

**Хмельницький політехнічний фаховий коледж  
Національного університету «Львівська політехніка»**

Кафедра менеджменту

**БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: **“Формування організаційної культури підприємств”**  
(на прикладі ФОП Вдовиченко Кирило Геннадійович)

Виконала:

здобувач вищої освіти

ступеня бакалавр

спеціальності 073 Менеджмент

Козловська Анастасія Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник

к.е.н., доцент Власюк Ю.О.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та  
ініціали)

Хмельницький – 2023

**Хмельницький політехнічний фаховий коледж  
Національного університету «Львівська політехніка»**

Відділення Економіки та менеджменту

Кафедра менеджменту

Ступінь вищої освіти бакалавр

Спеціальність 073 Менеджмент

**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

Завідувач кафедри менеджменту

*А.В. Савіцький*  
“01” вересня 2022 р.

**З А В Д А Н Н Я  
НА БАКАЛАВРСЬКУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Козловській Анастасії Олександрівні**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: “Формування організаційної культури підприємств” (на прикладі  
ФОП Вдовиченко Кирило Геннадійович (ІТ компанії «Hexide Digital»))

керівник роботи Власюк Ю.О., к.е.н., доцент,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від

“20” 10 2022 року № 260

2. Термін подання студентом роботи 15.05.2023 р.

3. Вихідні дані до бакалаврської кваліфікаційної роботи: нормативно-правові акти  
України, статистична інформація Державної служби статистики України, звітність  
підприємства, наукові публікації, довідкова література за темою роботи.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити):

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ  
КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність організаційної культури підприємства

1.2 Типи та функції організаційної культури підприємства

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В  
КОМПАНІЇ «HEXIDE DIGITAL»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

2.2 Оцінка складу та структури персоналу компанії «Hexide Digital»

2.3 Аналіз організаційної культури в компанії «Hexide Digital»

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В КОМПАНІЇ  
«HEXIDE DIGITAL»

3.1 Зарубіжний досвід удосконалення організаційної культури підприємства

3.2 Шляхи підвищення ефективності організаційної культури в компанії «Hexide Digital»

3.3 Вдосконалення системи адаптації співробітників в компанії «Hexide Digital»

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

5. Дата видачі завдання 01.09.2022р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи  | Термін виконання        | Відмітка про виконання |
|-------|--|-------------------------|------------------------|
| 1     | Підбір літературних джерел по темі дослідження   | 01.09.2022 – 28.10.2022 | Виконано               |
| 2     | Збір та вивчення джерел інформації по темі дослідження.                                | 01.11.2022 – 30.11.2022 | Виконано               |
| 3     | Складання плану бакалаврської кваліфікаційної роботи                                   | 31.11.2022 – 15.12.2022 | Виконано               |
| 4     | Написання вступу та першого розділу бакалаврської кваліфікаційної роботи               | 16.12.2022 – 27.01.2023 | Виконано               |
| 5     | Перевірка та коригування першого розділу бакалаврської кваліфікаційної роботи          | 30.01.2023 – 28.02.2023 | Виконано               |
| 6     | Написання другого розділу бакалаврської кваліфікаційної роботи                         | 01.03.2023 – 31.03.2023 | Виконано               |
| 7     | Перевірка та коригування другого розділу бакалаврської кваліфікаційної роботи          | 03.04.2023 – 14.04.2023 | Виконано               |
| 8     | Написання третього розділу та висновків бакалаврської кваліфікаційної роботи           | 18.04.2023 – 12.05.2023 | Виконано               |
| 9     | Перевірка та коригування бакалаврської кваліфікаційної роботи                          | 15.05.2023 – 31.05.2023 | Виконано               |
| 10    | Доопрацювання бакалаврської кваліфікаційної роботи після зауважень наукового керівника | 01.06.2023 – 07.06.2023 | Виконано               |
| 11    | Рецензування бакалаврської кваліфікаційної роботи                                      | 08.06.2023 – 12.06.2023 | Виконано               |
| 12    | Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі                                    | 13.06.2023 – 15.06.2023 | Виконано               |
| 13    | Захист бакалаврської кваліфікаційної роботи  | 3 20.06.2023            | Виконано               |

Студент

Kozlovskaya A.O.  
(підпис)

Козловська А.О.  
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник

Vlasovskiy Y.O.  
(підпис)

Власюк Ю.О.  
(прізвище та ініціали)

## Анотація

**Козловська А.О.** “Формування організаційної культури підприємств” (на прикладі ФОП “Вдовиченко Кирило Геннадійович” (ІТ компанії Hexide Digital) – Рукопис.

Дослідження на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент. – Хмельницький політехнічний фаховий коледж. Хмельницький. 2023.

У роботі висвітлено теоретичні засади формування організаційної культури підприємств. Здійснено оцінку складу та структури персоналу ІТ компанії “Hexide Digital”, проаналізовано організаційну культуру. Запропоновано шляхи підвищення ефективності організаційної культури компанії “Hexide Digital”.

**Ключові слова:** організаційна культура, методи підвищення ефективності, персонал, функції, традиції.

## SUMMARY

**Kozlovska A.O.** "Formation of Enterprise's Organizational Culture (on the example of Individual Entrepreneur Vdovychenko K. G. (IT company “Hexide Digital”)) - Manuscript.

Research for obtaining the first (bachelor's) level of higher education in the specialty 073 Management. – Khmelnytskyi Polytechnic Professional College. Khmelnytskyi. 2023.

The paper highlights the theoretical foundations of the formation of organizational culture of enterprises. The composition and structure of the staff of IT company “Hexide Digital” is assessed, the organizational culture is analyzed. Ways to improve the efficiency of the organizational culture of «Hexide Digital» are suggested.

**Keywords:** organizational culture, methods of increasing efficiency, staff, functions, traditions.

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| ВСТУП.....   | 6  |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ<br>КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА.....               | 8  |
| 1.1 Сутність організаційної культури підприємства .....  | 8  |
| 1.2 Типи та функції організаційної культури підприємства .....                                   | 18 |
| РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ<br>КУЛЬТУРИ В КОМПАНІЇ «HEXIDE DIGITAL».. .. | 29 |
| 2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства .....                                   | 29 |
| 2.2 Оцінка складу та структури персоналу в компанії «Hexide Digital» .....                       | 34 |
| 2.3 Аналіз організаційної культури в компанії «Hexide Digital» .....                             | 40 |
| РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В КОМПАНІЇ<br>«HEXIDE DIGITAL» .....              | 53 |
| 3.1 Зарубіжний досвід удосконалення організаційної культури підприємства ...                     | 53 |
| 3.2 Шляхи підвищення ефективності організаційної культури в компанії «Hexide<br>Digital» .....   | 58 |
| 3.3 Вдосконалення системи адаптації працівників у компанії «Hexide Digital»                      | 64 |
| ВИСНОВКИ .....   | 72 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....   | 76 |
| ДОДАТКИ.....   | 80 |

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Організаційну культуру зараз вважають сильним мотиватором і регулятором діяльності персоналу в організації. Вона виражає основні цінності організації та встановлює правила поведінки і взаємини між працівниками і підрозділами. У сфері малого та середнього бізнесу, часто недооцінюється важливість організаційної культури, що призводить до неефективного використання потенціалу персоналу.

Організаційна культура відіграє важливу роль у створенні сприятливого середовища для праці, співпраці та розвитку організації. Управління цим аспектом є важливим завданням для досягнення успіху в сучасному бізнесі.

Суттєвий внесок у дослідження теорії організаційної культури зробили відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, які розвинули такі теоретичні і практичні її аспекти: оцінка і управління організаційною культурою (Д. Денісон, К. Камерон, Р. Куїнн, Е. Шейн, А. Воронкова, Г. Захарчин); оцінка впливу національних особливостей на організаційну культуру та управління полікультурними організаціями (Р. Льюїс, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстед); дослідження організаційної культури як важливого важеля управління 9 персоналом (Ю. Красовський, Т. Соломанідіна, І. Ладанов, В. Співак, Є. Малінін, М. Дороніна, Н. Гавкалова, Є. Ходаківський) і суттєвого чинника конкурентоспроможності та організаційного проектування (О. Драган, В. Кукоба); вивчення організаційної культури як складової бренд-інтегрованого менеджменту (Г. Тульчинський, Е. Капітонов) та фактору формування інтелектуального капіталу (С. Шкарлет, І. Мойсеєнко, Г. Жаворонкова).

**Метою виконання кваліфікаційної роботи** є аналіз теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо формування та вдосконалення організаційної культури підприємства.

Для досягнення визначеної мети сформульовано такі **завдання**:

- розглянути сутність організаційної культури підприємства;
- охарактеризувати типи та функції організаційної культури підприємства;
- надати загальну характеристику організаційно-економічної діяльності

ФОП Вдовиченко Кирило Геннадійович (ІТ компанії «Hexide Digital»);

- проаналізувати склад та структуру персоналу компанії «Hexide Digital»;
- проаналізувати організаційну культуру компанії «Hexide Digital»
- розглянути зарубіжний досвід удосконалення організаційної культури підприємства;
- окреслити основні шляхи підвищення ефективності організаційної культури в компанії «Hexide Digital»;
- запропонувати напрями вдосконалення системи адаптації співробітників в компанії «Hexide Digital».

**Об’єкт дослідження:** процес формування організаційної культури підприємства.

**Предмет дослідження:** теоретико-методичні та прикладні аспекти розробки системи формування та вдосконалення організаційної культури компанії «Hexide Digital».

**Методи дослідження.** Наукові положення, висновки та рекомендації, що сформульовані в роботі базуються на положеннях системного, комплексного і ситуаційного підходів. Вирішення поставлених завдань здійснено з використанням таких методів: структурно-логічний аналіз, порівняльний та економічний аналіз, аналітичні методи.

**Інформаційна база дослідження.** Теоретичним та інформаційним підґрунтям кваліфікаційної роботи стали: законодавчо-нормативна база України, монографії, наукові розробки вітчизняних і закордонних учених з питань організаційної культури підприємства; матеріали періодичних видань; інтернет-ресурси.

**Практичне значення наукових результатів.** Практичне застосування основних положень кваліфікаційної роботи полягає у можливому впровадженні їх у діяльність компанії «Hexide Digital» .

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел з 44 найменувань. Матеріали роботи викладені на 70 сторінках, робота містить 15 рисунків і 11 таблиць.

## ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження теоретичних та практичних аспектів формування організаційної культури підприємства можна зробити наступні висновки:

Сутність організаційної культури підприємства стосується основних цінностей, переконань і практик, які формують поведінку та ставлення працівників. Організаційну культуру підприємства можна розглядати як «особистість» організації, і вона впливає на те, як співробітники взаємодіють один з одним, з клієнтами та іншими зацікавленими сторонами.

Організаційна культура не є постійною, вона постійно розвивається та змінюється з часом, коли змінюється організація та її співробітники. Для організації важливо постійно контролювати та оцінювати культуру та вносити необхідні зміни, щоб узгодити її з цілями та цінностями організації.

Будь-яку організаційну культуру можна описати певними параметрами. Головними з них є: ставлення до змін; схильність до ризику; ступінь централізації у прийнятті рішень; дистанція між керівництвом та підлеглими; ступінь формалізації та регламентації; співвідношення колективізму та індивідуалізму; характер відносин між працівниками і організацією (орієнтація на самостійність, незалежність чи конформізм, лояльність); стиль керівництва; джерело влади; принципи оцінки роботи та винагороди.

Розрізняють такі типи організаційної культури, як культура клану, культура адхократії, ринкова культура, культура ієрархії, культура розвитку, культура підприємництва, культура ефективності, гнучка культура.

SWOT-аналіз ІТ компанії може допомогти її керівництву визначити ключові фактори, які впливають на її успіх та розробити стратегії для збільшення її конкурентоспроможності та ефективності. На основі аналізу керівництво може прийняти рішення щодо розвитку компанії, управління ресурсами, маркетингової стратегії та інвестицій.

На підставі наданих даних можна зробити висновок, що ІТ-компанія має численні можливості для зростання та розширення завдяки зростанню попиту на



ІТ-послуги, розвитку нових технологій та можливості виходу на нові ринки. Крім того, компанія має низку сильних сторін, серед яких висококваліфікований персонал, гарна репутація та можливість пропонувати широкий спектр послуг.

Оцінка складу та структури персоналу ІТ-компанії – це складний і комплексний процес, який передбачає оцінку різних факторів, що впливають на успішність та ефективність роботи персоналу.

Коефіцієнт плинності робочої сили служить індикатором рівня руху робочої сили, виявляючи частку як нових наймів, так і вибуття по відношенню до середньоспискової чисельності працівників за конкретний період.

Виходячи з розрахункових значень, найбільш суттєві коливання чисельності працівників спостерігалися у 4 кварталі 2022 року, а найменші – у 2 кварталі того ж року.

Загалом, компанії, які надають пріоритет оцінці складу та структури свого персоналу та вживанню проактивних заходів для їх покращення, матимуть кращі позиції для довгострокового успіху в індустрії ІТ, що швидко розвивається.

Мотивація має вирішальне значення: наголос на мотивації всередині організації очевидний через різні згадані аспекти, такі як ефективна система мотивації, заохочення інноваційних ідей і просування по службі в залежності від інноваційної діяльності.

За шкалою оцінювання, корпоративна культура на підприємстві демонструє високий рівень значущості та ефективності та складає 92 бали.

На підприємстві цінуються власні традиції, історія та система цінностей, які сприймаються всім колективом і сприяють досягненню поставлених цілей.

Наявність ефективної комунікації в поєднанні з балансом правил процесу та свободою творчості сприяє згуртованій атмосфері підтримки.

Стратегії розвитку ще більше посилюють адаптаційні можливості підприємства, забезпечуючи стабільну конкурентну позицію на ринку.

Загалом підприємство демонструє сильну корпоративну культуру.

Розвиток і підтримка культури є безперервним процесом, який вимагає постійних зусиль. В компанії «Hexide Digital» прийняли правильне рішення зосередитися на розбудові високопродуктивної культури та постійно працюють

над досягненням цієї мети.

При адаптації зарубіжного досвіду на вітчизняних підприємствах важливо дотримуватися конкретних рекомендацій: з'ясувати готовність власників прийняти та здійснити зміни у корпоративній культурі; визнати, що кожна компанія за своєю природою має характеристики різних культурних типів, що змушує менеджерів аналізувати та визначати переважаючі цінності; встановити чіткі та зрозумілі керівні принципи корпоративної культури, одночасно надаючи переконливі обґрунтування її переваг як власникам, так і працівникам.

Впроваджуючи такі стратегії, як чітке визначення цінностей, подання прикладу, сприяння відкритому спілкуванню, заохочення інновацій та навчання, визнання бажаної поведінки, сприяння балансу між роботою та особистим життям, прийняття різноманітності та інклюзії, а також постійна оцінка та розвиток культури, компанії можуть створити культуру що розширює можливості співробітників, сприяє співпраці та залучає та утримує найкращі таланти.

Сильна організаційна культура в ІТ-компанії може призвести до підвищення продуктивності, підвищення рівня задоволеності працівників і підвищення рівня інновацій.

Для вдосконалення розвитку організаційної культури компанії «Hexide Digital» запропоновано розробити проект кодексу організаційної культури.

Основною метою цього кодексу є встановлення стандартів і цінностей, які сприяють ефективному досягненню цілей організації.

Кодекс організаційної культури відіграє життєво важливу роль. Він є ідеологічною основою, яка об'єднує працівників, встановлює спільні цінності, конвенції, правила та стандарти.

Для підвищення ділового спілкування на фірмі, було запропоновано:

1. Проведення конференцій та спільних зустрічей, на яких будуть обговорювати важливі питання щодо розвитку організаційної культури та навчання співробітників.

2. Впровадити систему підвищення ділової кваліфікації керівних кадрів, розробити і запровадити систему морального і матеріального заохочення працівників.

3. Впровадження системи бонусів за швидкість та якість реалізації проектів.

4. Запровадити щотижневі статуси для відділу розробки та Project-management, на яких будуть обговорюватися задачі на тиждень а також поточний стан проектів.

З метою вдосконалення системи адаптації персоналу на підприємстві розроблено план адаптації співробітників компанії «Hexide Digital». План дає змогу систематично організувати основні завдання в кожному аспекті, визначити, як вони будуть виконуватися, визначити відповідальних осіб і встановити кінцеві терміни. Це сприяє покращенню організації під час процесу адаптації, забезпечує ефективний розподіл часу та чіткість обов'язків.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2016. № 2. С. 68-73. 2.
2. Бізнес-планування: практикум. Т.Г.Васильців, Я.Д.Качмарик, В.І.Блонська, Р.П.Лупак. Львів : «Новий світ-2000», 2013. 173 с.
3. Горбенко Н.В. Корпоративна культура сучасного університету: підходи до визначення сутності. Грані : науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах / гол. ред. С.А.Квітка. Дн.: ПП «Тремпольцев», 2014. Вип. 8 (112). С. 47 – 52.
4. Громко Л. Корпоративна культура як ключовий чинник розвитку торговельного підприємства. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2020. № 2. С. 114–120. URL: <https://echas.vnu.edu.ua/index.php/echas/article/view>.
5. Дмитренко Г.А. Формування культури цільового управління трудовим потенціалом сучасних організацій. Науковий вісник УМО. Вип. 1. 2016. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_5)
6. Економіка та управління. 2018. Випуск 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2019\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2019_1_5).
7. Євтушенко В.А. Кудінова М.М. Інноваційні методи відбору персоналу в сучасних умовах / Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 3 (08), 2019. С. 158-164.
8. Замковий О.І. Фінансова корпоративна культура. Методичні рекомендації для самостійної підготовки до практичних занять з дисципліни бакалаврів спеціальності, Видавництво НТУ «ДП», Дніпро, Україна, 2018. с. 116.
9. Занора В.О. Управління кадрами: узагальнення методичного інструментарію відбору працівників / Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. Випуск 5-1 (05), 2019. С. 89-92.
10. Захарчин Г.М. Корпоративна культура : навчальний посібник. Львів : «Новий світ-2000», 2011. 317 с.
11. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком

персоналу: навчальний посібник / за ред. М.С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2017. 427 с.

12. Зеленков А.В. Організація набору та відбору персоналу / Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. 2019. № 3. С. 125-135.

13. Копитко М. І. Взаємозв'язок процесів формування корпоративної культури підприємств та рівня лояльності працівників з позиції забезпечення економічної безпеки. Актуальні проблеми забезпечення економічної безпеки в Україні: колективна монографія. Львів: Ліга-Прес, 2017. 368 с.

14. Копитко М. І., Левків Г. Я. Вплив корпоративної культури на рівень лояльності працівників у процесі забезпечення економічної безпеки підприємств. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. 2016. Вип. 2. С. 187-200.

15. Копитко М. І. Корпоративна культура підприємств: історія виникнення та сутність. Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. № 9-1. С. 86-91.

16. Корпоративна культура. 10 найкращих статей із журналу Harvard Business Review / пер. англ. Київ : КМ-Букс, 2020. 216 с.

17. Корпоративна культура та етикет: навчальний посібник / Уклад. А.М. Зленко. Переяслав-Хмельницький: К.С.В., 2019. 324 с.

18. Стамбульська Х., Передало Х.С. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. Електронний журнал «Ефективна економіка». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9912>

19. Криворотько І. О. Планування ділової кар'єри персоналу. Формування ринкових механізмів господарювання : міжнар. наук.-практ. конф., 2018 р. : тези доп. Запоріжжя, 2018. Т. 1. С. 32–33.

20. Кубіній Н.Ю. Суб'єктно-об'єктний підхід в системі управління трудовим потенціалом / Науковий вісник Ужгородського Університету Серія Економіка. Випуск №2 (52), 2018 р. С.119-123.

21. Менеджмент організації: навчальний посібник Т.В. Назарчук, О.М. Косіюк. «Видавництво «Центр учбової літератури» Київ. 2016, с. 560

22. Мосійчук І. В., Самаріна К. А. Корпоративна культура організації як елемент системи мотивації персоналу. Економіка. Управління. Інновації. Серія: Економічні науки. 2017. Вип. 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2017\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2017_2_10)

23. Нетребя І. О. Організаційна культура і управління знаннями в контексті парадигми сталого розвитку. Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність: матеріали XVII (XXIX) міжнар. наук.-практ. конф. (11-12 берез. 2021 р.). К.: КПП ім. Ігоря Сікорського, 2020. С. 17–19.

24. Нетребя І.О. Стратегічні аспекти управління знаннями на підприємстві. Існуюча практика та новітні тенденції в управлінні суб'єктами господарювання різних організаційно-правових форм: монографія / ред. Л.М. Савчук, Л.М. Бандоріної. Дніпро: Пороги, 2020. Розд. 3, гл. 5.4. С. 294–300.

25. Новікова М. М., Боровик М.В. Організація системи управління знаннями. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 7(3). С. 134-137.

26. Олійник Т.І., Кривицька Н. В. Сучасна роль корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами в організації. Економічна наука. 2018. № 22/2018. С. 66–69.

27. Отенко І., Чепелюк М. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243с.

28. Офіційний сайт платформи Evercar. “Види і типи корпоративної культури”. URL: <https://evercar.pp.ua/vidi-i-tipi-korporativnoi-kulturi/>

29. Офіційний сайт ЄКОПСИ, ”What Is the Culture of Achievement, And Why Is It Important For Business?”, URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/spiraling-journey>

30. Праця і соціально-трудова відносина: словник-довідник / за ред. В.М. Данюка. Київ: КНЕУ, 2018. 451 с

31. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу підприємства О. М. Гавриш, К. П. Драмарецька, М. С. Грозовський URL <http://www.ecoName.nayka.com.ua/?op=1&z=9715>

32. Руденко М. В., Криворучко В. О. Управління знаннями як конкурентна перевага підприємства. Економіка та держава. 2016. № 4. С. 74-78. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2016\\_4\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2016_4_17) (дата звернення: 10.03.2021).

33. Сайт підприємства <https://hexide-digital.com/>

34. Семикіна М.В. Діагностика впливу корпоративної культури на стан соціально-трудова відносин / М.В. Семикіна, Т.О. Беяк // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. пр. 2015. № 2 (10). С. 54–63.

35. Семикіна М.В. Корпоративна культура та якість людського капіталу:

особливості взаємовпливу / М.В. Семикіна, Т.О. Беляк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2015. № 28. С. 68–75.

36. Смолінська Н. В., Грибик І. І. Управління знаннями як інструмент забезпечення інноваційного розвитку підприємства. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Проблеми економіки та управління. 2015. № 815. С. 248-255.

37. 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

38. Стоказ Я. М. Формування стратегічних знань промислового підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. Харків, 2018. 20 с.

39. Терон І. В. Корпоративна культура в механізмах регулювання соціально-трудових відносин. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. № 6. С. 739–745

40. Управління персоналом: навчальний посібник", Т. І. Балановська О. П. Гоголя Н. І. Драгнєва К. П. Драмарецька А. В. Троян Київ, 2018, с.417

41. Управління проектами: навч. посіб. за ред. Ю. І. Буріменко. Одеса: ОНАЗім. О. С. Попова, 2017. 208 с.

42. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник. К. Академвидав, 2016. 488 с

43. Чернишова Т.О. та Немченко Т.А (2010), Деякі аспекти корпоративної культури організації, Економічні науки, С. 328-330. URL [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2010\\_17\\_51](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2010_17_51)

44. Чорна М. В. Підбір персоналу на підприємстві. Retrieved from: <http://irbis-nbuv.gov>