

принципів потребує активної участі керівництва, персоналу та пацієнтів, а також гнучкості у реагуванні на сучасні виклики та адаптації до динамічних змін у системі охорони здоров'я. Застосування таких підходів сприяє не лише підвищенню репутації закладу, але й забезпеченню його конкурентоспроможності та сталого розвитку. Таким чином, етика стає основою успішного управління, спрямованого на досягнення високих стандартів медичної допомоги та довгострокового суспільного блага.

Література:

1. Bulkat M., Petrenko V. General principles of regulation in the field of medical deontology. *Entrepreneurship, Economy and Law*, 2021, no. 5, pp. 169-175.

2. Антонова Л.В., Козлова Л.В. Міжнародний досвід регулювання й дотримання етичних норм в сфері охорони здоров'я. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1882> (дата звернення: 22.01.2025).

3. Літвак А. Етичність поведінки медичного персоналу. URL: <http://www.mif-ua.com/archive/article/47102> (дата звернення: 22.01.2025).

4. Рикачевський О. Професійно-етична культура медичного працівника як інтегрована якість особистості майбутнього медика. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 1(15). С. 410-421.

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Хромушин Д.В., здобувач вищої освіти*,

Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

Інтелектуальний потенціал персоналу організації у широкому значенні є сукупністю знань, навичок, творчих здібностей, професійного досвіду та особистісних якостей працівників, які можуть бути використані для розвитку та досягнення стратегічних цілей організації. До компонентів інтелектуального потенціалу традиційно відносять когнітивний, творчий, комунікативний та мотиваційний компоненти. Крім того, наявність, рівень використання та розвиток інтелектуального потенціалу є визначальним фактором

* Науковий керівник – Цєбро Я.І., к.е.н., доцент

конкурентоспроможності організації; підвищення продуктивності та ефективності діяльності; інноваційного розвитку; формування сильної корпоративної культури та стратегічної стійкості в умовах невизначеності. З одного боку, інтелектуальний потенціал є фактором формування корпоративної культури, оскільки сприяє залученості, мотивації та лояльності персоналу. Водночас, корпоративна культура загальноновизнана як чинник розвитку інтелектуального потенціалу.

Інтелектуальний потенціал – це один із найцінніших активів підприємства, який охоплює знання, навички, досвід і креативність працівників. Крім того, до нього належать нематеріальні ресурси, зокрема інтелектуальна власність та корпоративна культура, що сприяють розвитку компанії та її конкурентоспроможності [1, с. 152]. У свою чергу, корпоративна культура є комплексом основних цінностей, традицій, норм і правил поведінки, які формують унікальну атмосферу в організації та впливають на діяльність її співробітників. Вона охоплює традиції, організаційні легенди, стандарти взаємодії та визначає, як працівники приймають рішення, спілкуються та працюють незалежно від посад і обов'язків [2, с. 59].

Усе більше топ-менеджерів світового рівня визнають, що ключовим фактором довгострокового успіху компанії є людський ресурс. Це означає, що правильно підібрані, організовані та мотивовані працівники, які ефективно будують міжособистісні стосунки та взаємодіють на високому рівні культури спілкування, відіграють вирішальну роль у розвитку бізнесу. Дослідження успіху компанії Microsoft показали, що ключовим чинником її досягнень є сприятливе корпоративне середовище, яке ґрунтується на творчій атмосфері, гнучкому підході до управління та командній роботі. Подібна ситуація спостерігається і в таких компаніях, як Honda, Apple, Virgin, Tesla тощо. Їх успіх базується не лише на ринкових стратегіях чи ресурсній перевазі, а перш за все – на спільних цінностях, орієнтованих на розвиток особистості та ефективність співробітників. Висока корпоративна культура в цих організаціях відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності та динамічного розвитку. Завдяки їй компанії не лише виживають, а й досягають значних успіхів у жорстких умовах конкурентної боротьби [3, с. 411].

Дієвим інструментом формування та активації інтелектуального потенціалу організації є нематеріальна мотивація персоналу, основними видами якої можна визначити соціальне визнання, кар'єрне зростання та професійний розвиток, гнучкі умови праці, формування комфортного морально-психологічного клімату в колективі та

корпоративну соціальну відповідальність. Нематеріальна мотивація персоналу – це система управлінських заходів, спрямованих на розкриття потенціалу персоналу, у т.ч. інтелектуального, шляхом задоволення їх потреб та стимулювання до досягнення цілей організації. Вона базується на моральних, соціальних, психологічних і організаційних методах заохочення, що сприяють підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності. Хоча нематеріальна мотивація не передбачає прямих грошових виплат, її реалізація потребує інвестицій у розвиток персоналу, створення комфортних умов праці та підтримку корпоративної культури. Ефективність таких заходів залежить від фінансових можливостей організації та її готовності інвестувати ресурси розвиток персоналу [4, с. 422].

Таким чином, ми можемо зробити висновок про тісний взаємозв'язок та роль корпоративної культури, нематеріальної мотивації в контексті формування та активізації інтелектуального потенціалу організації. Крім того, мотивовані працівники в сприятливому корпоративному середовищі демонструють вищу продуктивність, креативність і залученість. Позитивний приклад цього показують успішні компанії, які використовують нематеріальну мотивацію та розвивають інтелектуальний потенціал через корпоративну культуру (Google, Tesla, Microsoft).

Література:

1. Кузьмінська Н.Л., Коцюбайло М.Р. Вплив цифрової трансформації на інтелектуальний потенціал підприємства. *Бізнес Інформ*. 2024. Т. 8. № 559. С. 151-157. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-151-157> (дата звернення: 29.01.2025)

2. Шевченко І.Б. Корпоративна культура як елемент медіа менеджменту підприємства. *Науковий погляд в майбутнє*. 2017. № 05-04. С. 58-66. DOI: <https://doi.org/10.30888/2415-7538.2017-05-04-125> (дата звернення: 30.01.2025)

3. Судук О.Ю. Корпоративна культура – інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування Серія «Економічні науки»*. 2021. Т. 4. № 92. С. 409-415. DOI: <https://doi.org/10.31713/ve4202036> (дата звернення: 30.01.2025).

4. Карпенко Ю.В., Животенко В.О., Дзевєріна К.С., Богданівський В.В. Нематеріальна мотивація персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Успіхи і досягнення у науці*. 2024. № 6(6). DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-6\(6\)-413-425](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-6(6)-413-425) (дата звернення: 29.01.2025).