

REFERENCES

1. Poshuk danikh pro bizhentsiv. UNHCR. (2021). URL: https://www.unhcr.org/refugee-statistics-uat/#_ga=2.58422826.129323802.1631199193-816133715.1630223400 [in Ukrainian].
2. Agentstvo OON u spravah bizhenciv: 25 rokiv v Ukraïni, 70 rokiv u sviti. UNHCR. (2021). URL: https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2021/07/UNHCR-25-years-in-Ukraine_UKR_1_07_2021_compressed.pdf [in Ukrainian].
3. Bizhenci ta shukachi zahistu. UNHCR. (2021). URL: https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2021/04/2021-03-UNHCR-UKRAINE-Refugee-and-Asylum-Seekers-Update_FINAL-UKR.pdf [in Ukrainian].

Кудінова Марина Михайлівна

кандидат економічних наук,

*доцент кафедри маркетингу, менеджменту та підприємництва
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*

ORCID: 0000-0002-1525-8464

Задесенець Андрій Вячеславович

студент 6 курсу, освітня програма

«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

УПРАВЛІННЯ

КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Наукова робота присвячена дослідженню взаємозв'язку між корпоративною культурою організації та діджиталізацією організаційних процесів, оцінці корпоративної культури в суб'єкті підприємницької діяльності, обґрунтуванні напрямів розвитку корпоративної культури у відповідності до векторів сучасної цифрової трансформації.

Ключові слова: корпоративна культура, діджиталізація, Talent Management System.

Kudinova Marina

*Associate Professor, Department of marketing,
Management and Entrepreneurship,*

V. N. Karazin Kharkiv national University

ORCID: 0000-0002-1525-8464

Zadesenets Andrii

6th year student, educational program

“Entrepreneurship, trade and exchange activities”

CORPORATE CULTURE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

The scientific work is devoted to the study of the relationship between corporate culture of the organization and digitalization of organizational processes, evaluation of corporate culture in the business entity, substantiation of directions of corporate culture development in accordance with the vectors of modern digital transformation.

Keywords: corporate culture, digitalization, Talent Management System.

Діджиталізація – один з найпопулярніших трендів 2020-2021 років. У «цифру» переходить бізнес з абсолютно різних галузей. Наслідки пандемічної кризи тільки прискорюють цей перехід і підвищують інтенсивність цифрових ініціатив. За даними Gartner, 91% компаній в усьому світі задіяні в тій або іншій формі діджитал-процесів, а 87% CEO вважають цифрову трансформацію пріоритетною задачею.

Цифрова трансформація – це нескінченні зміни. Автоматизувавши той чи інший процес, забути про нього не вийде. Тільки так діджиталізація та все, що з нею пов'язане, стане корпоративною культурою, і бізнес зможе безболісно й оперативно реагувати на виклики ринку та повністю відповідати запитам клієнтів [1].

Опорою діджиталізації є корпоративна культура. Вона може втілитися в життя тільки за умови, що її ядром стануть топ-менеджери й керівники. Крім цього, дедалі важливішим стає як міжфункціо-

нальна співпраця всередині компанії, так і з зовнішніми гравцями. Діджиталізація потребує тісної співпраці на всіх рівнях. Щоб трансформація бізнесу принесла бажані результати, потрібна добре налагоджена взаємодія акціонерів, директорів, керівників вищих рівнів, менеджерів і лінійних працівників [2]. Здатність корпоративної культури адаптуватися в тому числі й до нових цифрових трансформацій – це те, що відображає здатність організації впроваджувати інновації, експериментувати і швидко використовувати нові можливості. Внутрішня корпоративна культура компанії має постійно розвиватися. Це необхідно не тільки для психоемоційної підтримки співробітників, а й для того, щоб не втрачати з поля зору найбільш важливі ініціативи, побажання, чи, навпаки, кризові явища, які можуть так і не дійти до топ-менеджменту через постійно мінливі умови комунікації.

Проаналізуємо типи корпоративної культури в українському суб'єкті підприємницької діяльності – ТОВ НВО НДІ Кондиціонер. Оцінку проведено за наступними типами корпоративних культур:

1) Сонефельд Дж.: Бейсбольна команда, Клубна, Академія, Фортеця

2) Акофф Р.: Корпоративна, Консультативна, Партизанська, Підприємницька

3) Куїнн Р., Рорбах Дж.: Ієрархічна, Ринкова, Кланова, Адхократична

4) Харісон Р.: Орієнтована на владу, Орієнтована на людину, Орієнтована на задачу, Орієнтована на ролі

5) Шейн Е.: Культура влади, Рольова культура, Культура досягнень, Підтримуюча (табл. 1).

Згідно з результатами проведеної оцінки типів корпоративної культури ТОВ НВО НДІ Кондиціонер можна зробити наступні висновки:

– підприємство в своїй діяльності більш використовує адміністративні та економічні методи менеджменту;

– персонал підбирається згідно професійних компетенцій, однак суттєвого впливу на процеси прийняття рішень не бере, головне – вбудова в структуру організації, якісне виконання службових обов'язків;

- роль вищого менеджменту велика, всі рішення приймаються керівниками організації;
- підприємство найбільш ефективно функціонує в стабільних умовах.

Таблиця 1

Типи корпоративної культури в ТОВ НВО НДІ Кондиціонер (проведено авторами за даними організації)

| Класифікація типів корпоративних культур організації | Тип корпоративної культури підприємства | Характеристика |
|---|--|--|
| Сонфельд Дж.: Бейсбольна команда, Клубна, Академія, Фортеця | Академія | Полягає в спеціалізації працівника, що призводить до формування в нього почуття впевненості в своїй необхідності для організації, проте така культура обмежує розвиток працівників та взаємозв'язок між підрозділами організації. Така культура ефективна в стабільному середовищі |
| Акофф Р.: Корпоративна, Консультативна, Партизанська, Підприємницька | Консультативна | Високий ступінь залучення працівників до постановки цілей та низький ступінь залучення працівників до вибору засобів для їх досягнення |
| Куїнн Р., Рорбах Дж.: Ієрархічна, Ринкова, Кланова, Адхократична | Ієрархічна | Розглядається як формалізоване та структуроване місце праці, де діяльністю людей керують процедури. Організацію об'єднують формальні правила та офіційна політика. Домінує у великих організаціях та урядових органах |
| Харісон Р.: Орієнтована на владу, Орієнтована на людину, Орієнтована на задачу, Орієнтована на ролі | Орієнтована на задачу | Організація робить акцент на компетентність, є динамічною |
| Шейн Е.: Культура влади, Рольова культура, Культура досягнень, Підтримуюча | Культура влади | Влада зосереджена в руках кількох людей і ґрунтується на їх здібностях. Така культура, як правило, має тенденцію до підприємництва |

В умовах пандемії ТОВ НВО НДІ Кондиціонер зіткнулося з проблемою необхідності адаптації діяльності організації до нових умов – віддалена робота персоналу, зв'язок з клієнтами тощо. Виявлені проблеми продемонстрували необхідність змінювати корпоративну культуру організації з врахуванням діджиталізації, активніше залучення персоналу до всіх аспектів управління в організації, пошук нових шляхів побудови комунікацій, системи контролю та оцінки виконаних робіт.

Одним з перспективних напрямів вдосконалення корпоративної культури обрано впровадження цілісної інформаційної системи – Talent Management System (TMS, система управління талантами) на базі рішення Cornerstone OnDemand [3]. Система запроваджується для покращення ефективності управління, розвитку та підтримки корпоративної культури та надання працівникам нових можливостей для професійного та кар'єрного росту. Головне завдання – створити зручне цифрове середовище для керівників і працівників з метою реалізації управлінських процесів та можливостей розвитку співробітників та потенціалу компанії в цілому. Система включає управління виконанням (постановка та контроль виконання цілей) для кожного співробітника, пошук та адаптацію співробітників, управління навчанням та кар'єрою. TMS суттєво спрощує взаємодію менеджерів будь-якого рівня та співробітників компанії, оскільки дозволяє керувати встановленням цілей, їхнім взаємозв'язком та відстежувати прогрес досягнення. Для всіх співробітників в системі буде передбачено доступ до онлайн-курсів підвищення професійного рівня та розвитку компетенцій. Кожен працівник зможе відстежувати етапи власного кар'єрного зростання і проходити навчання для подальшого просування в межах організації. Впровадження інфраструктурних проєктів, таких як TMS, дозволяє спростити і прискорити операційні бізнес-процеси організації і запропонувати комбіновану модель роботи для співробітників, завдяки якій вони можуть безпечно і продуктивно працювати і в офісі, і дистанційно.

ЛІТЕРАТУРА

1. Цифрова трансформація: чому вона необхідна кожній компанії і які переваги завдяки їй отримує бізнес. URL: <https://my.ukrsibbank.com/ua/personal/news/412703/> (дата звернення: 25.09.21).

