., Krotenko T.Yu. (2019). *Upravlenie izmeneniyami* [Management of change] (in Russian).
- Lopatina E.N., Mitrofanov D.E., Onuchina A.A., Prokhorov Z.S., Shpak E.V. (2018). *Sovershenstvovanie sistemy upravleniya organizatsiy v usloviyakh izmeneniy* [Improving the organization's management system in the face of changes] *Economic Science and Practice*. 29–32. (in Russian).
- Mammedova G. (2023). *Tsifrovizatsiya obshchestva: sistema upravleniya izmeneniyami* [Digitalization of society: change management system]. *Vestnik nauki*. (6 (63)). 181–184. (in Russian).
- Masyuk N.N., Bushueva M.A., Vasyukova L.K., Kiryanov A.E. (2018). *Platformy tsifrovogo opyta i tsifrovoy transformatsii v innovatsionnoy ekonomike* [Platforms for digital experience and digital transformation in an innovative economy]. *Modern management technologies*. (in Russian).
- Masyuk N.N., Chzhao Ch., Vasyukova V.K. (2019). *Upravlenie izmeneniyami i tsifrovye transformatsii v biznese v epokhu tsifrovizatsii* [Change management and digital transformation in business in the era of digitalization] *Economy of Russian regions: current state and forecast prospects*. 253–258. (in Russian).
- Masyuk N.N., Pugach A.A. (2022). *Organizatsionnye izmeneniya v biznes-strukturakh v kontekste tsifrovyykh transformatsiy* [Organizational changes in business structures in the context of digital transformations] *Current aspects of the development of science and society in the era of digital transformation*. 206–210. (in Russian).
- Masyuk N.N., Zakharchuk I.A. (2021). *Blockchain kak innovatsionnaya tekhnologiya v biznese* [Blockchain as an Innovative Technology in Business] *Actual problems of society, economy and law in the context of global challenges*. 122–125. (in Russian).
- McKinsey Global Institute. *Twenty-Five Years of Digitalization: Ten Insights How to Play it Right*. 2019. Retrieved June 12, 2023, from <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/twenty-five-years-of-digitalization-ten-insights-into-how-to-play-it-right>

- Patrushev V.S., Popov V.L. (2020). *Model upravleniya izmeneniyami pri tsifrovizatsii kompanii* [Model of management of changes during company digitalization]. *Vestnik Permskogo natsionalnogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsialno-ekonomicheskie nauki.* (2). 208–220. (in Russian).
- Pavlova O.P., Volkodavova E.V. (2022). *Osobennosti upravleniya izmeneniyami v organizatsii v usloviyakh tsifrovizatsii* [Features of management changes in the organization under digitalization]. *Science of the XXI Century: actual development directions.* (1–1). 405–409. (in Russian).
- Semushkina S.R. (2021). *Rol tsifrovizatsii v upravlenii izmeneniyami sovremennykh kompaniy* [The role of digitalization in change management of modern companies]. *Innovation and Investment.* (7). 72–76. (in Russian).
- Shirinkina E.V. (2018). *Osobennosti funktsionirovaniya promyshlennykh predpriyatiy v tsifrovoy ekonomike* [Features of functioning of industrial enterprises in the digital economy]. *Economy in the industry.* (2). 143–150. (in Russian).
- Shirinkina E.V. (2020). *Faktory, vliyayushchie na uroven tsifrovizatsii predpriyatiy* [Factors affecting the level of digitalization of enterprises]. *Trudy mezhdunarodnogo simpoziuma «Nadezhnost i kachestvo».* 1 139–141. (in Russian).
- Shveyova E.I. (2023). *Transformatsiya menedzhmenta v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki* [Transformation of management in the digital economy]. *Economics and management.* (5). 533–538. (in Russian).
- SolinthonePh., ShipilovV.A., SyryamkinV.I. (2017). *Thewebportaldevelopment* [The webportal development] *Innovation 2017.* 347. (in Russian).