

Отже, ефективний розвиток лідерського потенціалу менеджера можливий лише за умови поєднання внутрішньої мотивації до самовдосконалення з системною організаційною підтримкою, що сприяє формуванню сприятливого середовища для професійного та особистісного зростання.

Список використаних джерел:

1. Development Dimensions International. Global Leadership Forecast 2023. URL: <https://www.ddi.com/global-leadership-forecast-2023>.
2. Development Dimensions International. Global Leadership Forecast: Diversity, Equity & Inclusion Report. URL: <https://www.ddi.com/glef/diversity-equity-inclusion-report-2023>.
3. Гринько Т. В., Олійник Т. І., Петьков В. Л. Методологія наукових досліджень у формуванні лідерських підходів до антикризового управління бізнесом. *Агросвіт*. № 16, 2025. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/7171/7287>.
4. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Загинайло В. А. Роль лідерства та комунікацій у забезпеченні розвитку сучасних підприємницьких структур. *Бізнес-інформ*. 2022. № 5. С. 77-83. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-75-83>.

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Балацька Д. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сучасний етап розвитку економіки характеризується активною цифровізацією бізнес-процесів, що істотно трансформує підходи до управління корпоративною культурою підприємства. Цифрові технології змінюють способи комунікації, структуру взаємодії між працівниками, механізми контролю, мотивації та оцінювання результатів діяльності [1]. У цих умовах корпоративна культура набуває нових форм і змісту, стаючи не лише інструментом управління персоналом, а й стратегічним ресурсом забезпечення цифрової трансформації підприємства. Використання цифрових технологій, хмарних та інших цифрових інструментів, автоматизація аналітики даних, змінюють саму логіку взаємодії між працівниками, способи комунікації, підходи до управління знаннями, мотивації та контролю [2]. За таких умов управління корпоративною культурою набуває нових характеристик, що зумовлено глибокими трансформаціями комунікаційного, організаційного та ціннісного середовищ підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Вплив цифровізації на управління корпоративною культурою підприємства

Напрямок впливу	Характер змін у корпоративній культурі	Управлінські наслідки
Комунікації та взаємодія	Перехід до цифрових каналів спілкування (чат-платформи, корпоративні месенджери, відеоконференції); зменшення неформальних контактів	Необхідність розвитку цифрових комунікативних навичок, підтримання згуртованості команди онлайн
Організаційна структура	Заміна ієрархічних моделей на мережеві, горизонтальні структури	Зростання ролі автономії, гнучкості, самоорганізації
Система цінностей і норм	Формування нових пріоритетів: відкритість, інноваційність, швидкість реакції, навчання протягом життя	Потреба в оновленні корпоративних кодексів і політики, розвитку культури інновацій
Лідерство і управлінські стилі	Еволюція ролі керівника від контролюючої до фасилітуючої, орієнтованої на розвиток і підтримку	Формування цифрового лідерства, наставництва, емоційного інтелекту
Мотивація та залученість персоналу	Використання цифрових систем визнання, гейміфікації, аналітики ефективності	Необхідність збереження емоційного зв'язку та лояльності персоналу
Навчання і розвиток	Поширення онлайн-освіти, мікронавчання, корпоративних EdTech-платформ	Формування культури безперервного розвитку (learning culture)
Корпоративна ідентичність	Розмивання традиційної ідентичності в умовах дистанційної роботи	Важливість підтримки спільних цінностей через цифрові ритуали, символіку, онлайн-події

Цифровізація сприяє формуванню принципово нової архітекτονіки корпоративної взаємодії, у межах якої переважають цифрові канали комунікації, інтерактивні платформи спільної роботи, корпоративні месенджери та відеоконференції. Організаційна структура зазнає поступового переходу від традиційних ієрархічних моделей до гнучких, мережевих і горизонтальних форм управління, що підвищує рівень автономії, самоорганізації та адаптивності персоналу, сприяючи оперативному прийняттю рішень і швидкій реакції на зовнішні зміни. У системі цінностей і норм корпоративної культури спостерігається переорієнтація на пріоритети інноваційності, відкритості, швидкості реагування та безперервного навчання.

В умовах цифрової економіки змінюються механізми мотивації та залучення персоналу, що відкриває нові можливості для підтримання трудової активності, проте актуалізується завдання збереження емоційного зв'язку, довіри та лояльності до підприємства. Загалом позитивний вплив цифровізації на управління корпоративною культурою полягає у підвищенні прозорості управлінських

процесів, розширенні доступу до інформаційних ресурсів, формуванні нових моделей співпраці й довіри, що сприяє зміцненню соціального капіталу організації, зростанню її адаптивності та інноваційного потенціалу в умовах динамічного цифрового середовища.

Управління корпоративною культурою в умовах цифровізації постає як складний, багаторівневий процес, що поєднує у собі як значні можливості, так і серйозні виклики для сучасних підприємств. Високі інвестиційні витрати, цифровий розрив між великими та малими компаніями, кіберзагрози, кадровий дефіцит фахівців із цифровими компетенціями та опір персоналу змінам формують багатовимірне середовище, у якому ефективність управління залежить від здатності організації швидко адаптуватися до технологічних і поведінкових трансформацій. Крім того, переваги цифровізації не носять стабільного характеру, адже технології розвиваються з великою швидкістю, що потребує постійного оновлення управлінських стратегій і гнучкості корпоративної культури.

Таким чином, цифровізація з одного боку виступає каталізатором розвитку корпоративної культури, що стимулює інноваційність, відкритість і навчання, а з іншого – джерелом нових управлінських викликів, які потребують адаптації традиційних методів і принципів управління. Ефективне управління корпоративною культурою в цифрову епоху передбачає гармонійне поєднання технологічних інновацій і людських цінностей, що разом формують основу стійкого розвитку підприємства в умовах глобальної цифрової трансформації.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т., Петриняк У., Андруша В. Цифровізація бізнес-процесів: основні тенденції та покращення креативності персоналу. *Сталий розвиток економіки*, 2024. №2(49), 10-14. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-2>.
2. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Тімар В. С. Особливості впровадження інновацій в малому бізнесі в умовах діджиталізації. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 61. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3742/3663>.