

**Овецька О.В.,**  
*кандидат економічних наук, доцент,*  
*доцент кафедри менеджменту та адміністрування,*  
**Бублинська Я. С.,**  
*здобувач вищої освіти,*  
*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА БУДІВЕЛЬНОЇ КОМПАНІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА СТАБІЛЬНОЇ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Корпоративна культура є передумовою стабільної операційної діяльності будь-якого підприємства, адже вона має значний вплив на соціально-психологічний клімат, рівень залученості персоналу, якість управлінських рішень, конкурентоспроможність підприємства та його здатність до адаптації. За спостереженнями HR-фахівців [1], головним драйвером корпоративної культури компанії є її персонал, але корпоративна культура стає основою досягнення організаційних цілей, оскільки саме вона визначає орієнтацію працівників на результат. Проте, задля ефективного процесу створення корпоративної культури та її подальшого розвитку, на думку науковців [2], необхідно своєчасно відстежувати всі фактори, які впливають на формування культури компанії.

Для будівельних підприємств корпоративна культура має особливе значення, оскільки операційна діяльність пов'язана з високою відповідальністю, координацією між підрозділами та необхідністю чіткої регламентації операційних процесів. У даному контексті аналіз корпоративної культури ПП «ВАМБУД» [3] є актуальним, оскільки дозволяє комплексно оцінити рівень внутрішньої інтеграції персоналу, ефективність комунікацій, мотиваційних механізмів та соціальної відповідальності компанії.

ПП «ВАМБУД» здійснює операційну діяльність на регіональному та міському ринку житлового будівництва, зосереджуючи основну діяльність у місті Івано-Франківськ та прилеглих територіях. За результатами SWOT-аналізу (Таблиця 1) було виявлено внутрішні сильні та слабкі сторони корпоративної культури компанії, а також ідентифіковано зовнішні можливості й загрози, що впливають на її розвиток. З метою подальшого вдосконалення виділено наступні найбільш проблемні аспекти корпоративної культури ПП «ВАМБУД»: відсутність чітко задекларованої місії та корпоративних цінностей компанії, відсутність єдиної формалізованої системи оцінювання результатів праці, нерівномірне застосування KPI у різних підрозділах, недостатній рівень адаптації нових працівників тощо.

**SWOT-аналіз корпоративної культури ПП «ВАМБУД»**

<b>Сильні сторони (S)</b>	<b>Слабкі сторони (W)</b>
Соціальна відповідальність (донати ЗСУ, закупівля РЕБ, публічне висвітлення ініціатив)	Відсутність чітко задекларованої місії та корпоративних цінностей
Перехід на єдину цифрову екосистему (Teams, OneDrive, Outlook)	Відсутність єдиних загальнокорпоративних зборів
Система KPI (в окремих підрозділах)	Неформалізована програма адаптації
Можливість частково дистанційної роботи	Нерівномірне впровадження KPI між відділами
Підготовка до впровадження CRM-системи	Недостатня автоматизація HR-процесів
Регулярний перегляд заробітної плати, стабільність виплат (2 рази на рік)	Відсутність системного вимірювання залученості персоналу
Комфортні умови праці (кухня, сучасний офіс)	Відсутність формалізованої системи оцінювання персоналу
Welcome-пакет для нових працівників	Децентралізована система внутрішніх комунікацій
<b>Можливості (O)</b>	<b>Загрози (T)</b>
Зростання попиту на якісне житло у відносно безпечних регіонах	Економічна нестабільність та військові ризики
Державні програми підтримки житлового будівництва («Оселя»)	Висока конкуренція на ринку праці за кваліфіковані кадри
Розвиток бренду роботодавця через соціальні ініціативи	Професійне вигорання персоналу через високе навантаження
Повна цифровізація операційних процесів	Можливе інформаційне перевантаження при впровадженні нових цифрових систем
Запуск нового масштабного багатокомпонентного проекту	Опір змінам при впровадженні нових систем та проектів

Слід зазначити, що корпоративна культура ПП «ВАМБУД» перебуває на етапі активного розвитку та має чіткі ознаки сучасної, соціально-відповідальної та орієнтованої на результат компанії. Вона поєднує фінансову стабільність, елементи гнучкості та поступову цифровізацію управління. Водночас для переходу на якісно новий рівень розвитку необхідно реалізувати заходи, які допоможуть вирішити визначені проблеми.

**Список використаних джерел:**

1. Шахова О., Самойлова В. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу. Бізнес. Харків: Віват, 2022. 400 с.
2. Тешева Л., Унгур'ян К. Особливості формування корпоративної культури в сучасній компанії. Молодий вчений. 2022. № 10 (110). С. 84–90.
3. ВАМБУД: вебсайт. URL: <https://vambud.com.ua/>