

CORPORATE CULTURE OF THE ENTERPRISE IN THE ERA OF REMOTE WORK

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА В ЕПОХУ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

В результаті стрімкого розвитку цифрових технологій, зокрема, широкого впровадження практики віддаленої роботи відбуваються глибокі трансформаційні зміни. Цей процес не обмежується лише зміною організаційно-технологічного рівня функціонування підприємств – в даному контексті охоплений широкий загал змін, зокрема, в площині корпоративної культури [1; 2]. Відповідно, необхідно переосмислити принципи, моделі поведінки та структуру взаємовідносин у трудових колективах у світлі нових способів взаємодії та організації праці, в т.ч. в аграрній сфері як провідній складовій національної економіки України. Корпоративна культура як рамка для сервісу, стабільності та стратегічної спрямованості компанії складається з цінностей, норм, установки та поведінки співробітників. Оскільки в умовах дистанційної взаємодії немає фізичного контакту між керівниками та співробітниками, необхідно змінити традиційні підходи до управління. Це обмежує можливість використання традиційних механізмів впливу, контролю та соціалізації, що чинить вплив на усталену корпоративну культуру. Все це зумовлює необхідність аналізу змін у корпоративній культурі аграрних підприємств і виділення особливостей її розвитку під впливом сучасних цифровізованих практик, зокрема, віддаленої роботи.

Станом на 2024 р. аграрна сфера України є стійкою та адаптованою до складних умов, спричинених російською збройною агресією, логістичними викликами та змінами клімату. Агропродукція складала 59% загального експорту України, що становить 24,5 млрд дол. США, що свідчить про те, що сільське господарство продовжує відігравати важливу роль у національній економіці [3; 4]. Соняшникова олія (21% експорту), кукурудза (20%)

і пшениця (15%) є основними експортними товарами України. У 2024 р. з 19,5 млн га землі українські фермери зібрали 73,6 млн тонн сільськогосподарської продукції [3; 4]. Ці обсяги виробництва включали 22,4 млн тонн пшениці, 5,6 млн тонн ячменю та 24,2 млн тонн кукурудзи [3; 4]. Крім того, валовий збір цукрових буряків становив 12,1 млн тонн і олійних культур 19,7 млн тонн [3; 4]. Російська збройна агресія завдала значних втрат аграрній галузі. Зростання логістичних витрат, обмеження експорту та закриття морських портів призвели до загальних втрат у розмірі понад 24 млрд. дол. США. Крім того, у 2024 р. сільське господарство зіткнулося з надмірною спекою, зливами та посухами, які вплинули на врожайність, особливо овочевих культур [3; 4]. Держава планує посилити підтримку аграрного сектору. У бюджеті на 2025 р. закладено 1 млрд грн для розвитку агропереробки та тваринництва, а також 4,7 млрд грн для дотацій сільгоспвиробникам [3; 4]. Заходи мають на меті не лише стабілізувати виробництво, але й модернізувати сільське господарство в умовах зростаючої глобальної конкуренції та внутрішньої нестабільності. Таким чином, аграрна сфера України залишається основою національної економіки, оскільки демонструє здатність зберігати експортний потенціал і поступово відновлюватися в умовах війни та кліматичних проблем.

В цьому контексті на перший план виходить задача підтримання конкурентоспроможності аграрної сфери на макро- та мікро-рівні, в т.ч. в частині розвитку корпоративної культури як стратегічної компоненти розвитку в нових умовах цифровізації. При цьому, аграрна сфера – так само як і інші галузі – стикається з адаптацією до нового контексту функціонування, провідне місце в якому посідає віддалена робота. Аграрії стикаються з кількома викликами під час впровадження практики віддаленої роботи. Сільськогосподарські роботи є практичними та виконуються безпосередньо в полі, тому їх неможливо виконувати дистанційно. Дослідження Бюро статистики праці США [5] показало, що, незважаючи на те, що в більшості галузей практика віддаленої роботи різко зросла в 2019–2021 рр. внаслідок впливу коронавірусної пандемії, до 2022 р. відбулося повернення до традиційних моделей організації праці. Гібридні формати, які дозволяють виконувати певний функціонал віддалено (фінансова робота, загальна управлінська діяльність, управління логістикою, тощо), не втрачаючи продуктивності праці в основному бізнесі, є важливими в цих умовах і мають бути адаптовані до нових реалій розвитку аграрного бізнесу.

Розглянемо явище гібридизації роботи персоналу аграрних підприємств у частині практики віддаленої роботи. Загально-управлінська функція аграрних підприємств може приймати рішення за допомогою відкритих даних спеціалізованих платформ, супутникового спостереження, агрометеорологічних платформ і онлайн досліджень. Це підвищує стратегічну гнучкість і інноваційний потенціал аграріїв. Фінансова служба може ефективно працювати в просторі управлінсько-облікових платформ (SAP, BAS АГРО, інші) з розширеним функціоналом за рахунок хмарних обчислень, підготовки необхідної звітності в онлайн режимі, автоматизації операційних (здійснення платежів, нарахування заробітних плат, тощо) і стратегічних (бюджетування, тощо) процесів в фінансовому управлінні. Важливо використовувати інтегровані агроінформаційні системи, такі як AgroOnline чи Soft.Farm. Ці системи поєднують виробничу інформацію з фінансовими розрахунками, що дозволяє оцінювати ефективність кожної роботи в полі, контролювати собівартість продукції та приймати розумні управлінські рішення. Відповідно, інструментарій віддаленого функціонування фінансової служби в аграрному секторі поєднує технології обліку, планування, комунікації та кібербезпеки, що забезпечує безперервність фінансового управління та адаптацію до цифрових реалій роботи.

З точки зору розвитку корпоративної культури, практики гібридизації роботи працівників управлінських функцій аграрних підприємств значною мірою впливають на трансформацію корпоративної культури та сприяють адаптації аграрної сфери до цифрового середовища [6; 7]. Розвиток цифрової культури, заснованої на прийнятті управлінських рішень на основі достовірної інформації в режимі реального часу, сприяє використанню сучасних цифрових інструментів, таких як супутниковий моніторинг, агрометеорологічні платформи, відкриті дані та спеціалізовані аналітичні системи. Це підвищує здатність аграріїв генерувати нові ідеї, а також змінює спосіб організації праці, зосереджуючись на ефективності та незалежності працівників, а не на контролі. Гібридна модель роботи підвищує довіру та відповідальність, зокрема, в фінансових службах, де використовуються хмарні технології та онлайн-платформи обліку та бюджетування. Стандарти комунікації змінюються в бік більшої прозорості, структурованості та відкритості, оскільки важливість міжособистісної взаємодії через цифрові канали зростає в умовах віддаленого функціонування. Завдяки об'єднанню виробничої та фінансової інформації в

цифровому середовищі підрозділи можуть більш ефективно взаємодіяти один з одним, а також руйнувати бар'єри між ними. Це призводить до виникнення корпоративної культури, орієнтованої на командну роботу. На додаток до цього, оскільки використання цифрових інструментів вимагає постійного професійного розвитку працівників, це сприяє поступовому укоріненню культури навчання в організації. Крім того, через зростання ролі цифрової інфраструктури дотримання стандартів кібербезпеки є важливою частиною корпоративної культури, що формує відповідальне ставлення до захисту інформації підприємства. В результаті, гібридні формати роботи допомагають аграрним підприємствам перейти до цифровізації, відкритості до змін, міждисциплінарної взаємодії та розвитку лідерських якостей персоналу.

В рамках процесу гібридної віртуалізації робочого простору постає необхідність створення умов для міжособистісної взаємодії. Компанії, зокрема і в аграрній сфері, створюють корпоративні онлайн платформи, що підтримують ефективне спілкування та формування команд під час віддаленої роботи [8; 9]. Ці платформи включають функціонал обміну даними онлайн, робочі чати, відео розмови та системи об'єднаних проєктів. Ці інструменти не лише сприяють внутрішньому плануванню, але й допомагають підтримувати та розвивати цінності компанії, що дозволяє новим працівникам вчитися краще та посилює відчуття колективу.

В підсумку, результати аналізу вказують, що цифровізація та впровадження гібридних форматів роботи змінюють корпоративну культуру аграрних підприємств, зосереджуючись на цінностях довіри, автономії та командної взаємодії. Цифрове середовище сприяє відкритій комунікації, гнучким управлінським рішенням і постійному навчанню персоналу.

Література:

1. Bilderback S., Kilpatrick M.D. Global perspectives on redefining workplace presence: the impact of remote work on organizational culture. *Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology*. 2024. № 4(1). P. 62–72.
2. Raghuram S. Remote work implications for organisational culture. *Work from Home: Multi-level Perspectives on the New Normal*. Emerald Publishing. 2021. P. 147–163 p.
3. НІСД. Підсумки функціонування аграрного сектору України у 2024 році. URL: <https://niss.gov.ua/news/statti/pidsumky-funktsionuvannya-ahrarynoho-sektoru-ukrayiny-u-2024-rotsi> (дата звернення: 02.04.2025).
4. Reuters. Ukraine farm sector indirect losses may reach \$83 bln due to Russian invasion, analysts say. 2024. URL: <https://www.reuters.com/markets/commodities/>

ukraine-farm-sector-indirect-losses-may-reach-83-bln-due-russian-invasion-2024-10-03 (дата звернення: 02.04.2025).

5. US Bureau of Labor Statistics. Productivity and Remote Work. 2024. URL: <https://www.bls.gov/productivity/notices/2024/productivity-and-remote-work.htm> (дата звернення: 03.04.2025).

6. Forbes. Improving Company Culture in Hybrid and Remote Work Environments. 2022. URL: <https://www.forbes.com/sites/karadennison/2022/10/27/improving-company-culture-in-hybrid-and-remote-work-environments> (дата звернення: 03.04.2025)

7. Forbes. The Changing Landscape Of Remote Work And Company Culture. 2024. URL: <https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2024/11/04/the-changing-landscape-of-remote-work-and-company-culture> (дата звернення: 03.04.2025).

8. TRACE: Tennessee Research and Creative Exchange. The effects of remote work on organizational culture: Examining the effects of external social support to mitigate social isolation within organizations. 2022. URL: https://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7935&context=utk_gradthes (дата звернення: 03.04.2025).

9. SHRM. Remote work challenges company culture. 2022. URL: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/hr-magazine/remote-work-challenges-company-culture> (дата звернення: 03.04.2025).