УДК 33.005.95

УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

К. Сосновський, група МЕ-21
І. Сочинська-Сибірцева, канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Корпоративна культура визначає сукупність цінностей, норм і поведінкових моделей, які формуються всередині організації й слугують головним чинником її довгострокової стійкості та конкурентоспроможності [1]. Сучасна практика HR-менеджменту доводить, що корпоративна культура є потужним інструментом формування організаційної ідентичності, мотивації персоналу та забезпечення стійкого розвитку компанії.

З цих позицій, удосконалення корпоративної культури вимагає системного підходу, що поєднує аналіз поточного стану, залучення працівників до формування спільних цінностей і впровадження відповідних HR-технологій.

З метою визначення напрямів удосконалення корпоративної культури як складової сучасної HR-стратегії, спрямованої на збереження та розвиток людського капіталу, розроблені тези конференції.

Механізм удосконалення складається із певних послідовних кроків. Першим кроком є діагностика існуючої культури за моделлю Е. Шейна, яка передбачає розгляд трьох рівнів: артефактів (видимі практики), цінностей і базових уявлень [3]. Застосування опитувань, фокус-груп та інтерв'ю дозволяє виявити розрив між бажаним і реальним сприйняттям корпоративних норм. За результатами діагностики компанія може сформулювати чіткі ціннісні декларації й адаптувати внутрішню політику для синхронізації поведінкових моделей співробітників із стратегічними цілями.

Другим етапом є інтеграція нових цінностей у щоденні HR-процеси. Згідно з дослідженнями К. Камерона і Р. Квіна, перетворення моделі корпоративної культури можливе через впровадження чотирьох ключових практик [2]:

1. Лідерство за цінностями, коли менеджери демонструють бажану поведінку власним прикладом.
2. Система визнання, що заохочує співробітників дотримуватись культурних норм.
3. Навчальні програми, які фокусуються не лише на професійних навичках, а й на розвитку «м'яких» компетенцій і корпоративної ідентичності.
4. Комунікаційна платформа, яка забезпечує відкритий діалог між всіма рівнями організації.

Третім компонентом удосконалення є регулярний моніторинг та коригування культури. HR-аналітика, зокрема People Analytics, дозволяє відстежувати метрики задоволеності, залученості та плинності кадрів, а також своєчасно виявляти «точки напруги». Використання інтерактивних дашбордів і щоквартальні опитування сприяє прозорості процесів та зміцненню довіри всередині колективу.

Ключові напрями удосконалення корпоративної культури представлені на рисунку.

Ціннісно-орієнтований підхід до управління персоналом передбачає формування та актуалізацію спільних цінностей, що об'єднують працівників та керівництво навколо стратегічних цілей.

Комунікаційна відкритість та прозорість досягається шляхом розвитку внутрішніх каналів комунікації, які забезпечують довіру, зворотний зв'язок і залученість персоналу до прийняття рішень.



Рисунок – Зміст ключових напрямів удосконалення корпоративної культури організації

Джерело: складено автором

Підтримка принципів рівності, гендерного балансу, культурної інклюзії у форматі створення конкурентоспроможної ціннісної пропозиції роботодавця.

Заохочення творчості, підтримка професійного розвитку через корпоративне навчання та обмін знаннями.

Формування потужної системи лідерства, шляхом трансляції та підтримки бажаної моделі поведінки в організації.

Підвищення значення корпоративної етики, соціальних ініціатив та сталого розвитку як частини культури компанії у контексті корпоративної відповідальності і соціальної орієнтованості.

Отже, удосконалення корпоративної культури є системною роботою, що вимагає стратегічного підходу, участі лідерів та залучення всіх рівнів персоналу. Ефективна корпоративна культура сприяє збереженню ключових талантів, посиленню організаційної згуртованості та забезпеченню конкурентних переваг організації.

Список літератури

1. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. URL: http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256
2. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework. 2011. 228 p.
3. Schein E.H. Organizational culture and leadership New York. Jossey-Bass. 2010. 464 p.