

## **НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19**

**Сафонова Т. А., Шаповал В.В.**

Полтавская государственная аграрная академия

г. Полтава, Украина

Современный этап развития любой страны характеризуется нестабильностью, необходимостью принятия быстрых решений и внедрения комплексных изменений абсолютно во всех сферах ее функционирования. Сложность в том, что современные государства должны одновременно обеспечивать не только собственное выживание в условиях мировой пандемии, но и обеспечивать развитие, укреплять конкурентные позиции на мировом рынке.

Пандемия COVID-19 несет угрозу для самого ценного богатства любой страны – человеческих ресурсов. Спасать экономику, торговые и политические позиции, сферы влияния страны, не имеет смысла без спасения и сохранения человеческих ресурсов этой страны. Позиция государств относительно сохранения здоровья своих граждан, профилактики заболеваний и заражений, помощь и обеспечение лечения собственных граждан разных социальных слоев – все это демонстрирует социальную ответственность государства, можно сказать, организационную культуру макроуровня; определяет ее имидж.

Мы бы хотели остановиться более детально на внесении коррективов в корпоративную культуру предприятий, организаций. Так как, именно хозяйственные субъекты составляют экономику страны, которую в современных условиях необходимо стабилизировать и развивать в новых реалиях.

В современных условиях динамических изменений и непредсказуемости, непрогнозируемости всех социально-экономических явлений, культура стаает залогом стабильности предприятия, поскольку постоянный поиск нового и стремление к инновациям стимулируют адаптационные возможности предприятия и повышают его конкурентоспособность.

Рассмотрим, основные факторы, которые позволяют нам причислить корпоративную культуру в ранг действенных стимулов повышения социальной стабильности и конкурентоспособности предприятия:

- общемировая практика усиления роли социокультурного фактора в обществе в целом и экономической сфере в частности;
- усиление гуманитарных тенденций и формирования новой парадигмы управления, в которой будет доминировать человек социальный над человеком экономическим [1];
- усиление инновационности во всех сферах жизни, поскольку инновационность является признаком современности и ответом на вызовы времени, без которой невозможно достичь конкурентного статуса на международном рынке;

- организационная культура укрепляет ощущение экономической свободы, поскольку на шкале ценностей и мотиваторов свобода занимает высокие позиции и является следствием потенциальной успешности и конкурентоспособности предприятия;

- интеллектуализация общества, выводит человеческий фактор на первое место и вызывает возрастание цены роли человека.

Кроме того, роль корпоративной культуры определяется функциями, которые она исполняет [2, с. 68]:

- первая группа функций – формирование поведения работников;

- вторая группа – информационного обеспечения и реагирования в управлении человеческими ресурсами;

- третья группа – сохранение ценностей и передача опыта;

- четвертая группа – облегчение систем управления организацией;

- пятая группа – стимулирование, интегрирования и развития работников.

Таким образом, корпоративная культура организации, имеющая в центре ценностей человека со своими индивидуальными и профессиональными особенностями, набором ценностей и совокупностью взглядов на мир и организацию, в частности, в условиях пандемии COVID-19, должна предусматривать следующие:

- рационализацию занятости для сохранения кадров, при этом максимально возможное количество персонала целесообразно перевести в дистанционный режим работы;

- корректировка системы поточного оценивания, с целью создания у персонала понимания относительно того, что их трудовые усилия так же отслеживаются и оцениваются, как и при обычной занятости;

- разработка системы психологической и моральной поддержки персонала;

- обеспечение материальной поддержки (своевременная выплата заработной платы, материальная помощь при заболевании работника или члена его семьи, медицинское страхование);

- оснащение помещений, персонала организации необходимыми средствами защиты и дезинфекции, при возможности самостоятельный ежедневный медицинский контроль персонала;

- обеспечение эффективной информационной политики относительно перспектив, проблем, специфических или срочных заданий, правил поведения, организации производственного процесса в условиях пандемии и другое;

- разработка новых правил коммуникаций – сведение до минимума непосредственных встреч, отдавая предпочтение общению через разнообразные средства связи.

В целом, изменения в корпоративную культуру организации в условиях пандемии COVID-19 у его менеджмента на подсознательном уровне должно закрепить понимание того, что люди – наибольшая ценность их бизнеса, поэтому кроме того, что необходимо быть социально ответственными, еще необходимо быть организованными, последовательными, открытыми и коммуникабельными.

У персонала современной организации на подсознательном уровне (а это зависит от управляющей системы также) чувства тревожности, неуверенности, раздраженности должны ослабиться и возникнуть ощущение необходимости переформирования привычного порядка трудовой деятельности, согласно новым требованиям и сложившейся ситуации в организации, регионе, стране. Иными словами, персонал должен самостоятельно прилагать усилия для быстрой адаптации в новых условиях. На автоматическом уровне должны соблюдаться элементарные правила поведения на рабочем месте [3]:

- хранение верхней одежды в шкафу, где находится только верхняя одежда;
- мытье рук и обработка их антисептиком, а также кремом для рук, для предотвращения раздражений и заражения вирусом через микротрещины в кожных покровах;
- обработка помещения и рабочих поверхностей антисептическими средствами;
- проветривание помещения каждые 2-3 часа;
- обеспечение и соблюдение социальной дистанции;
- ношение маски при выходе за пределы рабочего места в частности и правильное отношение к особенностям использования маски в целом;
- ограничение непосредственного общения с коллегами из других отделов, подразделений.

Именно корпоративная культура может помочь в укреплении правильного и эффективного поведения персонала в условиях всемирной пандемии COVID-19, а, как известно, именно игнорирование самых простых правил поведения при коронавирусной пандемии, представленных выше, приводит к увеличению уровня заболеваний.

Менеджменту всех уровней: государственному и организационному, следует понимать и осознавать, что все мы – люди и каждый может заболеть на COVID-19. Именно менеджеры должны взять на себя ответственность за обеспечение безопасности и благополучия своего персонала или народа в этих сложных условиях. Показать на собственном примере, и через определено направленные логичные управленческие решения, свое ответственное отношение, как к обеспечению безопасности в условиях пандемии, так и к сохранению качественных взаимоотношений со своими подчиненными, народом.

### Список литературы

1. Науменко Н.М. Параметри організаційної культури, що впливають на конкурентоспроможність підприємства. URL : [https:// nbuv.gov.ua](https://nbuv.gov.ua) (дата обращения 05.09.2020).
2. Олійник Т. І., Кривицька Н. В. Сучасна роль корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами в організації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 22. С. 66-69.
3. ТОП-10 правил поведінки на робочих місцях під час карантину. Веб-сайт : КАДРОВИК-01. URL : <https://www.kadrovik01.com.ua/news/4375-top-10->

pravil-povednki-na-robochih-mstsyah-pd-chas-karantinu  
05.09.2020).

(дата

обращения