

суспільства як споживача робить її невід'ємною частиною ведення міжнародної підприємницької діяльності.

**Список використаних джерел:**

1. M.B. *From Charity to Responsibility: A Brief History of Corporate Social Responsibility (CSR)*. URL: <http://surl.li/nedbo>.

2. Stobierski T. *What Is Corporate Social Responsibility? 4 Types*. *Business Insights Blog*. URL: <http://surl.li/dmidh>.

3. Lindler J. *Corporate Social Responsibility Statistics GITNUX*. URL: <http://surl.li/sywxk>

**УДК 334.02:658.1/.2/.4/.5:316.65**

**Волишуква А.Є.,**  
здобувач вищої освіти,  
**Єдинак В.Ю.,**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту ЗЕД,  
Університету митної справи та фінансів

## **МІСЦЕ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ**

Актуальність теми дослідження окреслена тим, що корпоративна культура задає орієнтири управління бізнес-організацією, соціально-трудовим відносинам, а також формує та стимулює організаційно-управлінські, виробничо-господарські та соціально-політичні відносини.

Дослідивши тлумачення поняття «корпоративна культура» різними науковцями, ми дійшли висновку, що корпоративна культура об'єднує цінності і норми, властиві організації, стиль і процедури управління, а також концепції технологічного і соціального розвитку. Корпоративна культура задає межі, в яких можливе впевнене прийняття рішень на кожному з рівнів управління, можливості використання ресурсів організації в цілому, відповідальність, дає напрямки розвитку, регламентує управлінську діяльність, сприяє ідентифікації членів з організацією. Під впливом корпоративної культури складається поведінка окремих її членів [3].

Мета корпоративної культури полягає в розробці такої поведінки персоналу, яка сприятиме досягненню цілей компанії [1].

Сутність корпоративної культури у системі управління бізнес-організацією визначають:

- загальнолюдські цінності, сполучення інтересів персоналу з корпоративними інтересами;
- реальні ринкові вимоги до управління бізнес-організацією і вимоги до персоналу [1].

На рис. 1. представлено завдання корпоративної культури в системі управління персоналом.



Рис. 1. – Завдання корпоративної культури в системі управління персоналом (складено автором на основі [1])

Процес усвідомлення працівником корпоративних цінностей складається з етапів, які представлено на рис. 2.

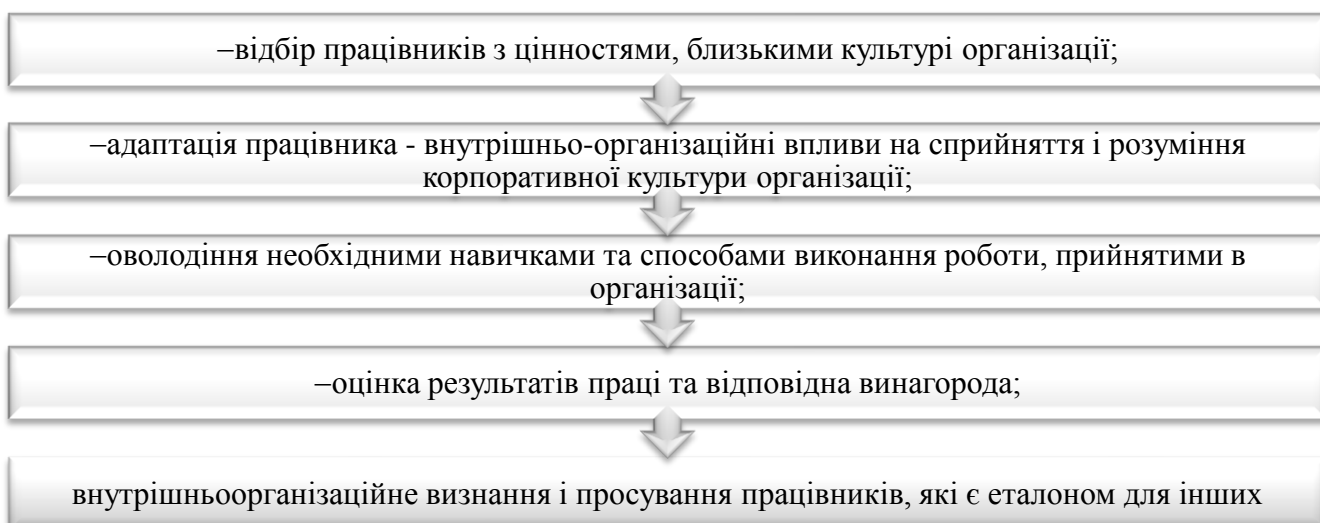


Рис. 2. – Процес усвідомлення працівником корпоративних цінностей в бізнес-організації (складено автором на основі [2])

В ході даних етапів працівник поступово приєднується до команди, і приймає для себе ті фактори, які разом і формують корпоративну культуру.

Переваги від розвитку персоналу на основі культурологічних засад:

- для працівників: досягнення вищого посадового статусу; потенційно вищий ступінь задоволення від роботи; можливості вищої оплати праці; отримання змістовнішої та адекватної професійним інтересам роботи; розвиток професійних здібностей за рахунок організації;

- для організації: ефективне використання професійних здібностей персоналу в інтересах справи, досягнення цілей і завдань організації; своєчасне забезпечення організації персоналом з відповідним професійним досвідом; створення ефективних стимулів для трудової віддачі і розвитку персоналу; забезпечення відносно стабільного складу персоналу; здатність акумулювати професійний досвід і підвищення лояльності працівників до організації.

Для успішного розвитку організації необхідно здійснювати діагностику і спостереження за рівнем лояльності співробітників організації, оскільки це одне з ключових завдань в управлінні персоналом, яка має важливий вплив на ефективність функціонування організації в цілому. Тому використання корпоративної культури як ефективного управлінського інструменту передбачає розробку методики для оцінки рівня розвитку, особливостей, вимірювання її впливу на забезпечення довгострокової ефективності організації [4].

При виборі методики діагностики корпоративної культури бізнес-організації слід брати до уваги її індивідуальні особливості, потреби і ступінь доступності інформації, при цьому в залежності від виниклої ситуації можна використовувати кілька різних методик, або адаптувати одну з існуючих в рамках заданих параметрів досліджуваної організаційної культури.

Отже, одне з найважливіших стратегічних завдань вищого керівництва бізнес-організації – формування і підтримка такої корпоративної культури, яка підвищувала б віддачу персоналу і сприяла підвищенню її ефективності та конкурентоспроможності. З цим завданням допоможе впоратися своєчасна діагностика культури організації. На даний момент існує величезна кількість методик

дослідження корпоративної культури, але найбільш ефективними є прямі методи, які забезпечують отримання більш достовірної інформації.

### **Список використаних джерел:**

1. Жоган І. М., Савчук Л. М. Корпоративна культура в системі управління підприємством. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2009. № 6. С. 216–218. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/6412>

2. Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П., Винничук Р.О., Смолінська Н.В. *корпоративна культура: навчальний посібник*. Львів. 2011. С. 317.

3. Стамбульська Х., Передало Х. С. *Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. Ефективна економіка*. № 1. 2022. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1\\_2022/206.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2022/206.pdf)

4. Фісенко Е. С., Малик І. П. *Корпоративна культура як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. Актуальні проблеми економіки та управління: збірник наукових праць молодих вчених*. 2016. Вип. 10. URL : <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/22448>

**УДК 331.1:005.95/.96**

**Даниленко О.А.,**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙ: КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ТА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ**

Поняття «трансформація» має важливий евристичний потенціал у аналізі сучасних соціоекономічних змін та їхньому впливові на будь-яку діяльність організації. На думку Ю. Шайгородського, «оскільки це поняття є нейтральним стосовно оцінки динаміки суспільного процесу, то воно дає змогу аналізувати не тільки прогресивні його тенденції. Але й увесь спектр тенденцій соціальних змін, які можуть бути зворотними і незворотними, прогресивними і регресивними, революційними й еволюційними, цілеспрямованими і стихійними, системними і частковими» [1].