

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Анотація. У контексті сталого розвитку вплив корпоративної культури на благополуччя співробітників є особливо важливим. У тезах розглядається, чому корпоративна культура є ключовим фактором підвищення добробуту співробітників і стимулювання сталого розвитку компанії.

Ключові слова: сталий розвиток, добробут співробітників, корпоративна культура, задоволеність роботою, інклюзивна культура.

Основні наукові результати. Корпоративна культура, як сукупність основних цінностей, переконань і кодексів поведінки організації, має глибокий вплив на добробут працівників. Численні дослідження показують, що ефективна організаційна культура, включаючи залученість, адаптивність, узгодженість і місію, позитивно впливає на нефінансову ефективність і добробут співробітників. Культура, яка підкреслює командну роботу та підтримку зміцнює зв'язки між співробітниками, підвищуючи задоволеність роботою та почуття причетності [1]. Крім того, корпоративна культура опосередковано підвищує добробут працівників, впливаючи на управлінські рішення та формування політики.

Наприклад, корпоративна культура психологічної безпеки покращує інноваційні здібності працівників та ефективність командної співпраці, а також підвищує задоволеність роботою та відданість кар'єрі. Корпоративна культура, яка підтримує навчання та розвиток, заохочує працівників вдосконалювати свої навички та знання для досягнення кар'єрного прогресу та особистісного зростання [2].

Також важливим аспектом є інклюзивна культура для підвищення добробуту працівників у все більш різноманітному робочому середовищі, культура, яка сприяє інноваціям і командній роботі, цінуючи та використовуючи різноманітні відмінності.

Корпоративна культура також впливає на матеріальний добробут працівників, наприклад, медичне страхування та пенсійні плани, покращуючи якість життя та лояльність до організації. Зіткнувшись із труднощами віддаленої роботи, надзвичайно важливо адаптувати корпоративну культуру, яка підкреслює автономію, довіру та гнучкість.

Висновки. Підсумовуючи вищезазначені аспекти, можна сказати, що будуючи корпоративну культуру, яка підтримує психологічну безпеку, сприяє зростанню співробітників, сприймає різноманітність, забезпечує комплексні переваги та адаптується до віддаленої роботи, компанії можуть суттєво підвищити добробут співробітників і сприяти здоровому та сталому розвитку їхніх організацій, що є ключовою стратегією корпоративних менеджерів щодо покращення добробуту співробітників і досягнення успіху організації.

Список використаних джерел:

1. Kuzior A, Arefieva O, Kovalchuk A, Brožek P, Tytykalo V. Strategic Guidelines for the Intellectualization of Human Capital in the Context of Innovative Transformation. *Sustainability*. 2022; 14(19):11937.
2. Korytko T., Bryl I., Piletska S., Arefiev S., Arefieva O. Strategy of innovative development of an enterprise on the basis of evaluation of its intellectual capital. *Scientific Bulletin of National Mining University* . 2021, Issue 3, p134-141.