

Підприємства, що успішно адаптуються до змін і використовують передові технології, такі як штучний інтелект, Інтернет речей, Big Data і роботизація виробництва, отримують значні переваги в плані ефективності та здатності оперативно реагувати на зміни ринку. Водночас цифрова трансформація вимагає змін у організаційній культурі, підвищення рівня лідерства та активних інвестицій у розвиток персоналу. Усе це разом забезпечує стійкий розвиток підприємств в глобалізованому цифровому середовищі, що є основою їхнього довгострокового успіху.

Список використаних джерел:

1. Лазебник Л.Л., Войтенко В.О. Інформаційна інфраструктура в цифровізації бізнес-процесів підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. Вип. 42. С. 18-22.
2. Олійник І.В. Цифрова трансформація в агропромисловому комплексі: вплив на продуктивність та стійкість підприємств. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка: Науковий журнал*. Вип. 20. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2024. С.135-141.
3. Шматковська Т.О., Дзямулич М.І. Стратегічний управлінський облік в умовах цифрової економіки. *Галицький економічний вісник*. 2022. Том 74. №1. С. 61-67.

УДК 389.14:006.354

*Слинченко А.О.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
(Науковий керівник: к.е.н., доцент Бугаєва М.В.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ІНСТРУМЕНТИ ТА НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження інструментів та напрямків формування позитивної корпоративної культури в умовах воєнного стану в Україні обумовлена нагальною потребою адаптації бізнесу до екстремальних умов ведення діяльності. Воєнний стан в країні створює унікальні виклики для управління персоналом, підтримки морального духу працівників та збереження продуктивності. Водночас, сильна корпоративна культура може виступати стратегічним ресурсом, що забезпечує стійкість компаній, згуртованість колективу та ефективність вирішення кризових завдань. Розробка та впровадження ефективних інструментів корпоративної культури є ключовими для зміцнення внутрішньої стійкості організацій та їх спроможності до швидкої адаптації та відновлення після завершення кризових ситуацій.

У сучасному бізнес-середовищі спостерігається зростання впливу нематеріальних активів на конкурентоспроможність підприємств. Особливо важливу роль у цій групі відіграє корпоративна культура, яка є ключовим

елементом інтелектуального капіталу організації. На відміну від традиційних ресурсів, таких як фінанси або природні активи, корпоративна культура є невичерпною і може неперервно сприяти зміцненню конкурентних позицій компанії. Вона дозволяє підприємству швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, утримувати лідерські позиції на ринку та покращувати свою конкурентоспроможність.

Ефективне управління корпоративною культурою стає ключовою задачею для менеджменту будь-якої сучасної організації. Ця тема знаходить відображення в наукових роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, зокрема таких як Р.Д. Бала, Т.І. Євтухова, Ю.В. Легенько, Л.І. Міхов, М.М. Надейко, О.В. Родіонов, І.П. Потапюк, Н.В. Трушкіна, С. Фей, Е. Шейн та інші. Їхні праці підкреслюють значення культурних факторів у забезпеченні сталого розвитку та ефективності організацій, а також висвітлюють різні підходи до управління розвитком корпоративної культури.

Корпоративна культура підприємства – це один із найважливіших ресурсів, що здатен суттєво впливати на результативність функціонування бізнес-організації, це важлива складова соціального капіталу [1, с. 158].

Розвинена корпоративна культура в компанії знижує потребу співробітників у детальних інструкціях та постійному керівництві. Коли корпоративна культура на високому рівні, працівники більш самостійні і менше залежать від регулярних директив чи настанов. Це не тільки сприяє гнучкості у прийнятті рішень, але й підвищує престиж та конкурентоспроможність підприємства. Також, наявність міцної корпоративної культури позитивно впливає на загальне середовище роботи в компанії.

Позитивна корпоративна культура має значущий і багатогранний вплив на робоче середовище підприємства. Ось кілька ключових аспектів цього впливу, розглянутих детально по пунктах:

1. Залучення та утримання талантів:

– компанії з сильною корпоративною культурою зазвичай мають нижчий рівень текучки кадрів;

– співробітники, які відчують згуртованість з корпоративними цінностями, більш задоволені своєю роботою і менше схильні до зміни місця роботи.

2. Зростання продуктивності:

– працівники, що поділяють спільні цінності та цілі, працюють ефективніше і координованіше;

– позитивне робоче середовище сприяє високій мотивації та інноваційності, що позитивно впливає на продуктивність роботи.

3. Підвищення репутації та бренду:

– компанії з високими стандартами у сфері корпоративної культури часто сприймаються як більш привабливі не тільки для потенційних співробітників, але й для клієнтів та партнерів;

– цінності компанії відображаються у якості продуктів та послуг, що підвищує довіру до бренду.

4. Покращення внутрішнього середовища:

– спільні цінності та норми поведінки знижують внутрішні конфлікти і сприяють створенню відкритого та підтримуючого середовища;

– взаємна підтримка та відкритість у комунікаціях зміцнюють командний дух.

5. Ефективна адаптація до змін:

– сильна корпоративна культура дозволяє швидше та ефективніше реагувати на зовнішні виклики, зміни у ринкових умовах або законодавчі нововведення;

– гнучкість та здатність до швидкої адаптації є критично важливими у динамічному бізнес-середовищі.

Розуміння та застосування цих аспектів може значно покращити внутрішню атмосферу підприємства та забезпечити його довгостроковий успіх і стабільність [2].

Ефективне управління корпоративною культурою підприємства має усі шанси перетворити його в конкурентну перевагу, тим самим покращити його конкурентоспроможність та місце на ринку [3, с. 42]. Ефективне управління корпоративною культурою може перетворити її в стратегічний актив, що стимулює зростання підприємства і зміцнює його позиції у конкурентній боротьбі. Зокрема, це досягається через залучення та мотивацію співробітників, що прямо впливає на їх продуктивність та інноваційність. Компанії з високою корпоративною культурою часто відзначаються кращою здатністю адаптуватися до змін і швидше впроваджувати нововведення, що є критично важливим у сучасних умовах ринкової нестабільності. Крім того, важливим аспектом ефективного управління корпоративною культурою є здатність компанії будувати стосунки з клієнтами на основі довіри та взаєморозуміння, що безпосередньо впливає на лояльність клієнтів і, як результат, на збільшення прибутків. Фірми, що активно використовують свою корпоративну культуру для покращення взаємодії з клієнтами, часто перевершують конкурентів, які не звертають настільки великої уваги на культурні аспекти бізнесу.

Для досягнення цих цілей керівництву компаній слід зосередитись на впровадженні таких ініціатив:

1. Розвиток внутрішніх програм навчання та розвитку, які підтримують культурні цінності компанії та сприяють професійному зростанню співробітників.

2. Створення системи винагород, яка б відображала внесок кожного співробітника в загальний успіх компанії і підкріплювала б культурні цінності.

3. Комунікація корпоративних цінностей через усі доступні канали внутрішньої і зовнішньої комунікації для забезпечення їх розуміння та підтримки на всіх рівнях організації.

Таким чином, постійна увага до культурних аспектів управління компанією не тільки сприяє підвищенню внутрішньої ефективності, але й формує стійку основу для довгострокового ринкового успіху.

Формування позитивної корпоративної культури під час воєнного стану в Україні вимагає адаптації стандартних інструментів та підходів до надзвичайних обставин. Ми пропонуємо детальний опис інструментів та напрямів, які можуть бути ефективними в цьому контексті.

Інструменти формування корпоративної культури:

1. Внутрішня комунікація: організація регулярних зустрічей (онлайн чи офлайн, залежно від безпекової ситуації), на яких керівництво звітує про

поточний стан справ та майбутні плани, сприяє підтримці прозорості та довіри; використання електронних платформ (наприклад, Slack, Microsoft Teams) для щоденного спілкування та підтримки співробітників.

2. Підтримка персоналу: надання доступу до професійних психологів та тренінгів зі стресостійкості; забезпечення можливостей для гнучкого графіку роботи, особливо для тих, хто знаходиться в зонах підвищеного ризику.

3. Розвиток та навчання: організація онлайн-навчання для розвитку професійних та особистісних навичок; запровадження менторських програм для підтримки менш досвідчених співробітників.

Напрями формування корпоративної культури включають:

1. Підвищення усвідомленості значення культури, зокрема розробка та реалізація кампаній, спрямованих на підвищення усвідомлення ролі корпоративної культури в успіху підприємства; публікація історій успіху та кейс-стаді з внутрішнього середовища компанії.

2. Зміцнення командного духу, що включає організацію внутрішніх заходів, які можуть бути безпечно проведені, для зміцнення взаємин між співробітниками; залучення співробітників до волонтерських ініціатив, які підтримують зусилля у відновленні країни та допомозі потребуючим.

3. Адаптація до змін: розробка механізмів для швидкого реагування на зміни в зовнішньому середовищі, що дозволяє підприємству ефективно адаптуватися та продовжувати свою діяльність.

Запропоновані інструменти та напрями допоможуть формувати міцну корпоративну культуру, здатну витримувати виклики воєнного стану, підтримувати стійкість і сприяти загальному успіху підприємства в непростий час.

Висновки. У воєнний час в Україні, ефективне управління корпоративною культурою є ключем до стійкості та успіху компаній. Важливо зосередитися на стратегіях, що підтримують згуртованість команди та забезпечують адаптивність до змін. Внутрішня комунікація, підтримка персоналу та розвиток навичок відіграють важливу роль у підвищенні мотивації та продуктивності, а також у підтримці конкурентоспроможності на ринку. Стратегії, які включають активне включення співробітників у культурне життя компанії, зменшують внутрішні конфлікти і сприяють швидкій адаптації до ринкових викликів. Розвинена корпоративна культура також допомагає підтримувати високу репутацію і лояльність клієнтів, що є критично важливим для довгострокового успіху під час та після завершення кризи.

Список використаних джерел:

1. Ігнат'єва І.А., Гарафонова О.І. Корпоративне управління: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 600 с.

2. Корпоративна культура через призму війни. URL: <https://budni.robota.ua/expert-thoughts/korporativna-kultura-cherez-prizmu-viyni>.

3. Міхов Л.І. Сутність та зміст корпоративної культури. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 3. С. 42-46.