

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Самойлова В.С., здобувач вищої освіти,  
03samoylova05@gmail.com*

*Даниленко К.О., здобувач вищої освіти,  
Kdanilenko887@gmail.com*

*Науковий керівник: Бочарова Н.А., к.е.н., доцент  
Харківській національній автомобільно-дорожній університет*

Корпоративна культура є невід'ємною складовою успішного розвитку будь-якого підприємства. Ця культура визначає цінності, переконання та норми, які визнаються і приймаються всією організацією. Її роль важлива і багатоаспектна, і введенням корпоративної культури можна назвати справжньою інвестицією в успіх підприємства.

Корпоративна культура, яка підтримує і розвиває таланти співробітників, стає магнітом для висококваліфікованих спеціалістів. Люди бажають працювати на підприємствах, де вони відчують себе важливими, розвиваються та насолоджуються своєю роботою. Вона сприяє створенню згуртованого колективу, де співробітники співпрацюють та підтримують один одного. Це збільшує продуктивність та відчуття належності до команди.

Позитивна корпоративна культура створює стимули для інновацій та креативності. Співробітники відчують себе звільненими виносити нові ідеї та вдосконалювати процеси, що сприяє розвитку підприємства. Культура, що акцентує на задоволенні потреб клієнтів, допомагає підприємству побудувати стабільні та довгострокові відносини з клієнтами. Корпоративна культура сприяє створенню етичних норм та відповідального підходу до бізнесу, що сприяє підвищенню репутації підприємства. Вона сприяє узгодженості між різними відділами та рівнями управління, що полегшує прийняття стратегічних рішень та досягнення спільних цілей.

Корпоративна культура є джерелом внутрішнього позитиву, який впливає на зовнішній успіх підприємства. Цінності та переконання, вбудовані в культурну основу організації, створюють унікальний ідентифікаційний код, який може визначити його майбутнє та конкурентоспроможність на ринку.

Тому корпоративна культура є не тільки елементом успішного

розвитку підприємства, але й його суттєвим фактором, що визначає його стійкість та впливає на його репутацію та відносини з клієнтами та співробітниками. Дослідження, вимірювання та оцінка корпоративної культури в організації є складним завданням, що стикається з важкістю. Часто корпоративну культуру розглядають через призму цінностей, вважаючи, що ті цінності, які пріоритетні для окремих осіб, у сукупності формують загальну ціннісну атмосферу в організації.

Такий підхід дає можливість отримати кількісну характеристику уявлень, домінуючих в організації. Звичайно, цінності безпосередньо відносяться до корпоративної культури, але акцентувати увагу тільки на них буде недостатньо, так як ціннісні орієнтації показують, в першу чергу, елементи внутрішньої структури особистості і є показниками індивідуального рівня [1]. Співробітники повинні бачити взаємозв'язок якості своєї роботи і поведінки з кінцевою винагородою. Кожен працівник при такій системі організації буде прагнути до збільшення показників своєї роботи, а значить і загального прибутку організації. Ці дії призведуть до формування більш міцних відносин між керівництвом і співробітниками і зміцнять їх доброзичливе ставлення до організації. Корпоративна культура може більшою мірою впливати на успіх організації, ніж інші чинники.

Сильні корпоративні культури допомагають комунікацій в організації та сприяють правильному прийняттю рішень, створюють основу співпраці на довірі. Сильна корпоративна культура надає неформальний вплив на молодих співробітників, сприяє розвитку їх особистісних і професійних якостей, завдяки прийнятим правилам і нормам, які демонструє персонал, провідні фахівці та досвідчені працівники [2]. Більш ефективна система мотивації підвищить відповідальність і продуктивність праці співробітників організації. Заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату дозволять грамотно розставити і закріпити перелік виконуваних робіт кожного співробітника в організаційній структурі таким чином, що кожен член команди займався «своєю справою» відповідно до здібностей, це дозволить прискорити виконання поставлених завдань, підвищить відповідальність співробітників тощо.

Заходи щодо вдосконалення корпоративної культури в організації припускають наявність соціального і економічного ефекту [3]. Соціальний ефект полягає в підвищенні професійно-

кваліфікаційного рівня працівників, їх матеріального і культурного рівня життя, поліпшення умов праці.

Раціональне застосування рекомендацій щодо вдосконалення корпоративної культури має привести до підвищення якості послуг і підтримки сприятливого іміджу. Економічний ефект виражається в підвищенні продуктивності праці співробітників, зростання прибутку і рентабельності в організації [4].

Отже, корпоративна культура впливає на функціонування організації в значний спосіб. Систематичне створення та утримання корпоративної культури може сприяти ефективному використанню людських ресурсів для реалізації стратегії організації, покращити управління, зміцнити єдність команди співробітників, а також виступити як стратегічний мотиваційний чинник, що спрямовує зусилля співробітників на досягнення цілей компанії. Крім того, корпоративна культура впливає на формування ідентичності організації серед співробітників та створює сприятливу атмосферу для розвитку творчих ініціатив та інновацій. Ефективно побудована корпоративна культура також допомагає знизити рівень конфліктів та покращити комунікацію всередині організації. Вона сприяє створенню відкритого середовища, де кожен співробітник відчуває важливість свого внеску та можливість вільно ділитися своїми думками та ідеями. Корпоративна культура може бути ефективним інструментом для залучення та утримання талановитих співробітників. Кандидати, які поділяють цінності та підходи компанії, схильні більше інтересуватися роботою в організації та бути більш відданими своїй роботі.

Корпоративна культура може приймати різноманітні форми та виявлятися у різних аспектах організаційної діяльності:

1. Культура інновацій та творчості.
2. Культура результатів та досягнень.
3. Культура клієнтоорієнтованості.
4. Культура співпраці та командної роботи.
5. Культура адаптації до змін.
6. Культура рівності та справедливості.
7. Культура інклюзивності та диверсифікації.
8. Культура дотримання стандартів та етики.

Ці види корпоративної культури можуть взаємодіяти та поєднуватися у кожній конкретній організації, створюючи унікальний характер культури, що відповідає її цілям, цінностям та специфіці.

Отже, корпоративна культура є важливим чинником успішного розвитку організації, який впливає на багато аспектів її діяльності та сприяє досягненню стратегічних цілей. Корпоративна культура визначає цінності, норми та підходи, що домінують у колективі підприємства. Вона формує спільну візію та сприяє формуванню єдиної команди.

Корпоративна культура сприяє підвищенню рівня моралі та мотивації працівників. Якщо працівники відчують себе частиною сприятливого та підтримуючого середовища, це позитивно впливає на їхню продуктивність. Внутрішня єдність та спільна спрямованість до досягнення стратегічних цілей дозволяють підприємству більш ефективно реагувати на зміни на ринку та вирішувати внутрішні завдання. Чітко визначена корпоративна культура сприяє залученню та утриманню високопрофесійних кадрів, оскільки приваблює тих, хто поділяє цінності та принципи компанії.

Корпоративна культура є важливим інструментом управління змінами та інноваціями. Вона формує фундамент для впровадження нових стратегій та підходів. Важливим елементом успішної корпоративної культури є відкритість до навчання та постійного самовдосконалення, що сприяє адаптації до швидкозмінного середовища. Корпоративна культура є конкурентною перевагою підприємства, яка сприяє побудові довгострокових відносин з клієнтами та партнерами.

В цілому, корпоративна культура відіграє ключову роль у формуванні та підтриманні успішного розвитку підприємства, впливаючи на всі аспекти його функціонування та досягнення стратегічних цілей.

### **Література.**

1. Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. *Вчені записки*. 2015. № 40. С. 139-145.
2. Пушкар З.М., Панчук Д.В. Корпоративна культура в контексті діяльності організації. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 1025-1028.
3. Копитко М. І. Взаємозв'язок процесів формування корпоративної культури підприємств та рівня лояльності працівників з позиції забезпечення економічної безпеки. Актуальні проблеми забезпечення економічної безпеки в Україні: колективна монографія. Львів: Ліга-Прес, 2017. 368 с.
4. Апостолюк О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності / О. Апостолюк. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 68-73.