

## Характеристика та формування сучасних моделей розвитку корпоративної культури на будівельних підприємствах

Маріна Ель Гуль, студентка<sup>1</sup> (ORCID: 0000-0001-7891-0467)

<sup>1</sup> Київський національний університет будівництва і архітектури, проспект Повітряних сил, 31, Київ, Україна, 03037

### АНОТАЦІЯ

Розкрито суть поняття «корпоративна культура», виділено складові елементи моделі її формування. Розглянуто принципи корпоративної культури, що визначають базові правила її впровадження на будівельних підприємствах. Досліджено сучасні моделі корпоративної культури, які доцільно запроваджувати на вітчизняних будівельних підприємствах.

*Ключові слова:* корпоративна культура, принципи, модель, ефективність, будівельні підприємства.

### 1. ВСТУП

Корпоративна культура є невід'ємною частиною будівельного підприємства, основною метою якої є формування ефективної команди. Саме використовуючи корпоративну культуру керівництво будівельної компанії створює комфортні та сприятливі умови праці, забезпечуючи при цьому лояльність та відданість своїх працівників. Станом на сьогодні будь-яка сучасна будівельна компанія використовує елементи корпоративної культури, забезпечуючи при цьому свої працівників необхідними засоби для того, щоб вони відчували себе частиною компанії. Саме тому аналіз сучасних моделей розвитку корпоративної культури на будівельних підприємства є актуальною темою для дослідження.

### 2. МЕТА

Мета дослідження полягає в аналізі теоретичних основ корпоративної культури будівельних підприємств та у детальному дослідженні її сучасних моделей у будівельній сфері

### 3. СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Поняття «корпоративна культура» використовувалось починаючи XIX століття та бере початок з військової термінології, яка визначала відносини між офіцерським складом та формула їх згуртованість. [1]. Свій початок в менеджменті корпоративна культура бере від Фредеріка Тейлора, який досліджував роль корпоративних правил, стандартів в організації праці та системи мотивації персоналу [2].

Макс Вебер трактував корпоративну культуру як основу самоорганізації корпорацій, взаємозв'язок морально-етичних принципів та соціально-економічного благополуччя окремих корпоративних [3]. Дослідник У. Оучі розглядав корпоративну культуру як компонент мотиваційної теорії «Z», яка базується на єдності людей та їх почуття приналежності до організації [3].

На будівельному підприємстві процес формування та розвитку корпоративної культури заслуговує на особливу увагу, оскільки з'являється можливість регулювати поведінку співробітників на основі цінностей, актуальних

для даної організації. Саме від корпоративної культури залежить, як керівники та співробітники підходять до вирішення проблем, організують обслуговування замовників, реагують на конкурентів, ведуть справи з постачальниками, а також як вони здійснюють свою діяльність. Звідси випливає, що корпоративна культура будівельної організації являє собою сукупність моделей поведінки, набутих організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, які показали свою ефективність та поділяються більшістю членів організації. На рис. 1 наведено основні компоненти корпоративної культури будівельної.



Рисунок. 1 Основні компоненти корпоративної культури будівельної компанії [4]

Елементами корпоративної культури будівельного підприємства є наступні:

— авторитет директора, демократичність стилю керування, високий рівень комунікацій;

— командний спосіб роботи, оцінка за вкладом у загальний результат, заохочення творчості та ініціативи співробітників, простота та чесність організаційного устрою;

— увага до людей, довірі відносини, розвинена відчуття задоволеності від результатів діяльності та приналежності до групи.

Об'єктивними елементами корпоративної культури будівельної компанії є центральне розташування щодо меж міста, скромне оформлення офісу компанії, наявність необхідних одиниць обладнання та меблів. Фундаментальні цінності корпоративної культури представлені у вигляді гасла, символів, міфів, організаційних заходів та церемоній. Розвиток корпоративної культури на будівельному підприємстві є запорукою його успіху, адже на сьогодні важливим є не тільки виконання певної роботи, але й згуртування колективу, яке дозволить керівництву

отримати успішну команду, яка буде працювати на досягнення його цілей.

#### 4. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ БУДІВЕЛЬНИХ КОМПАНІЙ

Варто визнати, що на сьогоднішній день успішні підприємства лише починають ставитися до корпоративної культури як до важливого інструменту управління бізнесом та як до засобу для створення серйозних переваг на нинішньому ринку. Адже в сучасному бізнесі корпоративна культура є важливою умовою успішної роботи підприємства, фундаментом його динамічного зростання, гарантом прагнення до підвищення ефективності. З посиленням конкуренції виникає потреба у створенні додаткових конкурентних переваг, однією з і є корпоративна культура. Детальніше основні моделі корпоративної культури наведено у табл. 1.

Таблиця 1: Моделі корпоративної культури підприємства [5-6]

| Найменування моделі      | Характеристика моделі  |
|--------------------------|--|
| Ринкові відносини        | Модель управління заснована на конкуренції, мета якої полягає у максимізації рентабельності, а цінність надається цінуються лідерство, ризикованість, збільшення частки ринку та високий репутаційний престиж.                           |
| Створення команди мрії   | Характеризується рівноправністю працівників, низькою регламентацією обов'язків та наявністю неформального спілкування. В дані моделі поєднуються колективізм думок та демократія прийняття рішень.                                       |
| Сім'я                    | Дана модель характеризується високою клієнтоорієнтованістю, якій притаманні колективізація та неформальне спілкування, а основними цінностями є важливість соціуму та комфортні умови праці.   |
| Рольові обов'язки        | Характеризується чітким розподілом обов'язків, ієрархією, строгими вимогами до зовнішнього вигляду та чіткою регламентацією робіт, а основні її цінності полягають у забезпеченні стабільності, практичності та раціональності стратегій |
| Головна мета – результат | Дана модель поєднує у собі ринкові відносини та творчу реалізацію, а головними цінностями є наявність командного духу та свободою у прийнятті рішень.  |

Щоб вибрати найбільш ефективну модель, необхідно оцінити поточний стан будівельного ринку і виявити тенденції наростання кризових бар'єрів, що виникли під час війни в Україні.

На практиці будівельних компаній моделі корпоративної культури найчастіше впроваджуються у змішаному вигляді. Кожне підприємство самостійно розставляє пріоритети, з них складається список напрямів, куди має бути націлена внутрішня система традицій. В умовах жорсткого конкурентного середовища керівництво компанії може використовувати елементи ринкової корпоративної культури, що дозволить підтримувати стабільно високий рівень продажів. Водночас рекомендується реалізовувати заходи мотиваційного характеру – тренінги та курси підвищення кваліфікації, системи бонусних винагород, корпоративні зустрічі у неформальній обстановці.

Таким чином, корпоративна культура у будівельному бізнесі виступає як інструмент для оптимізації ефективності праці, підвищення лояльності персоналу та соціуму до організації, набір традицій, цінностей та правил поведінки у робочий час, які допомагають співробітникам відчувати свою згуртованість, побачити важливість свого професійного внеску у спільну справу. Створення внутрішнього кодексу цінностей у будівельній організації має ґрунтуватися на стратегічних цілях компанії та соціальних очікуваннях персоналу. Правильно підібрана модель корпоративної культури у синергії з сумлінним виконанням всім колективом своїх функцій здатна забезпечити в організації низьку плинність кадрів, а також привабливість будівельної організації як роботодавця, що особливо актуально для будівельної сфери України.

#### 5. ВИСНОВКИ

Таким чином, дослідивши сучасні моделі корпоративної культури будівельних підприємств, можна зазначити, що від правильно підібраної моделі залежатиме ефективність як працівників так і самої компанії. Таким чином, для успішного розвитку будівельного підприємства необхідно постійно моніторити корпоративний дух та корпоративну культуру, спрямовуючи їх у русло бажаної моделі, прописаної в корпоративному кодексі.

#### Список літератури

- [1] Дуліт З.П. (2020) Корпоративна культура бізнесу як маркетинговий інструмент в умовах пандемії. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. 2020. №23. 50-55 URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/23-2020/dvulit.pdf>
- [2] Ігнат'єва І. А., Гавриленко Т. В., Сербенівська А. Ю. Соціальна відповідальність бізнесу: практичний аспект в умовах біфуркації. *Економічні науки*. 2020. Том 5, Вип. №1. С. 62-68.
- [3] Селіверстова Л. С., Лосовська Н. В. (2019). Підходи до формування організаційно-економічного механізму управління соціальною відповідальністю бізнесу. *Економіка та держава*. № 7. С. 13–16.
- [4] Длугопольський О., Коровицька О. Емпіричні критерії оцінки політики соціальної відповідальності корпорацій. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. №1(24). С.54-63.
- [5] Полянська А. С. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 27(2). - С. 9-16. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses\\_2018\\_27%282%29\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_27%282%29_4)
- [6] Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Твердохліб Ю.В., Турова К.С. Корпоративна культура в системі менеджменту персоналу: значення, характер та взаємозв'язки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. №11 (234). С. 79-87.

<sup>1</sup> Робота виконана під керівництвом д.е.н., проф. Ірини Івахненко