

стабільність роботи на іншу людину або державу та гарантовані законом виплати.

Україна суттєво відрізняється від країн Європейського Союзу та має великий підприємницький потенціал. Мільйони наших співгромадян стали підприємцями не завдяки державі, а всупереч. І багато успішних стартапів, які вийшли на міжнародний рівень створені саме українською молоддю (Ajax Systems, Grammarly, Restream та інші) [4; 5]. Але українська економічна модель у її нинішньому вигляді веде країну в глухий кут, а всі новації та зміни до законодавства, що були прийняті перед початком активної фази війни 24 лютого 2022 року спрямовані виключно на «мистецтво общипувати гусака так, щоб він не кричав».

Список використаних джерел:

1. Kozlovskiy, S., Bilenko, D., Kuzheliev, M., Lavrov, R., Kozlovskiy, V., Mazur, H., & Taranych, A. The system dynamic model of the labor migrant policy in economic growth affected by COVID-19. *Global Journal of Environmental Science and Management*, 2020, № 6 (Special Issue (Covid-19)), pp. 95-106.
2. Кужелев О. М. Концептуальні основи розвитку корпоративних відносин : монографія. Донецьк : ТОВ «Східний видавничий дім», 2012. 260 с.
3. Eurobarometer – Public opinion in the European Union. URL: <https://europa.eu/eurobarometer/>
4. Nechyporenko A. Financial resources of public sector of economy in ensuring realization of financial policy of the country. *Association agreement: driving integrational changes : collective monograph*. Accent Graphics Communications Chicago, Illinois, USA, 2019. P. 374–385.
5. Кужелев М. О., Плахотнюк В. В. Напрями оптимізації інвестиційного клімату в Україні. *Економічний вісник університету*. 2019. № 41. С. 119–126.

УДК 005.95/.96:[334.78:174]

Леонова Б.І.

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний
університет ім. Вадима Гетьмана

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ У ВОЄННИЙ ЧАС

Корпоративна культура – це система цінностей, норм, формальних і неформальних правил, індивідуальних і групових інтересів, традицій і принципів, за якими живуть співробітники. З

моральної точки зору, це так звана корпоративна ДНК, яка втілює унікальність організації та є тією «ниткою», що з'єднує та об'єднує співробітників [2].

Корпоративна культура базується на філософії мислення організації та визначає її внутрішню життєздатність. Головною метою корпоративної культури є створення такої робочої атмосфери в колективі, при якій досягнення поставлених цілей відбувається не тільки ефективно, але й за умови позитивного настрою та високого рівня участі співробітників.

Основою корпоративної культури є система цінностей, яку поділяє більшість співробітників компанії. Ця система включає матеріальну цінність, естетичну цінність, духовну цінність і соціальну цінність, яка не тільки визначає принцип виконання службових обов'язків, але й визначає норми поведінки, спілкування та взаємодії між персоналом. Система цінностей підприємства – це ідеологічна складова виробничого процесу, яка забезпечує природну потребу людини в значенні та важливості її роботи.

Враховуючи ситуацію в Україні, роботу менеджера з персоналу можна назвати кризовою, адже, коли починається війна, працівники почуваються приголомшеними, збентеженими та неоднозначними. Не всі здатні впоратися зі стресом, внутрішнім хвилюванням, і, звісно, їм важко повернутися в робочий ритм і почати ефективно працювати.

Повномасштабне вторгнення не лише поставило під сумнів готовність компаній швидко адаптувати свої операційні процеси до нових умов, а й продемонструвало бізнесу важливість менш помітної, але дуже важливої складової – корпоративної культури [2].

Велика кількість співробітників була переміщена всередині країни та за кордон, тому партнерство між HR та бізнесом є особливо важливим у цій ситуації. Тепер безпосередньо впливають такі фактори, як складність спілкування, швидкість прийняття рішень і вирішення проблем. Таким чином, завдання відділу кадрів полягає в тому, щоб допомогти організаціям змінити спосіб їх взаємодії, спільної творчості та впровадження інновацій. HR має бути не просто людиною, яка наймає, звільняє, диктує реєстр того, хто вони і де вони зараз. Йому потрібно буквально розуміти, що відбувається в бізнесі, які потреби сьогодні, як вони зміняться завтра, чим він може допомогти і які ресурси він має.

Опитування та статистичні спостереження показують, що 67% працівників звертають увагу на свій звичайний робочий час, 43% приділяють менше уваги традиційним робочим дням і святam, а 52% помічають зміни в працездатності. У той же час лише 14% колег вважають, що вони більш продуктивні на роботі, а 38% помітили зниження продуктивності [3].

Корпоративну культуру в системі управління персоналом слід розглядати як стратегічний інструмент, який може орієнтувати всі ваші підрозділи та співробітників на спільну мету, підвищувати ініціативу людей, забезпечувати відданість спільній справі та полегшувати спілкування [1].

Як зазначалося раніше, військові дії в Україні стали справжнім викликом для більшості видів діяльності. Менеджери з персоналу повинні постійно розглядати можливі шляхи підвищення продуктивності та мотивації співробітників, підтримувати психічне здоров'я команди, підтримувати позитивне мислення та віру у найкраще.

Корпоративна культура – це сила, яка об'єднує всіх співробітників компанії. Насправді зараз вона відіграє ключову роль у допомозі працівникам подолати депресію та самотність, а також сприяє підтримці країни та наших захисників. Статистика свідчить про різке зростання кількості волонтерських ініціатив – 76% – серед працівників багатьох компаній. Крім того, 91% працівників віддають на благодійність більше, ніж у період до війни, а 80% кажуть, що їхній бізнес збільшив свою благодійність [3].

Співробітники також втрачають потребу в спілкуванні, починаючи активно спілкуватися один з одним, причому 54% відзначили, що тепер частіше спілкуються з колегами на неробочі теми. Крім того, 54% стали більш відкритими та автентичними у своєму спілкуванні. 77% співробітників більше піклуються про добробут і справи своїх колег. Співробітників, які спілкуються перед зустріччю, зросло на 38% [3].

Отже, зростає потреба у прозорій та своєчасній комунікації зі співробітниками, все більш відкритою стає комунікація всередині колективу, з'являється щира потреба у неробочому спілкуванні з колегами [1]. Саме ці ролі корпоративної культури зараз виходять на перший план і вимагають особливої уваги керівників організації,

намагаючись вирівняти бізнес, зберегти команду та втриматися на ринку в цей важкий період нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Гассабо О.В. Наукові засади становлення та розвитку поняття корпоративної культури. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. Випуск 4. 2022. С. 214-219.
2. Кіра П'ятецька, HRD Ardis Group. Тримаємось разом: 5 порад для команд про роботу під час війни. URL: <http://surl.li/gydvs>
3. Стратегія розвитку бренду роботодавця під час війни та в повоєнний час. Financial and credit activity problems of theory and practice. Financial and credit activity problems of theory and practice. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3908>.

УДК 364.3

Лісовик С. О.

здобувач вищої освіти

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З МАЛОМОБІЛЬНИХ ГРУП

Після повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну, кількість людей з інвалідністю внаслідок поранень суттєво збільшилась. Більшість бійців, які знаходились на передовій та отримали поранення, що призвели до інвалідності, входили до трудових ресурсів країни. Поки бойові дії не закінчаться, кількість людей з інвалідністю буде рости. А це означає, що менеджерам Україні треба вміти працювати з такими людьми, знати особливості працевлаштування та їх адаптації. По закінченню бойових дій, демографія країни потребуватиме відновлення, як результат, багато жінок будуть в стані вагітності. Отже, роботодавці мають навчитись працювати і з ними. Також, через тимчасовий спад економіки багато громадян похилого віку також муситимуть працювати, до чого менеджери мають бути готові. Знання особливостей роботи з людьми з маломобільних груп є необхідним в сучасній Україні. Мета моєї роботи полягає в тому, аби дослідити особливості роботи з людьми з