

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].

Відповідно, на нашу думку, сутність трансформацій полягає в суттєвих змінах у внутрішній або зовнішній структурі, стратегії або культурі організації з метою адаптації до нових умов або досягнення стратегічних цілей. Трансформації можуть включати реорганізацію бізнес-процесів, впровадження нових технологій, зміну лідерського підходу або перетворення корпоративної культури. В компанії «INNOVECS» «цифрову трансформацію визначають як культурну зміну корпоративної культури та присутності на ринку збереження стабільності в абсолютно нових умовах роботи» [3]. *Ключові аспекти корпоративної культури в умовах трансформацій включають:*

– Гнучкість та адаптивність: У трансформаційних умовах важливо, щоб корпоративна культура була гнучкою та адаптивною до змін. Працівники повинні бути готові до нових викликів та швидко адаптуватися до нових умов.

– Комунікація та відкритість: Трансформації можуть викликати невпевненість серед працівників, тому важливо мати ефективну комунікацію, двостороннє спілкування з керівництвом, щоб пояснити мету змін та відкрито обговорювати плани.

– Лідерство та слідування прикладу: У періоди трансформацій лідерство відіграє ключову роль у визначенні напрямку розвитку та підтримці корпоративної культури. Лідери повинні демонструвати приклад бажаної поведінки та цінностей, активно спілкуватися з персоналом, надавати підтримку під час змін та створювати сприятливе середовище для працівників.

– Управління змінами: Важливо мати ефективні стратегії управління змінами, які допоможуть працівникам легше адаптуватися до нових умов і зберегти стабільність в організації.

– Збереження цінностей: У періоди трансформацій важливо зберігати основні цінності організації, які визначають корпоративну культуру. Це допоможе зберегти ідентичність організації та залучити працівників до спільних цілей.

– Залучення працівників: Важливо залучати працівників до процесу трансформації, залучаючи їх до прийняття рішень, шукаючи їхні відгуки та визнаючи їхній внесок. Це допомагає виховати почуття відданості змінам.

– Адаптивність: Необхідно заохочувати культуру адаптивності та постійного навчання і розвитку персоналу. Допомогти працівникам розвинути навички та мислення, необхідні для ефективної навігації

змiнами та прийняття нових способiв роботи.

– Святкування успiху: У перiоди трансформацiй слiд визнавати та вiдзначати вiхи та досягнення на шляху трансформацiї. Це допомагає підвищити моральний дух колективу, змiцнити бажану поведiнку та створити iмпульс для подальшого прогресу органiзацiї [узагальнено за: 2-4].

Оцiнювання ефективностi корпоративної культури в умовах трансформацiй є важливим iнструментом для пiдтримки успiшностi та стабiльностi органiзацiї й за таких умов передбачає:

– Визначення вiдповiдностi корпоративної культури стратегiї органiзацiї в умовах трансформацiй: допомагає встановити, наскiльки цiнностi, уявлення та пiдходи, що панують, вiдповiдають стратегiчним цiлям i завданням бiзнесу.

– Виявлення рiвня задоволеностi та вiдданостi працiвникiв: допомагає зрозумiти, наскiльки працiвники iдентифiкуються з корпоративною культурою, її цiнностями та пiдходами в умовах трансформацiй.

– Виявлення потенцiйних проблем та вузьких мiсць в корпоративнiй культурi: допомагає виявити проблемнi аспекти, якi можуть вплинути на ефективнiсть роботи колективу та досягнення стратегiчних цiлей.

– Стимулювання позитивних змiн та покращень: оцiнка дозволяє видiлити сильнi сторони корпоративної культури та розробити стратегiю покращення слабких аспектів для забезпечення ефективностi та успiшностi органiзацiї.

– Забезпечення вiдкритостi та прозоростi в органiзацiї: оцiнка допомагає створити клiмат вiдкритостi, довiри та взаєморозумiння серед працiвникiв та керiвництва в умовах трансформацiйних змiн.

Отже, корпоративна культура в умовах трансформацiй набуває особливого значення, оскiльки змiни в органiзацiйнiй структурi, стратегiї або процесах можуть суттєво вплинути на цiнностi, норми та спiсiб життя в органiзацiї.

Узгоджена та позитивна корпоративна культура може допомогти органiзацiї успiшно пройти через трансформацiйний перiод, забезпечуючи працiвникам вiдчуття стабiльностi та спрямованостi на досягнення спiльних цiлей, стати джерелом сили та згуртованостi пiд час змiн.

### **Список використаних джерел:**

1. Шайгородський, Ю.Ж. *Поняття «трансформація» як інструмент аналізу соціальних змін. Український науковий журнал «Освіта регіону». 2010. №4. URL : <http://surl.li/tflwj>*
2. Barney, Jay B. and Hansen, Mark H. *Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? Academy of Management Review. 1986. Vol. 11, No. 3. pp. 656-665.*
3. Godinho, J. *Top 5 Digital Transformation Trends of 2022. November 30, 2021. EMERITUS : website. URL : <https://emeritus.org/blog/digital-transformation-trends/>*
4. Kotter, J. P., & Heskett, J. L. *Corporate culture and performance. Free Press; Maxwell Macmillan Canada; Maxwell Macmillan International. 1992.*

**УДК 377.091:331.105**

**Дюжєв В.Г.,**

*доктор економічних наук, професор  
професор кафедри економіки бізнесу і  
міжнародних економічних відносин*

**Подрез О.І.,**

*доктор філософії, старший викладач,*

**Коваленко В.В.,**

*здобувач вищої освіти,*

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут»*

## **ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРІ МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Соціальне партнерство в сфері міжнародної економіки відображає співпрацю та взаємодію між різними суб'єктами, такими як уряди, міжнародні організації, приватні компанії та громадські організації, з метою досягнення спільних цілей, особливо у сферах соціального розвитку, охорони навколишнього середовища та сталого економічного зростання. Соціальне партнерство в сфері міжнародної економіки відрізняється від партнерства на національному рівні через свою масштабність, складність і багатонаціональність, складність та специфіку міжнародних відносин. Сфера міжнародної економіки охоплює країни з різними політичними, економічними, і культурними