

Євген ШАЛАШОВ

Західноукраїнський національний університет

СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибокими соціально-економічними трансформаціями, посиленням ролі людського капіталу та зростанням значущості нематеріальних чинників ефективності діяльності організацій. В умовах цифровізації, реформування системи публічного управління та воєнного стану в Україні особливої актуальності набуває проблема забезпечення якості функціонування органів соціальної політики.

Практика свідчить, що ефективність діяльності таких установ значною мірою залежить не лише від нормативно-правового забезпечення чи ресурсного потенціалу, а й від рівня розвитку корпоративної культури, яка формує внутрішнє соціальне середовище, визначає характер взаємодії працівників і впливає на якість надання соціальних послуг. У цьому контексті особливого значення набувають сучасні технології формування корпоративної культури, що дозволяють здійснювати цілеспрямований вплив на поведінку персоналу та соціальні процеси в організації.

Корпоративна культура в сучасній науковій парадигмі розглядається як багатовимірне явище, що поєднує систему цінностей, норм, моделей поведінки та комунікаційних практик, які формуються у процесі функціонування організації. Вона виступає не лише інструментом внутрішнього управління, а й соціальним механізмом, що забезпечує узгодженість дій персоналу, формування довіри та ефективну взаємодію з зовнішнім середовищем.

Особливу роль у дослідженні корпоративної культури відіграє її соціальний аспект, який охоплює систему взаємозв'язків між працівниками, соціально-психологічний клімат, рівень довіри та комунікації. Саме через соціальний вимір корпоративна культура

впливає на мотивацію персоналу, якість виконання функцій та результативність діяльності організації.

У межах дослідження корпоративна культура розглядається як інтегрована система, що функціонує на трьох рівнях: внутрішньоорганізаційному, професійному та зовнішньому. Такий підхід дозволяє врахувати специфіку діяльності органів соціальної політики, для яких характерною є висока соціальна відповідальність та необхідність взаємодії з вразливими групами населення.



Рис. 1. Трирівнева модель соціального аспекту корпоративної культури

У сучасних умовах формування корпоративної культури здійснюється із застосуванням відповідних управлінських технологій, які забезпечують системний вплив на цінності, поведінку та взаємодію працівників. З урахуванням функціонального призначення доцільно виділити такі основні групи технологій:

- управлінські технології, що реалізуються через систему управління персоналом та спрямовані на формування ціннісних орієнтацій і професійних компетентностей;
- соціальні технології, які забезпечують розвиток комунікацій, формування довіри та сприятливого соціально-психологічного клімату;
- мотиваційні технології, що впливають на поведінку персоналу через систему стимулювання;
- цифрові технології, які трансформують комунікаційні процеси та підвищують ефективність взаємодії;
- інституційні технології, що формалізують корпоративну культуру через регламенти та етичні норми.

Важливою особливістю сучасних технологій є їх інтегрований характер, оскільки ефективність формування корпоративної культури визначається не окремими інструментами, а їх взаємодією.

Для кількісного оцінювання рівня розвитку корпоративної культури доцільно використовувати інтегральний показник — індекс корпоративної культури, який визначається як середнє значення оцінок за ключовими критеріями: комунікації, довіра, мотивація, командна взаємодія та корпоративні цінності.

Застосування індексного підходу дозволяє формалізувати якісні характеристики соціального середовища організації та створює можливість для моніторингу змін корпоративної культури в динаміці.

Діяльність органів соціальної політики має низку специфічних особливостей, які визначають вимоги до корпоративної культури. До них належать високий рівень емоційного навантаження працівників, необхідність взаємодії з вразливими категоріями населення, обмеженість ресурсів та високий рівень соціальної відповідальності.

У таких умовах пріоритетного значення набувають соціальні та мотиваційні технології, спрямовані на формування сприятливого психологічного клімату, підтримку персоналу та запобігання професійному вигоранню. Водночас цифровізація створює нові

можливості для підвищення ефективності комунікацій, однак потребує розвитку відповідних компетентностей працівників.

У результаті дослідження встановлено, що корпоративна культура є ключовим фактором ефективності діяльності органів соціальної політики, оскільки вона визначає якість взаємодії персоналу та рівень надання соціальних послуг. Сучасні технології її формування виступають як інструменти управління соціальними процесами в організації та забезпечують адаптацію до умов трансформацій.

Обґрунтовано, що найбільш ефективним є комплексний підхід до формування корпоративної культури, який поєднує управлінські, соціальні та цифрові технології. Запропоновано використання індексу корпоративної культури як інструменту оцінювання її рівня та моніторингу змін.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх застосування в діяльності органів соціальної політики для підвищення ефективності управління персоналом, покращення соціального середовища та якості надання соціальних послуг.