

2. Бондаренко С. Розвиток людського капіталу в умовах демографічних змін та діджиталізації економіки. *Social Development and Security*. 2024. № 5. С. 267-284.
3. Bryukhovetska, N., Buleev, I., Chorna, O., Bryl, I., Korytko, T. Formation of human capital in enterprises amidst digitalization and artificial intelligence advancement. *Research and engineering innovation projects of the national academy of sciences of Ukraine*. 2025. № 21(2). P. 15-27.
4. Protasenko O. Digital education in the development of the company's human capital. *Proceedings of 10th Socratic Lectures*. 2024. P. 176-183.
5. Птащенко О.В., Шершенюк О.М. Розвиток людського капіталу сільськогосподарських підприємств в умовах трансформаційних змін цифрової економіки. *Проблеми розвитку економіки. Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2024. № 2(19). С. 56-64.
6. Завгородній А.О. Сутність та еволюція управління людським капіталом підприємства в умовах цифрової трансформації. *Економіка та суспільство*. 2025. №74. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-23>.
7. Овчиннікова В. О., Дьяков М. І., Висоцька О. Ю. Формування системи розвитку людського капіталу в умовах трансформацій. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 87. С.66-72.
8. Лугова В.М., Маков Б.П. Інноваційні підходи до розвитку людського капіталу в умовах цифрової трансформації. *Research in Science, Technology and Economics. Materials of 1st International Scientific and Practical Conferences in Luxembourg, January 22–24*. 2025. С. 50–52.

**Шекета Є. Ю.,**

кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри менеджменту в інформаційних технологіях,

**Казюка Н. П.,**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту в інформаційних технологіях,  
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних динамічних умовах розвитку бізнесу та посилення конкуренції важливого значення набувають нетрадиційні методи управління підприємством. Одним із ключових чинників підвищення ефективності діяльності організації є

корпоративна культура, яка формує систему цінностей, норми поведінки та принципи взаємодії між працівниками.

Цифровізація бізнесу, розвиток інноваційних форм організації праці та її діджиталізація, а також підвищення ролі людського капіталу обумовлюють необхідність формування сучасної корпоративної культури, орієнтованої на розвиток персоналу, підтримку командної роботи та досягнення стратегічних цілей підприємства. Саме тому питання впливу корпоративної культури на ефективність управління персоналом набуває особливої актуальності.

Корпоративну культуру слід розглядати як підсистему організаційної культури підприємства. Така підсистема відображає сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища. Успішна реалізація корпоративної культури потребує дотримання принципів системності, керованості, комплексності, науковості, ефективності, стратегічності та відкритості [1, с. 71].

Корпоративна культура формується під впливом місії підприємства, стилю керівництва, стратегічних цілей та особливостей організаційної структури.

Основними складовими корпоративної культури є:

- система цінностей та принципів діяльності організації;
- корпоративні норми та правила поведінки;
- традиції та ритуали організації;
- стиль управління та комунікації;
- соціально-психологічний клімат у колективі.

Формування ефективної корпоративної культури має значний вплив на систему управління персоналом. Передусім вона сприяє підвищенню мотивації працівників. Коли працівники поділяють цінності організації та розуміють її стратегічні цілі, зростає їхня зацікавленість у досягненні високих результатів діяльності.

Українські підприємства активно розвивають свою корпоративну культуру, а саме: все частіше проводять семінари, конференції та корпоративні вечори, що є першим кроком до впровадження формалізованої корпоративної культури. Великі підприємства прагнуть формувати її, використовуючи провідний світовий досвід, включаючи різноманітні тренінги для персоналу, корпоративні сайти тощо [2, с. 1027].

Такі культурні фактори, як довіра, відкритість до комунікації та підтримка ініціативи співробітників, значно підвищують відданість працівників та знижують рівень професійного вигорання, а людиноцентрична корпоративна

культура сприяє розвитку позитивного робочого середовища, де співробітники відчують себе цінними та залученими до досягнення спільних цілей [3, с. 117].

У сучасних умовах розвитку бізнесу корпоративна культура виступає важливим елементом HR-стратегії підприємства. Вона забезпечує узгодженість інтересів працівників та організації, сприяє формуванню позитивного іміджу компанії як роботодавця та підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці. Особливого значення корпоративна культура набуває в умовах цифровізації та розвитку інноваційних форм організації праці. Вона повинна підтримувати відкритість до змін, розвиток творчого потенціалу працівників та стимулювати впровадження інновацій у діяльність підприємства.

**Список використаних джерел:**

1. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Корпоративна культура та якість людського капіталу: особливості взаємовпливу. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2020. Випуск 28. – С. 68-75.
2. Пушкар З. М., Панчук Д. В. Корпоративна культура в контексті діяльності організації. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). – С. 1025-1028.
3. Сулімов В. А. Роль корпоративної культури як чинника стійкості системи управління персоналом в умовах невизначеності. *Економіка і організація управління*. 2024. Випуск 1 (53). – С. 115-121.

**Yaroslav Shestak,**

*PhD in Technical Sciences,*

*Senior Lecturer of the Department of Software Engineering and Cybersecurity;*

*Director of the Information and Computing Centre of the Main Centre of*

*Information Technologies, State University of Trade and Economics,*

**Elvira Astapienko,**

*students pursuing a first-level higher education qualification,*

*National University «Kyiv Aviation Institute»*

**OPTIMIZATION OF WORKING HOURS AS A STRATEGIC HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT TOOL**

In the contemporary context of economic system restructuring, the concept of the ‘leisure economy’ is gaining particular significance, necessitating a reappraisal of the relationship between labour and rest. Intensifying automation, digital transformation, and shifts in employment structures are leading to a reduction in traditional working hours and elevating the role of free time as an economic resource. A notable trend is