

**УДК 331.108.26**

**ЦИФРОВА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ  
НАПРЯМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОГО  
ПІДПРИЄМСТВА**

**Небилиця Олена Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри  
менеджменту, логістики та економіки**

**Харківського національного економічного університету**

**імені Семена Кузнеця**

**elena.nebulitsa@ukr.net**

Безперервні і стрімкі зміни у світі, що пов'язані з пандемією COVID-19, підвищують важливість функції управління персоналом на підприємстві з метою оперативної взаємодії з бізнесом та зниження наслідків пандемії, успішності функціонування підприємства та його адаптації у нових умовах. Управління персоналом - це стратегічний напрям формування конкурентоспроможності підприємства. Тактика управління персоналом в умовах пандемії повинна формуватися комплексно і спиратися на чітке розуміння наслідків кожного прийнятого рішення, а також - на оновлену бізнес-стратегію подолання кризи. В умовах карантину більшість компаній вимушені переводити частину співробітників на віддалений формат роботи. Тому компаніям доцільно налаштовувати інфраструктуру до часткового переведення процесів всередині фірми для віддаленої роботи. Сюди входять: переклад документації компанії в хмару, віддалений доступ співробітників до софту, підготовка програмного забезпечення для віддаленого контролю і обліку часу, впровадження або перенастроювання CRM-систем, інструменти для спільної роботи, тощо. Але окремим напрямком необхідно виділити створення та ефективне управління персоналом за рахунок «цифрової» корпоративної культури.

Під «цифровою» корпоративною культурою персоналу розуміється комплекс заходів, що спрямовані на швидку та ефективну адаптацію працівників до цифрових технологій з метою функціонування підприємства в умовах пандемії.

Щоб ефективно управляти підприємством в умовах, що склалися, керівництву і фахівцям управління персоналом потрібно вибудувати таку «цифрову» корпоративну культуру, яка дасть можливість співробітникам розуміти необхідність нововведень. Для цього, в першу чергу, слід забезпечити максимальне інформування персоналу про переваги діджиталізації з прикладами успішних світових практик. Також корисні будуть тематичні семінари, інструктажі та інші освітні ініціативи.

В умовах наростаючої тривоги в суспільстві роботодавець часто стає ключовим орієнтиром для працівників в контексті отримання своєчасної і якісної інформації про розвиток ситуації в країні і світі, що накладає на функцію управління персоналом підвищену відповідальність за формування комунікаційної стратегії в компанії. Крім цього, для збереження стійкості бізнесу важливо забезпечити працівників і керівників потрібними технічними можливостями і знаннями для грамотного управління командами в обставинах, що склалися.

Як показав досвід 2020 року, багато підприємств виявилися не готовими до швидкої зміни оперативної моделі управління персоналом та адаптації до нових незапланованих реалій. Так, за результатами опитування, проведеного Американською торгівельно-промисловою палатою та консалтинговою компанією Deloitte на тему «Економічний вплив COVID-19 на Україну», більш 30% опитаних компаній не можуть перевести більшість своїх співробітників на дистанційний режим роботи. Перевести всіх співробітників на віддалену роботу можуть лише 18% компаній, у більшості з яких не більше 200 чоловік персоналу [1].

Український бізнес сьогодні знаходиться на стадії фрагментарної автоматизації. Українські компанії поступово впроваджують різні digital-інструменти, пов'язані зі сферою управління персоналом. Але в умовах кризи актуальність цього процесу підвищується. Результати дослідження Hays «ІТ в HR» позначили дві основні проблеми, через які компанії не автоматизують процеси управління персоналом: відсутність бюджету і недостатня інформованість про цифрові технології. Багато топ-менеджерів, лінійних керівників дотримуються консервативних поглядів і не збираються відмовлятися від звичних методів роботи, а хтось і зовсім не розуміє необхідність діджиталізації та не бажає в цьому розбиратися [2].

Щоб підприємства могли функціонувати в умовах пандемії потрібна максимальна результативність його співробітників. «Цифрова» корпоративна культура характеризується швидким зворотнім зв'язком, що, в свою чергу, сприяє швидкому прийняттю управлінських рішень. Налагодженість в процесі прийняття управлінських рішень відбивається на ефективності функціонування підприємства загалом. Тому, в умовах кризи, існує реальна необхідність українським підприємствам приділити особливу увагу процесу адаптації працівників до нових умов виконання свої функціональних обов'язків.

### Перелік використаних джерел

1. Паливода А. Як зберегти свою справу, коли весь світ на карантині, а економіка валиться / А. Паливода. – від 31.03.2020 р. – Режим доступу: [https://zn.ua/business/udalitsya-chtoby-ne-udalit-biznes-349635\\_.html](https://zn.ua/business/udalitsya-chtoby-ne-udalit-biznes-349635_.html)
2. Дослідження HAYS: головні причини уходу працівників з компаній – Режим доступу: <https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-glavnye-prichiny-ukhoda-rabotnikov/>