

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Гіржева О.М., доктор економічних наук, професор
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4548-3512>

Яременко К., здобувачка вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Зростаюча конкуренція на ринку вимагає впровадження нових підходів до організації роботи персоналу. У сучасних економічних умовах основним фактором розвитку компанії виступають інновації. Використання інноваційних методів у формуванні корпоративної культури сприятиме забезпеченню сталого розвитку та зміцненню інноваційного потенціалу підприємства [5]. Згідно з дослідженням Асоціації менеджерів, управління інноваціями та змінами в компаніях здебільшого здійснює вище керівництво – у 83 % випадків це генеральний директор або його заступники. Лише 23 % респондентів зазначили наявність окремого департаменту, відповідального за ці процеси. Часто ці завдання покладаються на топ-менеджерів, які не завжди мають у своєму розпорядженні чіткі методики, процедури та організаційні структури для реалізації стратегічних задумів. Водночас нестача фінансування не розглядається як ключова перешкода у формуванні корпоративної культури. Найчастіше ініціатором змін виступає вище керівництво або директор з персоналу [2].

Корпоративна культура інноваційного підприємства повинна включати такі ключові елементи [4]:

1. Місія – визначення основної мети організації з акцентом на суспільну користь.
2. Цілі компанії, які є зрозумілими та прийнятними для всіх співробітників.
3. Основні цінності, що формують принципи роботи як окремих працівників, так і підприємства в цілому.
4. Комунікаційний стиль, який поширюється на всю команду та визначає взаємодію співробітників.
5. Модель поведінки персоналу, яка відображає основні робочі принципи компанії та особистісні характеристики співробітників.
6. Корпоративні інформаційні ресурси, включаючи внутрішню та зовнішню пресу, що орієнтована на партнерів, клієнтів, дилерів тощо.

7. Історія компанії, збережена у пам'ятних виданнях, брошурах та інших матеріалах.

8. Фірмовий слоган або девіз, що відображає ідентичність компанії.

9. Традиції підприємства, як усталені, так і нововведені, що сприяють зміцненню корпоративної культури.

Корпоративна культура сприяє підвищенню стійкості компанії, роблячи її більш гнучкою. Вона формує підхід до роботи, який допомагає співробітникам швидко та ефективно реагувати на непередбачувані ситуації. Особливу роль у цьому процесі відіграє вище керівництво, яке має значний вплив на інноваційну діяльність організації, зокрема через підтримку проєктів та надання необхідних ресурсів.

Корпоративна культура проявляється через систему цінностей, норм та очікувань, спільних для всіх працівників. Вона також визначає стиль ведення бізнесу компанії. Саме тому застосування інноваційних підходів у її формуванні може стати ключовим фактором успішного розвитку підприємства. Для досягнення сталого та інноваційного розвитку важливо дотримуватися певних принципів побудови корпоративної культури.

Аналіз рівня задоволеності працівників компанії дозволяє отримати цінну інформацію про їхні потреби та очікування. Вони зазвичай поділяються на два рівні: перший стосується умов праці, таких як посадові обов'язки, рівень заробітної плати, робочий графік тощо; другий включає потреби, пов'язані з отриманням підтримки та послуг від колег, співробітників інших підрозділів і керівництва, що безпосередньо впливає на ефективність роботи. Корпоративна культура відіграє важливу роль у посиленні значущості інновацій, оскільки сприяє інтеграції нових розробок у діяльність компанії [1].

Основний принцип можна сформулювати так: чим більша компанія, тим ширший спектр комунікаційних інструментів та інформаційних каналів необхідний для ефективної взаємодії. Використання різних форматів одного повідомлення через різні канали підсилює його вплив і сприяє кращому сприйняттю.

Важливою складовою адаптивної корпоративної культури є готовність до кризових ситуацій. Компанія повинна аналізувати навіть незначні проблеми, оскільки це дає змогу прогнозувати масштабні збої та розробляти стратегії їхнього подолання. Деякі організації навмисно створюють моделі потенційних криз, щоб відпрацювати ефективні рішення, впроваджувати інноваційні підходи та підвищувати свою стійкість у нестабільних умовах [3].

Інновації є ключовим фактором розвитку корпоративної культури. Хоча творчі ідеї мають значну цінність, основним викликом залишається їхня реалізація та перетворення на прибуткові рішення. Для ефективного впровадження інновацій необхідна активна участь усіх співробітників компанії, адже суттєві зміни неможливі без ініціаторів нововведень.

Корпоративна культура може стати визначальним елементом у формуванні конкурентних переваг, виступаючи не лише інструментом інноваційного розвитку підприємства, а й засобом зміцнення його позицій на ринку.

Література:

1. Шилова Н.М. Інноваційні підходи до управління корпоративною культурою підприємства. Київ: Наукова думка. 2019.
2. Асоціація менеджерів України. Дослідження управління інноваціями та змінами в компаніях. 2021. Вип. 34. С. 110-115.
3. Гончарук І.В. Основи корпоративної культури: теорія і практика управління. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. 2020.
4. Єрмоленко О.А. Адаптивна корпоративна культура як основа стійкості компаній в умовах кризи. Київ: Педагогічна преса. 2022.
5. Ковальчук Т.Ю. Корпоративна культура як інструмент підвищення ефективності організаційних змін. Видавництво: Остремель. 2019.

АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Атамась Г.П., кандидат економічних наук, доцент,
Одеський національний технологічний
університет, м. Одеса, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2830-1580>

Згадова Н.С., кандидат економічних наук, доцент,
Одеський національний технологічний
університет, м. Одеса, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4585-9620>

В сучасних кризових умовах в підприємницької діяльності регіонів, та країни в цілому повинні активізуватися інвестиційні процеси, які б були спрямовані на забезпечення потенціалу позитивних економічних та соціальних змін господарюючих суб'єктів в умовах