

Чадюк О. М.,

аспірантка

ПВНЗ «Європейський університет»

*Науковий керівник: **Абрамян Н. Д.,***

кандидат психологічних наук, доцент,

завідувач кафедри психології та соціальних технологій

ПВНЗ «Європейський університет»

СВІДОМЕ ТА НЕСВІДОМЕ В УПРАВЛІННІ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Анотація. Досліджено роль свідомих і несвідомих процесів у прийнятті рішень керівниками та працівниками під час війни, а також їхній вплив на формування та трансформацію корпоративних норм і цінностей.

Ключові слова: *відоме, несвідоме, корпоративна культура, управління, прийняття рішень, цінності.*

Chadiuk O. Conscious and Unconscious in Managing Corporate Culture During Wartime

Summary. This study examines the role of conscious and unconscious processes in managers' and employees' decision-making during wartime and their impact on the formation and transformation of corporate norms and values.

Key words: *conscious, unconscious, corporate culture, management, decision-making, values.*

Управління корпоративною культурою в умовах війни вимагає розуміння як свідомих, так і несвідомих процесів, що впливають на прийняття рішень керівниками та працівниками. Свідомі процеси включають обдумані стратегії та політики, спрямовані на адаптацію до нових реалій. Несвідомі процеси можуть проявлятися через стереотипи, упередження та автоматичні реакції на стресові ситуації.

Дослідження показують, що під час війни працівники очікують від керівництва чіткої позиції щодо суспільно важливих подій. Зокрема, 96% команди хочуть розуміти позицію працедавця, а 90% вважають важливим, щоб їхня позиція збігалася з позицією компанії [1, 2]. Це свідчить про значний вплив свідомих процесів на формування корпоративних норм і цінностей.

Водночас, несвідомі процеси можуть впливати на реакції працівників на зміни. Наприклад, під час стресових ситуацій можуть активуватися автоматичні захисні механізми, що впливають на сприйняття та поведінку. Розуміння цих процесів допомагає керівникам ефективніше управляти корпоративною культурою, враховуючи як свідомі, так і несвідомі аспекти поведінки працівників [3].

Таким чином, інтеграція знань про свідомі та несвідомі процеси в управління корпоративною культурою під час війни сприяє підвищенню адаптивності та стійкості організації в умовах кризи.

Інтеграція свідомих та несвідомих процесів в управління корпоративною культурою під час війни є критично важливою для забезпечення стійкості та адаптивності організації. Свідомі процеси включають усвідомлені рішення та дії керівництва, тоді як несвідомі охоплюють підсвідомі реакції та установки співробітників. Для ефективного управління корпоративною культурою в умовах війни рекомендується застосовувати такі підходи:

Підвищення рівня самосвідомості керівників та співробітників. Проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та усвідомлення власних реакцій на стресові ситуації, допоможе краще розуміти та контролювати як свідомі, так і несвідомі процеси.

Відкрита та прозора комунікація. Створення середовища, де співробітники можуть вільно висловлювати свої думки та переживання, сприяє виявленню прихованих страхів та упереджень, що впливають на корпоративну культуру.

Підтримка психологічного благополуччя. Запровадження програм психологічної підтримки, таких як консультації з психологами або групи підтримки, допоможе співробітникам справлятися з емоційними викликами та зменшить негативний вплив несвідомих процесів.

Адаптація корпоративних цінностей до нових реалій. Перегляд та оновлення корпоративних цінностей з урахуванням поточних викликів війни дозволить співробітникам свідомо приймати нові норми та стандарти поведінки.

Розвиток лідерських навичок. Навчання керівників методам управління, які враховують як свідомі, так і несвідомі аспекти поведінки, сприятиме ефективнішому впровадженню змін та підтримці корпоративної культури.

Застосування цих підходів дозволить організаціям більш ефективно інтегрувати свідомі та несвідомі процеси в управління корпоративною культурою під час війни, забезпечуючи стійкість та адаптивність у складних умовах.

Покращення комунікації в управлінні корпоративною культурою під час війни є критично важливим для підтримки стабільності та ефективності організації. В умовах воєнного стану співробітники можуть відчувати підвищений рівень стресу та невизначеності, що впливає на їхню продуктивність та психологічний стан. Ефективна комунікація допомагає зменшити ці негативні впливи та сприяє згуртованості колективу [4].

Стратегії покращення комунікації:

Прозорість та відкритість:

– Регулярне інформування співробітників про поточний стан справ у компанії, плани та можливі зміни, що допоможе зменшити тривожність.

– Висловлення чіткої позиції компанії щодо суспільно важливих подій, зокрема війни, що підвищує довіру до керівництва.

Підтримка зворотного зв'язку:

– Створення каналів для збору відгуків від співробітників, щоб вони могли висловлювати свої переживання та пропозиції.

– Врахування отриманих відгуків при прийнятті рішень, демонструючи повагу до думки кожного.

Емоційна підтримка:

– Запровадження програми психологічної підтримки, такі як консультації з психологами або тренінги з управління стресом.

– Підтримка культури емпатії та взаємодопомоги серед співробітників.

Адаптація комунікаційних каналів:

– Використання різноманітних платформ для комунікації, враховуючи можливі обмеження доступу до інтернету чи інших ресурсів під час війни.

– Забезпечення доступності інформації для всіх співробітників, незалежно від їхнього місцезнаходження.

Навчання та розвиток:

– Проведення тренінгів з ефективною комунікації, особливо в кризових ситуаціях.

– Розвиток навичок емоційного інтелекту у керівників та співробітників для кращого розуміння та підтримки одне одного.

Визнання та мотивація:

– Відзначення досягнень та зусиль співробітників, особливо в складних умовах, що підвищить моральний дух та мотивацію.

– Запровадження програм винагороди за внесок у підтримку корпоративної культури та цінностей компанії.

Впровадження цих стратегій сприятиме зміцненню корпоративної культури та підвищенню ефективності комунікації в організації під час війни. Це, у свою чергу, допоможе зберегти стабільність та продуктивність колективу в умовах нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Як війна змінює корпоративні культури: сприйняття працевдавця, гнучкість та зв'язки у командах. URL: https://prohr.rabota.ua/yak-viyna-zminyuye-korporativni-kulturi-spriynyattya-pratsedavtsya-gnuchkist-ta-zv-yazki-u-komandah/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR3qi32zuIssdGNSmgFaDFTu6VdG8f1HVpU0pCVj8IGRTwOg3Z-VIKmOvQo_aem_NejWgCVyvUIPmENFWwSYcQ
2. Як після війни Україна має відновлювати економіку та бізнес. Велике дослідження. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/deloitte-press/2022/how-should-ukraine-rebuild-its-economy-and-business-after-the-war.html>
3. Романовська Д. Д. Профілактика посттравматичних стресових розладів: психологічні аспекти : навчальний посібник. Чернівці : Технодрук, 2014. 133 с.
4. Дрейчук М. А., Ситник Й. С. Формування стійкої корпоративної культури як засіб попередження економічних та інтелектуалізаційних ризиків організації. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління*. 2023. Том 34 (73). № 3. DOI: <https://doi.org/10.32782/2523-4803/73-3-7>