

Остаточна Вікторія,
здобувачка спеціальності
Менеджмент соціокультурної діяльності
Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Україна
Ладонько Людмила,
професорка кафедри мистецьких дисциплін
Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Україна

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА УСПІХ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Організаційна культура – це сукупність цінностей, переконань, норм і моделей поведінки, визначених через спільне сприйняття членами організації. Це фундамент, на якому організації можуть будувати своє майбутнє, адаптуватися до змін та досягати успіху. Це фундамент, на якому будуються всі організаційні процеси, включаючи прийняття рішень і комунікації, і саме він визначає унікальність та силу організації. Сильна організаційна культура, яка об'єднує співробітників навколо чітких цілей і спільних цінностей, створює мотивуюче середовище, де кожен відчуває свою цінність і відповідальність за загальний успіх. Таке середовище сприяє інноваціям та продуктивності, зміцненню командного духу та покращує імідж організації умовах глобальної конкуренції [1].

Однак, важливо пам'ятати, що організаційна культура не є статичною. Вона потребує постійної уваги та коригування, щоб відповідати зростаючим бізнесовим та суспільним викликам і змінам. Отже, організаційна культура повинна бути адаптивною, здатною до розвитку та інновацій, мати стратегічний ресурс для забезпечення довгострокової стійкості та успіху. Сильна, гнучка та інклюзивна організаційна культура не лише забезпечує вражаючі короткострокові результати, але й конкурентні переваги та сталий розвиток в майбутньому.

Наприклад, успішні та креативні компанії, такі як TED та Pixar мають унікальний підхід до залучення людей та створення переконливого бренду і культури інновацій. Відкритий та інклюзивний підхід TED, відомий своїми потужними та надихаючими доповідями, приваблює відомих спікерів та велику аудиторію, що робить його форумом для обміну знаннями та ідеями [2]. Pixar, з його культом інновацій та досконалості, залучає найкращих художників та аніматорів для створення високоякісних анімаційних фільмів, які надихають на творчість та зростання [3]. Водночас, такі компанії, як Google та Adobe інвестують у розвиток та навчання своїх співробітників, пропонуючи гнучкий графік роботи та можливості для саморозвитку, що робить їх привабливими для широкого кола професіоналів [4], а Netflix та Zappos використовують стратегії визнання та винагороди, а також культуру добробуту на робочому місці, щоб створити середовище, в якому працівників цінують та мотивують [5,6]. Ефективність і продуктивність таких організацій, як Airbnb і Twitter, підвищується завдяки створенню середовища і культурного співробітництва [7,8].

Вивчаючи історії успіху наведених організацій дозволяє зробити висновок, що їх ключем до успіху і розвитку є побудова сильної організаційної культури інновацій, яка підтримує залучення, мотивацію і розвиток співробітників. Досвід даних компаній показує, що інвестиції в людський капітал і створення середовища для творчості, саморозвитку та співпраці не лише стимулюють інновації та продуктивність, але й сприяють формуванню позитивної корпоративної ідентичності та відданості співробітників. Отже, толерантність до нових ідей, інклюзія, культура інновацій, взаємоповага та визнання досягнень, це той фундамент, на якому будуються успішні та креативні організації. Визнаючи важливість балансу між роботою та особистим життям, ці організації надають своїм працівникам гнучкі умови праці та можливості для професійного розвитку й автономії, що сприяє загальній задоволеності та продуктивності.

Ці організації також підкреслюють важливість спільних цінностей і місії та заохочують інноваційне і творче вирішення проблем, об'єднуючи працівників для досягнення спільних цілей. Створення середовища, де кожен цінується і може реалізувати свій потенціал, є ключовим елементом у залученні та утриманні талантів. Тому інтеграція інноваційної культури з ефективними стратегіями управління персоналом та покращенням організаційним середовищем є основою для успішного створення гнучких та адаптивних організацій, здатних досягати значних результатів у довгостроковій перспективі. Успішні креативні організації приймають ідею, що сильна організаційна культура є не лише важливим аспектом організаційного розвитку, але й ключовим фактором, що визначає здатність до інновацій, адаптації та сталого зростання.

Список використаної літератури

1. Чебакова Т. О. Основні проблеми визначення сутності організаційної культури підприємства. Ефективна економіка № 3, 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4860>
2. Офіційний веб-сайт TED. URL: <https://www.ted.com/>
3. Офіційний веб-сайт Pixar. URL: <https://www.pixar.com/>
4. Офіційний веб-сайт Adobe URL: <https://www.adobe.com/careers.html>
5. Офіційний веб-сайт Netflix. URL: <https://jobs.netflix.com/search>
6. Офіційний веб-сайт Zappos. URL: <https://zappos.wd1.myworkdayjobs.com/Zappos>
7. Офіційний веб-сайт Airbnb. URL: <https://careers.airbnb.com/positions/>
8. Офіційний веб-сайт Twitter. URL: <https://www.indeed.com/cmp/Twitter>