

УДК 658:005.5

Янок Василь Петрович
(аспірант ПВНЗ «Європейський університет»)
ORCID ID 0009-0005-9370-035X

Яремко Василь Петрович
(аспірант ПВНЗ «Європейський університет»)
ORCID ID 0009-0007-4445-8762

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДО ВИКЛИКІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню впливу організаційної культури на здатність підприємств адаптуватися до викликів зовнішнього середовища. Висвітлено ключові елементи культури, такі як цінності, норми, стиль лідерства, інноваційний клімат та їх взаємозв'язок із стратегічними цілями підприємства. Розглянуто ефективні моделі культури, які сприяють адаптації до глобалізаційних, технологічних і соціально-економічних змін. Запропоновано інструменти трансформації культури для підвищення її адаптивності.*

***Ключові слова:** організаційна культура, адаптивність, стратегія підприємства, інновації, трансформація культури, глобалізація, технологічні зміни.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах зовнішнє середовище підприємств стає дедалі більш турбулентним через вплив глобалізаційних, технологічних та соціально-економічних змін. Підприємства змушені адаптуватися до нових викликів, що вимагає перегляду стратегій управління та підходів до організаційної культури. Незважаючи на велику кількість досліджень у сфері організаційної культури, питання її адаптації до динамічних умов зовнішнього середовища залишається недостатньо висвітленим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика організаційної культури та її впливу на ефективність підприємств висвітлюється у працях науковців Дж. Коттера та Дж. Гескетта, які підкреслюють значення культури як основного інструменту для управління змінами [1]. Вчений Е. Шейн акцентує на важливості лідерства у формуванні культури, яка підтримує інновації [4]. Інші дослідження Г. Хофстеде аналізують моделі культури, які сприяють адаптації підприємств до глобальних викликів [11]. Проте впровадження цих моделей у реальних умовах та їх інтеграція зі стратегією підприємств залишаються відкритими для подальшого вивчення.

Мета статті. Метою статті є визначення ролі організаційної культури у забезпеченні адаптації підприємств до викликів зовнішнього середовища, аналіз ефективних моделей культури та розробка практичних рекомендацій щодо її трансформації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організаційна культура є фундаментальною складовою успіху підприємства, особливо в умовах сучасного динамічного зовнішнього середовища, яке характеризується глобалізацією, технологічними змінами та соціально-економічними викликами. Її роль виходить за межі внутрішнього управління, оскільки саме через культуру підприємство формує свою здатність до адаптації, реагує на виклики та визначає своє місце у конкурентному середовищі. Здатність організації ефективно інтегрувати ключові елементи своєї культури, такі як цінності, норми, комунікація, лідерство та інноваційний клімат, стає критично важливою для її виживання та розвитку [10].

Цінності підприємства є основою, що формує загальний напрямок і поведінку організації. Вони визначають, яким чином підприємство реагує на зміни у зовнішньому середовищі, зокрема через заохочення відкритості до інновацій, клієнтоорієнтованості, сталого розвитку та етичності. Організації, які впроваджують адаптивні цінності, здатні швидше інтегрувати нові підходи, реагувати на виклики та формувати нові ринкові можливості. Це не лише сприяє підвищенню ефективності роботи, але й укріплює довіру серед клієнтів і партнерів. З позиції окремих дослідників, поняття «організаційна культура» враховує систему цінностей, яка моделює поведінку працівників підприємства в процесі діяльності відповідно до встановлених правил та норм [7]. На думку відомого вітчизняного науковця Л.В. Лазоренко, організаційна поведінка формується на перетині двох основних організаційних сил: субординаційних (підпорядкування працівників «зверху донизу») і координаційних (узгодження інтересів підрозділів) [8]. Оптимальне співвідношення субординаційних і координаційних сил в часі та просторі і визначають організаційну систему управління, організаційну культуру. Подібного погляду дотримується М.Семикіна, яка розглядає організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [8]. І.Сіменко розглядає організаційну культуру як сукупність морально-етичних цінностей, переконань, правил, що організують поведінку працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства в межах даної організаційної структури [6].

До функцій організаційної культури підприємства доцільно відносити [9]:

1) функції внутрішньої інтеграції (група функцій забезпечує цілісність підприємства та внутрішню єдність його працівників, дає поняття всім членам структури про форму їх взаємодії один з одним), зокрема, організаційна; інтегруюча; нормативно-регулююча; заміщення; адаптивна; освітньо-пізнавальна; мотивуюча; комунікативна; управління якістю; рекреативна або «терапевтична» (полягає в тому, що організаційна культура сприяє створенню психологічного комфорту серед працівників та відновленню їх душевних сил);

2) функції зовнішньої адаптації (група забезпечують адаптацію підприємства до умов зовнішнього середовища), зокрема, інноваційна; формування позитивно іміджу; орієнтація на споживача; управління партнерськими відносинами; пристосування підприємства до потреб суспільства. Основні функції організаційної культури підприємства представлені нами в таблиці 1.

Головними елементами організаційної культури доцільно вважати цінності, які для підприємства є загальновідомими та дають орієнтацію на: результат, працівників (базуються на справедливості, терпимості і повазі до особистості), команду (підкреслення і заохочення співробітництва), увагу до деталей, стабільність (безпека і дотримання поставлених цілей, місії). До інших елементів організаційної культури доречно відносити: філософію та місію підприємства; групові норми; поведінкові стереотипи; традиції і звичаї, дотримувані ними; ритуали, що здійснюються в певних випадках; «правила гри»; організаційний клімат; існуючий практичний досвід [11]. Норми та правила, що існують у рамках організаційної культури, забезпечують передбачуваність і стабільність поведінки співробітників. Проте, у контексті адаптації до змін, гнучкі правила відіграють ключову роль. Вони дозволяють уникнути надмірного регулювання та сприяють стимулюванню ініціативності, що особливо важливо у кризових або турбулентних умовах. Підприємства, які активно переглядають свої внутрішні регламенти, адаптуючи їх до сучасних умов, формують більш адаптивне середовище для своїх співробітників [2].

Таблиця 1. Функції організаційної культури підприємства

Категорія функцій	Функції	Основний зміст
Функції внутрішньої інтеграції	1. Організаційна	Забезпечення структурованості та порядку у взаємодії працівників.
	2. Інтегруюча	Забезпечення цілісності підприємства та внутрішньої єдності працівників.
	3. Нормативно-регулююча	Встановлення норм і правил поведінки в організації.
	4. Заміщення	Виконання певних соціальних ролей через механізми культури.
	5. Адаптивна	Забезпечення адаптації працівників до умов організації.
	6. Освітньо-пізнавальна	Сприяння обізнаності працівників про цінності, традиції та місію підприємства.
	7. Мотивуюча	Стимулювання працівників до досягнення поставлених цілей.
	8. Комунікативна	Забезпечення ефективної взаємодії та обміну інформацією між працівниками.
	9. Управління якістю	Підтримка високих стандартів якості роботи.
	10. Рекреативна (або «терапевтична»)	Сприяння створенню психологічного комфорту та відновленню душевних сил працівників.
Функції зовнішньої адаптації	1. Інноваційна	Забезпечення впровадження нововведень у діяльність підприємства.
	2. Формування позитивного іміджу	Розбудова позитивного сприйняття підприємства у зовнішньому середовищі.
	3. Орієнтація на споживача	Адаптація діяльності підприємства до потреб і запитів споживачів.
	4. Управління партнерськими відносинами	Розвиток ефективної співпраці з партнерами.
	5. Пристосування до потреб суспільства	Враховання соціальних потреб та очікувань у процесі діяльності.

Джерело: розроблено автором на основі джерел [5, 9]

Комунікація в організаційній культурі виступає як інструмент, що забезпечує прозорість і швидкість адаптації. Ефективні системи внутрішньої комунікації дозволяють працівникам краще розуміти стратегічні цілі організації, очікування керівництва та необхідність змін. Відкритий діалог, регулярні зустрічі, електронні платформи для обміну інформацією — усі ці аспекти сприяють об'єднанню команди навколо спільної мети [7]. Роль лідерства у формуванні адаптивної культури є вирішальною. Лідери, які підтримують відкритість до змін, надихають своїх працівників та демонструють приклад готовності до нововведень, стають двигунами адаптаційного процесу. Такі керівники не лише створюють умови для впровадження змін, але й формують довіру до процесів трансформації серед співробітників. Лідерство, засноване на підтримці інновацій, стимулює підприємства до пошуку нових рішень та ефективного використання можливостей [5].

Інноваційний клімат є одним із найбільш значущих елементів організаційної культури, що впливає на здатність підприємства адаптуватися до зовнішніх викликів. Створення середовища, яке заохочує творчість, дослідження та експерименти, дозволяє підприємствам не лише реагувати на зміни, але й формувати їх. Інноваційний клімат базується на заохоченні ініціативності, впровадженні сучасних технологій і створенні умов для навчання та розвитку персоналу [6]. Взаємозв'язок цих ключових елементів організаційної культури забезпечує ефективність адаптації підприємства до змін у зовнішньому середовищі. Культура, яка інтегрує цінності, гнучкі правила, відкриту комунікацію, сильне лідерство та інноваційний клімат, дозволяє організації бути не лише стійкою до змін, але й активним учасником формування нового порядку денного у своїй галузі. Це підкреслює важливість постійного розвитку культури підприємства, орієнтованої на адаптацію, як ключового фактора його довгострокового успіху [3]. Організаційна культура є одним із ключових чинників, які формують здатність підприємства до інновацій. У сучасному світі, що постійно змінюється, інновації стають не просто бажаним, а необхідним інструментом для подолання викликів зовнішнього середовища, таких як економічна нестабільність, технологічні зміни, конкурентний тиск і глобалізація. Організаційна культура, орієнтована на розвиток і новаторство, створює умови для генерування ідей, експериментів і впровадження інноваційних рішень [1].

Центральним елементом інноваційної культури є цінності, які підтримують зміни та творчість. Підприємства, що культивують відкритість до нового, заохочують співробітників шукати нестандартні рішення, пробувати нові підходи та навчатися з власних помилок. Наприклад, компанії, які інтегрують такі цінності, як креативність, співпраця, клієнтоорієнтованість і постійне вдосконалення, демонструють значно вищу здатність до адаптації в умовах змін [2]. Однією з найважливіших передумов для впровадження інновацій є стиль лідерства, що підтримує новаторство. Лідери в організаціях із розвиненою інноваційною культурою не тільки створюють умови для творчості, але й слугують прикладом для працівників, показуючи готовність брати на себе ризики та впроваджувати зміни. Вони заохочують співробітників до ініціативності, підтримують їх у реалізації нових ідей та забезпечують необхідні ресурси для експериментів. Це особливо важливо у часи невизначеності, коли співробітники потребують підтримки та чіткого бачення перспектив [1].

Комунікація відіграє важливу роль у створенні інноваційної атмосфери. Відкриті канали зв'язку дозволяють співробітникам обмінюватися ідеями, ділитися досвідом і співпрацювати для досягнення спільних цілей. Така комунікація сприяє формуванню середовища, де працівники відчувають свою залученість і значущість для організації. Регулярні мозкові штурми, крос-функціональні зустрічі та платформи для обміну ідеями допомагають підприємствам генерувати інноваційні рішення для подолання зовнішніх викликів [4]. Корпоративна культура, яка стимулює навчання та розвиток, є ще одним важливим елементом. Організації, що інвестують у розвиток персоналу, створюють умови для постійного вдосконалення навичок і знань. Навчання новим технологіям, тренінги з креативності та розвитку інноваційного мислення дозволяють співробітникам впевненіше адаптуватися до змін і брати участь у розробці нових підходів [2]. Важливою складовою інноваційної культури є також толерантність до невдач. Успішні організації розглядають помилки як частину процесу навчання та стимул для подальшого вдосконалення. Це заохочує співробітників бути сміливішими у своїх пропозиціях та експериментах, що врешті призводить до більшого числа інноваційних ідей і підходів [1]. Таким чином, організаційна культура, яка підтримує новаторство, має вирішальний вплив на здатність підприємства долати виклики зовнішнього середовища. Вона сприяє створенню умов, у яких інновації стають частиною щоденної діяльності, забезпечуючи конкурентоспроможність та стійкість

організації у динамічному середовищі. Формування такої культури вимагає зусиль на всіх рівнях організації, починаючи від чіткого визначення цінностей і до впровадження стратегій підтримки творчості та змін [5].

Організаційна культура є потужним інструментом для адаптації підприємства до змін у зовнішньому середовищі. Її тип та модель визначають здатність організації реагувати на виклики глобалізації, технологічного прогресу та соціально-економічних трансформацій. Існує кілька моделей організаційної культури, які виявляють високу ефективність у динамічному середовищі [7]. Однією з таких моделей є інноваційно-адаптивна культура, яка ставить акцент на креативність, відкритість до змін і швидкість прийняття рішень. Ця модель базується на цінностях гнучкості, готовності до експериментів та активного навчання. Вона особливо ефективна в умовах технологічного прогресу, коли підприємствам необхідно швидко освоювати нові технології, адаптуватися до ринкових змін і забезпечувати конкурентні переваги. Організації, що впроваджують інноваційно-адаптивну культуру, активно інвестують у розвиток компетенцій своїх працівників і створення середовища, сприятливого для генерації ідей [9]. Модель культури навчання та розвитку також має значний потенціал в умовах глобалізації. Ця модель орієнтована на постійне вдосконалення знань і навичок працівників через навчання, обмін досвідом і залучення до інноваційних проєктів. У динамічному зовнішньому середовищі, яке потребує швидкої адаптації до нових економічних і технологічних реалій, культура навчання забезпечує організації стійкість та гнучкість. Особливо важливим є створення можливостей для персоналу інтегрувати отримані знання у практичну діяльність [10].

Культура клієнтоорієнтованості є ще однією моделлю, яка показує високу ефективність в умовах соціально-економічних змін. Вона спрямована на глибоке розуміння потреб клієнтів, формування довгострокових відносин із ними та адаптацію продуктів і послуг відповідно до змін їхніх очікувань. В умовах глобалізації ця модель дозволяє підприємствам підтримувати свою репутацію та конкурентоспроможність, зберігаючи довіру клієнтів і партнерів [6]. Окрім того, глобалізаційна модель культури, яка інтегрує цінності багатокультурності та толерантності, є ефективною для міжнародних компаній. Вона сприяє успішному функціонуванню на багатонаціональних ринках, враховуючи культурні особливості різних регіонів. Така культура забезпечує підприємству можливість ефективної взаємодії з партнерами та клієнтами у глобальному масштабі, зменшуючи ризики культурних конфліктів [7]. Нарешті, культура сталого розвитку, що базується на екологічних, соціальних та етичних принципах, набуває все більшої актуальності в сучасному світі. Вона сприяє підвищенню соціальної відповідальності підприємства та його позитивного впливу на суспільство. Ця модель є не лише інструментом адаптації до зовнішніх змін, але й способом формування нових конкурентних переваг у довгостроковій перспективі [4]. Таким чином, ефективність моделей організаційної культури залежить від їхньої здатності підтримувати гнучкість, адаптивність і стійкість підприємства. Успішні організації поєднують елементи різних моделей, створюючи унікальну культуру, що відповідає специфіці їхньої діяльності та викликам зовнішнього середовища. Такі культури стають ключовим чинником їхнього довгострокового успіху в умовах глобальних змін [11].

Трансформація організаційної культури є складним, але необхідним процесом для підприємств, що прагнуть залишатися конкурентоспроможними у мінливих умовах зовнішнього середовища. Успішна трансформація залежить від вибору та впровадження ефективних інструментів, які сприяють адаптивності культури, стимулюють зміни та інтегрують нові цінності й підходи в діяльність організації [6]. Одним із ключових інструментів є аудит організаційної культури, який дозволяє оцінити її поточний стан, визначити сильні та слабкі сторони, а також виявити розриви між існуючою культурою та стратегічними цілями підприємства. Аудит проводиться через опитування працівників,

аналіз корпоративної документації, спостереження за внутрішніми процесами та комунікацією. Це допомагає сформуванню чітких уявлень про те, які зміни потрібні для підвищення адаптивності культури [7]. Іншим важливим інструментом є лідерство, що стимулює зміни. Лідери відіграють центральну роль у формуванні та трансформації культури, слугуючи прикладом для співробітників. Вони повинні не лише декларувати нові цінності, але й активно впроваджувати їх у свою повсякденну діяльність. Трансформаційне лідерство сприяє створенню довіри до процесу змін і мотивації персоналу брати участь у їх реалізації [8].

Комунікаційні стратегії також є потужним інструментом трансформації організаційної культури. Прозора та послідовна комунікація забезпечує розуміння цілей змін, їхньої необхідності та очікуваних результатів. Для цього використовуються регулярні зустрічі, електронні інформаційні платформи, корпоративні видання та інші засоби комунікації. Важливо, щоб інформація надходила до всіх рівнів організації, забезпечуючи залученість і підтримку з боку співробітників [2]. Навчання та розвиток персоналу є ще одним ключовим інструментом трансформації культури. Проведення тренінгів, воркшопів, програм наставництва та обміну досвідом допомагає співробітникам освоїти нові підходи та адаптуватися до змін. Навчання має бути спрямоване не лише на розвиток професійних навичок, але й на формування нових цінностей і поведінкових моделей, які відповідають адаптивній культурі [8]. Серед інструментів трансформації також варто відзначити систему стимулювання та визнання, яка сприяє закріпленню нових норм і поведінкових моделей. Впровадження систем мотивації, що винагороджує за ініціативність, інноваційність та відповідальність, стимулює співробітників підтримувати зміни та дотримуватися нових цінностей. Це може включати як матеріальні, так і нематеріальні стимули, такі як публічне визнання досягнень, участь у важливих проектах або підвищення кваліфікації [10].

Важливим елементом є також впровадження технологій, що підтримують зміни. Цифрові платформи для навчання, інструменти автоматизації процесів і системи аналітики допомагають зробити процес трансформації більш ефективним і прозорим. Наприклад, використання платформ для моніторингу залученості співробітників дозволяє оцінити рівень підтримки змін та оперативно реагувати на виклики [3]. Таким чином, трансформація організаційної культури вимагає комплексного підходу, який поєднує використання аудитів, лідерства, навчання, комунікацій та інноваційних технологій. Лише інтеграція цих інструментів дозволяє створити адаптивну культуру, здатну реагувати на виклики зовнішнього середовища, підтримувати інновації та забезпечувати довгостроковий розвиток організації.

Висновки. Організаційна культура є ключовим фактором, який визначає здатність підприємства реагувати на виклики зовнішнього середовища. Елементи культури, такі як цінності, норми, лідерство, комунікація та інноваційний клімат, сприяють формуванню адаптивності. Моделі культури, які орієнтовані на клієнтоорієнтованість, навчання та сталий розвиток, забезпечують конкурентоспроможність підприємства. Інструменти, такі як аудит культури, трансформаційне лідерство, навчання персоналу та сучасні технології, є необхідними для успішної трансформації культури. Гармонійна взаємодія культури та стратегії сприяє не лише виживанню, але й довгостроковому успіху підприємства у складному зовнішньому середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гевко, В. Л. (2018). Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. Інвестиції: практика та досвід, (16), 9-12. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6238&i=1>
2. Горюхін Бен. Ви те, що ви робите. Як створити корпоративну культуру. пер. з англ. Валерія Глінка. Київ: Наш Формат, 2020. 224 с.

3. ГудзьО.Є., Мізин О.О. Напрями удосконалення креативного менеджменту корпорацій в умовах мультирівневої цифрової трансформації. Економіка. Менеджмент. Бізнес. No 4(38). 2021. С. 5-9.
4. Е. Шейн. Організаційна культура та лідерство. URL: <https://book-shop.com.ua/orhanizatsiina-kultura-ta-liderstvo-edhar-shein/>
5. Євтушенко Н.О. Управління організаційною культурою. Економічний простір. 2020. No164. С.86-90.
6. Євтушенко, Н. О., Вашченко, О. П., & Завгородній, А. А. (2023). Організаційна культура підприємства: теоретичний аспект. Економіка. Менеджмент. Бізнес, (1-2), 20-24. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2811>
7. Копчак, Ю., Дорошенко, Т., & Біланіч, Л. (2022). Формування організаційної культури підприємства в умовах нестабільного внутрішнього середовища. Наукові перспективи (Naukovi perspektivi), (4 (22)).
8. Лазоренко Л.В., Панасенко О.О. Людина в системі організаційної поведінки. Економіка. Менеджмент. Бізнес. No 2(36). 2021. С. 11-15.
9. Педько А. Б. Основи підприємництва і бізнес-культури: навч. посіб. Нац. металургійна акад. України. Київ: ЦУЛ, 2019. 168 с.
10. Семененко, О. В. (2022). ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ АДАПТАЦІЯ ДО УМОВ ВОЄННОГО ЧАСУ. Відповідальний за випуск: Анастасія ГРЕБЕНЮК. Редакційна група Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»: Петро ТАЛАНЧУК (головний редактор), Ганна, 26. URL:https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Molod_osvita_nauka_duhovnist/2022/19_konferencija_tezi_dopovidej_2022.pdf#page=26
11. Стамбульська Х. Б., Передало Х. С. Про вплив корпоративної культури на управлінські процеси. Економіка та суспільство. 2021. Випуск № 34. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-82>

REFERENCES

1. Hevko, V. L. (2018). Orhanizatsiina kultura pidpriemstva ta osoblyvosti i umovy yii zminy. Investysii: praktyka ta dosvid, (16), 9-12. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6238&i=1>
2. Horovits Ben. Vy te, shcho vy robyte. Yak stvoryty korporatyvnu kulturu. per. z anhl. Valeriia Hlinka. Kyiv: Nash Format, 2020. 224 s.
3. HudzO.Ie., Mizyn O.O. Napriamy udoskonalennia kreatyvnoho menedzhmentu korporatsii v umovakh multyryivnevoi tsyfrovoyi transformatsii. Ekonomika. Menedzhment. Biznes. No 4(38). 2021. С. 5-9.
4. Е. Shein. Orhanizatsiina kultura ta liderstvo. URL: <https://book-shop.com.ua/orhanizatsiina-kultura-ta-liderstvo-edhar-shein/>
5. Ievtushenko N.O. Upravlinnia orhanizatsiinoiu kulturoiu. Ekonomichniy prostir. 2020. No164. S.86-90.
6. Ievtushenko, N. O., Vashchenko, O. P., & Zavhorodnii, A. A. (2023). Orhanizatsiina kultura pidpriemstva: teoretichnyi aspekt. Ekonomika. Menedzhment. Biznes, (1-2), 20-24. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/2811>
7. Kopchak, Yu., Doroshenko, T., & Bilanych, L. (2022). Formuvannia orhanizatsiinoi kultury pidpriemstva v umovakh nestabilnoho vnutrishnoho seredovishcha. Naukovi perspektivy (Naukovi perspektivi), (4 (22)).
8. Lazorenko L.V., Panasenko O.O. Liudyna v systemi orhanizatsiinoi povedinky. Ekonomika. Menedzhment. Biznes. No 2(36). 2021. С. 11-15.
9. Pedko A. B. Osnovy pidpriemnytstva i biznes-kultury: navch. posib. Nats. metalurhiina akad. Ukrainy. Kyiv: TsUL, 2019. 168 s.
10. Semenenko, O. V. (2022). ORHANIZATSIINA KULTURA PIDPRYIEMSTVA TA YII ADAPTATSIIA DO UMOV VOIENNOHO ChASU. Vidpovidalnyi za vypusk: Anastasiia HREBENIUk. Redaktsiina hrupa Vidkrytoho mizhnarodnoho universytetu rozvytku liudy ny «Ukraina»: Petro TALANChUK (holovnyi redaktor), Hanna, 26. URL:https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Molod_osvita_nauka_duhovnist/2022/19_konferencija_tezi_dopovidej_2022.pdf#page=26
11. Stambulska Kh. B., Peredalo Kh. S. Pro vplyv korporatyvnoi kultury na upravlinski protsesy. Ekonomika ta suspilstvo. 2021. Vypusk № 34. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-82>

Yanok Vasyl Petrovych
(Postgraduate student of PVNZ "European University")

Yaremko Vasyl Petrovych
(Postgraduate student of PVNZ "European University")

TITLE OF THE ARTICLE

Abstract. *The article is devoted to the study of the influence of organizational culture on the ability of enterprises to adapt to the challenges of the external environment. The key elements of culture, such as values, norms, leadership style, innovative climate and their relationship with the strategic goals of the enterprise are highlighted. Effective models of culture that contribute to adaptation to globalization, technological and socio-economic changes are considered. Tools for transforming culture to increase its adaptability are proposed.*

Keywords: *organizational culture, adaptability, enterprise strategy, innovation, cultural transformation, globalization, technological changes.*