

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](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.

Фактично корпоративна культура є важливим управлінським ресурсом, бо є базою, що налагоджує і регулює взаємодію як окремих членів колективу, так і різних формальних і неформальних груп, що в підсумку створює позитивні умови для розвитку всієї організації. Проте часто трапляються випадки, що кодекси, в яких прописані норми і цінності корпоративної культури, так і залишаються незатребуваними і формальними документами, з якими навіть не ознайомлені працівники організації. Така ситуація відображає ставлення керівництва до корпоративної культури, а також відображає нерозуміння ним тих можливостей, які створює культура для розвитку організації.

Термін «корпоративна культура» включає поєднання двох слів: «культура» і її ознаку «корпоративна». Культура відображає як наявність створених людиною матеріальних і духовних цінностей, так і багатогранність людського досвіду, а також вказує на тип соціальної організації і регулювання життя суспільства. Термін «корпоративна» вказує на те, що маємо справу із культурою організації (чи корпорації).

Таким чином, корпоративна культура – це «система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності, приймаються більшістю співробітників» [1]. Вона є «субкультурою в рамках національної культури, оскільки має свою усталену систему цінностей, які приймають носії національної культури, тому вона підвладна закономірностям, властивих для культури в цілому» [2].

Корпоративна культура сприяє:

- покращенню іміджу організації;
- зміцненню командного духу;
- формуванню команди і зміцненню командної взаємодії;
- формуванню сприятливого клімату в колективі;
- пришвидшенню адаптації нових працівників;
- зростанню відчуття залученості і важливості для кожного працівника;
- підвищенню продуктивності та ефективності діяльності;
- постійному розвитку працівників.

Фактично, корпоративна культура – це дуже широке поняття. Вона часто є невидимою і її наявність не залежить від того, чи керівники або власники організації визнають її, чи ні. Якщо наявність культури визнається, то нею ефективно керують, якщо ні – то розвиток культури може бути спонтанним і непередбачуваним. Корпоративна культура може бути декларована у різних документах (наприклад, у кодексах), а може існувати без жодних документів. В

корпоративній культурі різних організацій можна побачити такі основні поняття, як місія, цінності, правила, символи, набір переконань тощо, які поділяють більшість членів організації.

Складові корпоративної культури можна поділити на дві великі групи організаційні і ідейні [3]. Організаційні складові включають компоненти, які впливають на щоденні ситуації і події, наприклад, коли приходити на роботу і коли йти з неї, як одягатись, як спілкуватись із колегами чи клієнтами тощо. До організаційних складових корпоративної культури відносять систему лідерства, норми поведінки, підходи до формування робочого процесу, способи вирішення конфліктів, систему комунікацій, корпоративний стиль.

Ідейні складові корпоративної культури вказують на цінності, яких мають дотримуватись працівники, щоб їм було комфортно працювати разом. До ідейних складових відносять традиції, цінності організації, особистісні цінності працівників, вектор розвитку організації і працівників.

Ознаками корпоративної культури виступають усезагальність (охоплює всі види дій в організації), неформальність (не має офіційного чи законодавчого регулювання) і стійкість (є стійкою, адже породжує сталі традиції).

Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності організації є беззаперечним. Даний вплив відбувається двома шляхами: з однієї сторони, культура організації і поведінка працівників взаємно впливають один на одного, з іншої – культура впливає не стільки на те, що роблять працівники організації, а на те, як вони це роблять.

Таким чином, корпоративна культура характеризує стиль діяльності організації та відображає атмосферу в колективі і у взаємодії із зовнішнім середовищем. Разом з тим, вона не є досконалою, тому потребує постійного управління.

***Список використаних джерел:***

- 1. Стамбульська Х., Передало Х. С. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. URL: <https://surl.li/htgicv>*
- 2. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О., Смолінська Н. В. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Під заг. ред. Г. М. Захарчин. Львів. 2011. 317 с. URL: <https://surl.li/yrhyhm>*
- 3. Створення корпоративної культури. URL: <https://surl.li/pceztq>*