

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Овчарик Станіслав Вікторович

аспірант,

Державний університет інфраструктури та технологій

Пахога Наталія Вікторівна

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Державний університет інфраструктури та технологій

Корпоративна культура є сукупністю цінностей, норм, переконань і практик, що визначають поведінку співробітників у межах організації. Вона формується на основі спільного розуміння місії, бачення та стратегічних цілей компанії, забезпечуючи єдність і спрямованість дій персоналу.

Корпоративна культура відображає не лише формальні правила та регламенти, але й неформальні аспекти взаємодії між працівниками, такі як комунікаційні стилі, ритуали, традиції та неофіційні очікування. Вона є важливим чинником підвищення мотивації та залученості співробітників, сприяючи зміцненню їхньої лояльності до організації. Корпоративна культура також відіграє роль у підтримці організаційної ідентичності та репутації на ринку, впливаючи на взаємодію з зовнішніми партнерами, клієнтами та інвесторами [1].

Корпоративна культура відіграє ключову роль в ефективному управлінні та функціонуванні сучасного підприємства. Цей комплексний феномен, що включає цінності, норми поведінки, традиції та переконання, формує унікальну ідентичність організації та впливає на всі аспекти її діяльності [2; 3].

У контексті управління підприємством, корпоративна культура виступає потужним інструментом для підвищення продуктивності праці, мотивації співробітників та створення сприятливого робочого середовища. Вона сприяє формуванню єдиного бачення та місії компанії, що, в свою чергу, забезпечує узгодженість дій персоналу та керівництва.

Крім того, сильна корпоративна культура сприяє покращенню комунікації всередині організації, що є критично важливим для ефективного прийняття рішень та вирішення конфліктів.

Вона також відіграє значну роль у залученні та утриманні талановитих кадрів, оскільки сучасні працівники все частіше обирають роботодавців, чий цінності відповідають їхнім власним.

У довгостроковій перспективі, корпоративна культура стає джерелом конкурентної переваги, формуючи репутацію компанії на ринку та впливаючи на її взаємодію з клієнтами, партнерами та іншими стейкхолдерами. Розвиток та підтримка сильної корпоративної культури є стратегічно важливим завданням для керівництва, яке прагне забезпечити стійкий розвиток та успіх підприємства в довгостроковій перспективі.

Корпоративна культура є одним із ключових факторів успішної системи управління змінами на підприємстві. Вона не лише визначає поведінку працівників, їхні цінності та норми, але й створює фундамент для гнучкого й ефективного реагування на виклики зовнішнього та внутрішнього середовища. Упровадження змін завжди супроводжується ризиком опору з боку персоналу, що може уповільнити або навіть зірвати процес трансформації. Корпоративна культура, орієнтована на підтримку інновацій, відкритість до нового та готовність до змін, значно знижує цей ризик і сприяє успішній адаптації підприємства до нових умов.

Однією з головних функцій корпоративної культури в управлінні змінами є забезпечення злагодженості дій та взаємодії між різними рівнями організації. Це досягається через формування спільних цінностей та стандартів поведінки, які об'єднують працівників та керівників навколо спільних цілей. Успішна зміна на підприємстві потребує чіткої комунікації, залученості персоналу та готовності до співпраці. Якщо корпоративна культура сприяє активному обміну інформацією, відкритим дискусіям і взаємоповазі, це створює сприятливі умови для впровадження змін.

Інший важливий аспект корпоративної культури в системі управління змінами – це її здатність підвищувати мотивацію працівників. Якщо культура компанії підкреслює значення професійного розвитку, кар'єрного зростання та інновацій, працівники будуть більше схильні підтримувати зміни, оскільки вони бачать у них можливість для особистісного та професійного вдосконалення. У таких умовах зміни сприймаються не як загроза, а як шлях до розвитку, що сприяє зниженню опору і збільшує ймовірність успішного впровадження нововведень.

Корпоративна культура також відіграє роль у формуванні лідерів змін. Підприємства, які культивують культуру відкритості до змін, забезпечують створення внутрішніх агентів змін – працівників, які підтримують і сприяють трансформаційним процесам. Вони можуть виступати в ролі наставників, підтримувати ініціативи керівництва та допомагати колегам адаптуватися до нових реалій. Таким чином, корпоративна культура стає потужним інструментом підтримки стратегії змін, забезпечуючи належний рівень підтримки та залученості на всіх етапах процесу.

Отже, корпоративна культура є невід'ємною частиною успішного управління змінами на підприємстві. Вона створює сприятливі умови для комунікації, взаємодії та мотивації працівників, а також формує внутрішніх лідерів змін, що дозволяє компанії ефективно адаптуватися до нових викликів і досягати стратегічних цілей.

Роль корпоративної культури в системі управління змінами підприємства в Україні набуває особливого значення в контексті поточних геополітичних викликів, зокрема військової агресії та гібридних загроз національній безпеці. В умовах високої невизначеності та турбулентності зовнішнього середовища, корпоративна культура стає ключовим фактором забезпечення стійкості та адаптивності організацій.

У процесі управління змінами корпоративна культура виступає як інтегруючий механізм, що дозволяє узгодити цілі, цінності та дії всіх членів організації. Вона формує спільне розуміння необхідності змін та створює підґрунтя для їх ефективної імплементації. В умовах війни та протидії гібридним загрозам, корпоративна культура, орієнтована на гнучкість, інновації та стійкість, стає критично важливою для виживання та розвитку підприємств.

Особливої ваги набуває роль корпоративної культури у формуванні системи цінностей, що підтримують національну безпеку та економічну стійкість України. Це включає розвиток культури кібербезпеки, підвищення інформаційної грамотності персоналу, формування патріотичних настроїв та соціальної відповідальності бізнесу. Корпоративна культура, що акцентує увагу на цих аспектах, сприяє створенню додаткового захисту від гібридних загроз на рівні окремих підприємств та економіки в цілому.

У контексті управління змінами, корпоративна культура виступає каталізатором трансформаційних процесів. Вона забезпечує емоційну та ціннісну підтримку змін, допомагає подолати опір персоналу та створює атмосферу довіри, необхідну для впровадження інновацій. В умовах війни це особливо важливо, оскільки підприємства змушені швидко адаптуватися до нових реалій, змінювати бізнес-моделі та шукати нові ринки.

Корпоративна культура також відіграє ключову роль у підтримці психологічного здоров'я та мотивації співробітників в умовах стресу та невизначеності. Створення культури взаємної підтримки та емпатії допомагає працівникам долати психологічні наслідки війни та підтримувати високу продуктивність праці.

Важливим аспектом є роль корпоративної культури у формуванні етичних стандартів ведення бізнесу в умовах війни. Це включає прозорість діяльності, відмову від співпраці з агресором, підтримку української армії та волонтерських ініціатив. Така культура не лише

підвищує репутацію підприємства, але й робить його активним учасником протидії гібридним загрозам.

Роль корпоративної культури в системі управління змінами підприємства в Україні в умовах війни та протидії гібридним загрозам є багатоаспектною та критично важливою. Вона виступає як інструмент адаптації, джерело стійкості, механізм підтримки національної безпеки та фактор збереження людського капіталу. Розвиток та трансформація корпоративної культури відповідно до нових викликів стає стратегічним завданням для українських підприємств, що прагнуть не лише вижити, але й зробити свій внесок у перемогу та післявоєнне відновлення України.

Список використаних джерел:

1. Гассаб О.В. Наукові засади становлення та розвитку поняття корпоративної культури. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 4. С. 214–219. DOI: <http://dx.doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.4.33>

2. Приймак Н., Авраменко К. Роль корпоративної культури в системі управління підприємством. *Society. Economy. Digitalization*. 2024. № 1(1). С. 5–12. DOI: <https://doi.org/10.31379/sed.1.1.2024.4>

3. Смерічевський С.Ф., Ареф'єва О.В., Пілецька С.Т. Формування стратегічних рішень при управлінні змінами на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2022. № 6. С. 108–117. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-6-108-117>