

1. Декалюк О. *Формування в роботі алгоритмів стратегічного управління потенціалом підприємства. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2022. Випуск 35. С.189-196.*
2. Костецька Н.І. *Стратегічне управління потенціалом підприємства: теоретико-методичні аспекти. Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут». Розділ: Економіка підприємства. 2021. №20. С. 51-55.*
3. Лизунова Е.Н., Ганцура А.В. *Стратегічне управління потенціалом підприємства на основі підвищення його конкурентоспроможності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 9. С. 97-100.*
4. Ткач А.В. *Методика оцінювання стратегічного потенціалу підприємства. Стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств у сучасних умовах господарювання : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. заоч. конф. (м. Черкаси, 17 квітня 2020 р.). Черкаси, 2020. С. 68-70.*

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА СИСТЕМУ ВИНАГОРОД Й ВИЗНАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Білявська Ю.В., к.е.н, доцент,

*Державний торговельно-економічний університет,
м. Київ, (Україна)*

Герасимов М.М., магістрант,

*Національний авіаційний університет,
м. Київ, (Україна)*

Організаційна культура визначає цінності, норми, уявлення та практики, що присутні в організації, і має вагомий вплив на різні аспекти її діяльності. Один з таких аспектів – це управління персоналом. Ефективне управління

персоналом є критичним для досягнення конкурентної переваги та успіху організації. Отже, дослідження впливу організаційної культури на ефективність управління персоналом є актуальним та доволі важливим.

Організаційна культура визначається, як «...сукупність цінностей, переконань, норм й практик, які формуються в організації й впливають на поведінку та діяльність персоналу» [1, с.71]. Цінності персоналу, у свою чергу, включають особисті переконання, ідеали й очікування, які впливають на їхню мотивацію та сприйняття робочого середовища.

Взаємозв'язок між організаційною культурою й системою винагород є важливим аспектом управління персоналом. Організаційна культура визначає: цінності, норми й очікування, які присутні в організації, а система винагород відображає спосіб, яким цінності й досягнення співробітників визнаються та винагороджуються.

Організаційна культура може впливати на систему винагород та визнання таким чином:

1. *Цінності й мотивація.* Організаційна культура формує цінності, які визначають, що вважається важливим й цінним для організації. Система винагород може бути налаштована таким чином, щоб відображати ці цінності й мотивувати співробітників досягати їх. Наприклад, якщо організаційна культура підтримує співпрацю й колективні досягнення, система винагород може включати колективні бонуси або визнання групових зусиль.

2. *Визнання й винагородження.* Організаційна культура впливає на те, як організація визнає й винагороджує досягнення співробітників. Якщо організаційна культура підтримує визнання інновацій й творчості, система винагород може включати премії за новаторські ідеї або можливості для особистого розвитку й зростання.

3. *Посилення культури.* Система винагород й визнання може використовуватися для посилення організаційної культури. Наприклад, якщо організаційна культура підтримує співробітників, які проявляють лідерські

якості, система винагород може надавати особливі винагороди або премії для тих, хто виявляє такі здібності, зміцнюючи в цілому цінності організації.

Вплив системи винагород й визнання на організаційну культуру також може проявлятися шляхом зміни цінностей, норм й очікувань співробітників, стимулювання співробітників до виявлення певних характеристик чи поведінки, а також формування довіри та позитивного робочого середовища.

Організаційна культура може мати значний вплив на мотивацію співробітників через систему винагород й визнання. Організаційна культура визначає цінності, норми й очікування, які формуються в організації, і ці елементи можуть впливати на те, як співробітники сприймають й реагують на систему винагород та визнання. Ось декілька способів, яким організаційна культура може впливати на мотивацію через систему винагород та визнання [2]:

1. *Співвідношення досягнень з цінностями організації.* Якщо система винагород й визнання відображає й підтримує цінності організації, співробітники будуть більш мотивовані досягати цих цінностей. Наприклад, якщо організаційна культура покладає акцент на інновації й творчість, система винагород може включати винагороди за новаторські ідеї або впровадження інноваційних рішень.

2. *Прозорість й справедливість.* Організаційна культура, яка підтримує прозорість та справедливість, може сприяти більшій мотивації співробітників. Якщо система винагород й визнання є прозорою й основою на об'єктивних критеріях, співробітники будуть вірити, що їхні зусилля будуть справедливо оцінені, що підвищує їхню мотивацію досягати високих результатів.

3. *Визнання й взаємодія.* Організаційна культура, яка підтримує взаємодію, співпрацю й визнання, може стимулювати мотивацію співробітників. Система винагород й визнання може включати форми взаємодії, такі як командні винагороди або визнання спільних досягнень, що посилює почуття приналежності до команди й підтримує співробітників у досягненні спільних цілей.

4. *Можливості особистого розвитку.* Організаційна культура, яка підтримує особистий розвиток співробітників, може привертати й утримувати талановитих працівників. Система винагород й визнання може включати можливості для: навчання, професійного зростання й розвитку навичок, що стимулює мотивацію співробітників до постійного саморозвитку.

Організаційна культура відіграє ключову роль у формуванні орієнтації на досягнення та результативність серед співробітників. Вона визначає: цінності, норми, очікування та способи діяльності, що впливають на сприйняття та підтримку досягнення результатів у робочому оточенні. Ось декілька ключових шляхів, яким організаційна культура впливає на орієнтацію на досягнення й результативність [3]:

1. *Підтримка високих стандартів.* Організаційна культура може підкреслювати важливість високих стандартів й відповідальності за досягнення цих стандартів. Вона може сприяти створенню атмосфери, де співробітники мають високі очікування щодо якості та результатів своєї роботи. Це стимулює співробітників до зосередженості на досягненні результатів й залучення до продуктивної діяльності.

2. *Підтримка ризику й інновацій.* Організаційна культура може стимулювати прагнення до інновацій та підходу до ризику в діяльності. Вона може надавати свободу для спроб нових ідей, експериментів та навіть прийняття ризикованих рішень. Така культура підтримує орієнтацію на досягнення результатів шляхом пошуку новаторських рішень та прогресу.

3. *Пошана й визнання досягнень.* Організаційна культура може встановлювати норми, що підтримують визнання й пошану досягнень. Це може включати публічне визнання успіхів, надання премій або можливостей для професійного зростання. Такі форми визнання стимулюють співробітників до зосередженості на досягненні та постійного поліпшення своєї продуктивності.

4. *Залучення до спільних цілей.* Організаційна культура може сприяти формуванню спільної цілі й колективного прагнення до досягнення результатів. Вона може підтримувати співпрацю, комунікацію й обмін ідеями

між співробітниками, сприяючи, таким чином, колективній роботі над досягненням результатів.

Організаційна культура має значний вплив на орієнтацію на досягнення та результативність у організації. Цінності, норми, очікування й способи діяльності, які визначаються організаційною культурою, формують оточення, у якому співробітники спрямовують свої зусилля на досягнення результатів й підвищення продуктивності праці.

Організаційна культура може підтримувати високі стандарти, визначаючи важливість характеристик й результатів роботи. Вона може спонукати до ризику й інновацій, що сприяє пошуку нових ідей й прогресу. Крім того, культура може підтримувати визнання й пошану досягнень шляхом публічного визнання успіхів й надання премій.

Спільні цілі й співпраця також є важливими елементами організаційної культури, що сприяють формуванню колективного прагнення до досягнення результатів. Це може підтримувати комунікацію й обмін ідеями між співробітниками.

Таким чином, організаційна культура створює певні рамки й середовище, що впливають на мотивацію співробітників до досягнення результатів й підвищення продуктивності праці. Розуміння цього взаємозв'язку може допомогти керівництву організації усвідомлено формувати організаційну культуру, що сприяє забезпеченню поставлених цілей й досягненню успіху.

Література:

1. Білявська Ю.В. Підходи до побудови механізму формування організаційної культури підприємств торгівлі. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2015. Том 20. Вип. 3. С. 68–80.
2. Білявський В.М., Шуліковська К.В. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Науковий журнал Підприємництво та інновації*. 2022. Вип. 25. С. 33–40.

3. Biliavska, Yu., Mykytenko, N., Romat, Ye., & Biliavskiy, V. (2023). Category management: Industry vs trade. *Scientific Horizons*, 26 (1), 129–150.

ТЕХНОЛОГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Білявський В.М., к.е.н, доцент,

Герасимов М.М., магістрант,

Національний авіаційний університет, м. Київ, (Україна)

Стратегічне управління є ключовою складовою успіху будь якої організації, а в сучасному цифровому світі технології інноваційного розвитку стають важливим фактором, який впливає на даний процес. Організації мають адаптуватися до швидкого розвитку технологій та використовувати їх інструментарій у процесі управління конкурентоспроможною системою. У цій роботі буде досліджено вплив технологій інноваційного розвитку на стратегічне управління організацією та їхню роль у досягненні конкурентної переваги.

Технології інноваційного розвитку стали необхідною складовою успішного стратегічного управління організаціями. Вони включають широкий спектр технологічних рішень, таких як: інформаційні системи, штучний інтелект, інтернет тощо. Ці технології можуть дати організаціям значні переваги, такі як: покращення ефективності операцій, підвищення конкурентоспроможності та створення нових можливостей для подальшого розвитку організації.

Технології інноваційного розвитку можуть слугувати потужним інструментом для розробки й впровадження стратегії в організації. Вони дозволяють збирати та аналізувати: великі масиви даних, прогнозувати тенденції розвитку, виявляти можливості й прогнозувати наслідки прийняття управлінських рішень. Вони допомагають покращити процес прийняття стратегічних рішень, забезпечують більш точні та обґрунтовані прогнози, а також забезпечують оперативну й ефективну імплементацію стратегії [1].

Впровадження технологій інноваційного розвитку в стратегічне управління потребує змін в організаційній культурі організації та різних