

УДК: 174:005

Корпоративна культура у системі управління людськими ресурсами

Дрозд О.Т.,

здобувач вищої освіти

Львівського національного університету ім. Івана Франка, м. Львів

Анотація: досліджено особливості впливу корпоративної культури на процеси управління людськими ресурсами організацій. Обґрунтовано взаємозв'язок корпоративної культури та рівня задоволеності і залученості працівників, продуктивністю праці і рівнем плинності кадрів в організації.

Ключові слова: корпоративна культура, людські ресурси, мотивація, продуктивність, плинність кадрів, цінності.

В сучасних умовах людство проживає епоху глобалізації, активного росту економіки та функціонування значної кількості компаній. Кожна організація має свої неповторні риси, особливості та своєрідне бізнес-середовище, що робить її унікальною серед конкурентів. Умови праці, цінності, прописані правила та негласні, установлені у колективі, традиції – усе це формує корпоративну (організаційну) культуру компанії. Корпоративна культура – це унікальна можливість організації проявити свою ідентичність.

За визначенням Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведути та Г. А. Мохонько, організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, що приймаються членами організації і отримують відображення в цінностях, які заявляються організацією, котрі задають людям орієнтири їхньої поведінки і дій [1, с. 131].

Організаційна культура відіграє ключову роль у формуванні сприятливого робочого клімату на підприємстві, впливає на рівень мотивації, продуктивності та лояльності персоналу. Водночас ігнорування корпоративної культури може призвести до низького рівня залученості кадрів, зростання кількості конфліктів у колективі та зниження конкурентоспроможності компанії. Тому, дослідження впливу корпоративної культури на управління людськими ресурсами є актуальним для забезпечення стійкого розвитку та підвищення ефективності організацій в умовах динамічного ринку.

Насамперед варто відзначити вплив корпоративної культури в організаціях на мотивацію персоналу. Як одна з головних функцій менеджменту, мотивація – важливий елемент стимулювання продуктивності праці людських ресурсів. Вмотивованість працівників проявляється у зацікавленості в робочому процесі, сміливому вираженні власних ідей та внутрішньому бажанні прикладати максимум зусиль для досягнення визначених цілей. Такий прояв активної залученості персоналу можливий

лише за наступних умов: працівники відчують комфорт у колективі, безпеку та захищеність на роботі; бачать для себе перспективи розвитку та розділяють цінності компанії. Створення цих умов є завданням корпоративної культури.

У дослідженні, проведеному Eagle Hill у 2018 році визначили, що 76% американських працівників вважають, що позитивна атмосфера на робочому місці підвищує їх ефективність, а 74% вважають, що це допомагає їм краще обслуговувати клієнтів, відповідно підвищує прибутки компанії [2].

Окрім того, культура підприємства визначає рівень відчуття спорідненості із компанією та колективом. Дуже важливо, щоб особисті цінності та цілі співробітників співпадали з цінностями і цілями організації, у якій вони працюють. Це дасть їм змогу відчувати важливість свого вкладу в загальну місію компанії, підвищить рівень залученості у роботу та відчуття приналежності до колективу.

За результатами дослідження, проведеного платформою Glassdoor у 2019 році, стало відомо, що 77% кандидатів ознайомлюються з корпоративною культурою компанії, перш ніж відкликатися на вакансію, а для 56% корпоративна культура навіть важливіша за заробітну платню [3]. Отож, сильна корпоративна культура покращує репутацію компанії, полегшуючи залучення висококваліфікованих фахівців. З цього також випливає важливість перевірки збігу цінностей кандидатів на вакансії на ранніх етапах співбесіди, аби впевнитись, що компанія та кандидат добре підходять один одному.

У щорічному звіті Міжнародного товариства з управління людськими ресурсами (SHRM) за 2024 рік було проаналізовано зв'язок між рівнем задоволеності корпоративною культурою та бажанням змінити місце роботи серед працівників у різних країнах. Згідно із результатами дослідження, лише 15% кадрів, задоволених культурою компанії, в якій працюють, мають наміри шукати нове місце праці. Натомість серед невдоволених організаційною культурою співробітників даний показник відчутно вищий – 57% [4, с. 9]. Робимо висновок, що корпоративна культура організації має значний вплив на плинність кадрів. Слабка, агресивна та токсична культура призводить до конфліктів у колективі та вищого рівня звільнень, що у перспективі спричиняє втрату конкурентоспроможності підприємства.

Отже, підвищення рівня продуктивності праці, шляхом покращення залученості та зацікавленості кадрів – головне завдання корпоративної культури. Вдале управління організаційною культурою значно знижує рівень плинності кадрів, робить підприємства привабливішими для потенційних кандидатів, комфортнішими для працівників та конкурентоспроможнішими на ринку.

Список використаних джерел:

1. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мононько Г. А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посіб. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512с.

2. The business case for culture: How organizational culture impacts business performance. Eagle Hill: website. URL: <https://www.eaglehillconsulting.com/insights/organizational-culture-impacts-performance/> (last accessed: 15.03.2025).
3. New Survey: Company Mission & Culture Matter More Than Salary. Glassdoor: website. URL: <https://www.glassdoor.co.uk/blog/mission-culture-survey/> (last accessed: 15.03.2025).
4. Society for Human Resource Management. The State of Global Workplace Culture in 2024. SHRM: website. URL: <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/research/the-state-of-global-workplace-culture-2024.pdf> (last accessed: 15.03.2025).

Annotation: The abstract examines the impact of corporate culture on human resource management processes in organizations. The interrelationship between corporate culture and employee satisfaction, engagement, work productivity, and staff turnover rate is substantiated.

Keywords: corporate culture, human resources, motivation, productivity, employee turnover, values.

Науковий керівник:

Жук О.П.

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів