

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2025. № 7.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.32>

УДК 005.33

С. В. Савін,

*д. е. н., доцент, професор кафедри менеджменту, маркетингу і туризму,
Херсонський національний технічний університет*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0405-3244>

Г. С. Остроус,

аспірант,

Херсонський національний технічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-1750-7286>

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

S. Savin,

*Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of
the Department of Management, Marketing and Tourism,*

Kherson National Technical University

H. Ostrous,

Postgraduate student, Kherson National Technical University

THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES IN A COMPETITIVE ENVIRONMENT

У статті проаналізовано значення корпоративної культури як інструмента підвищення ефективності стратегій управління персоналом у динамічному ринковому середовищі. Визначено важливість формування керівником корпоративної культури на основі принципів відкритості ділових взаємин та підтримці стратегій «постійного розвитку» персоналу для забезпечення високого рівня мотивації, залученості та лояльності працівників. Виявлено, що створення комфортного робочого середовища передбачає можливість робітників реалізовувати свій потенціал і відчувати підтримку з боку колег і керівництва, що, в свою чергу, забезпечує високий рівень задоволеності персоналу працею, сприяє підвищенню продуктивності роботи компанії та зниженню рівня плинності кадрів. Встановлено, що стратегія безперервного вдосконалення професійних навичок персоналу дає можливість менеджеру розробляти індивідуальні плани підвищення кваліфікації співробітників, здійснювати планування їх кар'єрного зростання і забезпечуючи компанію внутрішнім кадровим резервом для запобігання появи потреби у великій кількості нових спеціалістів. Досліджено роль корпоративної культури в процесі рекрутингу, адаптації нових співробітників, розвитку самостійності та ініціативності персоналу в контексті самоосвіти, а також у забезпеченні організаційної гнучкості і стабільності фірми. З'ясовано, що наявність суміжних з корпоративними цінностями переконань і принципів працівника сприяє швидкому налагодженню міжособистісних відносин із колегами, а також полегшує розуміння новими співробітниками правил, цінностей, поведінкових шаблонів, методів і стиля комунікації компанії як з клієнтами, так і з співробітниками. Проаналізовано історичний досвід провідних компаній та встановлено, що для забезпечення необхідної рівноваги між збереженням фундаментальних цінностей фірми та інноваціями в управлінні керівник повинен змінювати лише форми реалізації «перевірених часом» робочих принципів відповідно до нових умов, залишаючи унікальні ознаки корпоративної культури у первісному стані. Тільки адаптуючи традиції під

вимоги сучасного конкурентного бізнес-середовища, менеджер здатен зберегти особливості корпоративного стилю з його атрибутами у вигляді довіри клієнтів, стабільністю та репутацією, а також подбати про адаптивність та конкурентоспроможність компанії

The article analyzes the significance of corporate culture as a tool for enhancing the effectiveness of personnel management strategies in a dynamic market environment. The importance of developing corporate culture by leadership based on the principles of open business communication and support for "continuous development" strategies is emphasized, as it ensures a high level of employee motivation, engagement, and loyalty. It is revealed that the creation of a supportive working environment enables employees to realize their potential and feel supported by colleagues and management, which in turn leads to high job satisfaction, increased organizational productivity, and reduced employee turnover.

It has been established that a strategy focused on the continuous improvement of professional skills allows managers to develop individual qualification enhancement plans, engage in career path planning, and form an internal talent pool, thus minimizing the need for external recruitment. The study also examines the role of corporate culture in the processes of recruitment, onboarding of new employees, fostering autonomy and initiative through self-education, and in ensuring organizational flexibility and long-term stability.

Furthermore, it is demonstrated that alignment between an employee's personal values and the company's corporate values contributes to the rapid establishment of interpersonal relationships with colleagues and facilitates a better understanding by newcomers of organizational rules, behavioral norms, communication methods, and overall interaction styles—both with clients and internally. The historical experiences of leading corporations are analyzed, and it is concluded that, to maintain the necessary balance between preserving the core values of the firm and implementing managerial innovations, the leader must adapt

only the implementation forms of established principles to current conditions, while retaining the distinctive features of the original corporate culture.

Only by aligning traditional approaches with the demands of the contemporary competitive business environment can a manager preserve the uniqueness of the corporate style—embodied in client trust, organizational stability, and reputation—while simultaneously enhancing the adaptability and competitiveness of the company.

Ключові слова: *корпоративна культура, стратегія постійного розвитку, культура відкритого спілкування, мотивація працівників, організаційна гнучкість, адаптація персоналу.*

Keywords: *corporate culture, sustainable development strategy, open-source culture, employee motivation, organizational flexibility, personnel adaptation.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, цифровізації бізнес-процесів та посилення конкуренції особливого значення набувають внутрішні аспекти управління персоналом, що визначають ефективність функціонування фірми в цілому. Одним із таких аспектів є корпоративна культура, яка являє собою систему цінностей і норм, які істотно впливають на управлінські рішення, соціально-психологічний клімат в середині робочого колективу, пошук та адаптацію кадрів у новому професійному середовищі та рівень мотивації працівників. З огляду на зростаючу роль людського капіталу, як джерела стратегічного ресурсу, постає питання наукового осмислення факторів, які впливають на продуктивність персоналу, а також визначення пріоритетних аспектів і дієвих засобів формування ефективної корпоративної культури та створення раціональної системи управління персоналом. Проблема дослідження також полягає у тому, що незважаючи на наявність наукових праць у сфері організаційної культури та її впливу на конкурентоспроможність фірми,

недостатньо уваги приділено саме практичним аспектам інтеграції новітніх стратегій управління у робочі процеси компанії, які засновані на консервативних корпоративних принципах, тобто механізмам адаптації фундаментальних цінностей до технологічних або структурних змін. Необхідність визначення взаємозв'язку між лояльністю фірми своїм принципам і відкритістю до інноваційних рішень з огляду на подальшу загальну продуктивність фірми зобов'язує до пошуку практичного рішення, яке б дозволило сформулювати оптимальну стратегію поєднання інноваційних методів управління з наявними засадами корпоративної культури компанії.

Таким чином, проблема дослідження ґрунтується на визначенні впливу корпоративної культури на ефективність стратегії управління персоналом, а також необхідності визначення способів формування адаптивної корпоративної культури, яка здатна забезпечити як стабільність за рахунок лояльності власним корпоративним принципам, так і результативність за допомогою інтеграції сучасних стратегій управління персоналом. Як висновок, дослідження актуальне, має як теоретичне, так і практичне значення та дозволяє поглибити теоретичні основи сучасного менеджменту в контексті підвищення продуктивності роботи працівників та розвинення адаптивної спроможності компаній до інтеграції інноваційних стратегій управління персоналом в існуючу систему корпоративних цінностей для підтримки конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі.

Аналіз досліджень. Проблематика корпоративної культури як чинника успішного функціонування компанії висвітлюється у роботах як зарубіжних, так і вітчизняних учених. У своїй книзі: "Corporate Culture and Performance", Джон Коттер, професор Гарвардської бізнес-школи, досліджував вплив корпоративної культури на ефективність управління персоналом та довгострокову ефективну діяльність компаній. Автор аналізував ситуації, коли необхідність впровадження нових управлінських систем стратегічного управління працівниками або процесів реструктуризації стикалася з опором з

боку усталених «культурних» норм та у результаті довів, що ефективна інтеграція сучасних систем управління вимагає попередньої підготовки персоналу до трансформації або адаптації корпоративної культури і без цього кроку інновації зустрічають опір, що значно знижує їх результативність та швидкість впровадження.

В українському науковому просторі питання формування та впливу корпоративної культури на ефективність управління персоналом досліджуються в працях О. Мамонтова, Л. Школи, Т. Баранової, де підкреслюється її значення для підвищення мотивації, згуртованості колективу та ефективності реалізації стратегічних цілей підприємства. Окремі автори, зокрема Н. Грішнова та І. Дьякова, звертають увагу на роль культури в адаптації персоналу до організаційних змін і підвищенні інноваційної активності трудового колективу. Водночас у науковому просторі недостатньо дослідженими залишаються аспекти практичної інтеграції корпоративної культури у сучасні стратегії управління персоналом в умовах високої конкуренції та технологічного прогресу. Залишається актуальним вивчення механізмів впливу «культури» на адаптивність, стійкість і гнучкість управлінських рішень, а також оцінка її ефективності в контексті поєднання з інноваційними цифровими рішеннями, що обумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на розкриття практичного потенціалу адаптивної корпоративної культури як ресурсу стратегічного управління персоналом.

Цілі статті полягають в теоретичному обґрунтуванні та практичному аналізі ролі корпоративної культури як чинника підвищення ефективності стратегій управління персоналом в умовах конкурентного середовища, а також у визначенні механізмів гармонійної інтеграції сучасних стратегій управління робочим колективом в корпоративну культуру компанії з метою забезпечення адаптивності її організаційної системи, зростання рівня мотивації співробітників та створення умов для подальшого розвитку і підтримки конкурентоспроможності фірми.

Завдання дослідження полягає в аналізі низки наукових питань, що сприятимуть глибшому розумінню сучасних аспектів корпоративної культури та її впливу на процес управління персоналом. Зокрема, передбачається проаналізувати зміст, функції та структурні компоненти корпоративної культури як системного чинника впливу на організаційне середовище компанії і, відповідно, на ефективність роботи, ступінь мотивації, адаптивності та емоційної залученості працівників. Планується встановити взаємозв'язок між певними ознаками корпоративної культури та можливістю здійснення стратегічного управління персоналом у контексті появи необхідності в інтеграції сучасних інструментів менеджменту в умовах зростаючої конкуренції та динамічної цифровізації бізнес-середовища.

Окремо планується дослідити роль корпоративної культури у формуванні кадрового потенціалу, адаптації нових співробітників, розвитку самостійності та ініціативності персоналу в контексті самоосвіти, а також у забезпеченні організаційної гнучкості. Окремим завданням дослідження є ідентифікація потенційних бар'єрів інтеграції сучасних управлінських підходів у наявну корпоративну культуру компанії. Також передбачається розробка теоретичних висновків стосовно доцільності впровадження стратегій управління персоналом, які ґрунтуються на принципах «довірливих відносин» між керівництвом і підлеглими та культурі постійного професійного розвитку працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасне бізнес-середовище характеризується високим рівнем конкуренції та швидкими технологічними змінами. У даних умовах важливість корпоративної культури в контексті управління персоналом є очевидною з огляду на той факт, що саме людський капітал стає визначальним фактором успіху компанії. Працівник, який поділяє корпоративні цінності та усвідомлює свою приналежність до успішного, вмотивованого колективу, це стратегічний

елемент, який визначає здатність фірми адаптуватися до змін та залишатися конкурентоспроможною.

Корпоративна культура, як одна з ключових складових ефективного управління персоналом, формується з урахуванням місії, цінностей і стратегії компанії та має суттєвий вплив на поведінку й продуктивність працівників, визначаючи роль кожного співробітника та сприяючи утворенню загального «духу» колективу. Цінності, сформовані всередині команди, дозволяють їй працювати гармонійно та злагоджено, тим самим покращуючи емоційний мікроклімат та підвищуючи загальну продуктивність роботи [1].

Вплив корпоративної культури на ефективність стратегій управління персоналом проявляється, в першу чергу, через рівень емоційної залученості працівників. За даними журналу «Harvard Business Review», співробітники, які відчують емоційний зв'язок із «культурою» компанії, виконують свої обов'язки в середньому на тридцять відсотків ефективніше. Поясненням цьому може слугувати відповідність робочих принципів фірми особистим переконанням співробітників, що в свою чергу, спонукає їх працювати на досягнення спільної мети. Для відтворення схожого результату керівний склад, як правило, інтегрує у власну організаційну систему культуру «відкритого спілкування», яка сприяє розвитку довіри всередині колективу. Ця система робітничих відносин передбачає можливість кожного співробітника до висловлення своїх думок, ідей та пропозицій та отримання «зворотнього зв'язку» без страху осуду чи покарання. Стиль роботи, який базується на довірі, взаємній повазі та чесності, сприяє якісному виконанню стратегічних завдань. У менеджера з'являється можливість делегувати повноваження, що підвищує ефективність прийняття рішень і скорочує час на їхню реалізацію. Інакше кажучи, формування корпоративної культури та створення комфортного робітничого середовища, в якому працівники можуть реалізовувати свій потенціал, відчувати підтримку з боку колег і керівництва, сприяє забезпеченню високого рівня мотивації і задоволеності персоналу, підвищенню продуктивності роботи компанії та зниженню рівня плинності

кадрів, чому свідчать статистичні дані. Зокрема у звіті американської компанії «Glassdoor», вказано, що чіткі цінності та принципи роботи зменшують плинність кадрів приблизно на сорок відсотків, а професійна асоціація з управління людськими ресурсами (SHRM), у свою чергу, зазначає, що шістдесят п'ять відсотків працівників стверджують, що залишаються у фірмі, яка підтримує комфортне робоче середовище та дотримується задекларованих принципів ділової діяльності.

Ще одним фактором впливу корпоративної культури на ефективність стратегій управління персоналом є навчання працівників. Дослідження міжнародної аудит-консалтингової корпорації «PwC» показує, що компанії, які підтримують інновації та не ігнорують технологічний прогрес у п'ять разів частіше розробляють нові продукти та послуги [2]. Таким чином, «сильна» корпоративна культура передбачає підтримку стратегій «постійного розвитку» і підвищення кваліфікації персоналу через інвестиції у інновації та нові знання. Необхідність регулярного оновлення та розширення спектру професійних вмінь та навичок колективу пов'язана насамперед з динамічністю конкурентного середовища, яке вимагає від будь-якої фірми швидкого реагування на зміни у методах і стратегіях управління персоналом. Саме тому, за даними ділового журналу «Fortune», вісімдесят відсотків компаній, які визнані найкращими роботодавцями, мають корпоративну культуру, орієнтовану на інновації та відкриті комунікації. Провідні фірми стимулюють ініціативу працівників до самонавчання, участі в тренінгах, курсах, семінарах, внутрішньому обміні досвідом при неформальному діловому спілкуванні тощо. У подібному середовищі навчання набуває статусу органічної складової професійної діяльності, що сприймається як невід'ємна частина особистого та командного зростання [3, с. 301]. Такий підхід знижує рівень опору співробітників змінам, оскільки забезпечує їх необхідними ресурсами та знаннями для ефективного освоєння нових професійних компетенцій. Самоосвіта формує у працівників здатність до швидкої адаптації до технічних або структурних змін та гарантує збереження

спеціалістом власної посади, що у свою чергу, зменшує рівень плинності кадрів, підвищує організаційну гнучкість компанії та дозволяє скоротити час впровадження інновацій. Крім того, корпоративна культура, що акцентує увагу на безперервному професійному розвитку персоналу, дає можливість менеджеру розробляти індивідуальні плани підвищення кваліфікації співробітників, здійснювати планування їх кар'єрного зростання і забезпечуючи компанію внутрішнім кадровим резервом. У такий спосіб, формуючи необхідні компетенції всередині колективу, керівник здатен не лише підвищувати загальний рівень кваліфікації персоналу, а й зменшувати витрати на залучення нових спеціалістів.

Корпоративна культура впливає на пошук та адаптацію нових співробітників. При необхідності кадрового розширення менеджер має інтегрувати організаційні принципи компанії у безпосередній процес підбору персоналу та адаптації нових працівників у робочому середовищі, оскільки кореляція особистих цілей кандидатів із стратегічними цілями фірми гарантує повноцінну інтеграцію майбутнього співробітника в колектив та його ефективну роботу у подальшому. Наявність суміжних з корпоративними цінностями переконань і принципів працівника сприяє швидкому налагодженню міжособистісних відносин із колегами, а також полегшує розуміння «новачками» правил, цінностей, поведінкових шаблонів, методів і стилю комунікації компанії як з цільовою аудиторією (клієнтами), так і з співробітниками. Як наслідок, працівники швидше інтегруються в робоче середовище, а процеси адаптації стають менш витратними як за часом, так і за ресурсами. Багато фірм розробляють спеціальні програми «онбордингу», які включають в себе ознайомчі тренінги, презентації про їх історію та місію. Прикладом може слугувати компанія «Google», у якій нові співробітники проходять спеціальну програму адаптації, яка включає зустрічі з керівниками, відвідування семінарів про засновників та цінності фірми та інші інтеграційні заходи на кшталт корпоративів та спільних обідів.

Попри переваги, слід зазначити, що формування сталої корпоративної культури є довготривалим процесом і існує ризик, що надмірна консервативність методів і принципів роботи може стати бар'єром до позитивних змін в організації робочого процесу та як підсумок позначитись на ефективності управління персоналом і компанією в цілому. З огляду на ці ризики менеджеру важливо забезпечити динамічну рівновагу між збереженням ключових цінностей фірми і її відкритістю до трансформацій. Стабільність цінностей, в даному контексті, це сталий набір переконань, норм і поведінкових орієнтирів, які визначають ідентичність фірми та формують довгострокові стандарти професійної етики всередині колективу, а також служать основою для прийняття стратегічних управлінських рішень.

Щодо «відкритості до трансформацій», то це концептуальне поняття, у свою чергу, передбачає здатність компанії реагувати на технологічні, економічні та соціальні зміни і впроваджувати нові управлінські підходи, періодично переглядаючи загальну стратегію та заохочуючи інтеграцію інноваційних моделей управління персоналом. Прикладом такої «гнучкості» може слугувати зміна політики фірми щодо віддаленої роботи, відмова від усталеної моделі управління у вигляді «вертикальної ієрархії» з подальшим переходом на модель «наставництва», впровадження принципів інклюзивності та коригування способів комунікації з молодими фахівцями через зміни у загальній системі цінностей та світобачення різних поколінь тощо. Недостатня адаптивність призводить до стагнації, тоді як повна втрата ознак корпоративного стилю – до організаційного хаосу. Баланс між цими «силами» натомість дозволяє зберегти порядок, досягти лояльності персоналу та гарантувати стійкість компанії, як учасника ринкових відносин. Проте потрібно відзначити, що інновації, особливо ті, що передбачають кардинальне оновлення підходів до управління персоналом, можуть сприйматися працівниками, як потенційно деструктивні, тобто такі, що порушують поточний «стан речей», встановлений у колективі. В даному контексті особливо важливим є не лише раціональне обґрунтування

менеджером змін, а й забезпечення відповідності нововведень уявленню співробітників про корпоративні принципи та норми. Керівникові необхідно подати нову інформацію як послідовний розвиток організаційних правил, який не буде ставати на заваді взаємодії керівництва із персоналом та не змінить загальну «філософію» компанії. Іншими словами, наочна демонстрація менеджером прямого зв'язку інновацій із фундаментальними корпоративними принципами і нормами, дає можливість запобігти інтерпретації працівниками нововведень як «загрози», що, у свою чергу, дозволяє забезпечити високий рівень лояльності співробітників, знизити організаційний опір та підвищити ефективність та швидкість впровадження сучасних стратегій управління персоналом.

У такий спосіб, для забезпечення необхідної рівноваги між встановленими фундаментальними цінностями компанії та інноваціями в управлінні керівник повинен змінювати форми реалізації «перевічених часом» робочих принципів відповідно до нових умов паралельно запобігаючи виникненню опору нововведенням з боку працівників за рахунок надання логічних пояснень, оскільки тільки адаптуючи традиції під вимоги сучасного конкурентного бізнес-середовища, менеджер здатен зберегти унікальність корпоративного стилю з його атрибутами у вигляді довіри клієнтів, стабільністю та репутацією, а також подбати про адаптивність та конкурентоспроможність компанії, забезпечивши їй «майбутнє».

Подібна динамічна рівновага є основою стійкого розвитку і історичним прикладом де основи корпоративної культури залишились, а операційні механізми змінилися є компанія «IBM». У 1990-х роках ця американська транснаціональна технологічна фірма переживала кризу, проте її керівникам вдалося її подолати та зберегти базові принципи своєї роботи у вигляді інтелектуального лідерства, соціальної і етичної відповідальності та клієнтоорієнтованості через стандарти сервісу, провівши глибоку реструктуризацію та трансформували свою бізнес-модель шляхом переходу

від виробництва техніки до надання ІТ-послуг. Інакше кажучи, основи корпоративної культури цієї компанії не змінювалися понад століття, навіть у періоди радикальних бізнес-змін та технологічних революцій, проте її менеджери змогли зберегти «обличчя» фірми та створити умови для подальшого розвитку завдяки оптимальному балансу між цінностями та адаптивністю.

Варто також згадати приклад компанії «Johnson & Johnson», корпоративна культура якої побудована на засадах етичності, соціальної відповідальності та орієнтації на споживача. Відомий документ цієї фірми «Credo», розроблений ще у 1943 році, досі слугує морально-етичним орієнтиром для компаній у всьому світі. Зокрема цей документ передбачав відповідальність перед споживачами, які використовують продукцію компанії та перед працівниками, яким фірма зобов'язувалася забезпечувати гідну оплату та безпечні умови праці, повагу, розвиток особистості та рівні можливості незалежно від раси, статі чи соціального походження. Саме завдяки наявності такого корпоративного «кодексу», незмінним та інтегрованими у всі рівні управлінської діяльності культурними основами та правилами цієї компанії вдалося зберегти свою конкурентоспроможність, незважаючи на масштабні зміни у своїй структурі, продуктових лінійках та інноваційній політиці.

Історичний досвід провідних фірм демонструє, що корпоративна культура може відігравати роль стабілізуючої основи в умовах динамічних технологічних змін та непередбачуваних ринкових і економічних подій. Незмінність фундаментальних цінностей і принципів сприяє послідовності стратегічного управління, підвищує рівень довіри серед працівників і «зацікавлених» бізнес-партнерів та забезпечує збереження організаційної єдності і стабільності в довгостроковій перспективі.

Варто додати, що корпоративна культура має бути особливою, адже повністю перенести досвід іншої, успішної, фірми неможливо через різницю у ресурсах, загальній ситуації, історії та етнографічному складі колективу.

Керівникові необхідно створити правила та цінності із врахуванням поточних можливостей компанії, її стратегічних цілей та завдань, спираючись виключно на власний досвід. Менеджеру важливо побудувати систему лідерства та комунікації, створити чіткі правила вирішення конфліктів і при цьому враховувати інтереси всіх членів колективу для забезпечення максимальної залученості працівників у робочі процеси.

Таким чином, вплив корпоративної культури на ефективність стратегії управління персоналом проявляється через:

- залученість і ступінь мотивації працівників, чиї особисті цілі співпадають з метою компанії;
- ступінь адаптивності до змін завдяки постійному розвитку і навчанню персоналу;
- адаптацію нових працівників у робочому середовищі за рахунок наявності чіткого зведення правил, цінностей і принципів комунікації фірми із клієнтами та колегами.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Корпоративна культура є важливим чинником, який визначає успішність стратегій управління персоналом у конкурентному середовищі. Вона впливає на мотивацію, залученість і ефективність роботи працівників, зменшуючи відсоток плинності кадрів та підвищуючи рівень лояльності співробітників, сприяючи, у такий спосіб, швидшому досягненню стратегічних цілей та формуванню позитивного іміджу компанії. Корпоративна культура покращує безпосередній процес підбору кадрів та адаптацію нових працівників у робочому середовищі, а також сприяє налагодженню емоційного зв'язку робітників з компанією за рахунок відкритості ділових взаємин та врахування індивідуальних потреб і цілей працівників. Створюючи умови для постійного навчання за допомогою підтримки стратегій розвитку та інвестицій у інновації, корпоративна культура підвищує рівень професійних навичок персоналу і забезпечує адаптивність фірми до змін. Таким чином,

інтеграція корпоративного стилю в усі процеси управління персоналом є запорукою конкурентоспроможності компанії.

Подальші наукові дослідження необхідно зосередити на вивченні конкретних особливостей трансформації корпоративних цінностей при інтеграції сучасних методів, засобів та стратегій управління персоналом, оскільки в умовах постійного розвитку штучного інтелекту та автоматизації управління менеджер повинен вміти створювати гібридні рішення і встановлювати нові формати роботи з підлеглими, не поступаючись фундаментальним цінностям і принципам компанії і в той же забезпечуючи достатній рівень інноваційності менеджменту.

Література

1. Офіційний сайт Indigo Tech Recruiters(2022), “Корпоративна культура організації: як сформувати та впровадити”. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/korporativna-kultura-organizaciji-yak-sformuvati-ta-vprovaditi> (дата звернення: 11.12.2024).
2. Електронний файл Корпоративна культура Олена Волкова(2019). “Корпоративна культура в дії”. URL:<https://www.pwc.com/ua/uk/publications/2019/corporate-culture-olena-volkova.pdf> (дата звернення: 05.01.2025).
3. Тарек Р. Й. Абу Аррах, Ділбер Чаглар, Пелін Байрам (2018), “Роль корпоративної культури та етичного середовища в управлінні поведінкою індивідіумів”, LLC "CPC "Business Perspectives", ISSN 1727-7051. URL:https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/11262/PPM_2018_04_Arrah.pdf (дата звернення: 13.01.2025).

References

1. The official site of Indigo Tech Recruiters (2022), “Corporate culture of an organization: how to formulate and implement it”, available at: <https://indigo.co.ua/ua/blog/korporativna-kultura-organizaciji-yak-sformuvati-ta-vprovaditi>, (Accessed 11 December.2024).
2. Volkova, O. (2019), “Corporate culture in action”, available at: <https://www.pwc.com/ua/uk/publications/2019/corporate-culture-olena-volkova.pdf> (Accessed 5 January 2025).
3. Tarek, R. Y. Arrah, A. Caglar, D. and Bayram, P. (2018), “The role of corporate culture and ethical environment in directing individuals’ behavior”, Problems and Perspectives in Management, vol. 16(4), pp. 299-313, available at: https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/11262/PPM_2018_04_Arrah.pdf (Accessed 13 January 2025).

Стаття надійшла до редакції 18.06.2025 р.