

**РЕМІЗОВСЬКИЙ Артем,**  
здобувач ОС «Доктор філософії»  
за спеціальністю ОЗ4 «Культурологія»,  
Національний університет «Кієво-Могилянська академія»

## **СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПЕРІОД СОЦІАЛЬНИХ КРИЗ (2020-2024)**

У період 2020–2024 років світ пережив ряд соціальних потрясінь: пандемія COVID-19, повномасштабна війна в Україні, економічні рецесії. Як наслідок, трансформація корпоративної культури тепер є предметом інтенсивних обговорень. Виникає необхідність критично осмислити ці зміни, проаналізувати що знаходиться за поверхневою риторикою лояльності та турботи та подивитись, як нові корпоративні практики є частиною адаптаційної стратегії капіталу в умовах кризи.

Корпоративна культура виступає важливим елементом ідеологічної структури (відповідно до теорій Луї Альтюссера), яка забезпечує стабільність соціально-економічних відносин у періоди криз. Налагоджена риторика турботи, підтримки та співпраці забезпечує нормалізацію асиметричних владних структур. Через пропаганду ідей корпоративної «родини», корпорації вдало маскують нерівність між працівниками та вищим керівництвом і створюють ілюзію єдності інтересів. Наприклад, корпорації на кшталт Amazon або Starbucks активно просували дискурс корпоративної турботи під час пандемії, водночас блокуючи спроби створення профспілок і намагаючись уникнути публічного обговорення умов праці на складах або в пунктах обслуговування.

У риторичних практиках інклюзивності, турботи про психічне здоров'я та досягнення балансу між роботою та особистим життям виявляється симулятивна природа сучасного капіталізму, описана Жаном Бодріаром. Соціальні ініціативи та етичні стандарти, в межах корпоративної культури, перетворюються на комерційні продукти. Корпоративна етика стає товаром, який створюється та споживається в межах HR-стратегій, як інструмент брендингу та іміджевої політики, а не реальних соціальних змін. Яскравий приклад: Google чи Meta, що у відповідь на кризу психічного

здоров'я в умовах пандемії пропонували працівникам онлайн-сесії медитації або «дні турботи», водночас проводячи масові звільнення у 2022–2023 роках, не узгоджені з внутрішніми командами. Отже, замість реального вирішення проблеми виснаження та тривожності, відбувається маркетингова експлуатація самих цих проблем.

Пандемія COVID-19 стимулювала розвиток концепції «гнучкості», зокрема через масовий перехід на дистанційну роботу. Але за образом свободи приховується делегування ризиків: працівники стають відповідальними за організацію власного робочого часу, простору, забезпечення технічного обладнання та емоційного добробуту. Більше того, як показує практика, модель повної дистанційної роботи є радше тимчасовою стратегією виживання, ніж стійкою корпоративною цінністю. Яскравим прикладом цієї тенденції є компанія Zoom, яка після стрімкого розширення в 2020 році, у 2023 році почала примушувати своїх працівників повернутися до офісів, хоча раніше заявляла про підтримку моделі повної дистанційної роботи.

У межах корпоративної культури цього періоду закріпився дискурс адаптації до «нової реальності», але ці зміни як правило рідко супроводжуються переглядом ієрархій. Навпаки, відбувається нормалізація тимчасової зайнятості, розмиття ролей та невизначеності. Так, під час скорочень у компаніях, таких як Salesforce або Microsoft, часто першими звільняли співробітників з менш стабільними контрактами або з Global South, попри риторику інклюзивності та різноманіття. Іншими словами, гнучкість стає новою нормою експлуатації.

Сучасна корпоративна культура часто апелює до концептів радості, вдячності, особистої відповідальності та внутрішньої мотивації. Це також частина трансформації дисципліни: прямий контроль та нагляд замінюють емоційними стратегіями, і на працівника покладається особиста відповідальність за свою продуктивність, благополуччя та особисте щастя. У цьому контексті проявляється дискурс влади Фуко, де дисципліна не накладається зовні, а розподіляється та інтегрується в повсякденне життя і поведінку індивіда. Свідченням цієї тенденції є платформи корпоративного добробуту, такі як Workday або BetterUp, де коучинг і «ментальне зростання» подаються як інструменти, через які пра-

цівники несуть індивідуальну відповідальність за власну ефективність і благополуччя.

Попри ряд прикладів децентралізації, такі як створення «горизонтальних команд» чи «демократизація процесу прийняття рішень», фактична структура влади залишається незмінною. Такі компанії, як Spotify і Basecamp, які експериментували з горизонтальними моделями управління, однак у 2021–2023 роках знову повернулися до централізованих підходів після внутрішніх конфліктів і незадоволення з боку керівництва. Часто риторика участі маскує існуючу асиметрію, щоб сприяти збереженню статус-кво. Тому «горизонтальність» часто виступає як поверхнева естетика, яка лише формулізує, але не змінює глибоких ієрархічних структур.

Отже, сучасна корпоративна культура не є результатом гуманізації капіталізму в умовах сучасних соціальних криз: радше вона є вираженням його здатності адаптуватися до нових умов через символічні інновації. Вона функціонує як м'який, емоційно орієнтований інструмент ідеологічного впливу, який легітимізує існуючі ієрархії, перекладає ризики на індивідумів і стабілізує механізми експлуатації. Зміни в корпоративній культурі є, передусім, частиною стратегії збереження і відтворення капіталістичних структур. Водночас, ці трансформації ставлять під сумнів ефективність традиційних підходів до управління, створюючи нові форми контролю та взаємодії. Критичний аналіз цих змін вказує на потребу в більш глибоких соціальних змінах, які б вивели корпоративні практики за межі неоліберальної логіки.

## Література

1. Abril, D. (2023, October 5). Zoom made employees return to the office to feel your hybrid pain. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/technology/2023/10/05/zoom-return-to-office-hybrid-remote-work>
2. Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.
3. Burton, L. (2024, July 17). Microsoft decides diversity 'no longer business critical', claims sacked manager. *The Telegraph*. <https://www.telegraph.co.uk/business/2024/07/17/microsoft-sacks-diversity-team-not-business-critical>
4. Carlton, E. (2024, February 5). Starbucks Union Busting and The

Labor Movement. *BPR*. <https://bpr.studentorg.berkeley.edu/2024/02/05/starbucks-union-busting-and-the-labor-movement/>

5. Fleming, P., & Spicer, A. (2003). “Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance”. *Organization Studies*, 24(7), 1157-1177.

6. HRK News Bureau. (2024, July 18). Salesforce trims 300 roles globally. HRKatha. <https://www.hrka.com/hiring-firing/salesforce-trims-300-roles-globally>

7. Microsoft decides diversity ‘no longer business critical’, claims sacked manager. (2024, July 17). The Telegraph. <https://www.telegraph.co.uk/business/2024/07/17/microsoft-sacks-diversity-team-not-business-critical>

8. Petriglieri, J. L., & Ashford, S. J. (2009). The (Un)Changing Organization: A Social Constructionist Perspective. *Organization Studies*, 30(10), 1199–1218.

9. Spotify. (2021, 12 лютого). Distributed-first is the future of work at Spotify. Spotify Newsroom. <https://newsroom.spotify.com/2021-02-12/distributed-first-is-the-future-of-work-at-spotify>

10. Sum, C. M., Shi, C., & Fox, S. E. (2024). “It’s Always a Losing Game”: How Workers Understand and Resist Surveillance Technologies on the Job. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2412.06945>

11. The Guardian. (2020, March 31). Amazon fires worker who organized strike over unsafe conditions during COVID-19. The Guardian. <https://www.theguardian.com/us-news/2020/mar/31/amazon-strike-worker-fired-organizing-walkout-chris-smalls>

12. Time. (2023, January 20). Google to lay off 12,000 workers amid economic downturn. Time. <https://time.com/6248866/google-alphabet-biggest-layoffs-2023/>

13. Wrenn, M. (2022). Corporate mindfulness culture and neoliberalism. *Review of Radical Political Economics*, 54(2), 153–170. <https://doi.org/10.1177/04866134211063521>