

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

М.В. Крамарчук¹, А.Л. Сухорукова²

¹ здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, МНАУ, Миколаїв, Україна

*² кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, МНАУ, Миколаїв, Україна
marynak2003@gmail.com*

Корпоративна культура набуває все більшої ваги у сучасному бізнесі та часто стає тим вирішальним фактором, який вирізняє успішні компанії. Актуальність дослідження впливу корпоративної культури на результативність персоналу зумовлена необхідністю підприємств адаптуватися до змінюваних умов ринку, покращувати внутрішню комунікацію та підвищувати рівень задоволеності працівників.

Метою даного дослідження є аналіз впливу корпоративної культури на результативність персоналу в українських підприємствах та вивчення основних факторів, що формують цю культуру.

Дослідження дефініції «корпоративної культури», її складових та функцій дало змогу з'ясувати, що під корпоративною культурою розуміється сукупність цінностей, переконань та норм, які встановлюються в компанії та яких дотримується кожен працівник.

Корпоративна культура складається з кількох ключових компонентів:

- цінностей – основоположних принципів, що визначають прийняття рішень і поведінку, такі як доброчесність, інновації, співпраця та клієнтоорієнтованість;
- переконань – основних уявлень про те, як влаштований світ і які методи роботи є найефективнішими;
- норм – негласних очікувань, які регулюють поведінку, включаючи дрес-код, стиль спілкування та способи відзначення досягнень;
- практик – встановлених процедур та методів виконання завдань, що включають підходи до лідерства, системи винагород та процеси прийняття рішень;
- артефактів – матеріальних символів та фізичних проявів культури, такі як оформлення офісу, корпоративні заходи або логотип [3].

Встановлено, що корпоративна культура не лише створює сприятливі умови для ефективної роботи співробітників, але й суттєво впливає на їхню мотивацію та відданість компанії. За результатами досліджень, 85% мотивації працівників визначається стабільністю компанії на ринку, можливістю кар'єрного зростання, принципами і цінностями, яких дотримується організація, а також роллю і місцем працівника у господарській діяльності підприємства [4].

Завдяки корпоративній культурі створюється атмосфера, що сприяє розвитку та творчій ініціативі. Це означає, що на емоційно-психологічному рівні відбувається налаштування на розвиток, при якому цінностями стають знання, новий досвід і нові компетенції. Усі рівні корпоративної культури тісно пов'язані з розвитком персоналу як у контексті організації процесу розвитку, так і в його сутнісному наповненні.

На поверхневому рівні корпоративної культури цей вплив проявляється через фізичне середовище – дизайн робочого місця, що стимулює творчість і формує простір, наповнений енергією креативності.

На підповерхневому рівні корпоративна культура сприяє створенню ціннісно-нормативного середовища, яке надає сенсу процесу розвитку та заохочує атмосферу допитливості й відкритості до нового.

На глибинному рівні корпоративна культура впливає через поведінкові моделі, засновані на внутрішніх мотиваційних установках, які стимулюють розвиток [1].

Безперечно, наявність корпоративної культури має значний позитивний вплив на всіх етапах трудової діяльності працівника. На етапі прийняття та адаптації нових співробітників корпоративна культура допомагає їм швидше інтегруватися в колектив, оскільки чітко визначає цінності, норми і очікування організації. На етапі роботи корпоративна культура сприяє формуванню хороших відносин між колегами, що підвищує командний дух і співпрацю. Вона також стимулює професійний розвиток працівників, адже заохочує до навчання, обміну знаннями та ідеями.

Важливим показником корпоративної культури та її впливу на мотивацію працівників є рівень залученості, що демонструє ступінь задоволеності, відданості організації, її цінностям та зосередженості на виконанні завдань. Як свідчать дослідження компаній Gallup і IBM Кенеха, високий рівень залученості працівників до трудової діяльності організації може підвищити ефективність бізнесу на ринку на 17%, сприяти зростанню продажів на 20% і збільшувати прибуток на 21% [4].

Корпоративна культура має вплив на результативність персоналу. Адаптивна функція сприяє швидкому інтегруванню нових співробітників, знижуючи рівень стресу і помилок. Регулююча функція забезпечує дотримання норм поведінки, що стабілізує та узгоджує дії команди, знижуючи ризик конфліктів. Орієнтирна функція надає ясність щодо місії та цілей компанії, що дозволяє працівникам зосередитися на ключових завданнях і підвищує ефективність. Мотивуюча функція стимулює залученість працівників, створюючи позитивний клімат, де вони прагнуть досягати результатів, що підвищує загальну продуктивність та якість роботи.

Дослідження, проведені за моделлю крос-культурного менеджменту Герта Хофстеде та Е. Шейна, показали, що цінності компанії, можливості професійного розвитку та розуміння стратегічних напрямів мають позитивний вплив на розвиток корпоративної культури. У свою чергу, залученість до корпоративної культури позитивно впливає на трудову мотивацію. Інтеграція працівників у розуміння цілей і завдань компанії істотно впливає на якість їхньої роботи та рівень довіри до керівництва, а неформальні корпоративні заходи сприяють підвищенню згуртованості колективу та позитивно впливають на моральний клімат в організації [2].

Отже, сильна корпоративна культура сприяє ефективній командній роботі, зміцненню колективного духу, створенню комфортного робочого середовища та швидкій адаптації нових співробітників. Вона залучає кожного члена команди, підвищує відчуття власної значущості, формує позитивний імідж компанії, підвищує продуктивність та ефективність роботи підприємства.

Список літератури:

1. *Авербух Г., Сухорукова А.* Шляхи підвищення ефективності та дієвості механізмів управління персоналом публічної служби в контексті європейської інтеграції / *Г. Авербух, А. Сухорукова* // ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». – 2021. – №3 (28) – С. 10-17.
2. *Захарчин Г. М., Юрченко О. Б.* Розвиток персоналу на засадах корпоративної культури. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-125>.
3. *Крикавський Е. В., Калинець К. С.* Вплив корпоративної культури на мотивацію та залученість колективу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-9>.