

УДК 330

Ведерніков М.Д.¹, Клімас В.А.², Дидюк Б.С.³¹ проф. Хмельницького національного університету² асп. Хмельницького національного університету³ магістр Хмельницького національного університету

КЛЮЧОВІ КОМПОНЕНТИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В HR-ІНЖИНІРИНГУ

Сукупність технологічних укладів, що становлять зміст нової та постіндустріальної економіки, характеризується зростанням вимог до професійної кваліфікації, інноваційності, знань та здатності людських ресурсів до створення ренти. У підприємницькій діяльності це проявляється у зростаючій потребі суб'єктів господарювання в персоналі з потрібними якостями, навичками та компетенціями, а також у посиленні конкуренції не лише між шукачами роботи на ринку праці, але й між роботодавцями за персонал з потрібними якостями.

В умовах безлічі соціально-економічних викликів як на національному рівні, так і в глобалізованому світі, оптимізація кадрового забезпечення, професійно-кваліфікаційних характеристик працівників, трудових і організаційних процесів та продуктивної зайнятості є запорукою сталого розвитку підприємств (прибутковості, конкурентоспроможності, інноваційності) з ознаками збалансованої громадянської відповідальності. життєздатність і стійкість) з такими ознаками, як збалансована громадянська відповідальність.

З іншого боку, зростання ролі праці як фактора виробництва спонукає працівників до пошуку гідних умов праці та побуту, винагороди за свою працю, активізації участі у формуванні виробничих та організаційних управлінських просторів і конструктивної взаємодії з роботодавцями з цих питань. Водночас глобальне зростання рівня життя та споживання, що супроводжується розвитком технологічних укладів і факторів виробництва, підвищує вимоги шукачів роботи на ринку праці не лише до оплати праці, але й до професійної та творчої самореалізації, а також до індивідуалізації стратегій зайнятості. Вплив цих процесів на операційну ефективність та сталий розвиток компаній, їх галузевих та міжгалузевих об'єднань і кластерів інтенсифікує трансформацію діяльності з управління персоналом на основі методологій HR-інжинірингу.

Інноваційна корпоративна культура має безпосередній вплив на здатність компанії розробляти та впроваджувати інновації. Вона створює середовище, яке стимулює креативність, ініціативність та готовність до змін, що є основними умовами успішної інноваційної діяльності (таблиця 1).

Таблиця 1 - Ключові компоненти інноваційної корпоративної культури

Фактори інноваційного впливу	Характеристика
Стимулювання креативності та інноваційних ідей	Інноваційна корпоративна культура сприяє розвитку креативності. Якщо в організації підтримується відкрита атмосфера, працівники можуть вільно висловлювати ідеї та пропозиції щодо вдосконалення продуктів, процесів та послуг. Відкритість ідей дозволяє організаціям швидко реагувати на ринкові зміни та технологічні інновації.
Спільна робота та колективна інновація	Інноваційні корпоративні культури заохочують командну роботу, співпрацю та обмін ідеями. Працівники з різних відділів можуть об'єднати зусилля для створення інноваційних продуктів або вдосконалення процесів.
Лідерство та роль керівництва в інноваціях	Інноваційні культури компаній підтримуються проактивним керівництвом, яке заохочує зміни та інновації. Лідери повинні бути відкритими до ідей з усіх рівнів організації, оскільки саме працівники, які перебувають на передовій, можуть запропонувати нові ідеї для вдосконалення.
Залучення та підтримка інноваційних кадрів	Інноваційна культура також включає в себе стратегічний підбір, підтримку та розвиток людей з навичками та знаннями, необхідними для створення нових рішень. Організації з сильною інноваційною культурою активно залучають до своїх команд людей, які можуть зробити внесок у розвиток нових ідей і технологій.
Технології та інновації в HR-процесах	Інноваційні корпоративні культури позитивно взаємодіють з інноваційними технологіями, такими як автоматизація HR-процесів, аналітика даних, використання технологій штучного інтелекту та новітніх підходів до управління талантами.

Роль HR-інжинірингу у формуванні корпоративної культури та його вплив на сучасні технології HR-інжиніринг - це використання інноваційних підходів, інструментів і технологій для ефективного управління людськими

ресурсами, що дозволяє створити оптимальні умови для організаційного розвитку та досягнення стратегічних цілей. Однією з ключових функцій HR-інжинірингу є створення та підтримка корпоративної культури, яка підвищує залученість працівників, уможливорює інновації та сприяє сталому розвитку компанії.

Роль HR-інжинірингу у формуванні корпоративної культури та обґрунтуванні впливу новітніх технологій у сучасному світі, що постійно змінюється, викликом є забезпечення швидкої адаптації до нових умов, впровадження інновацій та досягнення стратегічних цілей у висококонкурентному середовищі. Одним з найважливіших аспектів успіху компанії є її культура, яка є основою для стабільної роботи організації, залучення співробітників і підтримки високого рівня ефективності та інновацій.

Роль HR-інжинірингу у формуванні корпоративної культури: HR-інжиніринг - це комплексний підхід до управління людськими ресурсами, який використовує інноваційні технології, аналіз даних і системний підхід до побудови та оптимізації HR-процесів. Формування корпоративної культури - одна з найважливіших функцій HR-інжинірингу: культура організації є ключовим елементом у досягненні стратегічних цілей та забезпеченні конкурентоспроможності. HR-інжиніринг оптимізує всі процеси шляхом управління людськими ресурсами з використанням інноваційних технологій та наукового підходу, забезпечує організаційну ефективність.

Формування корпоративної культури передбачає не лише процес управління людьми, а й підтримку, зміцнення та розвиток цінностей, норм і стандартів поведінки, які складають основу ідентичності організації. Впровадження сучасних технологій в практику управління персоналом може значно підвищити ефективність створення та підтримки корпоративної культури, зробити її більш адаптивною, інклюзивною та інноваційною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Добров С. Теоретичні основи корпоративної культури: поняття та принципи. Вчені записки Університету «КРОК» №2 (74), 2024. С.228-236. DOI: 10.31732/2663-2209-2024-74-228-236
2. Стамбульська Х., Передало Х. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. Ефективна економіка. 2022. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.1.204>
3. Vedernikov, M., Sandyga, I., Volianska-Savchuk, L., Chernushkina, O., Zelena, M., & Koshonko, O. (2020, September). Specificity of corporate culture modeling at industrial enterprises in conditions of digital business transformation. In *2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)* (pp. 595-600). IEEE.