

JEL M14, L26, O13

Семенчук Аліна Олександрівна

к.е.н., доцент

Київський національний

економічний університет імені

Вадима Гетьмана, Україна

ORCID: 0000-0001-8930-4366

e-mail: semenchuk.alina@kneu.edu.ua

Semenchuk Alina

PhD, Associate Professor of Economic Sciences

Kyiv National Economic University

names after Vadym Hetman, Ukraine

ІНТЕГРАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ: ВИКЛИКИ ТА РЕАЛІЇ

Анотація. Корпоративна культура є індикатором стійкості підприємства. Вона не може бути універсальною, адже для побудови міцної корпоративної культури необхідно створити унікальне середовище, яке персонал підприємства підтримує та розділяє разом із менеджментом. Але умови формування такої культури під час війни ускладнюються, тому створюючи єдину систему норм і правил, формуючи загальні цінності у роботі працівників різних підрозділів, можна зберегти корпоративний дух підприємства.

Ключові слова: корпоративна культура, менеджмент, стратегічне управління, стійкість підприємства.

INTEGRATION OF CORPORATE CULTURE: CHALLENGES AND REALITIES

Summary. Corporate culture is an indicator of enterprise sustainability. It cannot be universal, because to build a strong corporate culture, it is necessary to create a unique environment that the company's staff supports and shares with management. But the conditions for the formation of such a culture during the war are complicated, therefore, by creating a unified system of norms and rules, forming common values in the work of employees of various departments, it is possible to preserve the corporate spirit of the enterprise.

Keywords: corporate culture, management, strategic management, enterprise sustainability

Успішність та стабільність підприємства залежить від того наскільки оперативно менеджмент адаптується до змін мінливого зовнішнього середовища та трансформує виробничий процес відносно цих змін. Корпоративна культура – це цінності, етика, бачення, поведінка та робоче середовище організації; це те, що робить її унікальною. І це впливає на все: від іміджу до залучення та утримання співробітників [1]. Тому корпоративна культура вважається одним з індикаторів стійкості підприємства на ринку. Формування та забезпечення якої є результатом ефективного стратегічного менеджменту.

Підприємства із міцною корпоративною культурою мають високий моральний корпоративний дух та залученість персоналу у діяльність підприємства, що відображається на продуктивності таких працівників і в кінцевому результаті позначається на позитивній динаміці прибутковості підприємства. Не існує універсальної схеми чи підходу до побудови ефективної

культури. Тільки після ретельного вивчення різноманітних факторів впливу, таких як галузь, де працює підприємство, його розмір, цінності та цілі, які є визначними для даного підприємства, можна говорити про побудову прогресивної корпоративної культури підприємства.

Усі організації та підприємства, як державної так і приватної форми власності, що великі, що малі, хоч щойно створені чи функціонуючі вже декілька років, усі мають потенціал і можуть створити ефективну корпоративну культуру. Елементи корпоративної культури включають фізичне середовище організації, практику управління людськими ресурсами та трудові звички персоналу. Корпоративна культура також відображається в ступені акценту на визначальних елементах, таких як ієрархія, процес, інновації, співпраця, конкуренція, участь громади та соціальна залученість [2].

Останні два роки для української економіки стали справжнім випробуванням. До зовнішніх і внутрішніх економічних факторів, які мають беззаперечний вплив, додалися фактори, пов'язані з війною. Так як корпоративна культура є рушійною силою підприємства, то вона може досягнути такі виклики. Поруч з такими звичними заходами які націлені на згуртованість колективу, комфортне перебування працівника на робочому місці, створення дружньої атмосфери, формування унікального фірмового стилю, досягнення кожним працівником кращих результатів, що є об'єднуючими елементами між інтересами працівників і підприємства, необхідно адаптуватись і працювати над іншими елементами корпоративної культури. З початком війни підприємства мали повністю трансформувати свої логістичні ланцюжки постачання, продумати автономні джерела енергії та зв'язку, бути готовими до тимчасових перерв у виробничих процесах, потурбуватись про надійні та безпечні приміщення. Ці фактори мають вплив не тільки на основні виробничі бізнес-процеси підприємства та їх ефективність, але і на психологічний, моральний та емоційний стан персоналу.

Тому крім звичних заходів спрямованих на підтримання корпоративної культури в організації, було зосереджено увагу на забезпеченні працівників, в першу чергу, умовами праці в безпечному середовищі, з можливістю перебувати не тільки в робочий час, а по потребі й навіть з родиною; послаблення вимог щодо продуктивності працівника після нічних атак та у разі потреби звернутись за допомогою, скасування вимоги працювати тільки офлайн, звісно у межах посадових можливостей. Ще одним і найважливішим елементом корпоративної культури сучасної України є підтримка мобілізованих співробітників, у вигляді збереження заробітної плати та бонусів і премій, допомога на початковій стадії приєднання до лав захисників, підтримання поранених співробітників і постійна залученість підприємства до потреб співробітників, які на фронті. Як бачимо фокус призми традиційних елементів корпоративної культури постійно зміщується і менеджмент намагається балансувати й експериментувати, впроваджувати інновації та використовувати нові можливості комунікації між працівниками, створюючи єдину систему норм і правил – це і є базою міцної корпоративної культури, яка є результатом ефективного стратегічного управління підприємства.

Література

1. Indeed Editorial Team. Corporate Culture: Definition and Examples. 2024. Режим доступу: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-corporate-culture>. (дата звернення: 26.09.2024).
2. Ndimba Francis. What are the Four Types of Corporate Culture? (And How to Choose Yours). Режим доступу: <https://www.techtarget.com/whatis/definition/corporate-culture> (дата звернення: 26.09.2024).

References

1. Indeed Editorial Team (2024). Corporate Culture: Definition and Examples. Режим доступу: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-corporate-culture> (date accessed: 26.09.2024).
2. Ndimba Francis (2024) .What are the Four Types of Corporate Culture? (And How to Choose Yours). Режим доступу: <https://www.techtarget.com/whatis/definition/corporate-culture> (date accessed: 26.09.2024).

EL J24, M14

Чуб Оксана Володимирівна

старший викладач

Київський національний
економічний університет

ім. Вадима Гетьмана, Україна

ORCID: 0000-0002-7117-1750

e-mail: chub.oksana@kneu.edu.ua

Chub Oksana

senior lecturer

Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Анотація. Розглянуто проблему зайнятості молоді в Україні. Вбачається вирішення цієї проблеми через розвиток молодіжного соціального підприємництва, як інноваційної стратегії в умовах викликів сьогодення.

Ключові слова: молодь, зайнятість, соціальне підприємництво.

INNOVATIVE STRATEGIES FOR YOUTH EMPLOYMENT THROUGH THE DEVELOPMENT OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

Summary. The article considers the problem of youth employment in Ukraine. The solution to this problem is seen through the development of youth social entrepreneurship as an innovative strategy in the face of today's challenges.

Keywords: youth, employment, social entrepreneurship

Молодь традиційно вважають рушійною силою змін в усіх сферах економічної діяльності. Історично так склалось, що саме молоді люди найчастіше є носіями перетворень та впровадження інновацій. Поряд з цим молодь відносять