УДК 005.73
Соріна О. О. [1], Хмельковська А. В. [2]
[1] канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»
[2] студ. гр. ФЕУ-513м НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ ТРЕНДИ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ КУЛЬТУРІ

В сучасному світі, де конкуренція між підприємствами надзвичайно висока, значення організаційної культури стає визначальним фактором успіху. Організаційна культура впливає на всі аспекти діяльності підприємства: від створення сприятливого робочого середовища до забезпечення високої ефективності та залучення талановитих працівників.

Організаційна культура – це система цінностей, норм, традицій і практик, які пронизують кожен аспект життя організації.

Сильна організаційна культура не лише сприяє підвищенню морального духу серед співробітників, але й створює основу для внутрішньої єдності та співпраці, що сприяє досягненню високих результатів та постійному розвитку організації.

У 2024 році компанії переживають значні зміни, які відображають поточні тренди в бізнесі. Серед таких змін відмітимо:

1) адаптація до глобальних стандартів. Вона найбільше проявляється в динамічних сферах – так, багато українських ІТкомпаній є флагманами цієї адаптації;

2) цифрова трансформація організаційної культури. Наприклад, банки в Україні активно переходять до онлайн-сервісів та мобільних додатків, що

вимагає нових навичок у працівників та змінює їхні робочі звички. ПрАТ "Ощадбанк" активно розвиває свої цифрові сервіси та мобільні додатки, що відображається у зміні культури внутрішнього спілкування та способів роботи працівників [1];

3) розвиток корпоративної відповідальності. Компанії з виробництва продуктів харчування в Україні активно залучаються до програм зі зменшення відходів та екологічної урбаністики, що відображається у їхній культурі. Наприклад, компанія "Молокія" активно залучається до програм зі зменшення відходів та створення екологічно чистих продуктів, що відбивається у її корпоративної культурі у вигляді відповідних цінностей [2];

4) розмаїття та інклюзивність. Зростаюча увага до різноманітності на робочому місці та створення інклюзивного середовища сприяє формуванню культури, що підтримує та визнає це різноманіття. Наприклад, Міжнародна фармацевтична компанія "Johnson & Johnson" в Україні активно просуває програми різноманітності та інклюзії, сприяючи розвитку культури рівності та підтримки всіх працівників;

5) стратегії розвитку талантів та лідерства. Великі виробничі компанії в Україні встановлюють програми менторства та навчання для своїх працівників, сприяючи розвитку їхніх лідерських навичок та кар'єрного зростання. Наприклад, компанія "Метінвест" запроваджує програми менторства та навчання для своїх працівників, сприяючи їхньому розвитку як професіоналів та лідерів у виробничій сфері;

Збройний конфлікт на території України триває вже кілька років, викликаючи значні зміни не лише в політичному та соціальному житті країни, але й у сфері бізнесу та робочих відносин.

Компанії в умовах війни виявили надзвичайну гнучкість та адаптивність, переходячи до дистанційного режиму роботи та зосереджуючись на зміцненні віртуальних комунікаційних каналів. У цей період війни, коли фізичний контакт із колегами може бути обмеженим через воєнні дії, чати та інші засоби дистанційної комунікації стають не лише інструментами для робочих обговорень, але й платформами для підтримки та спілкування. Подібні канали дозволяють співробітникам виражати підтримку одне одному, ділитися новинами та важливими подіями в особистому житті, надаючи відчуття спільноти та підтримки навіть у віддаленому робочому середовищі під час війни.

У зв'язку з війною компанії Україні посилили такий прояв організаційної культури, як соціальна відповідальність. Наразі акцент робиться на вирішенні різноманітних соціальних питань – таких як надання допомоги робітникам, тимчасово переміщеним особам, реабілітація військових тощо.

Підприємства, які прагнуть підтримати постраждалих внаслідок війни, часто розвивають культуру співпраці та солідарності серед своїх працівників і керівництва. Наприклад, фармацевтична компанія "Фармак" виявила високий рівень соціальної відповідальності, надаючи безкоштовні медичні препарати для лікування поранених та допомагаючи медичним установам на передовій.

Логістична компанія "Нова Пошта" проявила культуру відданості та готовності допомагати в таких складних умовах – компанія активно долучилася до доставки гуманітарної допомоги в зони конфлікту та надавала безкоштовні послуги для цієї місії [3].

"Укрзалізниця" активно співпрацювала з гуманітарними організаціями для забезпечення транспортування гуманітарної допомоги по країні.

Енергетична компанія "ДТЕК" здійснювала реконструкцію та відновлення енергетичної інфраструктури в районах, що постраждали від війни. Таким чином компанія демонструє культуру відповідальності та вклад у сталість та розвиток місцевих спільнот [4].

Висновки. Отже, сучасні тренди в організаційній культурі підкреслюють значення відкритості, різноманітності та інклюзивності. Компанії все більше ставлять на перший план гнучкість, співпрацю та підтримку розвитку працівників. Стратегії для забезпечення гармонійної робочої атмосфери, відданості цілям організації та розвитку креативності стають основою ефективного управління персоналом.

У контексті війни соціальна відповідальність компаній набуває особливого значення. Вони зобов'язані діяти не лише як бізнес-суб'єкти, але і як члени громади, здатні вносити позитивні зміни у світ. Компанії надають підтримки військовим, біженцям, а також беруть активну участь у миротворчих і гуманітарних ініціативах. Такий підхід не тільки сприяє покращенню репутації компанії, але й впливає на моральний клімат в організації та формує внутрішню культуру взаємодопомоги та відданості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. ПрАТ "Ощадбанк" . Цифрова трансформація. URL:https://www.oschadbank.ua/news/za-pidtrimki-osadbanku-na-dia-cifrova-osvita-zapuseno-osvitnij-sitkom-druzni-cifrovi-finansi

2. Компанія "Молокія" . Корпоративна відповідальність. URL:https://molokija.com/

3. Економіка та суспільство. Організаційна культура як соціальна підсистема культури підприємства. URL:https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/95

4. Енергетична компанія "ДТЕК ". Культура відповідальності та вклад у сталість та розвиток місцевих спільнот . URL: https://dtek.com/