

## ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

*К.Д. Керемжанов<sup>1</sup>, Н.М. Шматько<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup> магістрант кафедри менеджменту, НТУ «ХПІ», Харків, Україна*

*<sup>2</sup> професор кафедри менеджменту, докт. екон. наук,, НТУ «ХПІ», Харків, Україна*

*[Kyrylo.Keremzhanov@emmb.khpi.edu.ua](mailto:Kyrylo.Keremzhanov@emmb.khpi.edu.ua)*

*[nataliia.shmatko@khpi.edu.ua](mailto:nataliia.shmatko@khpi.edu.ua)*

Дистанційні та гібридні моделі роботи в сучасному світі акцентують важливість формування чіткої корпоративної та організаційної структури для забезпечення оперативної ефективності, продуктивності команд, взаємодії та загальної успішності працівників. Ці структури стають вирішальними для збалансування бажаної гнучкості працівників і стратегічного вирівнювання, необхідного для ефективної командної роботи. Рекомендується, щоб компанії враховували різні аспекти, такі як розмежування робіт та завдань, бажання працівників, оптимізацію проектів та робочих процесів, а також сприяння інклюзивності та справедливості при формуванні цих структур.

Однією з істотних ілюстрацій цих проблем є випадок компанії з надання платіжних послуг Xsolla, де 150 співробітників було звільнено на основі аналізу біг дата (англ. Big Data) та оцінки штучним інтелектом (ШІ, англ. Artificial intelligence, AI) їхньої цифрової активності на платформах, як-то Jira, Confluence та Gmail. Цей кейс підкреслив можливі недоліки сучасних методів оцінки продуктивності та взаємодії у дистанційному та гібридному середовищі роботи. Через цю ситуацію було відчутно, що недостатній діалог між керівництвом та співробітниками може призвести до непорозумінь та конфліктів.

Ця наукова робота має на меті дослідити ці виклики, виходячи з багатого літературного фонду, який включає основоположні твори про корпоративну культуру та динаміку дистанційної роботи. Дослідження буде додатково збагачено практичними висновками з інтерв'ю та вивчення конкретних випадків у секторі ІТ. Сучасний перехід до дистанційних та гібридних моделей роботи в глобальному ІТ-секторі, особливо у розробці програмного забезпечення, відкриває комплекс викликів та можливостей для формування міцної корпоративної культури у технологічних стартапах та невеликих командах, зокрема в регіональному контексті України. Мета полягає у синтезі цих відкриттів у набір практичних рекомендацій для технологічних стартапів та команд щодо початку шляху до сильної корпоративної культури.

Використовуючи уроки випадку з Xsolla, організації можуть змінити курс з каральних заходів на модель позитивного посилення, застосовуючи аналітику даних та ШІ прозорим, зацікавленим та етичним способом. Через гейміфікацію, аналіз цифрової активності співробітників, заснований на даних, може бути перетворений на платформу для відзначення досягнень, заохочення до покращення та формування культури мотивації та безперервного зростання. Співробітники можуть отримувати невеликі переваги, нагороди або визнання, коли вони досягають певних етапів або демонструють бажані поведінкові моделі. При аналізі глобальних тенденцій та регіонального контексту України можна помітити, що технологічні стартапи та невеликі команди стикаються із значними викликами під час формування корпоративної культури в умовах дистанційної та гібридної роботи. Проте, водночас, вони мають унікальну можливість створити сильну корпоративну культуру, яка відображає їхні цінності та принципи.

Рекомендації, надані в цьому дослідженні, відображають важливість практичного підходу до формування корпоративної культури в умовах дистанційної та гібридної роботи. Вони надають структурований, але адаптивний зразок для стартапів та команд на початковому етапі цього шляху. Подальше дослідження в цій області може зосередитися на довгострокових впливах цих моделей роботи на корпоративну культуру та рекомендаціях для їх ефективного впровадження в різноманітних організаційних контекстах. Цей аспект є особливо актуальним у світлі швидко змінюваних робочих середовищ та невизначеності, спричиненої глобальними подіями, такими як пандемія COVID-19 та війна в Україні.

#### **Список літератури:**

1. *Bock, L. Work Rules! (Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead) / L. Bock // John Murray. – 2015. – 416 p.*
2. *Hsieh, T. Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose / T. Hsieh // Grand Central Publishing. – 2010. – 272 p.*
3. *Coyle, D. The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups / D. Coyle // Random House Publishing Group. – 2018. – 304 p.*
4. *Sinek, S. Leaders Eat Last / S. Sinek // Penguin Publishing Group. – 2014. – 368 p.*
5. *Hastings, R., Meyer, E. No Rules Rules: Netflix and the Culture of Reinvention / R. Hastings, E. Meyer // Penguin. – 2020. – 320 p.*
6. *McCord, P. Powerful: Building a Culture of Freedom and Responsibility / P. McCord // Silicon Guild. – 2018. – 228 p.*
7. *Richman, R. The Culture Blueprint: A Guide to Building the High-Performance Workplace / R. Richman // Culture Hackers. – 2013. – 176 p.*
8. *Friedman, R. The Best Place to Work: The Art and Science of Creating an Extraordinary Work-place / R. Friedman // Penguin Publishing Group. – 2014. – 352 p.*
9. *Razzetti, G Remote Not Distant / G. Razzetti // Liberationist. – 2023 . – 240 p.*