



**I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція
“Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки
людських ресурсів у глобальному вимірі”**

*Присвячується 55-річчю кафедри Управління
персоналом та економіки праці ОНЕУ*

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ОДЕСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економіки і управління підприємництвом

**УНІВЕРСИТЕТ СТЕРЛІНГА
(М. СТЕРЛІНГ, ВЕЛИКОБРИТАНІЯ)**

**ABERYSTWYTH UNIVERSITY
(М. АБЕРІСТВІТ, ВЕЛИКОБРИТАНІЯ)**

**МАТЕРІАЛИ ДОПОВІДЕЙ
І МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«Актуальні виклики інноваційного
розвитку економіки людських ресурсів
у глобальному вимірі»**

26-27 жовтня 2023 року

Одеса

2023

УДК 331.101.262.001.76

За загальною редакцією:

Ковальов А.І., доктор економічних наук, професор, ректор

Одеського національного економічного університету

Літвінов О.С., доктор економічних наук, професор, проректор

з наукової роботи Одеського національного економічного університету

Познанська І.В., доктор економічних наук, професор,

завідувачка кафедрою управління персоналом та економіки праці

Одеського національного економічного університету

Укладач:

Петровська О. М., к. п. н., доцент кафедри управління

персоналом та економіки праці

Одеського національного економічного університету

Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 року) / За заг. ред.:

А. І. Ковальов, О. С. Літвінов, І. В. Познанська, О. М. Петровська та ін.

- Одеса: ОНЕУ, 2023. – 220 с.

У збірнику викладено матеріали доповідей учасників I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимір» (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 року, м. Одеса), у яких розглядаються тренди та виклики HR-індустрії в сучасних умовах, інноваційні підходи до вирішення сучасних проблем соціально-трудої сфери, соціально-економічні тенденції та трансформація ринку праці, управління інтелектом в умовах діджиталізації економіки, соціальна робота, організаційна психологія та культура праці та інші питання.

УДК 331.101.262.001.76

Клавдія Тахтарова

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки праці

Маріупольський державний університет м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ ПЛАТФОРМ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективність функціонування сучасних організацій, рівень їх конкурентоспроможності у значній мірі залежить від нових комунікаційних систем, які вони запроваджують, від рівня комунікаційної компетентності менеджерів та персоналу загалом.

Відмінність застосування цифрових технологій від традиційних комунікацій означає перехід до нової якості взаємовідносин у внутрішньому робочому процесі, нового розуміння основних напрямків змін, яких потребує ера цифрових технологій, а також збільшення швидкості контактів та вирішення різноманітних завдань. «Цифровий зв'язок повинен стати більш ніж засобом донесення повідомлення і слугувати налагодженню творчого спілкування, діалогу з виконавцями та споживачами послуг, заохочуванню взаємодії. Тому підприємства повинні зосередити увагу на зміні поведінки споживачів, яка викликана новими можливостями, що надають цифрові технології» [1, с. 252].

Ця теза дуже важлива, оскільки сучасні комунікаційні платформи можуть суттєво покращити спілкування та взаємодію у колективі. Онлайн комунікації є невід'ємною складовою для забезпечення нормальної роботи підприємства особливо в період криз (під час пандемії, в період воєнного стану в Україні), зокрема, для забезпечення ефективної комунікації з персоналом, клієнтами, споживачами, партнерами та іншими стейкхолдерами, для підтримки та розвитку корпоративної культури. «Завдяки наявним багатьом інноваційно-технологічним розробкам, ведення бізнесу стало набагато більшим зручнішим і ефективнішим. Досить часто успіх реалізації запланованих проєктів залежить від оперативності управління ними, а інформаційно-комунікаційні технології значно полегшують процеси управління організаціями та підприємствами в оптимальні терміни» [2, с.170].

Важливість онлайн комунікацій для підприємств та організацій сьогодні надзвичайно велика тому що вирішує ряд завдань та прискорює процеси створення наступних розробок та функцій, таких як:

- Кризовий комунікаційний план: розробка та впровадження плану, який передбачає взаємодію зі співробітниками, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами через онлайн канали для забезпечення безперебійної діяльності.

- Інформування персоналу: використання електронних платформ для оперативного поширення важливої інформації щодо роботи підприємства в умовах дистанційної роботи під час воєнного стану, правил та рекомендацій для працівників.

- Організація внутрішнього спілкування: використання онлайн інструментів для комунікації між різними відділами та командами компанії.

- Забезпечення віддаленої роботи: використання спеціальних програм та платформ для організації віддаленої роботи співробітників.

- Комунікація з клієнтами та партнерами: застосування онлайн каналів для інформування клієнтів про зміни в роботі підприємства та для збереження взаємозв'язків з партнерами.

- Моніторинг і аналіз ситуації: використання онлайн інструментів для стеження за реакцією ринку, конкурентів та споживачів на зміни в діяльності підприємства в умовах воєнного стану.

- Психологічна підтримка співробітників: створення платформ для спілкування та надання рекомендацій щодо психологічної підтримки персоналу в умовах стресу та надзвичайних обставин.

- Створення форумів та платформ, де співробітники можуть вільно обмінюватися думками та ідеями. Навички конструктивної критики та відкритого висловлювання є важливим елементом ефективної комунікації в організації і можуть підвищити продуктивність та спільну роботу колективу.

- Заохочування співпраці: «коли співробітники вільно співпрацюють на платформі, доступній кожному учаснику, вони починають формувати більш міцні зв'язки. Ці зв'язки змушують їх колективно працювати над спільними цілями (на принципах колаборації), руйнують бар'єри та прогалини, створені фізичною дистанцією» [3, с. 55].

- Організація онлайн заходів: проведення конференцій, нарад, зборів; навчальних заходів (курсів підвищення кваліфікації, освітніх вебінарів, тренінгів, практичних майстеркласів, тестувань під час оцінки персоналу, тощо); інтерактивних традиційних заходів в рамках корпоративної культури; креативних заходів через застосування офіційних сторінок у соціальних мережах, яких може бути декілька, щоб використовувати контент для різних цільових груп; профорієнтаційних заходів; проведення акцій, соціологічних опитувань, тощо.

Різноманітність та широта використання онлайн комунікацій вимагає створення чітких стандартів спілкування, норм корпоративного етикету та сприяє формуванню гармонійної та продуктивної робочої атмосфери. Для цього необхідно оновити і впровадити ряд документів внутрішнього споживання, таких як:

1. Кодекс корпоративної етики, в якому зробити наголос на ввічливому та професійному спілкуванні усередині та поза організацією.

2. Правила етичної поведінки під час зустрічей, переговорів та спілкування в електронному форматі, де окреслити особливості стимулювання відкритого, але поважного обговорення ідей та думок у колективі.

3. Перелік етичних стандартів використання комунікаційних платформ та соціальних мереж у професійних цілях, в який включити наступні вимоги:

-повага до інших користувачів: уникання образливих, упереджених або неприйнятних коментарів чи поведінки, яка може завдати шкоди іншим;

-чесність та правдивість: не поширювати дезінформацію, брехню або маніпуляції інформацією;

-взаєморозуміння і терпимість: підтримка відкритого та ввічливого спілкування, навіть при відмінних точках зору;

-відповідальність за власні дії: усвідомлення впливу своїх слів і дій на інших та готовність приймати відповідальність за них;

-відсутність домагання чи загроз: уникання надмірно агресивної чи загрозувальної поведінки;

-дотримання закону та правил платформи: відповідність місцевим та міжнародним законам, а також правилам конкретної платформи.

Ці принципи допомагають подальшому розвитку корпоративної культури організації, створенню позитивної та безпечної атмосфери для всіх користувачів комунікаційних платформ і, безперечно, можуть впливати на загальний успіх організації.

Отже, «з досвіду впровадження ІТ звісно, що впровадження інформаційних технологій призводить до зміни форм і методів управління підприємством, до створення нової організаційної структури управління» [4, с.73]. Завдяки підвищенню поінформованості кожного співробітника відчуваються якісні зміни у впровадженні нової архітектури корпоративної культури організації.

Особливо в період воєнного стану, коли можуть бути обмежені можливості для роботи організації в звичайному режимі, ефективне використання онлайн комунікацій стає критично важливим для нормального її функціонування та невід'ємною частиною забезпечення зв'язку, інформаційної підтримки та взаємодії, що є інструментом розвитку корпоративної культури організації

Список використаних джерел

1. Попова Н. В. Маркетингові комунікації : підручник / Н. В. Попова, А. В. Катаєв, Л. В. Базалієва, О. І. Кононов, Т. А. Муха ; під загальною редакцією Н. В. Попової. Харків: «Факт», 2020. 315 с.

2. Климчук О. В. Сучасні аспекти використання інформаційних систем і технологій в управлінні. *II Міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи». Секція 2. Менеджмент міжнародного бізнесу в умовах глобалізації.* 2021. С.170-171. URL : <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/230931>

3. Краснокутська Н.С., Кришталева О.В. Розвиток корпоративної культури в умовах віддаленого режиму роботи. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління.* 2021. Том 32 (71). № 4. С. 53-57. URL : https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2021/32_71_4/11.pdf

4. Пчелянська Г.Б., Васьковська К.О., Пчелянський Д.П. Роль інформаційних технологій в управлінні підприємством. *Економіка харчової промисловості.* 2018. Том 10, випуск 1. С.71-75. URL : <file:///C:/Users/%D0%9A%D0%90/Downloads/868-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2217-1-10-20180403.pdf>