

Череп Алла Василівна¹, доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи і страхування

Веремєєнко Олександр Олександрович¹, доктор філософії кафедри фінансів, банківської справи і страхування

Маказан Євгенія Василівна¹, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри зовнішньоекономічної діяльності

¹*Zaporizhkyi nationalnyi universitet*

Cherep Alla¹, Doctor of Sciences in Economic, Professor, Professor of the Department of Finance, Banking and Insurance <https://orcid.org/0000-0001-5253-7481>

Veremieienko Oleksandr¹, Doctor of Philosophy, Department of Finance, Banking and Insurance

Makazan Evgenia¹, Candidate of Sciences in Economic, Associate Professor, Professor of the Department of Foreign Economic Activity, <http://orcid.org/0000-0001-5855-0476>

¹*Zaporizhzhya National University*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА CORPORATE CULTURE AND ITS INFLUENCE ON THE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

Череп А. В., Веремєєнко О. О., Маказан Є. В.
Корпоративна культура та її вплив на розвиток підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 3. С. 22 – 25.

Marchuk S., Babich O., Makukha T. Corporate culture and its influence on the development of the enterprise. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2024. Volume 9. № 3, pp. 22 – 25.

У роботі розглянуто та визначено сутність «корпоративної культури підприємства», надано власне визначення цієї економічної категорії. Встановлено, що корпоративна культура – це інструмент організаційної діяльності, за допомогою якого підприємство формує свої успіхи та досягнення, а також реакцію співробітників на ці досягнення через ідеї, цінності та думки, що панують всередині колективу. Зазначено, що керівництво підприємства повинно підлаштовувати та адаптувати методи ведення корпоративної культури саме під цінності та пріоритети персоналу своїх підприємств, оскільки саме людський капітал відіграє головну роль у веденні ефективної діяльності підприємства. Представлено етапи впровадження корпоративної культури на підприємствах. Встановлено, що керівництво під час планування етапів впровадження корпоративної культури на підприємствах має враховувати атмосферу, яка склалася всередині колективу, а від цього вже визначати базові цінності та переконання, формувати норми поведінки та стандарти підприємства, впроваджувати мотиваційні заходи для своїх працівників. Визначено принципи корпоративної культури. Виокремлено загальні та спеціальні принципи корпоративної культури. Обґрунтовано важливість використання принципів корпоративної культури підприємств, які передбачають узгодженість завдань діяльності місії та стратегічним цілям розвитку як персоналу, так і підприємства загалом, що забезпечить високий рівень конкурентоспроможності в умовах мінливого середовища. Доведено, що в період російсько-української війни необхідно враховувати як внутрішні фактори розвитку корпоративної культури, так і зміни, які відбуваються у суспільстві. Лише такий підхід забезпечить збалансування усіх учасників ринкових відносин. Досліджено вплив корпоративної культури на розвиток підприємства. Розглянуто чинники впливу на корпоративну культуру підприємства.

Ключові слова: корпоративна культура, підприємство, розвиток, етапи, вплив, персонал, сутність.

The work examines and defines the essence of the "corporate culture of an enterprise" and defines this economic category. It has been established that corporate culture is a tool of organizational activity, with the help of which the enterprise forms its successes and achievements, as well as employees' reactions to these achievements through the ideas, values, and thoughts that prevail within the team. It is noted that the management of the enterprise should adjust and adapt the methods of conducting corporate culture to the values and priorities of the personnel of their enterprises. After all, human capital plays the leading role in the efficient operation of the enterprise. The stages of implementation of corporate culture at enterprises are presented. It has been established that management, when planning the stages of corporate culture implementation at enterprises, should consider the atmosphere that has developed within the team, and from this, already determine fundamental values and beliefs, form norms of behavior and standards of the enterprise, and implement motivational measures for its employees. The principles of corporate culture are defined. General and principles of corporate culture are distinguished. The importance of using the principles of the corporate culture of enterprises, which provide for the consistency of the tasks of the mission and the strategic goals of development of both personnel and the enterprise, which will ensure a high level of competitiveness in a changing environment, is substantiated. It is proved that during the period of the Russian-Ukrainian war, it is necessary to consider both the internal factors of the development of corporate culture and the changes that take place in society, and only such an approach will ensure the balance of all participants in market relations. The influence of corporate culture on the development of the enterprise was studied. Factors influencing the corporate culture of the enterprise are considered.

Keywords: corporate culture, enterprise, development, stages, influence, personnel, essence.

Вступ

Питання корпоративної культури на підприємстві є дуже важливими на поточному етапі розвитку українських підприємств, а особливо в умовах військового стану країни. Згуртований колектив завжди буде давати ефективніші результати розвитку, а значить результати розвитку самого підприємства теж завжди будуть покращуватись, оскільки вони безпосередньо залежать від росту та розвитку персоналу. Саме тому так важливо впроваджувати та вдосконалювати на підприємствах корпоративну культуру, підіймати внутрішній дух та покращувати атмосферу підприємства.

Однак, яким би важливим інструментом не виступала ця економічна категорія, на жаль, на даному етапі розвитку вітчизняних підприємств недостатньо уваги приділяється саме корпоративній культурі. А в деяких організаціях вона взагалі відсутня. Саме тому так важливо розглядати та досліджувати це питання.

Велика кількість зарубіжних та вітчизняних учених розглядали та давали визначення такому поняттю, як корпоративна культура.

Так, один із зарубіжних науковців Е. Браун тлумачив корпоративну культуру як набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувалися за час життєвого циклу організації і мають тенденції до прояву в різних матеріальних формах, в поведінці членів організації [1].

Р. Кліман та С. Саксон вважають, що корпоративна культура – це філософські й ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, відносини і норми, які поділяються членами організації та об'єднують їх [3].

У. Оучі зазначає, що корпоративна культура – це символи, церемонії і міфи, які повідомляють членам організації важливі уявлення про цінності і переконання [2].

Дж. Елдрідж, А. Кромбі корпоративну культуру розглядають як унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведінки і т.п., які визначають спосіб об'єднання груп та окремих осіб в організацію для досягнення цілей, які поставлені перед нею [4].

Ю. Бугаєвська корпоративну культуру визначає як сферу менеджменту, пов'язану з розвитком інтеграційних процесів в управлінні, яка включає в якості основних компонентів цінності членів трудового колективу організації, переконання, норми поведінки і комунікаційної взаємодії працівників в процес трудової діяльності, елементи матеріального середовища і тим самим відображають індивідуальність даної організації [5].

М. Семікіна вважає, що корпоративна культура – це система цінностей, вірувань, переконань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій ритуалів і т.д., які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та приймаються більшістю співробітників [6].

На думку Т. Чернишова та Т. Немченко, корпоративна культура – це специфічна форма існування взаємозалежності системи, яка включає ієрархію цінностей, що домінують серед працівників підприємства, та сукупність способів їх реалізації, що переважають у ній на певному етапі розвитку [7].

Г. Чайка визначає корпоративну культуру як систему цінностей, правил та норм поведінки в конкретній організації, система взаємин і спілкування людей, що в ній працюють [8].

На думку А. Воронкової, корпоративна культура – це сукупність моделей поведінки, які набуті, засвоєні організацією у процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, які показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації [9].

Підсумуємо проаналізовану інформацію та надамо власне визначення поняттю корпоративна культура. Отже, на нашу думку, корпоративна культура – це інструмент організаційної діяльності, за допомогою якого підприємство формує свої успіхи та досягнення, а також реакцію співробітників на ці досягнення через ідеї, цінності та думки, що панують всередині колективу.

Формулювання цілей статті

Метою дослідження є визначення сутності корпоративної культури підприємства та її основних елементів, а також дослідження впливу корпоративної культури на розвиток підприємства та на досягнення успішних його результатів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Перш ніж перейти до викладення основного матеріалу дослідження, потрібно відзначити, що однакову корпоративну культуру на підприємствах зустріти дуже важко.

Розглянемо принципи корпоративної культури, які зазвичай використовують більшість підприємств у своїй організаційній діяльності (рис. 1).

Але принципи, методи та етапи корпоративної культури підприємства можуть використовувати однакові або подібні. Розглянемо детальніше кожен з наведених вище принципів.

1. Принцип соціально-економічного та інтелектуального розвитку. Корпоративна культура повинна орієнтуватися на забезпечення економічного достатку, соціального та інтелектуального розвитку всіх працівників.

2. Принцип всеохопності та системності передбачає формування та розвиток корпоративної культури з позиції охоплення нею усіх працівників, явищ, елементів та процесів, що забезпечують діяльність підприємства.

3. Принцип вимірності та корисності. Корпоративна культура повинна виконувати функцію корисності як для людей, так і для підприємства.

4. Принцип відкритості та постійного вдосконалення передбачає орієнтацію корпоративної культури на вдосконалення та стабільний розвиток. Корпоративна культура повинна бути відкритою, постійно вдосконалюватися, прагнути до нових досягнень [10-11].

5. Принцип координації полягає у тому, що корпоративна культура першочергово повинна забезпечувати порядок у роботі підприємства та координувати поведінку людей на підприємстві, а також поза його межами.

6. Принцип обов'язковості. Керівництво компанії має право здійснювати контроль над дотриманням норм і правил корпоративної культури.

7. Принцип винагороди. Корпоративна культура повинна забезпечити однакову та справедливу винагороду працівникам, що дотримуються її норм.

8. Принцип відповідності чинному законодавству. Підприємство самостійно визначає норми та правила корпоративної культури, систему винагород за їх дотримання, механізм здійснення контролю над їх дотриманням, моделі розвитку корпоративної культури, проте, відповідно до вимог законодавства,

такі дії можна здійснювати лише на підставі чинних законодавчих та нормативно-правових актів та не суперечити їм [10-11].

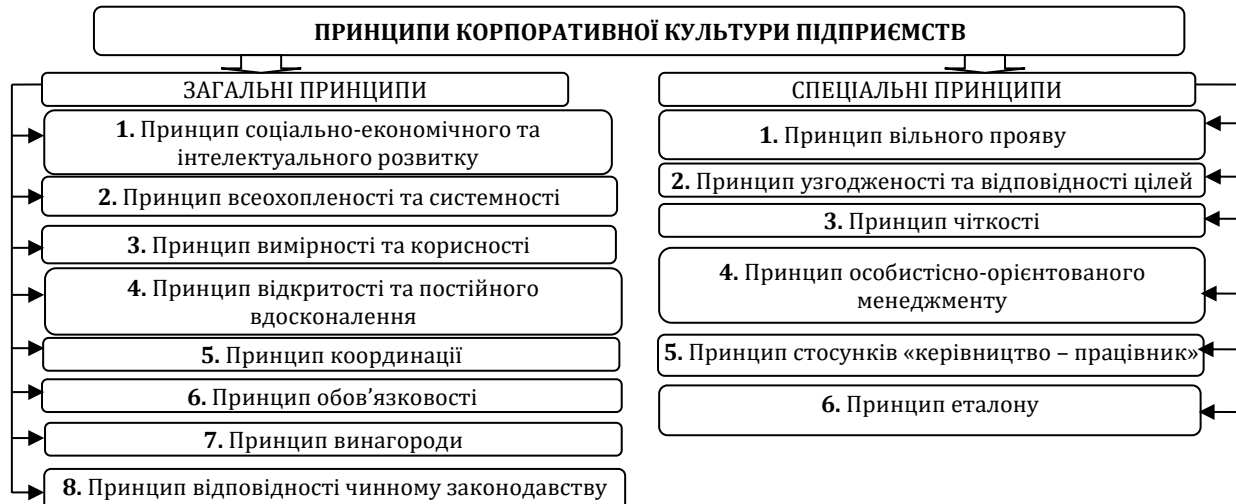


Рис. 1. Принципи корпоративної культури підприємств. Джерело: [10-11].

До спеціальних принципів корпоративної культури можна віднести:

1. Принцип вільного прояву. Корпоративна культура повинна бути ненав'язливою та формуватися залежно від виду діяльності, якою займається підприємство.
 2. Принцип узгодженості та відповідності цілей. Кожне підприємство розробляє свою місію, стратегію, цілі. Корпоративна культура повинна відповідати цим цілям та забезпечувати їх досягнення.
 3. Принцип чіткості показує усвідомлення менеджментом значення корпоративної культури. Менеджери повинні вміти чітко сформулювати основні вимоги щодо корпоративної культури, чого вони хочуть досягнути за допомогою її використання [10-11].
 4. Принцип особистісно-орієнтованого менеджменту. Корпоративна культура повинна бути зосереджена на особистісно-орієнтованому менеджменті.
 5. Принцип стосунків «керівництво – працівник». В основі корпоративної культури повинні бути чесність, порядність, вихованість, справедливість, повага, визнання влади, з одного боку, з іншого – визнання цінності та індивідуальності кожного працівника у становленні відносин.
 6. Принцип еталону. Корпоративна культура повинна бути еталоном ефективної діяльності [10-11].
- На рис. 2 представлені етапи впровадження корпоративної культури на вітчизняних підприємствах.



Рис. 2. Етапи впровадження корпоративної культури на підприємствах. Джерело: [12].

Доцільно розглянути основні чинники, які впливають на формування корпоративної культури підприємства (рис. 3). Беззаперечно, головним у цьому списку виступає керівник підприємства та його оточення. Людина, яка керує підприємством насамперед має бути зацікавлена в тому, щоб створити всі умови всередині колективу для мотивування співробітників на досягнення ефективних результатів, оскільки ефективні результати працівників – це ефективні результати підприємства.

Також, керівництво під час ведення підприємницької діяльності постійно має враховувати вимоги ринку та суспільства, оскільки для задоволення ринкових потреб завжди потрібно вдосконалювати та підвищувати конкурентоспроможність свого кінцевого продукту і, звісно, не забувати про соціальну

відповідальність перед суспільством. Не варто знецінювати роль персоналу, адже саме від нього залежить успіх підприємства. Саме тому при формуванні корпоративної культури підприємства керівництву потрібно враховувати цінності працівників, які будуть безпосередньо пов'язані з цінностями самого підприємства.

Висновки та перспективи подальших розвідок

В умовах сьогодення, коли проти нашої країни ворог веде жорстоку загарбницьку війну, а люди в зв'язку з цим почали переглядати свої пріоритети та цінності, керівники підприємств повинні обов'язково враховувати чинники, які впливають на впровадження корпоративної культури на своїх підприємствах. Вони мають підлаштовувати та адаптувати методи ведення корпоративної культури саме під цінності та



Рис. 3 Чинники, що впливають на формування корпоративної культури

Джерело: розроблено авторами

пріоритети персоналу своїх підприємств, оскільки саме людський капітал відіграє головну роль в веденні ефективної діяльності підприємства. Керівництво під час планування етапів впровадження корпоративної культури на підприємствах має враховувати атмосферу, яка склалася всередині колективу, а від цього вже визначати базові цінності та переконання, формувати норми поведінки та стандарти підприємства, впроваджувати мотиваційні заходи для своїх працівників.

Отже, роль корпоративної культури безпосередньо впливає на досягнення ефективних результатів розвитку підприємств. Саме тому потрібно приділяти цьому питанню велику увагу та постійно вдосконалювати методи впровадження корпоративної культури на підприємствах.

Література

1. Brown A. Organizational Culture. *Journal of Management and Organisation*. 1995. Vol. 1. Issue 1. P. 57.
2. Ouchi W.G., Wilkins A.L. Organizational culture. *Annul Review of Sociology*. 1985. Vol.1. P. 457-483.
3. Kilmann H.R., Mary J. Saxton J.M, Serpa R. Gaining control of the corporate culture, San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
4. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974. URL: [http:// www.hrportal.ru/pages/okk/ook.php](http://www.hrportal.ru/pages/okk/ook.php).
5. Бугаєвська Ю.В. Поняття корпоративної культури: її суть і структура. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2011. № 36. С. 12-17.
6. Семикіна М.В., Беляк Т.О. Корпоративна культура та якість людського капіталу: особливості взаємовпливу. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2015. № 28. С. 68-75.
7. Чернишова Т.О., Немченко Т.А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010. Випуск 17. С. 328-330.
8. Чайка Г.П. Культура ділового спілкування менеджера. Київ: Знання, 2005. 225 с.
9. Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. Корпорації: управління та культура: монографія. Дрогобич: Вимір, 2006. 376 с.
10. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємства: сутність та види. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2010. № 682. С. 11-15.
11. Харун О.А., Стецюк О.В. Сутнісні характеристики корпоративної культури підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. №13. С. 139-144.
12. Сікорська Л.В., Лесько О.Й. Формування корпоративної культури підприємства. 2019. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/63uen>.

References

1. Brown, A. (1995). «Organisational Culture». *Journal of Management and Organisation*. Vol. 1. Issue 1. pp. 57.
2. Ouchi, W.G., Wilkins, A.L. (1985). «Organizational culture». *Annul Review of Sociology*. Vol.1. pp. 457-483.
3. Kilmann, H.R., Mary, J. Saxton, J.M, Serpa, R. (1985). Gaining control of the corporate culture. Jossey-Bass. San Francisco. USA.
4. Eldridge, J., Crombie, A. (1974). A sociology of organization. Allen&Unwin. London. Available at: [http:// www.hrportal.ru/pages/okk/ook.php](http://www.hrportal.ru/pages/okk/ook.php).
5. Buhaiyev's'ka, Yu.V. (2011). «Concept of corporate culture: its essence and structure». *Zasoby navchal'noi ta naukovodoslidnoi roboty*. № 36. pp. 12-17.
6. Semykina, M.V., Bieliak, T.O. (2015). «Corporate culture and the quality of human capital: features of mutual influence». *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. № 28. pp. 68-75.
7. Chernyshova, T.O., Nemchenko, T.A. (2010). «Some aspects of the organization's corporate culture». *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky*. Issue 17. pp. 328-330.
8. Chajka, H.P. (2005). *Kul'tura dilovoho spilkuvannia menezhnera*. [Culture of business communication of a manager]. Znannia. Kyiv. Ukraine.
9. Voronkova, A.E., Bab'iak, M.M., Koreniev, E.N., Mazhura, I.V. (2006). *Korporatsii: upravlinnia ta kul'tura*. [Corporations: management and culture]. Vymir. Drohobych. Ukraine.
10. Bala, O.I., Mukan, O.V., Bala, R.D. (2010). «Principles of corporate culture of the enterprise: essence and types». *Visnyk Natsional'noho universytetu «L'viv's'ka politekhnika»*. № 682. pp. 11-15.
11. Kharun, O.A., Stetsiuk, O.V. (2017). «Essential characteristics of the corporate culture of enterprises». *Ekonomika i suspil'stvo*. №13. pp. 139-144.
12. Sikors'ka, L.V., Les'ko, O.J. (2019). Formuvannia korporatyvnoi kul'tury pidpriemstva. [Formation of corporate culture of the enterprise]. Available at: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/63uen>.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2024 р.