

Галина ГОЛОВАЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – Михайло ШКІЛЬНЯК, д-р. екон. наук,
професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ ОРГАНІЗАЦІЙ

У сучасних умовах розвитку світової економіки організації функціонують у середовищі постійних змін, що зумовлені глобалізаційними процесами, цифровізацією, соціальними трансформаціями та кризовими явищами. Такі зміни впливають не лише на економічні результати діяльності підприємств, але й на внутрішні аспекти їх функціонування, серед яких особливе місце займає корпоративна культура. Саме вона визначає систему цінностей, норм поведінки та принципів взаємодії, які формують організаційну ідентичність і забезпечують здатність адаптуватися до нових умов.

Корпоративна культура розглядається як сукупність матеріальних і нематеріальних елементів, що відображають внутрішній стан організації. Вона включає цінності, традиції, символи, стиль управління, способи комунікації та взаємодії між працівниками. Її значення полягає у формуванні сприятливого середовища для ефективної діяльності, підвищенні рівня мотивації персоналу та забезпеченні конкурентоспроможності організації. В умовах глобальних змін корпоративна культура виступає важливим інструментом, який дозволяє організаціям швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища та забезпечувати стійкий розвиток.

Суттєвий вплив на трансформацію корпоративної культури здійснює цифровізація економіки. Впровадження сучасних інформаційних технологій змінює характер праці, способи комунікації та підходи до управління персоналом. Використання

цифрових платформ, автоматизованих систем і дистанційних інструментів сприяє формуванню нової культури взаємодії, яка базується на швидкості обміну інформацією, відкритості та доступності знань. У таких умовах працівники повинні володіти не лише професійними, але й цифровими компетенціями, що стає важливою складовою корпоративної культури.

Глобалізація ринків також відіграє важливу роль у зміні корпоративної культури організацій. Вона сприяє формуванню мультикультурного середовища, в якому взаємодіють представники різних національностей, культур і ціннісних орієнтацій. Це вимагає розвитку толерантності, взаємоповаги та здатності працювати в різноманітному колективі. Організації змушені адаптувати свої культурні моделі до нових умов, впроваджуючи принципи інклюзії та рівності. У результаті корпоративна культура стає більш відкритою, гнучкою та орієнтованою на різноманітність.

Окремим чинником трансформації корпоративної культури є поширення дистанційної та гібридної форм зайнятості. Такий формат роботи змінює традиційні уявлення про робоче середовище, послаблює фізичну прив'язаність працівників до офісу та вимагає нових підходів до організації праці. Віддалена робота сприяє підвищенню автономії працівників, але водночас ускладнює процеси комунікації та формування командного духу. У зв'язку з цим організації змушені розвивати нові інструменти підтримки корпоративної культури, зокрема через цифрові платформи, онлайн-зустрічі та корпоративні ініціативи.

Важливим аспектом сучасних трансформацій є зростання ролі людського капіталу та орієнтація на працівника. Сучасні організації дедалі більше приділяють увагу потребам персоналу, створюючи умови для професійного розвитку, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також підтримки психологічного благополуччя. Такий підхід сприяє формуванню довіри, підвищенню лояльності працівників і зміцненню корпоративної культури. У результаті відбувається перехід від авторитарних моделей управління до партнерських відносин між керівництвом і працівниками.

Не менш важливим чинником є зростання значення етичності та соціальної відповідальності бізнесу. Сучасне суспільство висуває високі вимоги до діяльності організацій, очікуючи від них дотримання принципів прозорості, чесності та відповідальності. Це знаходить відображення у корпоративній культурі, яка все більше базується на цінностях сталого розвитку. Організації інтегрують соціальні та екологічні аспекти у свою діяльність, формуючи відповідальне ставлення до суспільства та навколишнього середовища.

Разом з тим трансформація корпоративної культури супроводжується низкою викликів. Одним із основних є опір змінам з боку працівників, які можуть бути не готові до впровадження нових підходів і цінностей. Крім того, складним є процес інтеграції нових елементів у вже сформовану культуру організації. Особливо це стосується великих компаній із тривалою історією, де зміни відбуваються повільніше. Додатковими проблемами є труднощі комунікації в умовах дистанційної роботи та необхідність постійного підвищення кваліфікації персоналу. Усі ці фактори вимагають від керівництва організацій системного підходу до управління змінами та активного залучення працівників до процесу трансформації.

Таким чином, глобальні трансформації суттєво впливають на корпоративну культуру організацій, змінюючи її зміст, структуру та функції. Сучасна корпоративна культура характеризується гнучкістю, відкритістю до інновацій, орієнтацією на людину та активним використанням цифрових технологій. Вона стає важливим стратегічним ресурсом, який забезпечує конкурентоспроможність і стійкість організації в умовах постійних змін. Ефективне формування та розвиток корпоративної культури дозволяє організаціям не лише адаптуватися до глобальних викликів, але й використовувати їх як можливості для подальшого зростання та розвитку.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.

2. Беляк Т. А. Корпоративна культура в умовах трансформацій соціально-трудових відносин в Україні. *Наукові праці КНТУ*. 2017. № 32. С. 56–63.
3. Воронкова В. Г. Глобальне управління: навчально-методичний підручник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування» та освітньо-професійної програми «Державне управління». Запоріжжя: ЗНУ. 2020. 160 с.
4. Дергачова В. В., Федірко Г. А. Особливості формування корпоративної культури на підприємствах України. *Економічний вісник КПП*. 2018. № 15. С. 112–118.
5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. Київ: КНЕУ, 2003. 231 с.
6. Холодницька А. В., Молибога К. С. Корпоративна культура та корпоративне управління: аспекти взаємодії. *Проблеми економіки та управління*. 2019. № 3. С. 106-112.