

Титаренко Любов Михайлівна,
кандидатка економічних наук, доцентка
Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

КУЛЬТУРА БІЗНЕСУ ЯК ЕЛЕМЕНТ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Процеси євроінтеграційних трансформацій мають фундаментальний характер та фактично призводять до зміни парадигми міжнародного бізнесу. Це в свою чергу породжує новий етап еволюції наукових засад міжнародного бізнесу та корпоративної культури. Однією з умов інтеграційного розвитку є формування економічної безпеки держави, тому перед Україною постала проблема створення ефективних інститутів і механізмів її забезпечення.

Аналітики визначають корпоративну культуру як сукупність найважливіших положень щодо діяльності підприємства, обумовлених місією та стратегією розвитку організації, які знаходять своє відображення у соціальних нормах і цінностях працівників [1]. Корпоративна культура дозволяє вирізняти організацію, створює атмосферу ідентифікованості для її персоналу, зміцнює соціальну стабільність та є контролюючим механізмом, який направляє і формує відносини та поведінку працівників.

За умов євроінтеграції національної економіки корпоративна культура та корпоративні правовідносини здатні трансформуватися, переходити з одного стану в інший, змінювати структуру складових елементів впливу на поведінку персоналу, змінювати формат управлінських, адміністративних прав та обов'язків [2].

Компанії, які беруть до уваги культуру бізнесу як предмет стратегічного управління, функціонують краще, тобто результативніше. Аналітики доводять, що корпоративна культура включає в себе: цінності персоналу; комунікаційну систему і мову спілкування; використання часу; взаємовідносини між персоналом; розвиток персоналу і його навчання; зовнішній вигляд, стиль одягу [3]. Ці елементи настільки тісно пов'язані що складають структуру моделі корпоративної культури, тому їх необхідно досліджувати у комплексі.

Вивчаючи різні моделі корпоративної культури, необхідно відмітити, що вони наперед обумовлюють певні особливості взаємозв'язків працівників в середині організації, а також напрями визначення своїх стратегічних цілей чи норм діяльності тощо.

В процесі євроінтеграції корпоративна культура може проявлятися відкрито, тобто всі можуть бачити або почути її ключові твердження, зокрема якщо є сформована місія, чи бачення компанії, є розроблений корпоративний кодекс тощо. Однак, вона може бути неусвідомленою працівниками, хоча сама по собі існуватиме, оскільки формується корпоративна культура відразу при створенні організації, тобто коли вже є група людей.

Очевидно, що чим більша компанія, тим більше зусиль слід докласти для результативності дії корпоративної культури на її діяльність. Малі організації є часто більш згуртованими, організаційні норми є стабільними, новачки або швидко вливаються в колектив, приймаючи існуючі цінності, покращуючи їх, або звільняються з роботи. Однак, чим більша компанія, тим більше зусиль слід прикласти для збереження чи оптимальної зміни ключових параметрів корпоративної культури, сприйняття її постулатів усіма членами.

Наразі необхідність цілеспрямованого формування корпоративної культури пов'язана з активною розробкою і впровадженням нових технологій, дедалі більшим техногенним навантаженням на довкілля і людину, появою і поширенням нових видів небезпек (екологічних, інформаційних, релігійних, соціальних, військових тощо). Суттєве значення має освіта та професійна підготовка працівників, безперервна освіта, у процесі якої майбутній фахівець повинен не просто навчатися основ безпеки життєдіяльності, а усвідомити необхідність бути частиною системи безпечної життєдіяльності, виховувати в собі культурні основи поведінкової діяльності.

Отже, в умовах євроінтеграції національні підприємства повинні враховувати цінності компанії та робоче середовище, включаючи будь-які питання та проблеми, що турбують працівників, їх розвиток та безпеку. В свою чергу, високий рівень безпеки є гарантією незалежності країни, визначальною передумовою стабільного розвитку економіки і суспільства

Список використаних джерел

1. Belle Wong J.D. What is company culture? Definition & Development Strategies. *Forbes Advisor*. 2023. URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/company-culture/> (дата звернення: 25.02.2024).
2. Jianping Miao Features of organizational culture of multinational organization. *Економіка та суспільство*. 2022. №39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-30> (дата звернення: 11.03.2024).
3. Tom Geraghty Edgar Schein's three layers of organisational culture. *Psychological Safety Action Pack*. URL: <https://psychsafety.co.uk/psychological-safety-edgar-scheins-three-layers-of-organisational-culture/> (дата звернення: 18.03.2024)