

Любов МИКОЛАЙЧИК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Жанна КРИСЬКО, канд. екон. наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах розвитку економіки та високого рівня конкуренції важливого значення набуває формування ефективної системи управління організацією. Одним із ключових чинників успішної діяльності підприємства є корпоративна культура, яка визначає систему цінностей, норм поведінки, принципів взаємодії та особливостей внутрішнього середовища організації. Саме корпоративна культура сприяє формуванню позитивного психологічного клімату, підвищенню мотивації працівників та забезпеченню ефективності діяльності організації [1].

Корпоративна культура є важливим елементом управління персоналом, оскільки впливає на поведінку працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень відповідальності та зацікавленість у досягненні спільних цілей. У науковій літературі корпоративну культуру розглядають як сукупність матеріальних і духовних цінностей, норм, традицій та правил, які поділяються членами колективу та визначають особливості функціонування організації [2].

Основними складовими корпоративної культури є місія та цінності організації, етичні норми поведінки, стиль управління, система комунікацій, традиції та корпоративні символи [3]. Важливу роль у формуванні корпоративної культури відіграє керівництво організації, оскільки саме керівники задають основні принципи взаємодії між працівниками, формують атмосферу довіри та співпраці в колективі.

Ефективна корпоративна культура позитивно впливає на результати діяльності організації. Насамперед вона сприяє

підвищенню мотивації персоналу, розвитку командної роботи та формуванню лояльності працівників до організації. Працівники, які поділяють цінності компанії та відчують свою значущість у колективі, більш відповідально ставляться до виконання професійних обов'язків, проявляють ініціативність та зацікавленість у досягненні високих результатів.

Важливою перевагою сильної корпоративної культури є також здатність організації швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. В умовах цифровізації, розвитку інновацій та постійних економічних змін підприємства потребують гнучкості й готовності до трансформацій [4]. Саме спільні цінності та підтримка працівників допомагають організації ефективно реагувати на нові виклики та зберігати стабільність діяльності.

Крім того, корпоративна культура впливає на імідж організації та її конкурентоспроможність. Позитивна репутація компанії, сприятливий морально-психологічний клімат і високий рівень корпоративної етики сприяють залученню кваліфікованих працівників та зміцненню позицій організації на ринку.

Не менш важливим аспектом є вплив корпоративної культури на рівень конфліктності в колективі. Чітко визначені правила поведінки, ефективна система комунікацій та взаємна повага між працівниками сприяють зниженню кількості конфліктних ситуацій, покращують взаєморозуміння та забезпечують стабільність у трудовому колективі.

Зауважимо, що процес формування корпоративної культури потребує системного підходу та постійного вдосконалення. Важливими умовами її розвитку є ефективна комунікація між працівниками, підтримка корпоративних цінностей, професійний розвиток персоналу та створення сприятливих умов праці.

Для підтримки позитивної корпоративної культури організації часто впроваджують різноманітні заходи: тренінги для працівників, корпоративні заходи, програми адаптації нових співробітників, системи заохочення та оцінювання результатів праці. Такі заходи сприяють зміцненню командного духу,

покращенню внутрішньої комунікації та підвищенню ефективності роботи персоналу.

Отже, корпоративна культура є важливим чинником забезпечення ефективності діяльності організації. Вона впливає на мотивацію персоналу, рівень командної взаємодії, продуктивність праці та конкурентоспроможність підприємства. Формування позитивної корпоративної культури сприяє створенню ефективного трудового колективу та досягненню стратегічних цілей організації.

Список використаних джерел:

1. Шейн Е. Х. Організаційна культура і лідерство; пер. з англ. К.: Лідербук, 2017. 384 с.
2. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Словник понять і термінів з менеджменту: навчальний посібник (електронне видання). Тернопіль: ЗУНУ, 2025. 100 с. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/items/967f78ea-1ba3-45da-abf1-4f5c3103323e>
3. Кривов'язюк І. В. Вплив типу корпоративної культури на результативність управління персоналом. *Менеджмент і підприємництво в Україні*. 2023. № 2(48). С. 45-50.
4. Крисько Ж. Сутність адаптивного управління організаціями в умовах сучасних викликів. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. 2026. Т. 31. Вип. 1(107). С. 20-25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/1-107-3>