

УДК 658.152

**Шпак Зорян Іванович**  
(аспірант ПВНЗ «Європейський університет»)  
ORCID ID 0009-0002-3508-9140

**Костін Антон Сергійович**  
(аспірант ПВНЗ «Європейський університет»)  
ORCID ID 0009-0009-4733-9689

## ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ІНВЕСТИЦІЙНУ ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

**Анотація.** У статті досліджено вплив корпоративної культури на формування інвестиційної привабливості підприємств. Визначено, що корпоративна культура є стратегічним чинником, який не лише формує внутрішнє середовище організації, але й слугує індикатором її стабільності та відповідальності для інвесторів. Проаналізовано основні компоненти корпоративної культури, які впливають на довіру з боку інвесторів, зокрема етичні стандарти, соціальну відповідальність та інноваційну орієнтацію. Розроблено рекомендації щодо зміцнення корпоративної культури як інструменту підвищення інвестиційної привабливості підприємств.

**Ключові слова:** корпоративна культура, інвестиційна привабливість, стратегічне управління, інновації, соціальна відповідальність, репутація підприємства.

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок капіталу стає дедалі більш чутливим до нефінансових аспектів діяльності підприємств, зокрема до їхньої корпоративної культури. Інвестори оцінюють не лише фінансові показники компанії, але й її соціальну відповідальність, етичність, прозорість і здатність адаптуватися до змін. Корпоративна культура впливає на репутацію компанії, її внутрішню стабільність і рівень довіри з боку зацікавлених сторін, що робить її вагомим чинником інвестиційної привабливості. Попри це, питання зв'язку корпоративної культури з інвестиційними рішеннями все ще залишається недостатньо розкритим у науковій літературі, що створює потребу в його детальному дослідженні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Тема корпоративної культури досліджується в працях багатьох науковців, зокрема Едгара Шейна, який розглядає її як основу організаційної поведінки, і Джона Коттера, який підкреслює її роль у стратегічному управлінні та впровадженні змін. У дослідженнях Кемерона і Куїнна акцент зроблено на методах діагностики культури та її трансформації. Однак у контексті інвестиційної привабливості питання впливу корпоративної культури залишається маловивченим. Сучасні підходи до оцінки інвестиційних ризиків, наприклад через ESG-критерії, лише починають інтегрувати елементи культури, що відкриває перспективи для подальших досліджень у цій сфері.

**Мета статті.** Метою статті є дослідження впливу корпоративної культури на інвестиційну привабливість підприємств, визначення ключових аспектів культури, які підвищують довіру інвесторів, а також розробка рекомендацій для її вдосконалення з урахуванням сучасних викликів ринку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасному економічному середовищі корпоративна культура дедалі більше визнається важливим фактором, що впливає на інвестиційну привабливість підприємств. Глобалізація бізнесу, зростаючі вимоги до прозорості та відповідальності компаній, а також посилення конкуренції між підприємствами за капітал сприяють актуалізації дослідження зв'язку між корпоративною культурою та рішеннями інвесторів. Корпоративна культура не обмежується внутрішніми правилами чи цінностями компанії; вона стає своєрідним "маркером" репутації, який демонструє зовнішньому середовищу рівень організаційної гармонії, етики та відповідальності.

Інвестори дедалі частіше враховують не лише фінансові показники, але й нефінансові аспекти діяльності компанії, включаючи її корпоративну культуру. У сучасному світі, де питання соціальної відповідальності, екологічної стійкості та етичної поведінки виходять на передній план, корпоративна культура відіграє роль одного з головних чинників, що визначають довіру до підприємства. Вона формує уявлення про те, наскільки компанія здатна дотримуватись високих стандартів у своїй діяльності, зокрема у питаннях управління, взаємодії з працівниками, партнерами та суспільством загалом.

Корпоративна культура відіграє ключову роль у становленні та розвитку успішної організації, формуючи спосіб її функціонування, стиль взаємодії між співробітниками та відносини з клієнтами і партнерами. Вона слугує основою організаційної ідентичності, створюючи ціннісний каркас, який сприяє досягненню стратегічних цілей. У сучасних умовах, де організації стикаються зі швидкими змінами та зростанням складності бізнес-середовища, значення корпоративної культури стає ще більш очевидним. Вона не лише формує середовище, в якому співробітники можуть розвивати свій потенціал і почуватися частиною єдиної команди, але й визначає підхід до управління, прийняття рішень і способи внутрішньої та зовнішньої комунікації.

Формування корпоративної культури — це свідомий і безперервний процес, який вимагає участі не лише керівництва, але й кожного члена організації. Її цінності, принципи та норми повинні знаходити відображення в повсякденній діяльності, комунікаціях і управлінських підходах. Саме корпоративна культура здатна стати рушійною силою змін, мотиватором для співробітників і фактором, що забезпечує стійкість та конкурентоспроможність організації навіть у найбільш непередбачуваних умовах. Розробка і впровадження стратегій зміцнення корпоративної культури є важливим процесом, що забезпечує довгострокову стабільність організації та її здатність адаптуватися до змін. Для досягнення цієї мети важливо чітко розуміти поточний стан культури в організації, її сильні та слабкі сторони, а також визначити ключові аспекти, які потребують вдосконалення. Початковим кроком є аналіз існуючих цінностей, норм, управлінських підходів і загального клімату в колективі. Цей етап допомагає окреслити основні напрями для покращення і сформуванню цілей, які будуть орієнтовані на досягнення стратегічного успіху [1,2].

Ключовим етапом є формулювання цінностей, які мають бути не лише задекларованими, але й такими, що безпосередньо впливають на поведінку співробітників та управлінців. Лідери організації повинні бути прикладом, демонструючи ці цінності у повсякденній роботі, а також активно залучати співробітників до розробки та реалізації стратегій зміцнення культури. Важливим є забезпечення збалансованості між різними аспектами культури, наприклад, посилення співпраці через командні заходи чи проекти в разі виявлення її нестачі.

Стратегія зміцнення корпоративної культури не може бути статичною. Постійне оцінювання результатів, збір зворотного зв'язку від співробітників і внесення коректив є обов'язковими етапами для досягнення успіху. Навчання і підтримка працівників, надання доступу до ресурсів і тренінгів також сприяють глибшому розумінню нових цінностей і норм. Важливим кроком є визначення чітких метрик успіху, таких як рівень задоволеності

персоналу, зменшення плинності кадрів чи підвищення продуктивності, що дозволяє оцінити ефективність реалізованих стратегій і продовжувати вдосконалення корпоративної культури.

Корпоративна культура, яка базується на чітко сформованих цінностях, місії та візії, сприяє створенню позитивного іміджу підприємства. Вона слугує сигналом для інвесторів про стабільність компанії, її орієнтацію на довгостроковий розвиток та готовність до адаптації в умовах змін. Наприклад, культура, яка підтримує інноваційність, залученість працівників та прозорість управління, сприймається інвесторами як запорука стійкого зростання. З іншого боку, слабка корпоративна культура або наявність негативних проявів, таких як токсичне середовище в організації, порушення етичних стандартів чи відсутність стратегії соціальної відповідальності, можуть істотно знизити привабливість компанії для інвесторів, навіть якщо її фінансові результати залишаються стабільними.

Глобалізаційні процеси посилили увагу до репутаційного ризику, який безпосередньо пов'язаний із корпоративною культурою. Негативні приклади з практики великих корпорацій, де через недостатню увагу до внутрішньої культури виникали кризи, лише підкреслюють важливість цього чинника для інвесторів. Ринок капіталу стає дедалі більш залежним від нефінансових оцінок, що підтверджується зростанням популярності рейтингів корпоративної соціальної відповідальності (CSR) та екологічних, соціальних і управлінських показників (ESG). У цьому контексті корпоративна культура є основою для досягнення високих рейтингів і створення довгострокових відносин із зацікавленими сторонами. Таким чином, корпоративна культура стає стратегічним активом підприємства, впливаючи на його інвестиційну привабливість не лише через фінансові результати, але й через формування довіри та репутації. Це підкреслює необхідність інтеграції питань корпоративної культури в управлінські стратегії та процеси прийняття рішень, оскільки саме через цю призму інвестори оцінюють стійкість і потенціал підприємства в умовах глобальної економіки.

Корпоративна культура є багатовимірним явищем, що охоплює систему цінностей, норм, переконань та моделей поведінки, які визначають взаємини всередині організації та її зовнішні прояви. У сучасних теоріях управління корпоративна культура трактується як невидимий актив, що впливає на всі аспекти діяльності підприємства, включаючи його конкурентоспроможність, ефективність і репутацію. Її роль виходить далеко за межі внутрішньої організації: вона формує уявлення про підприємство у зовнішньому середовищі, впливаючи на сприйняття з боку партнерів, клієнтів і, що особливо важливо, інвесторів. Теоретичні засади корпоративної культури ґрунтуються на працях таких науковців, як Едгар Шейн, який розглядав її як основу організаційної поведінки, та Джон Коттер, який підкреслював роль культури в реалізації змін і досягненні стратегічних цілей. Згідно з цими підходами, корпоративна культура виконує кілька важливих функцій: забезпечує узгодженість дій працівників, стимулює інноваційність, сприяє адаптації до змін у зовнішньому середовищі та формує імідж підприємства.

В контексті інвестиційної привабливості, корпоративна культура діє як індикатор стійкості та відповідальності компанії. Інвестори оцінюють, наскільки культура підприємства сприяє досягненню фінансових і стратегічних цілей. Наприклад, культура, орієнтована на інновації, ефективно підтримує адаптацію до технологічних змін і відкриває нові можливості для розвитку, що робить підприємство привабливим для інвестицій [3]. Етична корпоративна культура забезпечує відповідність компанії вимогам екологічних, соціальних та управлінських стандартів (ESG), що є дедалі важливішим критерієм для сучасних інвесторів.

Корпоративна культура також впливає на репутаційний капітал підприємства. Наприклад, наявність позитивного іміджу серед працівників і зовнішніх стейкхолдерів свідчить про стабільність організації та її здатність ефективно управляти ризиками. Дослідження підтверджують, що компанії з високим рівнем корпоративної культури демонструють не лише

кращі фінансові результати, але й менший рівень плинності кадрів, вищу продуктивність праці та більшу довіру з боку суспільства.

Зв'язок між корпоративною культурою та інвестиційною привабливістю можна пояснити через механізми її впливу на ключові аспекти діяльності підприємства. Культура, яка підтримує відкритість і прозорість, формує середовище довіри, що є визначальним для інвесторів. Наприклад, наявність політик щодо соціальної відповідальності, інноваційних програм чи програм навчання персоналу свідчить про довгострокову орієнтацію компанії та її готовність інвестувати у власний розвиток. Таким чином, корпоративна культура не лише визначає внутрішню атмосферу підприємства, але й стає важливим фактором, що формує його привабливість для інвесторів. У сучасному світі вона слугує своєрідним "барометром" стійкості та стратегічної орієнтації компанії, демонструючи її готовність до змін, відповідальність перед суспільством та здатність досягати сталого розвитку.

Корпоративна культура має значний вплив на інвестиційну привабливість підприємств, оскільки вона є важливим індикатором стабільності, довіри та відповідності компанії сучасним вимогам ринку. Інвестори все частіше орієнтуються не лише на фінансові показники, але й на нефінансові аспекти діяльності, серед яких корпоративна культура відіграє ключову роль. Практичні аспекти цього впливу проявляються у створенні додаткової цінності, формуванні репутації та зниженні ризиків для інвесторів.

Корпоративна культура, заснована на чітких цінностях, місії та візії, сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства. Наприклад, компанії, які активно демонструють свою відповідальність у сфері екології, соціальної політики або етичного управління, стають більш привабливими для інвесторів, орієнтованих на довгострокові інвестиції. Особливо це важливо в контексті сучасних трендів, таких як впровадження ESG-критеріїв (екологічних, соціальних і управлінських), які сьогодні є стандартом для багатьох інституційних інвесторів.

Практика показує, що компанії з сильною корпоративною культурою демонструють кращу продуктивність праці, меншу плинність кадрів і високий рівень залученості співробітників. Усе це свідчить про внутрішню стабільність організації, що є важливим сигналом для інвесторів про здатність компанії ефективно управляти своїми ресурсами. Наприклад, якщо працівники поділяють цінності компанії та мотивовані на досягнення спільних цілей, це знижує ризики невиконання стратегічних планів і сприяє досягненню кращих фінансових результатів. Крім того, культура, орієнтована на інновації, значно підвищує інвестиційну привабливість підприємства. Компанії, які стимулюють креативність, сприяють розвитку нових ідей та адаптації до змін, демонструють готовність до зростання навіть у нестабільних умовах. Наприклад, технологічні компанії, які активно розвивають інноваційні продукти чи рішення, часто отримують значні інвестиції завдяки своїй здатності швидко реагувати на потреби ринку.

Етична складова корпоративної культури також відіграє важливу роль у формуванні інвестиційної довіри. Відсутність корупції, прозорість у прийнятті рішень і відповідальне управління створюють основу для довгострокових відносин із інвесторами. Наприклад, компанії, які дотримуються етичних стандартів у відносинах із працівниками, клієнтами та партнерами, менше схильні до репутаційних ризиків, що особливо важливо для великих інституційних інвесторів, які обирають проекти з низьким ризиком. Практичні кейси підтверджують важливість корпоративної культури у формуванні інвестиційної привабливості. Наприклад, глобальні компанії, такі як Apple чи Microsoft, побудували сильну корпоративну культуру, яка не лише сприяє внутрішній стабільності, але й підвищує їхню цінність на фондовому ринку. Ці компанії інвестори часто сприймають як приклади успішного поєднання інноваційності, соціальної відповідальності та високих стандартів управління.

Отже, корпоративна культура не лише впливає на внутрішнє середовище компанії, але й стає важливим критерієм оцінки її потенціалу для інвесторів. Вона формує репутацію, підвищує довіру та сприяє стабільності, що є визначальними чинниками для прийняття інвестиційних рішень. У сучасних умовах корпоративна культура стає не просто елементом організаційної стратегії, але й потужним інструментом для залучення інвестицій та забезпечення стійкого розвитку підприємства [4].

Оцінка корпоративної культури як чинника інвестиційної привабливості підприємств є складним завданням, що потребує використання комплексного підходу та різноманітних методичних інструментів. Корпоративна культура є нематеріальним активом, що не завжди піддається точному кількісному вимірюванню, однак її вплив на ефективність роботи підприємства та інтерес інвесторів до компанії є безсумнівним. Саме тому методичні підходи до її оцінки включають комбінацію кількісних і якісних методів, що дозволяють проаналізувати як внутрішні аспекти культури, так і її зовнішнє сприйняття.

Ключовим елементом оцінки корпоративної культури є вивчення її основних компонентів, таких як цінності, норми поведінки, рівень взаємодії між працівниками, управлінські підходи, а також рівень залученості персоналу. Одним із популярних методів є опитування співробітників, яке дозволяє отримати інформацію про реальний стан корпоративної культури. Питання в опитувальниках часто стосуються таких аспектів, як задоволеність роботою, довіра до керівництва, ефективність комунікацій та сприйняття цінностей компанії. Аналіз результатів таких опитувань допомагає виявити сильні сторони культури підприємства та проблемні зони, які можуть негативно впливати на інвестиційну привабливість.

Ще одним підходом є аналіз корпоративної соціальної відповідальності (CSR) як важливого показника корпоративної культури. Інвестори дедалі частіше орієнтуються на екологічні, соціальні та управлінські (ESG) критерії, які відображають зобов'язання компанії перед суспільством. Методика оцінки може включати аналіз екологічних ініціатив компанії, її участі у соціальних проєктах, дотримання етичних стандартів, гендерної рівності та прозорості управління. Наприклад, компанії, які регулярно публікують звіти про свою соціальну відповідальність і мають високі рейтинги ESG, є більш привабливими для інвесторів. Крім того, важливим інструментом оцінки є аналіз корпоративної репутації, яка формується під впливом корпоративної культури. Методи збору даних можуть включати моніторинг відгуків клієнтів, партнерів та працівників, а також аналіз публікацій у ЗМІ та відгуків у професійних рейтингах. Позитивна репутація свідчить про ефективність корпоративної культури та підвищує рівень довіри до компанії, що важливо для інвесторів.

Для кількісної оцінки іноді використовуються фінансові показники, такі як продуктивність праці, плинність кадрів, рівень інвестицій у розвиток персоналу чи ефективність інноваційних програм. Ці показники, будучи пов'язаними з корпоративною культурою, дозволяють оцінити її вплив на загальні результати роботи підприємства. Наприклад, низька плинність кадрів свідчить про задоволеність працівників умовами праці та управлінням, що позитивно впливає на загальну стабільність підприємства [5,6].

У процесі оцінки корпоративної культури важливо враховувати також зовнішній контекст, зокрема галузеві стандарти, рівень конкуренції та соціокультурні особливості регіонів, у яких працює підприємство. Врахування цих факторів дозволяє отримати більш точну картину про вплив корпоративної культури на інвестиційну привабливість. Таким чином, оцінка корпоративної культури як чинника інвестиційної привабливості підприємства є багатофакторним і багатоетапним процесом. Використання комплексного підходу, що включає як кількісні, так і якісні методи, дозволяє не лише аналізувати поточний стан культури, але й виявляти шляхи її вдосконалення для підвищення довіри інвесторів. Інвестори, які бачать у корпоративній культурі підприємства запоруку стабільності, інноваційності та

соціальної відповідальності, готові вкладати капітал, що сприяє довгостроковому розвитку компанії.

**Висновки та пропозиції.** Корпоративна культура виступає стратегічним фактором, що впливає на інвестиційну привабливість підприємств. Вона формує уявлення інвесторів про стабільність компанії, її етичність, інноваційність та соціальну відповідальність. У статті обґрунтовано, що позитивна корпоративна культура, яка підтримує високі етичні стандарти, прозорість і орієнтацію на стійкий розвиток, сприяє формуванню довіри інвесторів і підвищенню конкурентоспроможності компанії на ринку. Розроблені рекомендації щодо впровадження стратегій зміцнення культури можуть бути застосовані для покращення інвестиційного іміджу підприємств, особливо в умовах посилення вимог до ESG-показників.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Фіщук Н. Ю., Ломачинська І. В. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. Зб. наук. праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. 2012. № 1(56). Том 4. С. 81-85.
2. Чернишова А. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 328–330.
3. Юрченко В. В., Мельник Ю. В., Богданова Н. В. Корпоративна культура організації : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2014. 144 с.
4. Мілошевич Н. В. Корпоративна культура управління як фактор підвищення результативності діяльності підприємства / Галицький економічний вісник. Т. : ТНТУ, 2017. Том 52. № 1.
5. Кузьмін О.Є., Бала О.І., Бала Р.Д. Фактори впливу на корпоративну культуру: сутність та класифікація / Економіка: проблеми теорії та практики : Збірник наукових праць. Випуск 222: в 5-ти т. Т. 5. Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. - С. 1078-1083.
6. Brovko K. A., Ternopil'ska V. I. Corporate culture of personality: psychological aspects / K. A. Brovko, V. I. Ternopil'ska // Topical issues of contemporary science: Collection of scientific articles. - С. E. I. M., Valencia, Venezuela, 2017. - P. 176-178.

## REFERENCES

1. Fishchuk N. Yu., Lomachynska I. V. Korporatyvna kultura orhanizatsii: sutnist, vydy, pryntsyipy ta vplyv na rozvytok orhanizatsii. Zb. nauk. prats VNAU. Seriiia: Ekonomichni nauky. 2012. № 1(56). Tom 4. S. 81-85.
2. Chernyshova A. O., Nemchenko T. A. Deiaki aspekty korporatyvnoi kultury orhanizatsii. Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky. 2010. Vyp. 17. S. 328–330.
3. Yurchenko V. V., Melnyk Yu. V., Bohdanova N. V. Korporatyvna kultura orhanizatsii : navch. posib. K. : TsUL, 2014. 144 s.
4. Miloshevych N. V. Korporatyvna kultura upravlinnia yak faktor pidvyshchennia rezultatyvnosti diialnosti pidpriemstva / Halyskyi ekonomichnyi visnyk. T. : TNTU, 2017. Tom 52. № 1.
5. Kuzmin O.Ie., Bala O.I., Bala R.D. Faktory vplyvu na korporatyvnu kulturu: sutnist ta klasyfikatsiia / Ekonomika: problemy teorii ta praktyky : Zbirnyk naukovykh prats. Vypusk 222: v 5-ty t. T. 5. Dnipropetrovsk : DNU, 2007. - S. 1078-1083.
6. Brovko K. A., Ternopil'ska V. I. Corporate culture of personality: psychological aspects / K. A. Brovko, V. I. Ternopil'ska // Topical issues of contemporary science: Collection of scientific articles. - С. E. I. M., Valencia, Venezuela, 2017. - P. 176-178.

**Shpak Zoryan Ivanovych**  
(Postgraduate Student of the European University)  
0009-0002-3508-9140

**Kostin Anton Serhiyovych**  
(Postgraduate Student of the European University)  
0009-0009-4733-9689

## TITLE OF THE ARTICLE

**Abstract.** *The article investigates the influence of corporate culture on the formation of the investment attractiveness of enterprises. It is determined that corporate culture is a strategic factor that not only shapes the internal environment of the organization, but also serves as an indicator of its stability and responsibility for investors. The main components of corporate culture that affect investor trust are analyzed, in particular ethical standards, social responsibility and innovation orientation. Recommendations are developed for strengthening corporate culture as a tool for increasing the investment attractiveness of enterprises.*

**Keywords:** *Corporate culture, investment attractiveness, strategic management, innovation, social responsibility, corporate reputation.*