

## РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ДІЯЛЬНОСТІ ХІМІЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Корпоративна культура формується на підставі місії та стратегії розвитку компанії, забезпечує соціальну стабільність і сприяє позитивним стосункам співробітників. Структурований опис корпоративної культури формує систему ринкової лояльності до підприємства. Збільшення обсягу досліджень у сфері корпоративної культури не сформувало універсальної методології вивчення її впливу на ефективність і конкурентоспроможність компанії. Необхідність тривалих і трудомістких досліджень ставить під сумнів наявність точної оцінки впливу корпоративної культури на трудовий колектив компанії. Проте, на думку експертів, вона важлива для успішної роботи компанії.

Поняття культури було запропоновано Марком Тулієм Цицероном з метою визначення філософії як «вирощування розуму». Термін «культура» («cultura», латина) означає турбота, освіта, виховання, розвиток. На ранніх етапах промислового розвитку терміни «культура» і «клімат» активно застосовувалися на підприємствах і з 1980-х років поняття корпоративної культури стало домінувати у літературі з теорії бізнесу. Корпоративна культура підприємств - це система цінностей, вірувань, переконань, ідей, очікувань, символів, принципів ведення бізнесу, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які відбувалися в організації або її підрозділах у часі і сприйняті більшістю співробітників.

На хімічну промисловість припадає приблизно 3% ВВП України, а в структурі промислового виробництва частка її у межах 9%...10% залежно від року. Хоча обсяг внутрішнього ринку хімічної продукції в Україні у 2020 році зріс до \$10,6 млрд, приблизно 74% його - це імпорт. Україна є ринком збуту хімічної сировини та напівфабрикатів для Польщі, Китаю, Словаччини, Румунії, Ірану, Туреччини, ОАЕ, США, Саудівської Аравії. Взаємодія з іноземними партнерами активно впливає на формування внутрішньої культури вітчизняного виробництва. Політичні і економічні виклики формують нові ціннісні орієнтири: «корпоративний людський капітал», «корпоратизація трудового колективу». Але прикладом руху підприємств України таким шляхом є тільки підприємства рітейлу (корпоратизація трудового колективу компанії «Фора»). Промислові підприємства є здебільшого суб'єктами одноосібної приватної власності і тільки підходять до етапу корпоратизації. Основними завданнями хімічної промисловості України є розширення технологічних інновацій з обмеженою кількістю операцій і скороченням відходів, але формування системи саморозвитку трудового колективу до переліку основних завдань не належить. Особливістю хімічної промисловості є робота на межі шкідливих умов праці. Формування трудової відповідальності працівників пов'язане із гарантіями соціального захисту їх навіть після припинення трудової діяльності. Саме таке усвідомлення корпоративної етики дозволить оцінювати хімічні підприємства як інтелектуальні організації з активним саморозвитком. Демографічні тенденції в Україні ще більше акцентують увагу на оптимізації трудових процесів, збереженні працездатності персоналу і добровільній інтенсифікації праці.

Корпоративну культуру у хімічній промисловості України варто формувати на основі міжнародних стандартів. У таблиці автором дослідження систематизовано аспекти міжнародних стандартів корпоративної культури та визначено, як вони допоможуть вивести хімічну промисловість України з "партизанів" профільного ринку до більш ефективної участі.

Аспекти міжнародних стандартів корпоративної культури	Сутність	Доцільність впровадження в хімічній промисловості України
---	----------	---

1. Екологічна відповідальність	хімічна промисловість повинна дотримуватися екологічних стандартів і зобов'язана зменшити вплив на навколишнє середовище.	корпоративна культура спрямовує персонал на мислення «зеленими концепціями», впровадження зелених технологій, зменшення викидів і формування соціально-сприятливого конкурентного образу
2. Безпека та здоров'я працівників	Збереження і ефективне відновлення кваліфікованої робочої сили.	Міжнародні стандарти, такі як ISO 45001, надають рамки для формування культури безпеки і зменшує соціально-демографічні ризики хімічного виробництва
3. Якість продукції	Відповідність якості продуктів і послуг міжнародним стандартам якості ISO 9001.	Формує економічну стабільність підприємства і лояльність ринку, збільшує конкурентоспроможність
4. Інновації і дослідження	Стимулювання пошуку альтернативних рішень у комплексі виробничих завдань, активне впровадження інновацій і досліджень у виробництво	Швидке реагування на ринкові зміни, прогнозування цих змін і формування потенційних змін.
5. Соціальна відповідальність	компанії зобов'язані формувати соціальний простір навколо підприємства.	Сприяє добровільному відновленню робочої сили у часі., прибирає протиріччя між групами кадрів підприємства
6. Глобальна співпраця і дотримання міжнародних норм	Є обов'язком при укладанні міжнародних угод	сприяє їх інтеграції в світовий ринок.

Для визначення рівня корпоративної культури застосовують методи: опитування працівників, фокус-групи (з представниками різних груп кадрів для визначення протиріч між цими групами), аналіз шляхів комунікацій та комунікаційних навичок (визначення рівня відкритості системи), аналіз внутрішніх документів (для визначення цінностей і підходів розвитку), спостереження за виробничими процесами (вплив культури на виробничу рутину), SWOT-аналіз ( для визначення точок росту). Як показали дослідження, корпоративна культура є фактором сталого розвитку підприємства і її варто розглядати як активний інструмент конкурентного позиціонування.

Хімічна промисловість України характеризується дискретністю виробничих процесів. Тому і корпоративна культура повинна розглядатися як система соціально-демографічних дій, виробничої культури окремих бізнес-процесів, індивідуальної культури працівників у взаємодії із фінансовими, економічними тенденціями і прагненнями. Оскільки між корпоративною культурою та конкурентоспроможністю підприємства існує позитивна кореляція, то корпоративна культура сприяє підвищенню ефективності трудового потенціалу. Але досі не визначений рівень взаємозв'язку між рівнем фінансової винагороди працівнику і його добровільним прагненням формувати і розвивати корпоративні цінності. Саме у цьому напрямі варто виконувати подальші дослідження у цій сфері.