УДК 005.7:004.9
Яцкевич І.В.[1]
[1] проф. Одеської державної академії будівництва та архітектури

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Сучасні умови глобалізації, технологічних змін та цифрової трансформації суттєво вплинули на всі аспекти діяльності підприємств. Одним із найбільш динамічних процесів є трансформація корпоративної культури, яка виступає фундаментом ефективності діяльності підприємства, його конкурентоспроможності та стійкості. В умовах цифровізації та поширення віддаленої роботи корпоративна культура набуває нових рис, форм і засобів реалізації.

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується стрімким поширенням цифрових технологій, які змінюють не лише бізнес-моделі, а й внутрішнє середовище підприємств. Цифровізація поступово охоплює всі сфери виробництво, логістику, маркетинг, управління персоналом. Одним із ключових об'єктів цього впливу стає корпоративна культура, яка зазнає трансформацій у своїх цінностях, практиках і формах взаємодії.

Корпоративна культура традиційно формувалася через фізичну присутність, спільні заходи, особисті комунікації та дотримання усталених ритуалів. В умовах цифровізації зростає роль цифрового простору, де відбуваються щоденні контакти між працівниками. Це означає, що такі цінності, як швидкість прийняття рішень, доступність інформації, інноваційність та прозорість, стають домінуючими.

Цифрові інструменти – корпоративні месенджери, CRM- і ERP-системи, платформи для колективної роботи – формують нову культуру комунікації, орієнтовану на відкритість та гнучкість. Натомість традиційна ієрархічність поступово поступається місцем мережевим і горизонтальним взаємодіям.

Цифровізація призводить до перегляду підходів в управлінні. Керівники переходять від жорсткого адміністративного контролю до ролі коучів і фасилітаторів, які допомагають працівникам орієнтуватися у складному інформаційному середовищі. Водночас в управлінській практиці зростає роль:

– аналітики даних – рішення приймаються на основі big data;

– цифрових KPI – система оцінки ефективності переноситься у цифрові платформи;

– онлайн-координації – управління командами у форматі дистанційної роботи.

Таким чином, цифрова трансформація стимулює появу нових форм лідерства, де на перший план виходять комунікативність, емоційний інтелект та здатність працювати у цифровому середовищі.

Цифровізація є потужним фактором трансформації корпоративної культури. Вона стимулює перехід від ієрархічних і закритих систем до відкритих, гнучких та інноваційних моделей. Нові цінності – довіра, гнучкість, інноваційність та цифрова грамотність – стають фундаментом конкурентоспроможності сучасних підприємств. Здатність керівництва адаптувати корпоративну культуру до цифрової епохи визначає не лише внутрішній клімат у колективі, а й довгостроковий успіх підприємницької діяльності в умовах глобальної конкуренції.

Розвиток інформаційних технологій та глобальні зміни на ринку праці суттєво трансформували форми організації праці. Особливе значення має віддалена робота, що набула поширення у зв'язку з пандемією COVID-19, воєнним становищем, процесами цифровізаціізації та змінами у світових бізнес-моделях. Вона відкрила нові можливості для підприємств і працівників, проте водночас стала серйозним викликом для корпоративної культури, яка традиційно формувалася в умовах фізичної взаємодії, колективної присутності та особистого контакту.

Віддалена робота передбачає виконання професійних завдань поза офісом за допомогою цифрових технологій. Природно, що основними перевагами її є: гнучкість у часі та просторі; економія ресурсів на утримання офісних приміщень; розширення можливостей для залучення фахівців із різних регіонів і країн; підвищення автономії працівників.

Разом із тим вона породжує і низку проблем: зниження інтенсивності соціальних контактів; ризик відчуженості та ізоляції; складність у формуванні командного духу; проблеми з контролем та оцінкою ефективності праці.

Корпоративна культура ґрунтується на спільних цінностях, правилах і традиціях, які об'єднують працівників. У віддаленому форматі ці фактори послаблюються, адже працівники рідше зустрічаються наживо, а комунікація відбувається переважно через цифрові канали.

Найбільші виклики для корпоративної культури у віддаленій роботі такі:

1. Зниження почуття належності до підприємства. Відсутність фізичного середовища зменшує відчуття єдності та причетності до підприємства.

2. Послаблення неформальної комунікації. Віртуальне середовище ускладнює створення дружніх відносин, що впливає на атмосферу довіри.

3. Складність у передачі цінностей. Новим співробітникам важче інтегруватися у культуру підприємства без особистих зустрічей і живого наставництва.

4. Виникнення цифрового бар'єра. Різний рівень володіння технологіями створює розрив між працівниками.

5. Проблема мотивації та контролю. В умовах віддаленої роботи контроль часто замінюється довірою, що вимагає нових підходів у менеджменті.

Віддалена робота стала серйозним викликом для корпоративної культури, адже змінила усталені практики взаємодії та механізми підтримки цінностей. Проте цей виклик водночас є і можливістю: підприємства, що зуміли адаптувати культуру до віртуального середовища, здобувають конкурентні переваги у вигляді більшої гнучкості, доступу до глобального ринку талантів і підвищення залученості персоналу.

Майбутнє корпоративної культури безпосередньо пов'язане з поєднанням цифрових інструментів та людських цінностей. Успішними будуть ті підприємства, які навчаться підтримувати згуртованість і мотивацію віртуальних команд, не втрачаючи відчуття єдності та спільної мети

Для успішної трансформації корпоративної культури в умовах цифровізації та віддаленої роботи на підприємствах рекомендується:

1. Розвивати цифрові компетентності персоналу через постійне навчання.

2. Формувати довіру і прозорість завдяки регулярним відкритим комунікаціям.

3. Забезпечувати гнучкість у правилах роботи та стимулювати самостійність працівників.

4. Створювати єдину інформаційну платформу для взаємодії та обміну досвідом.

5. Підтримувати корпоративні цінності через нові формати – віртуальні ритуали, онлайн-зустрічі, культурні заходи.

6. Розвивати лідерство в цифровому середовищі, з акцентом на емоційний інтелект та коучинг.

Трансформація корпоративної культури в умовах цифровізації та віддаленої роботи є закономірним процесом сучасного розвитку підприємств. Вона передбачає перехід від традиційних форм до нових, заснованих на цифрових технологіях, довірі, гнучкості та інноваційності. Успішність підприємств все більше залежить від того, наскільки вона здатна підтримати згуртованість і мотивацію персоналу у віртуальному середовищі, зберігаючи баланс між технологічністю та людськими цінностями.