

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-377-4-24>

## **MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE OF ENTERPRISES IN THE BALTIC REGION**

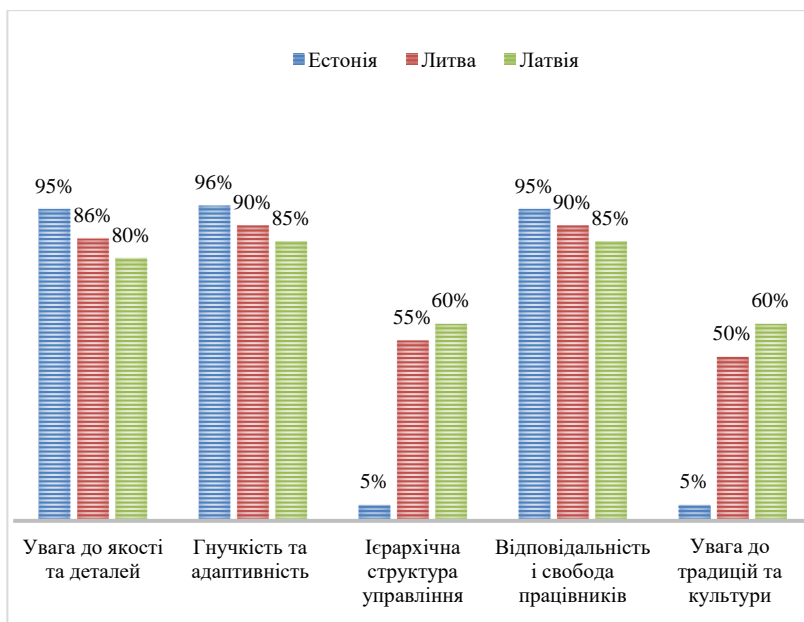
### **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ В БАЛТІЙСЬКОМУ РЕГІОНІ**

Пандемія COVID-19 здійснила значний вплив на корпоративну культуру підприємств у всьому світі. Так за квітень-травень 2020 року 88% працівників зазначили, що їхні керівники активно спілкувалися з співробітниками. 46% висловили задоволення діяльністю свого керівництва. 42% зазначили, що в період COVID-19 покращилася комунікація між співробітниками та керівництвом. При цьому лише 35% опитаних робітників вважають, що їхня корпоративна культура витримала загрозу пандемії та були нею задоволенні [1].

У жовтні 2020 р. на Інтернет-платформі Culture 500, було проведене опитування серед працівників топових корпорацій світу. У дослідженні взяли участь 1,4 млн людей, що працюють на 50 компаній – лідерів американського та європейського ринку. За даними опитування, серед позитивних аспектів корпоративної культури підприємств в період COVID-19, працівники відзначили чесність і прозорість лідерів компаній (46%) та якісну комунікацію (35%) [2].

Так дослідження проведені компанією Kantar показують, що 75% опитаного населення країн Балтійського регіону, відчували стрес у зв'язку з виконанням щоденних робочих обов'язків в період пандемії. 31% респондентів називали проблеми у стосунках між керівництвом і співробітниками, а також про погану комунікацію як значний психосоціальний ризик. При цьому варто зазначити, що у деяких литовських компаніях звільнення працівників за останні два роки досягла 50% і більше через погану корпоративну культуру [3].

Згідно з звітом Business Climate Survey Baltic States 2021 [3] країни Балтійського регіону сьогодні є сприятливим бізнес регіоном у Європі який ефективно розвивається. Зокрема варто зазначити, що Естонія має найвищий бал за рівнем цифровізації та оподаткування. Литва має високі показники за рівнем корпоративної культури. При цьому 84% латвійських компаній, які впровадили клієнто-орієнтований підхід, безпосередньо збільшили свій дохід (рис. 1).



**Рис. 1. Співвідношення задоволеності роботою у країнах Балтії**

Сьогодні на підприємствах Балтійського регіону спостерігається збільшення та залучення іноземних працівників. Згідно із даними The Baltic Times у 2023 році лише у латвійських компаніях 35% працівників є іноземцями. Окрім цього серед основних переваг які надають компанії даного регіону є: дистанційна робота та гнучкий графік; інклюзивне робоче середовище; інвестиції в професійні навички співробітників; збільшення використання даних та аналітики. При цьому корпоративна культура регіону характеризується такими основними рисами:

– **Прагнення до ефективності та продуктивності.** У цих країнах цінується працьовитість і наполегливість. Важлива ефективність роботи та досягнення результатів.

– **Увага до якості та деталей.** У бізнесі велика увага приділяється якості продукції та послуг. Важливим є дотримання високих стандартів якості.

– **Гнучкість та адаптивність.** У цих країнах цінується здатність швидко пристосовуватися до змін. Важливо бути готовим до нових викликів та можливостей.

Варто зазначити, що у Естонії співробітники часто працюють понаднормово, щоб завершити проєкт у строк. У Латвії працівники роблять детальні розрахунки, щоб гарантувати, що продукт або послуга відповідає вимогам. У Литві співробітники готові змінити свої плани, якщо це необхідно для досягнення результатів (рис. 2).

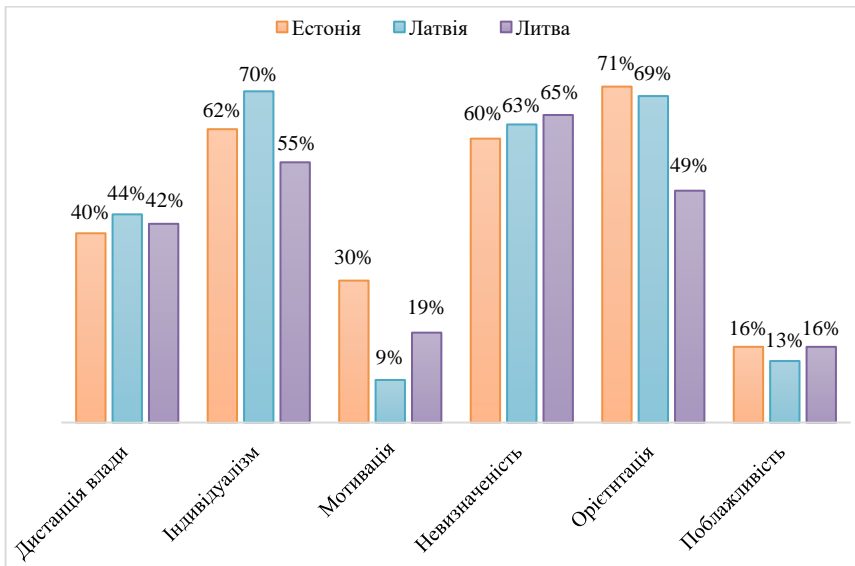


Рис. 2. «Culture Compass» Естонії, Латвії та Литви

Серед основних проблем розвитку корпоративної культури в регіоні можна виділити наступні:

– **Недостатній рівень усвідомлення важливості корпоративної культури.** Багато компаній в регіоні не приділяють достатньої уваги розвитку корпоративної культури, вважаючи, що це не є пріоритетним завданням.

– **Нестабільність кадрового складу.** У зв'язку з високою конкурентоспроможністю ринку праці в балтійському регіоні компанії часто стикаються з проблемою нестабільності кадрового складу. Це ускладнює формування міцної корпоративної культури.

– **Недостатній рівень професійної підготовки персоналу.** У балтійському регіоні існує дефіцит фахівців з корпоративної культури. Це ускладнює для компаній впровадження ефективних програм розвитку корпоративної культури.

Розвиток корпоративної культури в балтійському регіоні є важливим завданням для компаній, які хочуть досягти успіху в сучасних умовах. Вирішуючи проблеми, що існують у цій сфері, компанії можуть створити міцну корпоративну культуру, яка буде сприяти їхньому розвитку [4–5].

Перспективи подальших досліджень у подальшому планується дослідити європейський досвід розвитку корпоративної культури логістичних підприємств.

### Література:

1. How Companies Are Winning on Culture During COVID-19. *MITSloan Management Review*. 2020. URL: <https://sloanreview.mit.edu/article/how-companies-are-winning-on-culture-during-covid-19/> (дата звернення: 30.11.2023).

2. Įkūrė į vadovus orientuotą komunikacijos agentūrą: kviečia pergalvoti lyderių komunikaciją Skaitykite daugiau. *Delfi*. (2023). URL: <https://www.delfi.lt/m360/naujausi-straipsniai/ikure-i-vadovus-orientuota-komunikacijos-agentura-kviecia-pergalvoti-lyderiu-komunikacija-91264629> (дата звернення: 30.11.2023).

3. Business Climate Survey Baltic States 2021. *Baltic Consulting Team*. (2021). URL: [https://www.swedenabroad.se/globalassets/ambassador/litauen-vilnius/documents/20210921\\_balticbusinessclimatesurvey\\_2021.pdf](https://www.swedenabroad.se/globalassets/ambassador/litauen-vilnius/documents/20210921_balticbusinessclimatesurvey_2021.pdf) (дата звернення: 30.11.2023).

4. Chernukh D. Corporate culture of the enterprise: essence, models, types. *Economic Herald of Donbas*. 2022. № 4(70). P. 93–104.

5. Bezpartochna O., Trushkina N., Chernukh D. Influence of digital technologies on the development of the corporate culture of logistics companies. *Strategic imperatives of economic systems management in the context of global transformations: scientific monograph* / Edited by M. Bezpartochnyi, V. Riashchenko, N. Linde. Riga: Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences, 2021. P. 121–137.