

Савош Г. П.,

канд. соціол. наук, доцент,
доцент кафедри філософії,
Український державний університет
науки і технологій, м. Дніпро

Пихтін М. О.,

здобувач вищої освіти,
Український державний університет
науки і технологій, м. Дніпро

УДК 330.101.2

DOI: <https://doi.org/10.64076/ihrc250630.13>



ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасних умовах економічна культура підприємств виступає не лише як складова менеджменту або внутрішньої політики організації, а як один із вирішальних чинників їх життєздатності. Особливо це актуально для України, яка сьогодні переживає період глибоких соціально-економічних трансформацій, спричинених війною. Вона являє собою сукупність цінностей, норм, традицій і форм поведінки, що формуються в середовищі підприємств і визначають їхню здатність адаптуватися до викликів, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільний розвиток. Це багатогранне явище, яке охоплює сукупність морально-етичних, правових, економічних і соціальних норм, що регулюють господарську діяльність організації. Вона визначає стиль управління, характер взаємодії між працівниками, підходи до прийняття рішень, а також ставлення до клієнтів, партнерів і суспільства загалом [1;7].

Економічна культура виступає важливим чинником конкурентоспроможності підприємства. Вона формує корпоративну ідентичність і впливає на довіру з боку працівників, партнерів і клієнтів. Особливо це проявляється в кризових умовах, коли стабільність внутрішніх цінностей дозволяє ефективно мобілізувати ресурси і приймати зважені рішення [6].

Значну роль у формуванні сучасної економічної культури відіграють історичні передумови, зовнішнє середовище, культурний контекст суспільства, а також персоналії керівництва підприємства. В умовах України, де економічне життя протягом останніх десятиліть зазнало глибоких змін, питання економічної культури особливо актуальне [2].

Формування економічної культури українських підприємств має глибоке історичне коріння, яке простежується від часів Київської Русі, через період промислової модернізації у XIX–XX століттях, радянську епоху, і до сучасності.

Після проголошення незалежності в 1991 році Україна розпочала складний шлях переходу до ринкової економіки. Це супроводжувалося крахом старої економічної культури, появою нового бізнес-класу, гіперінфляцією, тінізацією економіки та масовим відходом від морально-етичних норм у бізнесі. У 1990-х роках домінували такі риси економічної культури як культ швидкого прибутку, відсутність довіри; слабкість правових механізмів, нехтування соціальною відповідальністю.

З початку 2000-х років почали формуватися основи корпоративної культури західного зразка. Підприємства поступово інтегрували стандарти управління, соціальної відповідальності, внутрішніх комунікацій, що сприяло зміцненню ринкової економіки. Однак виклики — фінансова криза 2008 року, політична нестабільність 2014-го, повномасштабна війна з 2022 року — постійно змушували підприємства адаптувати свою культуру до умов виживання, мобілізації ресурсів і трансформаційного лідерства.

Сьогодні українські компанії все більше орієнтуються на поєднання традиційних цінностей із глобальними трендами управління. Основні характеристики сучасної економічної культури в Україні [3;4;5]:

1. Інноваційність та цифровізація:

– Використання діджитал-інструментів (ERP-систем, CRM-платформ, аналітики Big Data) стає нормою для великих і середніх підприємств [7] (наприклад, "Нова Пошта", Rozetka).

– Створення внутрішніх стартап-хабів, програм внутрішнього підприємництва (intrapreneurship), які заохочують працівників до розробки нових продуктів та сервісів [7].

2. Прозорість і підзвітність:

– Активне впровадження принципів корпоративного управління (CG Code України), зокрема створення незалежних наглядових рад та комітетів з аудиту [5].

– Публікація нефінансових звітів із показниками ESG (екологія, соціальний вплив, корпоративне управління) — на кшталт практик міжнародних корпорацій.

3. Соціальна відповідальність та етика:

– Велике значення надається внутрішнім кодексам етики, антикорупційним політикам, програмам розвитку співробітників і благодійним ініціативам.

– Підприємства фінансують освітні програми, локальні громади, медичні заклади тощо, що підвищує рівень довіри та лояльності.

4. Адаптивність і гнучкість:

– Перехід на гібридні та віддалені форми роботи, коли це можливо, забезпечує безперервність бізнес-процесів.

– Запровадження Agile-методологій у проєктному менеджменті дозволяє швидко реагувати на зміни ринку й запити клієнтів.

5. Культура ризик-менеджменту

– Системний підхід до ідентифікації, оцінки та управління ризиками, зокрема фінансовими й операційними [7].

– Внутрішні тренінги з кризового менеджменту й планування безперервності бізнесу (Business Continuity Planning).

6. Лідерство та розвиток талантів

– Інвестиції в навчання і менторські програми, розвиток "м'яких навичок" (soft skills) і лідерських компетенцій.

– Культура відкритого зворотного зв'язку та коучингу, спрямована на залучення й утримання ключових кадрів.

Ці характеристики найкраще проявилися в останні роки, коли конкуренція на внутрішньому ринку й інтеграція в міжнародні ланцюги створили нові стандарти якості управління.

Повномасштабне вторгнення Росії у лютому 2022 року стало потужним стрес-тестом для українських підприємств і їх культури. Основні зміни [8]:

1. Підвищення рівня солідарності:

– Усвідомлення суспільної місії бізнесу: багато компаній виділили більші бюджети на волонтерські ініціативи, гуманітарну допомогу та підтримку армії.

– Внутрішні програми мотивації, що заохочують співробітників до участі в благодійності та волонтерстві.

2. Спрямованість на виживання та стійкість:

– Перегляд стратегічних пріоритетів: акцент на збереженні операційної діяльності, диверсифікації поставок, релокації співробітників і виробництв.

– Розробка кризових сценаріїв ("best-case", "worst-case") та адаптація бізнес-моделей.

3. Прискорена цифрова трансформація:

– Масовий перехід на цифрові комунікації (Zoom, Teams), автоматизацію рутинних процесів і використання хмарних сервісів для забезпечення гнучкості.

– Зростання інвестицій в кібербезпеку та стійкість IT-інфраструктури до хакерських атак.

4. Нова роль лідерів:

– Поява "трансформаційного лідерства": керівники стали частіше залучати співробітників у процеси прийняття рішень, демонструючи відкритість і готовність до швидких рішень під тиском.

– Фокус на емоційній підтримці персоналу та створенні безпечного психологічного клімату.

5. Мобілізація ресурсів та інновації у логістиці:

– Підприємства впровадили "мобільні" виробничі майданчики, локальні склади та альтернативні маршрути поставок.

– Розробка нових сервісів.

Таким чином, війна виступила каталізатором трансформації економічної культури — від традиційної централізації та бюрократії до високого рівня гнучкості, колективної відповідальності й інноваційності.

Щодо перспектив розвитку економічної культури в післявоєнний період, вони наступні:

1. Інтеграція в ЄС та глобальні ланцюги: поглиблена адаптація директив ЄС (Corporate Sustainability Reporting Directive, GAAP-to-IFRS) вимагатиме зміни внутрішніх процесів і культури звітності.

2. "Зелена" трансформація: ESG-компонент стане пріоритетом: від енергоефективності до соціальних ініціатив, що вплине на цінності бізнесу.

3. Розвиток людського капіталу: інвестиції в освіту й перекваліфікацію працівників сприятимуть підвищенню довіри та залученості в корпоративне життя.

4. Гібридні моделі роботи: поєднання офісу та віддаленої роботи вимагає трансформації корпоративної культури — від контролю до результат-орієнтованості.

5. Діджиталізація й кіберстійкість: постійні інвестиції в безпеку даних, аналітику та автоматизацію процесів зміцнять культуру швидкої адаптації [8].

Таким чином, можна зробити наступні висновки. Системний розвиток економічної культури потребуватиме послідовності реформ, активного залучення бізнес-асоціацій і громадянського суспільства, а також збереження набутого досвіду корпоративної солідарності та інноваційності. Війна стала каталізатором переходу до гнучких, децентралізованих і солідарних форм управління, що посилює інноваційність і соціальну відповідальність. Порівняння із західними моделями демонструє, що Україні варто посилювати прозорість, довіру та стандарти корпоративного управління. Роль держави й міжнародної підтримки є ключовою у встановленні етичних норм і стандартів управління. У післявоєнний період подальший розвиток економічної культури вимагатиме системних реформ, інвестицій у людський капітал та зеленої трансформації.

Список використаних джерел

1. Ахновська І. О. Формування економічної культури суспільства. *Modern economics*, 2017. № 3. - С. 6-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2017_3_3.

2. Данченко О.Б., Занора В.О. Проектний менеджмент: управління ризиками та змінами в процесах прийняття управлінських рішень: монографія. Черкаси: ПП Чабаненко Ю. А. 2019. 278 с.

3. Жосан Г. Стан розвитку діджиталізації в Україні. *Економічний аналіз*, 2020. Том 30. № 1. Частина 2. С.44-52. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/6_17_ukr/42.pdf.

4. Кононенко Ж.А., Карнаухова Г.В., Балюк О.В. Цифровізація підприємницької діяльності: значення та вплив. *Проблеми сучасної трансформації. Серія: економіка та управління / Економіка та управління підприємствами (за видами діяльності)*, 2023. № 9. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-04-08>.

5. Лепак П. А. Трансформація стану економічної культури в Україні. Економіка та держава, 2019. № 11. С. 111–115. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4450&i=22>.

6. Лукашевич М.П. *Соціологія економіки: підручник* / М.П. Лукашевич. К.: Каравела, 2016. 280 с.

7. Михалюк Н.І. Вплив економічної культури на розвиток організаційних структур і бізнесу. *Аграрна економіка*, 2016. Т. 9, № 1—2. С. 89—97.

8. Олійник Д. Цифрова трансформація економіки України в умовах війни. Жовтень 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД). URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-v-umovakh-viyny-zhovten-2024>.

Сторожук А. В.,

УДК 005.6:005.8:334.722(477)

здобувачка першого

(бакалаврського) рівня вищої освіти,

Національний технічний університет

України "Київський політехнічний інститут

імені Ігоря Сікорського", м. Київ

Хлебінська О. І.,

асистент кафедри

менеджменту підприємств,

Національний технічний університет

України "Київський політехнічний інститут

імені Ігоря Сікорського", м. Київ



ВПРОВАДЖЕННЯ ISO 9001:2015 В УКРАЇНСЬКИХ СТАРТАПАХ: ВИКЛИКИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ

У сучасних умовах турбулентної економіки та стрімкого розвитку цифрових технологій роль системного управління якістю в підприємствах зростає з кожним роком. Особливо актуальним це питання є для молодих інноваційних компаній, які прагнуть швидкого зростання, довіри з боку інвесторів та виходу на міжнародні ринки. Одним з інструментів, що дозволяє забезпечити стабільність процесів, прозорість управління та орієнтованість на клієнта, є система менеджменту якості ISO 9001:2015. Проте запровадження цього стандарту у