

URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/36756/Mou_21-89.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 12.10.2022).

2. Бедій Н.І. Сегментація ринку продукції в контексті сучасних тенденцій споживчої поведінки. Інвестиції: практика та досвід. 2021. №9. С. 85-90. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2021/14.pdf (дата звернення: 10.10.2022).

3. Слоква М.Г. Сегментація зарубіжних ринків: теоретико-методологічні аспекти. Економіка і організація управління. 2017. № 4 (28). С. 129-142. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua> (дата звернення: 11.10.2022).

Шерстій Віталій
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та економічної теорії
ЗУНУ Ляхович Л.А.)

ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

Ще у довоєнний період бізнес стикнувся з низкою проблем, з яких однією з найбільш вагомих була нестача кадрів і труднощі з наймом працівників, особливо висококваліфікованих.

Це значною мірою було спричинене застарілістю та жорсткістю корпоративної культури, наслідком чого стала її нездатність швидко адаптуватися до нових очікувань робочої сили та цінностей сучасних працівників. Окрім того, часто надмірно жорстка корпоративна культура значно зменшувала привабливість компанії як роботодавця, що ще більшою мірою сприяло зростанню напруженості у вирішенні проблеми нестачі кадрів.

В умовах війни на додачу цим викликам з'явилися нові, зокрема спричинені релокацією компаній та закриттям бізнесу, евакуацією співробітників та масовим виїздом їх за кордон, переведенням роботи в онлайн-режим та порушенням комунікаційних зв'язків між менеджментом і членами команд, переведенням співробітників на неповний робочий день та труднощами з виплатою заробітної плати тощо.

Рішення у відповідь на ці питання службам HR компаній потрібно було приймати якомога оперативніше у двох аспектах:

- 1) налагоджувати роботу команд в умовах повномасштабної агресії Росії проти України;
- 2) коригувати та перебудовувати підходи до основних процесів.

Векторами оновлення корпоративної культури під час воєнних дій на території нашої країни є такі [1]:

- 1) пересвідчившись, що співробітники у безпеці, організувати їм комфортні умови для роботи, забезпечити їх, за можливості, усім необхідним;
- 2) для організації віддалених робочих місць та налаштування внутрішніх комунікацій використовувати нові технології;
- 3) максимально зберегти команду, розширювати список завдань працівників, залучати їх до інших функціональних напрямків роботи компанії, скорочувати штат співробітників лише за крайньої необхідності.

Вітчизняним компаніям також доцільно «практикувати back-up-підхід по критичних напрямках – а саме, можливість оперативної заміни тих чи інших спеціалістів на час їх відсутності» [2]. Окрім того, HR-ініціативи компаній необхідно спрямовувати на психологічну підтримку співробітників та їх розвиток. Зокрема, акцентувати увагу доцільно, по-перше, на забезпеченні первинних потреб співробітників шляхом:

- 1) здійснення своєчасних виплат заробітної плати;
- 2) забезпечення вільного доступу співробітників до актуальної та необхідної інформації на основі використання сучасних технологій її збору та створення баз даних для подальшої їх обробки;
- 3) створення умов для максимальної комунікації всередині компанії щодо процесів, які відбуваються, наприклад, евакуації, релокації, віддаленої роботи, змін в управлінні, організації бізнес-процесів тощо.

По-друге, забезпеченні самоосвіти співробітників для подальшого їх розвитку в повоєнний період шляхом:

- 1) організації курсів, вебінарів з тематикою особистісного та професійного зростання;
- 2) реалізації програм навчання для middle менеджерів, які безпосередньо працюють з командами, допомагаючи співробітникам сфокусуватись на основних аспектах діяльності компанії, а також приймають активну участь у процесі реалізації стратегії її розвитку.

Отже, в умовах війни організаційна культура вітчизняних компаній піддається певним змінам. Ключова роль у її трансформації відведена HR-службам у сенсі їхніх ініціатив у напрямку адаптації організаційної культури до нових реалій та підтримки співробітників.

Використані джерела:

1. Бадах Є. 4 поради для бізнесу під час війни. Економічна правда. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/29/686448/> (дата звернення: 11.10.2022).

2. Лукаш Н. Корпоративна культура під час війни змінилась. і вона тепер не на папері, а в серцях людей. 2022. URL: <https://metinvest.digital/ua/page/korporativna-kultura-pid-chas-vijni> (дата звернення: 11.10.2022).

Секція 5

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ЛОГІСТИКА І ТОРГІВЛЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Андросюк Наталія
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і торгівлі ЗУНУ Волошин Р.В.)

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ СКЛАДСЬКОГО ЗБЕРІГАННЯ

Технології у всіх секторах економіки прогресують швидкими темпами. Склади повинні бути обладнані технологіями, які дозволяють їм не відставати від виробництва та споживчого попиту. Складська технологія є ефективним, стійким і економічно ефективним рішенням для вирішення складських завдань. Особливо зараз, коли ринок переходить на платформи електронної комерції, доступні та відкриті цілодобово, стає все більш важливим перевести склади, які занадто сильно покладаються на дорогу людську працю, до більш автоматизованої та орієнтованої на технології роботи. На додаток до зменшення кількості людських помилок, меншого ризику травм і оптимізації пропускну здатності автоматизація зменшує накладні витрати, додає гнучкості доробочих годин і дозволяє точніше оцінювати потреби в робочій силі.

Існує низка популярних інструментів і продуктів, які можна використовувати у своїй повсякденній роботі, інтегровані для покращення продуктивності. Складські технології постійно адаптуються та розвиваються, щоб задовольнити потреби споживачів і промисловості. У міру того, як змінюється характер виробництва, логістики та транспортування, змінюються і фактори, які керують тим, як продукти переміщуються з місця на місце. Є елементи, які завжди користуються попитом, наприклад скорочення часу доставки, контроль транспортних витрат і підвищення загальної ефективності.

Складська технологія еволюціонувала від простих інструментів, таких як конвеєрні стрічки, вилкові навантажувачі та домкрати для піддонів, до комп'ютеризованих систем, розроблених для оптимізації операцій і максимізації продуктивності.