

Кравець Ірина Михайлівна
кандидатка економічних наук,
доцентка кафедри соціального забезпечення;

Антуф'єв Тарас Вадимович
здобувач вищої освіти,
Хмельницький університет управління та права
імені Леоніда Юзькова

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-334-0-19>

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Корпоративна культура є специфічною філософією управління, яка орієнтована на підвищення продуктивності будь-якого підприємства. Важливою умовою ефективного та сталого розвитку корпоративної культури є розуміння механізму її впливу на функціонування окремого підприємства, організації та держави в цілому. Ця управлінська ідеологія впливає на різні аспекти: спільноту працівників із організацією; основні принципи діяльності працівників та самої організації; відносини з діловими партнерами, конкурентами та споживачами; позицію організації щодо суспільства; загальні цінності та погляди [1].

Сучасна компанія не може обходитися без корпоративної культури, як сукупності поглядів, норм і правил поведінки, прийнятих у конкретній організації і яких повинні дотримуватись усі співробітники. Цінності, сформовані всередині колективу, дозволяють їй працювати гармонійно та злагоджено. Завдяки корпоративній культурі такий трудовий колектив відчувається одним цілим – командою – тим самим покращується мікроклімат та продуктивність роботи організації [2]. У сучасному світі, корпоративну культуру слід розглядати як інструмент ефективного управління. Вона стає пріоритетним фактором у справі досягнення успіху в бізнесі, визначаючи відповідні стандарти поведінки, як всередині, так і поза організацією. Частиною цієї корпоративної

культури є культура праці та співробітництва між працівниками, партнерами по бізнесу тощо.

Корпоративна культура будь-якого підприємства, організації суттєво підвищує їх конкурентоспроможність, визначаючи розвиток внутрішнього середовища, людського капіталу, формування стратегії організації та її іміджу. Зв'язок між корпоративною культурою та рівнем конкурентоспроможності організації можна відобразити у вигляді рис. 1.



Рис. 1. Взаємозв'язок корпоративної культури та рівня конкурентоспроможності підприємства

Джерело: розроблено на основі [3]

Роль корпоративної культури у розвитку організації виявляється у тому, що вона забезпечує стабільність в організації, сприяє розвитку у працівників почуття ідентичності та соціальної захищеності; впливає на підвищення самосвідомості працівників і, в наслідку, на формування високої відповідальності за результати праці; допомагає новим працівникам швидше адаптуватися до умов діяльності організації; є потужним мотиваційним чинником, що спрямовує працівників на досягнення високих результатів у трудовій діяльності тощо.

Формування конкурентних переваг підприємства не можливе без урахування конкурентоспроможності його персоналу, як на самому підприємстві, так і в галузі, регіоні та країні в цілому. Створення конкурентоспроможної організації, яка має власну ідентичність та загальні цінності, можливе лише завдяки послідовному створенню та впровадженню системи поглядів, яка формується внутрішньою культурою персоналу.

З огляду на те, що корпоративна культура виступає важливим фактором у розвитку внутрішнього потенціалу організації, питання впливу корпоративної культури на розвиток і функціонування організації активно обговорюється як в наукових колах, так і в практичній сфері.

З позиції впливу корпоративної культури на діяльність організації виділяють три підходи щодо розуміння її сутності [3]:

1. Раціонально-прагматичний підхід, в межах якого корпоративну культуру розглядають як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства.

2. Феноменологічний підхід, в якому корпоративна культура розглядається як сутність організації, і відсутній очевидний зв'язок між культурою та ефективністю організації.

3. Ситуаційно-системний підхід, в якому корпоративну культуру розглядають як ключовий фактор у забезпеченні успішного розвитку організації, але разом із іншими факторами.

Корпоративна культура впливає на управлінські процеси і відбивається на плануванні, організуванні, мотивуванні, контролюванні та регулюванні виробничої діяльності залежно від певних критеріїв, таких як тип корпоративної культури;

рівень прояву корпоративної культури; рівень прийняття корпоративної культури працівниками компанії; рівень формальності корпоративної культури. розмір компанії [4]:

Формуючи позитивну репутацію та привабливий імідж організації та її товарів чи послуг серед споживачів, ділових партнерів, інвесторів, кредиторів та інших представників суспільства, корпоративна культура забезпечує конкурентоспроможність організації.

Корпоративна культура тісно пов'язана з діловою етикою, бізнес-філософією та організаційною поведінкою. Важливим є те, що корпоративна культура впливає на формування інтелектуального капіталу організації, її соціального капіталу в цілому оскільки вона сприяє підвищенню репутації організації [5].

У контексті сучасного інформаційно-інтелектуального суспільства набуває значення зростання кількості наукових галузей, інтелектуалізація праці, а також стрімке прагнення до саморозвитку й удосконалення. Ці процеси відображаються в корпоративній культурі, зокрема в інноваційній культурі, яка передбачає використання передових технологій, сировинно-матеріальних ресурсів, інтелектуалізацію праці та належну організацію праці.

Володіючи потужною внутрішньою енергією корпоративна культура підвищує активізацію трудового потенціалу працівників у напрямі впровадження інновацій, створення унікальних розробок, технологій та інноваційної продукції. Це формує інтелектуальну власність організації та забезпечує її конкурентоспроможність.

Підприємства, які володіють технологіями формування корпоративної культури, виконують дуже важливу місію – впливають на формування загальної культури бізнесу, культури у суспільстві в цілому на засадах корпоративної соціальної відповідальності. Вони сприяють створенню нових можливостей для бізнесу, відкривають шлях для взаємного збагачення бізнес-процесів та технологій, а також формують нове культурне середовище, що сприяє виникненню та реалізації нових суспільних потреб на основі забезпечення принципів сталого розвитку.

Таким чином, корпоративна культура впливає на рівень розвитку як окремої організації, так і суспільства загалом. Формування та

розвиток корпоративної культури сприяє підвищенню трудового потенціалу організації, який становить важливу частину її загального економічного потенціалу, зростанню компетентності персоналу, що в свою чергу призводить до підвищення прибутковості організації в цілому. У умовах об'єднання працівників під дахом корпоративної культури людські ресурси організації використовуються більш ефективно завдяки розвитку креативного мислення і здатності генерувати ідеї та працювати продуктивніше. Все це позитивно впливає на якість продукції, послуг і дозволяє організації розробляти власні унікальні технології та продукцію, що, в свою чергу, сприяє підвищенню загальної ділової активності. З метою забезпечення дієвості корпоративної культури слід розробляти конкретні інструменти для її втілення на практиці та розвитку.

Список використаної літератури:

1. Скібіцька Л. І., Марінова С. С. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
2. Що таке корпоративна культура? URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/korporativna-kultura-organizaciji-yak-sformuvati-ta-vprovaditi>
3. Фісенко Е. С., Малик І. П. Корпоративна культура як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. Збірник наукових праць молодих вчених «Актуальні проблеми економіки і управління» Факультету менеджменту та маркетингу НТУУ «КПІ». 2016. № 10. URL: are.fmm.kpi.ua/article/download/66920/pdf_27
4. Стамбульська Х., Передало Х. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2022/206.pdf
5. Тарасова О. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. *Економіка харчової промисловості*. 2013. № 3. С. 28–32. URL: www.irbisnbuv.gov.ua