

## МІСЦЕ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В СЬОГОДЕННІ

**Майборода М.М.**, кандидат економічних наук, доцент,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2268-8128>

Для побудови ефективної корпоративної культури підприємствам потрібно чути, чого хочуть їх співробітники. На сьогодні на перший план у працівників в усіх сферах виходить: безпека, стабільність, підтримка.

Для підприємств, сьогодні, щоб зростати потрібно: бути швидкими, враховувати культуру підприємства при змінах, враховувати стан працівників, підвищувати продуктивність.

В теперішній час в підприємствах спостерігаються два напрями трансформації корпоративної культури: по перше – підприємства перестають ставитись до своїх працівників, як до дітей і по друге – культура компанії змінюється від вибору напрямку існування та розвитку підприємства – чи бути реактивним, чи проактивним.

В більшості підприємств корпоративна культура не керована, тобто прослідковується реактивна поведінка, планів в підприємства не має, або вони постійно змінюються, та такі підприємства виживають як можуть та кидають своїх працівників напризволяще. В тих підприємствах, в яких корпоративна культура керована, прослідковується проактивна поведінка, тобто потрібно зараз прямо щось міняти – робити, щоб розвиватись та отримувати прибутки, плани є та складаються на певний проміжок часу, підприємства допомагають своїм працівникам, залучаючи різні можливості та програми well been, тобто спостерігається що в таких підприємствах люди – щасливі, здорові та поєднують себе з розвитком своєї країни. І звісно, чим більша корпоративна культура керована, звісно вона сильніша, тим більше працівники таких підприємств залучені в діяльність підприємства, тим вища відповідальність працівників за виконану роботу чи прийняте рішення і звісно тим вища результативність працівників.

Потрібно також звернути увагу на тісний взаємозв'язок корпоративної культури і лояльністю працівників, їх продуктивністю та мотивацією. Мотивація працівників та корпоративна культура підприємства тісно пов'язані між собою. Мотиви працівників, такі як наприклад соціальне визнання, стабільність, професійне та кар'єрне зростання формують в підприємстві правила, традиції, цінності, тобто складові корпоративної культури, які зрозумілі для всіх працівників підприємства, які всі підтримують та по яким всі працюють і живуть в підприємстві.

Звісно для успішного розвитку підприємства та його корпоративної культури необхідно будувати відкриту та чесну комунікацію, розмовляти зі своїми працівниками, доводити стан розвитку підприємства, яким би він не був, бути чесними з будь-якого питання. Відкрита та чесна комунікація формується за рахунок регулярності та періодичності спілкування з працівниками – проведення one-to-one та аргументованості дій які відбуваються в підприємстві.

Та не забуваємо про двосторонній зв'язок: оцінюємо результати і зусилля та отримуємо зворотній зв'язок від працівників підприємства (що можна зробити різними способами, наприклад: анонімне опитування, зустрічі one-to-one з керівником або менеджером, фокус групи). А також схвалюємо чесність, як керівника та менеджерів так і безпосередніх працівників для розвитку корпоративної культури і відповідно підвищення ефективності роботи підприємства.

#### **Бібліографічний список:**

1. Апостолок О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 68-73.

2. Гриценко Н.В. Особливості формування корпоративної культури організації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С. 284-290.

3. Терон І.В. Корпоративна культура в механізмах регулювання соціально-трудова відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 6. С. 639-643.

4. Місце корпоративної культури в розвитку бізнесу.  
URL: <https://www.youtube.com/watch?v=0J1uZavS4gI>