

<sup>1</sup>Національний університет «Львівська політехніка»

<sup>2</sup>Silesian University of Technology (Poland)

## ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЗАДАХ ЕКОЛОГІЧНОЇ СВІДОМОСТІ

В статті обґрунтовано необхідність трансформації корпоративної культури на задах екологічної свідомості. Встановлено, що корпоративну культуру можна охарактеризувати як послідовну організаційну поведінку керівників та працівників підприємства, яка відображає основні її цінності та безпосередньо вказує на лідируючі позиції в конкретний період часу. Обґрунтовано трансформацію корпоративної культури у період воєнного часу, яка націлена на допомогу ЗСУ та підвищення рівня екологічності. Доведено, що корпоративна культура полягає у зменшенні впливу своєї діяльності на довкілля та необхідності впровадження зелених практик. Встановлено, що корпоративне управління визначає структуру та організацію підприємства, сприяючи впорядкуванню функцій та взаємодії між підрозділами, допомагає виявляти та управляти ризиками, пов'язаними з діяльністю підприємства.

**Ключові слова:** корпоративна культура; екологічна свідомість; поведінка; підприємства; організація підприємства.

**Постановка проблеми.** Трансформація корпоративної культури на шляху до екологічної свідомості полягає в інтеграції екологічних цінностей, принципів та практик у всі сфери діяльності підприємства. Цей процес включає в себе зміну внутрішньої культури підприємства з метою спрямування на підтримку сталих та екологічно відповідальних практик. Серед основних ключових аспектів трансформації корпоративної культури на шляху до екологічної свідомості варто виділити свідоме керівництво, яке віддає перевагу сталому розвитку та екологічній відповідальності. Це включає в себе розробку та реалізацію стратегій, спрямованих на зменшення впливу діяльності підприємства на навколишнє середовище. При цьому важливо залучити весь персонал підприємства до підвищення рівня



екологічної свідомості. Це може бути здійснено через навчання та навчальні програми з екологічної освіти, а також створення стимулів для активної участі співробітників у сталому розвитку.

Крім того, підприємства можуть впроваджувати зелені практики в усіх аспектах своєї діяльності, включаючи виробництво, логістику, управління відходами та інші процеси. Це може включати енергоефективність, використання відновлювальних джерел енергії, а також зменшення використання пластику та інших шкідливих матеріалів. Підприємства можуть співпрацювати з громадськими організаціями, урядовими установами та іншими зацікавленими сторонами для спільного вирішення екологічних проблем та досягнення сталого розвитку. Важливо, щоб внутрішні комунікації в підприємстві сприяли поширенню екологічних цінностей та практик серед всіх працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Відмітимо, що теоретико-методологічні аспекти формування корпоративної культури сьогодні посідають значне місце в діяльності підприємства. Проблеми ефективного впровадження корпоративної культури розкрито вітчизняними та зарубіжними вченими. В своїх працях Передало Х. С., Стамбульська Х. [11] розкривали роль та значення корпоративної культури для розвитку підприємства. Автори досить детально вказували на складові корпоративної культури, її основні аспекти, обґрунтовували різні типи корпоративних культур, на яких акцентовано увагу в процесі ведення бізнесу. Григорська Н. М., Савчук Л. М. [2] вказували напрями розвитку корпоративної культури в підприємствах з обґрунтуванням різних моделей.

Зеркаль А. В. [4] обґрунтовувала тенденції розвитку, методи та механізми управління формуванням та розвитком корпоративної культури.

Окремі проблеми впровадження корпоративної культури в підприємствах розкрито в працях Мохненко А. С., Мельникової К. В. [6], Сікорської Л. В., Лесько О. Й. [9], Снігур Х. А. [10], Степанової Л. В., Тужилкіної О. В. [12] Янковської Л., Бочко О., Скупейко В., Хілухи О. [14], Кузьор А. [18], Зозуляк Я., Балагуровська І. [16], Поліщук О., Кулініч Т., Мартинович Н., Попова Ю. [19] та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак, попри загальний арсенал досліджень на сьогодні недостатньо розкриті підходи до трансформації корпоративної культури, не повною мірою враховано воєнний стан в Україні та світову спрямованість на екологічну свідомість суспільства.

**Метою статті** є обґрунтування необхідності трансформації корпоративної культури на засадах екологічної свідомості. Для досягнення поставленої мети виконано наступні завдання: розкрити сутність поняття «корпоративна культура»; дослідити основні аспекти корпоративної культури; висвітлити основні трансформаційні напрями корпоративної культури в сучасному суспільстві. В процесі написання статті застосовано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Дедуктивний, індуктивний методи використано для вивчення поняття корпоративна культура. Економічний аналіз та порівняння застосовано при обґрунтуванні ролі корпоративної культури у світовому та українському суспільстві. Абстрактно-логічний метод застосовано для теоретичних узагальнень і підбиття підсумків.

**Виклад основного матеріалу.** Корпоративна культура в компанії одна із складових сучасного підприємства, яка забезпечує його розвиток. Амеліна С. М., Кубіцький С. О. вказують на те, що корпоративна культура є необхідною складовою системи управління персоналом [1]. Під корпоративною культурою розуміють систему формальних і неформальних правил і норм діяльності, індивідуальних і групових інтересів, звичаїв і традицій, особливостей поведінки персоналу цієї організаційної структури, стилю керівництва, рівня взаємного співробітництва та сумісності працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку [2].

Зеркаль А. В. розглядає корпоративну культуру з двох сторін, з одою боку, як «багаторівневу елементну систему», в основі якої покладені унікальні ментальні моделі та лінгвістичні парадигми, цінності та принципи організаційної поведінки, а з іншого боку – це результат ціннісно-орієнтованої поведінки керуючих і керованих процесів на підприємстві [4].

«Роль корпоративної культури можна розглядати і з позиції її впливу на цільові групи (стейкхолдерів), до яких належать юридичні та фізичні особи, які формують організаційне багатство компанії, або навпаки можуть його зменшити» [11].

Загалом корпоративну культуру можна охарактеризувати як послідовну організаційну поведінку керівників та працівників підприємства, яка відображає основні її цінності, які спрямовані на збереження навколишнього середовища не тільки для суспільства, а й для майбутніх поколінь та безпосередньо вказує на лідируючі позиції в конкретний період часу.

Основні аспекти формування корпоративної культури в межах підприємства подано на рисунку.

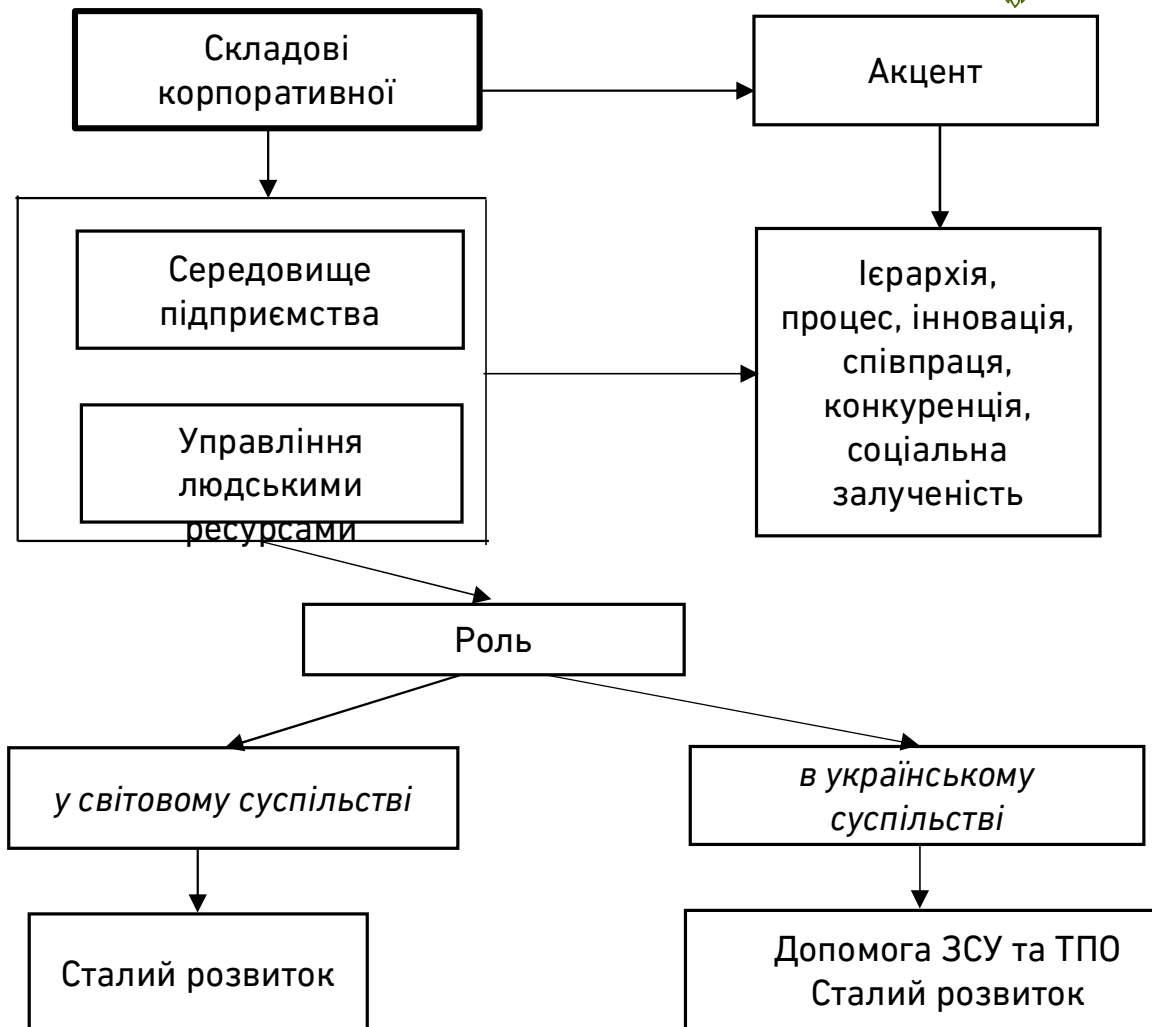


Рисунок. Основні аспекти формування корпоративної культури\*

\*Сформовано авторами

За дослідженням Гриценко Н. В. «характер корпоративної культури описується системою ознак, визначених за декількома критеріями». При цьому автор виділяє позитивну та негативну корпоративну культуру. Перша вказує на «цінність професійно-трудова діяльності як способу реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність організації», а друга «відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві в цілому є позитивним, проте, для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації – не вигідним» [3, С. 17].

Корпоративна культура успішно використовується як ефективний інструмент управління персоналом, який до того ж сприяє виходу діяльності підприємства на вищий рівень розвитку [4].

Трансформація корпоративної культури починається з усвідомлення потреби у зміні підходів поточної культури, яка не

відповідає її баченню, місії, основним цінностям і стратегічним цілям. Ця неузгодженість сигналізує керівництву, що культура стала перешкодою для досягнення стратегічних цілей організації.

Відмітимо вже позитивні результати удосконалення корпоративної культури. Зокрема, Агрохолдинг «Астарта-Київ» завдяки єдиному корпоративному порталу SmartPoint Intranet щоденно застосовує спільну корпоративну культуру для понад 6000 співробітників. Компанія SMART business застосовує календарі, музеї мерчу, де представлені брендovanі речі за період її існування, а також безшовною інтеграцією зі SMART HCM & LMS. Інвестиційно-девелоперська компанія України Avalon застосовує технології SharePoint [13].

З урахуванням сучасного воєнного стану трансформація корпоративної культури, яка реалізовується підприємствами на сьогодні спрямована на всебічну підтримку співробітників, ЗСУ та допомогу країні та підвищення рівня екологічної свідомості, тобто на довгострокову перспективу. Адже саме у період закінчення війни одразу очистити навколишнє середовище від бомб та уламків ракет не вдасться так швидко. Це довготривалий період часу зумовлений підтримкою не тільки в межах держави, але й далеко за її межами. Такий підхід також в своїх працях доводять Копитко М., Михаліцька Н., Верескля М. [5], які стверджують, що корпоративна культура забезпечує стратегічний напрям розвитку підприємства.

Сбітнєв А. обґрунтовує, що в мирний час корпоративна культура в українських підприємствах залежала від бачення керівником мети, способу формування та розвитку бізнесу, а також від тактичних прийомів і методів, які застосовуються на підприємстві, в управлінні, мотивації [8, С.17]. Всі ці пункти повинні узгоджуватись із мотивацією працівників, зазначає автор. Проте у воєнних умовах підходи до корпоративної культури змінюються щонайменше у двох пунктах: по-перше, допомога ЗСУ та тимчасово переселеним особам, по-друге, у напрямі підвищення екологічної свідомості населення.

Підвищення рівня екологічності як складової корпоративної культури полягає у зменшенні впливу своєї діяльності на довкілля та необхідності впровадження зелених практик. Це може включати мінімізацію викидів та використання відновлювальних джерел енергії, а також підтримку проєктів з охорони природи та екологічної освіти для співробітників. Такий підхід переважно стосується західних регіонів України, де війна до сьогодні залишила менший вплив на навколишнє середовище. Воєнні дії на сході більш негативно впливають на навколишнє середовище, по-перше, через



неможливість повноцінно контролювати ці території, що призводить до забруднення ґрунтів, водних ресурсів та повітря шкідливими речовинами, включаючи вибухонебезпечні речовини, ракетні палива та інші токсичні речовини; по-друге, східна частина України зазнає більше обстрілів, руйнувань будівель, наявність великої кількості замінувань території, які призводять до серйозного забруднення навколишнього середовища та загрози для життя і здоров'я людей.

Сучасні українські підприємства активно реалізують корпоративну культуру через допомогу ЗСУ та активно підтримують гуманітарні програми та ініціативи, які спрямовані на надання допомоги постраждалим від війни. Це включає фінансову підтримку гуманітарних організацій, організацію збору та доставку гуманітарної допомоги, а також надання підтримки власним працівникам, які переживають складні часи. Ці підходи дозволяють компаніям не лише підтримувати свою корпоративну культуру в умовах війни, але й виступати активними учасниками соціальної відповідальності та сприяти позитивним змінам у суспільстві.

Відмітимо, що сьогодні компанії надають пріоритетне значення психологічному стану своїх працівників, вважаючи корпоративного психолога не лише модним трендом, але й необхідністю. При цьому акцентуючи увагу також і на екологічній свідомості.

### **Висновки**

Отже, в сучасних умовах підвищується роль корпоративного управління, що визначається факторами, які впливають на ефективність та стабільність підприємства. Зокрема корпоративне управління визначає структуру та організацію підприємства, сприяючи впорядкуванню функцій та взаємодії між підрозділами, допомагає виявляти та управляти ризиками, пов'язаними з діяльністю підприємства. Це дозволяє забезпечити ефективну координацію дій та ресурсів всередині організації і сприяє зниженню рівня ймовірності виникнення проблем та втрат.

Ефективне корпоративне управління сприяє збільшенню вартості підприємства для акціонерів, реалізуючи їхні інтереси та очікування через ефективне використання ресурсів та досягнення стратегічних цілей. Спрощена та прозора система корпоративного управління сприяє підвищенню довіри інвесторів, клієнтів та інших стейкхолдерів до підприємства, що може позитивно позначитися на його репутації та фінансовому стані.

Отже, корпоративне управління вважається ключовим елементом успішного функціонування підприємства, яке сприяє

досягненню його стратегічних цілей та забезпечує стійкість у довгостроковій перспективі.

**Перспективами подальших досліджень** в цьому напрямі є вивчення досвіду зарубіжних підприємств у сфері практичної реалізації принципів корпоративного управління та застосування їх окремих елементів у діяльності сучасних підприємств.

1. Амеліна С. М., Кубіцький С. О. Корпоративна культура у системі управління персоналом. *Інтернаука* : Міжнародний науковий журнал. Сер. Економічні науки. 2020. № 7. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-7-6364> (дата звернення: 24.03.2024).
2. Григорська Н. М., Савчук Л. М. Формування та розвиток корпоративної культури в компанії. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/47232255.pdf>. (дата звернення: 25.02.2024).
3. Гриценко Н. В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2018. № 15(1291). С. 17–20.
4. Зеркаль А. В. Корпоративна культура та комерційна свідомість персоналу – інноваційні напрями розвитку підприємств : монографія. Tallinn : Teadmus OÜ, 2022, 346 с.
5. Копитко М., Михаліцька Н., Верескля М. Корпоративна культура як стратегічний напрям управління підприємством в умовах сучасних викликів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 2 (62). С. 92–99. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-62-92-99>. (дата звернення: 25.02.2024).
6. Мохненко А. С., Мельникова К. В. Особливості корпоративної культури на ІТ-підприємствах в сучасних умовах ведення бізнесу. *Вісник ХДУ. Сер. Економічні науки*. 2021. № 42. С. 45–49.
7. Петрова І. Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. *Вчені записки*. 2015. № 40. С. 145–152. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiVzuk\\_2015\\_40\\_21](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiVzuk_2015_40_21). (дата звернення: 15.02.2024).
8. Сбітнев А. Структура и мотиви формування корпоративної культури. *Менеджмент и менеджер*. 2007. № 9. С. 9–19.
9. Сікорська Л. В., Лесько О. Й. Формування корпоративної культури підприємства. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/63uen>. (дата звернення: 21.01.2024).
10. Снігур Х. А. Трансформація корпоративної культури як один із етапів реінжинірингу бізнес-процесів компанії. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки*. 2015. Вип. 12(3). С. 154–157. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2015\\_12\(3\)\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2015_12(3)_39). (дата звернення: 25.02.2024).
11. Стамбульська Х., Передало Х. С. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1\\_2022/206.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2022/206.pdf) (дата звернення: 25.02.2024).
12. Степанова Л. В., Тужилкіна О. В. *Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудових відносин*. Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : монографія. Полтава, 2020. С. 518–534.
13. Трансформація корпоративної культури: приклади компаній, яких зміцнила віддалена робота. URL: <https://ain.ua/ru/2021/09/28/transformacziya-korporativno%D1%97-kulturi-prikladi-kompanij-yakih-zmicznila-viddalena-robota/> (дата звернення: 25.02.2024).
14. Янковська Л., Бочко О., Скупейко В., Хілуха О. Система інвестування розвитку персоналу: вигоди, ризики, ефективність корпоративної культури. *Наукові записки Львівського університету бізнесу і права*. 2020. № 25. С. 126–132. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/276>. (дата звернення: 25.02.2024).
15. Kuzior A., Rekunen I., Balahurovska I. Modern specific leadership



styles for sustainable development. *Scientific papers of Silesian University of Technology*. 2023. URL: <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2023/12/183-Kuzior-Rekunenko-Balahurovska.pdf> (дата звернення: 11.02.2024). **16.** Kuzior A., Zozul'ak J, Balahurovska I. The Evolution of Leadership Styles During the Industrial Development of Society. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management. Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Ser. Organizacji i Zarzadzanie*. 2023. № 188. URL: <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2024/01/188-Kuzior-Zozulak-Balahurovska.pdf>. (дата звернення: 25.02.2024). **17.** Kuzior A., Kettler K., Rąb Ł. Digitalization of Work and Human Resources Processes as a Way to Create a Sustainable and Ethical Organization. *Energies*. 2022. № 15. 172 p. URL: <https://doi.org/10.3390/en15010172>. (дата звернення: 25.02.2024). **18.** Pozovna I., Arhipov S., Kuzior, A. Determinants of Leadership in Higher Education in European Countries. *Business Ethics and Leadership*. 2023. Vol. 7(4). Pp. 210–224. URL: [http://doi.org/10.61093/bel.7\(4\).210-224.2023](http://doi.org/10.61093/bel.7(4).210-224.2023). (дата звернення: 25.02.2024). **19.** Polishchuk O., Kulinich T., Martynovych N., Popova Y. Digitalization and sustainable development: the new covid-19 challenge requires non-standard solutions. *Problemy Ekorozwoju*. 2022. Vol. 17(2). Pp. 69–79.

## REFERENCES:

**1.** Amelina S. M., Kubitskyi S. O. Korporatyvna kultura u systemi upravlinnia personalom. *Internauka : Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal. Ser. Ekonomichni nauky*. 2020. № 7. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-7-6364> (data zvernennia: 24.03.2024). **2.** Hryhorska N. M., Savchuk L. M. Formuvannia ta rozvytok korporatyvnoi kultury v kompanii. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/47232255.pdf>. (data zvernennia: 25.02.2024). **3.** Hrytsenko N. V. Korporatyvna kultura yak element systemy upravlinnia personalom. *Visnyk NTU «KhPI»*. 2018. № 15(1291). S. 17–20. **4.** Zerkal A. V. Korporatyvna kultura ta komertsiiina svidomist personalu – innovatsiini napriamy rozvytku pidpryiemstv : monohrafiia. Tallinn : Teadmus OÜ, 2022, 346 s. **5.** Kopytko M., Mykhalitska N., Vereskliia M. Korporatyvna kultura yak stratehichni napriam upravlinnia pidpryiemstvom v umovakh suchasnykh vyklykiv. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. 2021. № 2 (62). S. 92–99. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-62-92-99>. (data zvernennia: 25.02.2024). **6.** Mokhnenko A. S., Melnykova K. V. Osoblyvosti korporatyvnoi kultury na IT-pidpryiemstvakh v suchasnykh umovakh vedennia biznesu. *Visnyk KhDU. Ser. Ekonomichni nauky*. 2021. № 42. S. 45–49. **7.** Petrova I. L. Vplyv korporatyvnoi kultury na modernizatsiiu sotsialno-trudovykh vidnosyn. *Vcheni zapysky*. 2015. № 40. S. 145–152. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiVzuk\\_2015\\_40\\_21](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiVzuk_2015_40_21). (data zvernennia: 15.02.2024). **8.** Sbitniev A. Struktura y motyvy formuvannia korporatyvnoi kultury. *Menedzhment y menedzher*. 2007. № 9. S. 9–19. **9.** Sikorska L. V., Lesko O. Y. Formuvannia korporatyvnoi kultury pidpryiemstva. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/63uen>. (data zvernennia: 21.01.2024). **10.** Snihur Kh. A. Transformatsiia korporatyvnoi kultury yak odyin iz etapiv reinzhynirynhu biznes-protsesiv kompanii. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser. Ekonomichni nauky*. 2015. Vyp. 12(3). S. 154–157. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2015\\_12\(3\)\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2015_12(3)_39). (data zvernennia: 25.02.2024). **11.** Stambulska Kh., Peredalo Kh. S. Korporatyvna kultura: sutnist, typy ta rol u rozvytku orhanizatsii. *Efektivna ekonomika*. 2022. № 1. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2022/206.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/206.pdf) (data zvernennia:



- 25.02.2024). **12.** Stepanova L. V., Tuzhytkina O. V. *Korporatyvna kultura v konteksti rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn.* Sotsialno-trudovi vidnosyny: problemy nauky ta praktyky : monohrafiia. Poltava, 2020. S. 518–534. **13.** Transformatsiia korporatyvnoi kultury: pryklady kompanii, yakykh zmitsnyla viddalena robota. URL: <https://ain.ua/ru/2021/09/28/transformacziya-korporativno%D1%97-kulturi-prikladi-kompanij-yakih-zmicznila-viddalena-robota/> (data zvernennia: 25.02.2024). **14.** Yankovska L., Bochko O., Skupeiko V., Khilukha O. Systema investuvannia rozvytku personalu: vyhody, ryzyky, efektyvnist korporatyvnoi kultury. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu i prava.* 2020. № 25. S. 126–132. URL: <https://nzlulp.org.ua/index.php/journal/article/view/276>. (data zvernennia: 25.02.2024). **15.** Kuzior A., Rekunenka I., Balahurovska I. Modern specific leadership styles for sustainable development. *Scientific papers of Silesian University of Technology.* 2023. URL: <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2023/12/183-Kuzior-Rekunenka-Balahurovska.pdf> (data zvernennia: 24.03.2024). **16.** Kuzior A., Zozul'ak J., Balahurovska I. The Evolution of Leadership Styles During the Industrial Development of Society. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management. Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Ser. Organizacji i Zarzadzanie.* 2023. № 188. URL: <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2024/01/188-Kuzior-Zozulak-Balahurovska.pdf>. (data zvernennia: 24.03.2024). **17.** Kuzior A., Kettler K., Rąb Ł. Digitalization of Work and Human Resources Processes as a Way to Create a Sustainable and Ethical Organization. *Energies.* 2022. № 15. 172 p. URL: <https://doi.org/10.3390/en15010172>. (data zvernennia: 24.03.2024). **18.** Pozovna I., Arhipov S., Kuzior, A. Determinants of Leadership in Higher Education in European Countries. *Business Ethics and Leadership.* 2023. Vol. 7(4). Pp. 210–224. URL: [http://doi.org/10.61093/bel.7\(4\).210-224.2023](http://doi.org/10.61093/bel.7(4).210-224.2023). (data zvernennia: 24.03.2024). **19.** Polishchuk O., Kulinich T., Martynovych N., Popova Y. Digitalization and sustainable development: the new covid-19 challenge requires non-standard solutions. *Problemy Ekorożwoju.* 2022. Vol. 17(2). Pp. 69–79.
- 

**Bochko O. Y.** <sup>[1; ORCID ID: 0000-0003-3422-4654]</sup>,

Doctor of Economics, Professor,

**Kuzior A.** <sup>[2; ORCID ID: 0000-0001-9764-5320]</sup>,

Doctor of Economics, Professor,

**Karpil O. P.** <sup>[1; ORCID ID: 0000-0002-4133-1936]</sup>,

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

## **TRANSFORMATION OF CORPORATE CULTURE TOWARDS ENVIRONMENTAL AWARENESS OBJECTIVES**

<sup>1</sup>*Lviv Polytechnic National University,*

<sup>2</sup>*Silesian University of Technology (Poland)*

**The article substantiates the need to transform corporate culture based on environmental awareness. The purpose of this article is to justify the need to transform corporate culture based on environmental awareness.**



**To achieve the goal, the following tasks were completed: to reveal the essence of the concept of «corporate culture»; to investigate the main aspects of corporate culture; highlight the main transformational directions of corporate culture in modern society. In the process of writing the article, general scientific and special research methods were applied. Deductive and inductive methods were used to study the concept of corporate culture. Economic analysis and comparison are used to justify the role of corporate culture in the world and Ukrainian society. The abstract-logical method is used for theoretical generalizations and summing up. It has been established that corporate culture can be characterized as consistent organizational behavior of managers and employees of the enterprise, which reflects its main values and directly indicates leading positions in a specific period of time. The transformation of corporate culture during the wartime period, aimed at helping the Armed Forces and increasing the level of environmental friendliness, is substantiated. It has been proven that corporate culture consists of reducing the impact of its activities on the environment and the need to implement green practices. It has been established that corporate governance determines the structure and organization of the enterprise, contributing to the organization of functions and interaction between divisions, helps to identify and manage risks associated with the enterprise's activities. Effective corporate governance contributes to increasing the value of the enterprise for shareholders, realizing their interests and expectations through the effective use of resources and the achievement of strategic goals. A simplified and transparent system of corporate governance contributes to increasing the trust of investors, customers, and other stakeholders in the enterprise, which can positively affect its reputation and financial condition.**

**Keywords:** corporate culture; environmental awareness; behavior; enterprises; enterprise organization.

Отримано: 10 березня 2024 року  
Прорецензовано: 15 березня 2024 року  
Прийнято до друку: 29 березня 2024 року