

Список використаних джерел

1. Потапова Н. А., Байраківська В. В., Волонтир Л. О., Рузакова О. В. Практика алгоритмів штучного інтелекту в процесах глибинного навчання при розпізнаванні візуальних об'єктів. Наука і техніка сьогодні : журнал. Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка». 2025. № 5(46). С. 1960–1970. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2025-5\(46\)-1960-1970](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2025-5(46)-1960-1970).
2. Секретаріат Кабінету Міністрів України. Використання системи АСКОД у роботі КМУ: аналітичний звіт. Київ: Секретаріат КМУ, 2022. 28 с.
3. Кабінет Міністрів України. Звіт про впровадження електронного документообігу в центральних органах виконавчої влади. Київ: КМУ, 2022. 42 с.
4. Міністерство закордонних справ України. Основні підсумки діяльності МЗС у 2022–2023 рр. Київ: МЗС, 2023. 60 с.
5. OECD. Government at a Glance: Digital Diplomacy and Foreign Service Management. Paris: OECD Publishing, 2021. 220 p.

УДК 658.3:005.35:005.7

Барабаш Сергій

Здобувач вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

Науковий керівник: Климчук Олександр, доктор економічних наук, професор.

**ВПРОВАДЖЕННЯ ЦІННІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ
УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВА**

Ключові слова: управління, корпоративна культура, впровадження.

Сучасні умови розвитку бізнесу характеризуються високою динамікою інноваційних змін, посиленням ринкової конкуренції та зростанням ролі й значення **людського капіталу як ключового активу підприємства**. У цьому контексті корпоративна культура виступає важливим стратегічним ресурсом, що має свої сформовані рівні, визначає **ефективність управління персоналом, інноваційну активність працівників, імідж організації**.

Метою дослідження є аналіз впровадження ціннісно-орієнтованої системи управління корпоративною культурою підприємства.

Структура корпоративної культури є багаторівневим утворенням. Перший рівень поділений умовно на три підпорядковані рівні: 1а, 1б і 1в. Рівень 1а – це те, що знаходиться над корпоративною культурою: мораль як надперсональна і надкорпоративна категорія. На рівні 1б знаходяться сенс життя і діяльності, а на рівні 1в – цінності, переконання, вірування, уявлення, установки. Всі елементи першого рівня визначають особистість людини, мотивують її діяльність, зумовлюють трудову поведінку.

На другому рівні знаходяться задекларовані підприємством місія, сформована “зухвала мета” та розроблені ділові принципи. На третьому рівні розглядаються зовнішні прояви корпоративної культури (гімн, прапор, фірмовий стиль, ритуали та ін.) [1].

Наразі особливого значення набуває впровадження **ціннісно-орієнтованої системи управління корпоративною культурою**, яка ґрунтується на усвідомлених та поділюваних усіма членами організації цінностях, що визначають стандарти поведінки, взаємодію та управлінські рішення. Ціннісно-орієнтована система управління корпоративною культурою – це **система управління, що формує та підтримує організаційну культуру на основі чітко визначених, комунікованих та практично втілюваних цінностей**, які відповідають місії, баченню та стратегії розвитку підприємства.

Основними принципами ціннісно-орієнтованого управління в системі корпоративної культури є такі [2]: **Цілісність** – узгодженість

цінностей корпоративної культури з місією та стратегією підприємства. **Залучення персоналу** – активна участь працівників у формуванні та розвитку корпоративних цінностей. **Лідерство за цінностями** – особистий приклад керівників у дотриманні проголошених цінностей. **Прозорість комунікацій** – відкритість у трансляції цінностей та очікуваних стандартів поведінки. **Орієнтація на сталий розвиток** – формування цінностей, що сприяють розвитку працівників, підприємства та суспільства.

Ключовими ознаками ціннісно-орієнтованої системи управління під час реалізації на підприємстві корпоративної культури є [3]: наявність чітко визначених корпоративних цінностей, що відображають місію, бачення та стратегічні цілі підприємства; формалізація цінностей у політиках, процедурах та стандартах поведінки працівників усіх рівнів; інтеграція цінностей у всі бізнес-процеси: підбір та адаптацію персоналу, навчання, мотивацію, оцінювання, розвиток лідерства; підтримка та трансляція цінностей керівництвом як носіями корпоративної культури; моніторинг відповідності діяльності підприємства та поведінки працівників визначеним цінностям.

Ціннісно-орієнтована система управління у структурному відношенні включає в себе такі **ключові компоненти**: **Корпоративні цінності** – базові принципи, ідеї та переконання, що визначають, якою є та прагне бути компанія. **Норми та стандарти поведінки** – конкретизація цінностей у щоденній діяльності. **Корпоративна культура** – практичне втілення цінностей через взаємодію, стиль комунікації та управління. **Управлінські практики** – HR-процеси, мотиваційна політика, система розвитку та оцінювання персоналу, що інтегрують цінності. **Лідерство за цінностями** – приклад керівництва у дотриманні та поширенні корпоративних цінностей. **Моніторинг і контроль** – оцінка дотримання цінностей та їх оновлення відповідно до стратегічних змін.

У практичному відношенні значення ціннісно-орієнтованої системи управління полягає у наступному: По-перше, формує єдиний ціннісний простір організації, забезпечуючи згуртованість та командну роботу. По-

друге, підвищує мотивацію та залученість працівників, адже співробітники розуміють, що їхня робота має сенс, співвідноситься з їхніми особистими цінностями та приносить користь суспільству. По-третє, посилює конкурентоспроможність компанії, адже корпоративна культура на основі цінностей стає нематеріальною конкурентною перевагою, яку складно копіювати конкурентам. По-четверте, забезпечує стійкість підприємства у кризових ситуаціях, оскільки спільні цінності виступають фактором єдності та адаптивності колективу.

Таким чином, ціннісно-орієнтована система управління корпоративною культурою є **ефективним стратегічним інструментом розвитку підприємства**, що забезпечує його стабільність, соціальну відповідальність та конкурентні переваги.

Список використаних джерел:

1. Олійник Т.І. Кривицька Н.В. Сучасна роль корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами в організації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 22. С. 66–69.
2. Климчук О.В. Принципи формування енергетичної політики України на засадах конкурентоспроможності в умовах економічного розвитку. *Економіка. Фінанси. Менеджмент*. 2016. Вип. № 7 (11). С. 64–73.
3. Семикіна М. В. Беляк Т. О. Діагностика впливу корпоративної культури на стан соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр.* Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. Київ: 2015. № 2 (10). С. 54–63.

УДК 658.5:004

Бедрак Вікторія

Здобувачка вищої освіти вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету