

Список використаних джерел:

1. ESG: ключові поняття для бізнесу та інвесторів. URL: <https://sk.ua/uk/esg-kljuchovi-ponjattja-dlja-biznesu-ta-investoriv/>
2. Лопашук, І. А., Лопашук, В. О., Русінко, А. І. (2024). Соціальна відповідальність бізнесу: сутнісно-теоретичні та програмні аспекти. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (14). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-04>
3. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року: розпорядження КМУ № 66-р від 24 січня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>

УДК 316.35-56.26:005.73**Сорока О.В.,**

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеській національний економічний університет

ІНКЛЮЗИВНА КУЛЬТУРА СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У багатьох країнах управління розмаїттям та соціальна інклюзія на ринку праці міцно вкоренилися в порядку й стали окремою галуззю знань та практики. Організації по всьому світу тепер розглядають інклюзію як важливий виклик, що вимагає створення справедливих та рівних робочих місць для різних категорій працівників.

Під інклюзивною культурою організації пропонуємо розуміти створення атмосфери доброзичливості, толерантності до всіх членів колективу незалежно від їхніх особливостей. Інклюзивна культура організації повинна передбачати рівний доступ до можливостей працевлаштування, просування кар'єрними сходами та доступу до керівних позицій. Інклюзивна культура ґрунтується на принципах визнання різноманітності, поваги до різних точок зору, відсутності дискримінації за тією чи іншою ознакою. Інклюзивна культура – це культура різноманіття і при цьому рівних можливостей та умов для залучення до трудового процесу.

В основі такої культури мають лежати поняття: інклюзивна місія, інклюзивна мета, інклюзивний лідер. Під інклюзивною місією пропонуємо розуміти особливе призначення організації, спрямоване досягнення інклюзивних цілей. Інклюзивні цілі припускають реалізацію соціально значущих бізнес-проектів та завдань.

Важливу роль у підтримці міцної та цілісної інклюзивної організаційної культури зсередини, у якій відмінності позиціонуються як цінність, а працівники об'єднуються навколо місії організації, відіграє найвище керівництво. За допомогою лексики, стилю спілкування та своєї поведінки керівники організацій встановлюють норми та цінності, які, у свою чергу, поширюються на інші рівні організаційної ієрархії - до керівників окремих підрозділів та рядових співробітників [1, с. 103-112].

Підприємства, що функціонують на засадах інклюзивності, мають потенціал для зростання продуктивності праці. Усвідомлення кожним членом колективу власної участі у вирішенні соціальних завдань підвищує мотивацію до праці. Інклюзивна культура має містити поняття «трудова інклюзія». Під трудовою інклюзією можна розуміти трудову інтеграцію людей з особливими потребами у робочу діяльність.

Інклюзивна організаційна культура проявляється у наступних індикаторах:

- забезпечення робочого середовища, що засноване на повазі честі та гідності всіх співробітників, незалежно від фізичних, етнічних, гендерних та інших характеристик;
- можливість висловлювати різні точки зору та позиції, повага, врахування думки працівників у прийнятті рішень;
- забезпечення рівних можливостей для просування кар'єрними сходами та визнання;
- забезпечення рівного, справедливого та збалансованого робочого навантаження для всіх категорій співробітників [2].

Підтримка та розвиток інклюзивної культури бачиться у реалізації наступних напрямів:

- принцип інклюзії може закладатися в місію організації або формулюватися з її метою: рівний доступ, рівні умови, рівні можливості для співробітників та клієнтів з особливими потребами;
- навчання керівників та співробітників навичкам інклюзивного лідерства;
- створення комфортного морально - психологічного клімату потребує розвитку у співробітників інклюзивних компетенцій;
- підтримка на державному рівні інклюзивних бізнес-моделей;
- формування у суспільстві норм, цінностей та установок, що відповідають національній ідентичності.

Розвиток інклюзивної культури завжди сприяє реалізації ідеї справедливості, що є важливим мотиваційним фактором у вирішенні питань підвищення продуктивності праці та ефективності як окремо взятої організації,

так і економіки загалом. Інклюзивна культура відкриває можливості служіння суспільству, вирішуючи соціально значущі та екологічні проблеми.

Трансформація організаційної культури з урахуванням принципів інклюзії передбачає зміну та стилю роботи керівника. Інший стиль керівництва пов'язані з відходом від реактивно-корективного, (вирішення «гарячих» справ, корекція планів) у бік домінування програмно-цільового (проактивного) і превентивного (недопущення чи запобігання виникненню несприятливого стану організації) управління, тобто перехід від заходів корекції до активних. Часткова корекція стратегії організації та управлінських рішень в аспекті інклюзії пов'язана з ризиком обмежень у вирішенні проблем, пов'язаних з актуальними інклюзивними практиками.

Слід підкреслити, що інклюзивна організаційна культура як перехід від рівних прав до рівних відносин формується поступово, потребує системного підходу та реалізації низки послідовних кроків.

Список використаних джерел:

1. Kuklenski J. (2021) *Diversity and Organizational Development: Impacts and Opportunities*. Bingley: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/9781839825927>
2. Crouch R. T. (2015) *A Study of the Perceptions of Diversity and Inclusion Initiatives in Producing Improved Productive Work Cultures*. A PhD Thesis in Education. Boiling Springs, NC: Gardner-Webb University. URL: https://digitalcommons.gardner-webb.edu/education_etd/115

УДК 174:005

Сороківська О. А.,

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту та адміністрування,*

Шведа Т. Р.,

здобувач вищої освіти,

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ

Корпоративна культура організації є дуже важливою в її діяльності, підтримці розвитку і позиціонуванні в конкурентному середовищі. Роботи фахівців [1-3] вказують, що впровадження норм і принципів корпоративної культури дає змогу організації сформувати позитивну атмосферу в колективі, яка допомагає поєднати працівників задля досягнення встановлених стратегічних цілей.