

КОМПЛАЄНС-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ В КОРПОРАТИВНІЙ КУЛЬТУРІ ПАТ «ПОЛТАВАОБЛЕНЕРГО»

Комплаєнс-орієнтоване управління стратегічними змінами в корпоративній культурі ПАТ «Полтаваобленерго» передбачає впровадження принципів комплаєнсу для забезпечення відповідності законодавчим та нормативним вимогам. Це включає здійснення внутрішнього контролю та моніторингу дотримання правил і стандартів, що сприяє зниженню ризиків і підвищенню ефективності управління. Важливим аспектом є формування команди провідників змін, які підтримують стратегічні ініціативи та сприяють їх реалізації [1].

Для успішного впровадження стратегічних змін необхідно вдосконалити корпоративну культуру, орієнтуючись на ринковий тип, що передбачає досягнення результатів і конкурентне лідерство [2]. Це включає розвиток інноваційності, гнучкості та адаптивності, а також заохочення творчих підходів і новаторства серед працівників. Підвищення рівня довіри та залученості персоналу, а також створення умов для самоуправління та ініціативності сприятимуть успішній реалізації стратегічних змін і забезпеченню стабільного розвитку компанії.

Корпоративна культура ПАТ «Полтаваобленерго» характеризується домінуванням ієрархічного типу з чітко формалізованими процедурами та структурованими місцями роботи, де керівники є раціональними координаторами. Вона також включає середній рівень кланового та ринкового типів культури, з найслабше вираженим адхократичним типом, який важливий для впровадження стратегічних змін. Корпоративна культура є неоднорідною та незбалансованою, що вимагає сумісності з вимогами зовнішнього середовища для забезпечення стабільності та розвитку компанії.

В цілому корпоративну культуру товариства можна охарактеризувати як домінування ієрархічного типу, де робочі місця формалізовані та структуровані, а управління персоналом здійснюється за допомогою формалізованих процедур. Керівники є раціональними координаторами, що забезпечують стабільність і надійність постачань. Хоча присутні елементи кланового та ринкового типів культури, адхократичний тип виражений найслабше, що ускладнює впровадження стратегічних змін. Корпоративна культура потребує сумісності з вимогами зовнішнього середовища для забезпечення стабільності та розвитку компанії.

Ми виявили бажану корпоративну культуру ПАТ «Полтаваобленерго» за допомогою експертного методу, використовуючи розроблену анкету та оціночну таблицю. Спочатку було оцінено поточний стан корпоративної культури на основі анкетування, а потім визначено бажаний стан через п'ять років, враховуючи виявлені проблемні зони. Оцінка ґрунтувалась на зібраній та узагальненій експертній думці працівників управлінського апарату.

Бажана корпоративна культура ПАТ «Полтаваобленерго» орієнтована на ринковий тип, де головною турботою є виконання поставлених завдань і досягнення результатів. Лідери та керівники підприємства мають бути тверді, вимогливі та непохитні, спрямовані на конкуренцію та перемогу. Успіх визначається проникненням на ринки, збільшенням ринкової частки та лідерством на ринку, що вимагає конкурентного ціноутворення. Працівники повинні бути цілеспрямованими та змагатися між собою, що сприятиме підвищенню ефективності та продуктивності. Фокус перспективної стратегії має бути налаштований на конкурентні дії та вирішення поставлених завдань, забезпечуючи стабільний розвиток і зростання компанії.

Для удосконалення корпоративної культури товариства необхідно підвищити рівень адхократичної культури, що передбачає створення умов для динамізму, заохочення творчих альтернатив, формування гнучкості та пристосованості, перевірку нових ідей та спрямування колективу на інноваційний напрямок роботи [3]. Це також включає заохочення новаторства,

креативності та інноваційності серед працівників, терпиме відношення до помилок, здійснюваних вперше, та уважніше вислуховування споживачів і вивчення їх потреб.

Водночас, необхідно знизити рівень ієрархічної культури, вдосконалюючи організаційну структуру в бік зменшення бюрократизованості, усунення некорисних формальних правил і процедур, послаблення мікроменеджменту та збільшення децентралізованих рішень. Підвищення рівня ринкової культури передбачає орієнтацію керівництва на досягнення результатів, конкурентне ціноутворення, лідерство на ринку, підтримку прагнення перемагати та розроблення системи ефективної мотивації працівників. Це сприятиме підвищенню ефективності та продуктивності компанії, забезпечуючи її стабільний розвиток і та зростання.

Для формування корпоративної культури, яка б сприяла впровадженню та реалізації стратегічних змін у ПАТ «Полтаваобленерго», необхідно вдосконалити роботу Навчального центру товариства, щоб підготувати персонал до роботи в нових умовах. Це включає оновлення інформації на корпоративному сайті та удосконалення загальної системи управління, формуючи систему менеджменту змін і команду провідників змін. Проведення роз'яснювальної роботи щодо стратегічних змін через семінари та збори також є важливим кроком.

Крім того, необхідно залучити противників змін до планування процесу стратегічних змін, аналізувати та класифікувати причини і види опорів, а також розробити заходи для їх подолання. Визначення філософії та розробка Політики стратегічних змін підприємства, а також розробка програми адаптації персоналу до стратегічних змін сприятимуть успішній реалізації змін. Запровадження принципів комплаєнсу для здійснення внутрішнього контролю та моніторингу недотримання вимог законодавства та нормативних документів також є важливим елементом у цьому процесі.

Література

1. Лозова О.В., Тимошенко І.С. Управління стратегічними змінам підприємства: проактивний підхід та кадровий потенціал // *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. 2024. № 5 (75). С. 51–58. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2024/No5/51.pdf>

2. Шимановська Л.М., Сосян М.М. Управління стратегічними змінами вітчизняними підприємствами під час війни та в поствоєнний період // *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. 2024. № 6 (76). С. 126–135 URL: <https://economics.net.ua/676-2>

3. Лозова О.В., Кужель Н.Л., Кужель О.В. Управління стратегічними змінами підприємства в контексті довгострокового розвитку вітчизняних компаній під час війни та в поствоєнний період // *Бізнес Інформ*. 2024. № 8. С. 386–392. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-386-392>

Палієнко Т.П.

*доктор філософії з економіки,
старший викладач кафедри економічної теорії,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВОЄННОЇ ЕКОНОМІКИ

Воєнна економіка є важливим аспектом функціонування держави в умовах війни, яка включає не лише забезпечення військових потреб, але й адаптацію ключових галузей економіки до нових викликів.

Поняття воєнної економіки можна трактувати як систему, що охоплює процеси виробництва, управління та розподілу ресурсів і товарів, необхідних для забезпечення обороноздатності держави та підтримку життєдіяльності населення [1]. Дана економіка включає кілька ключових складових, які важливі для забезпечення національної безпеки та ефективності збройних сил.:

- Виробництво військової техніки та зброї. Основними видами техніки є бронетранспортери, танки, системи протиповітряної оборони («Бук», «IRIS-T SLM»), безпілотні літальні