

АНОТАЦІЯ

Дюк О. М. Вплив корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з менеджменту за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Івано-Франківськ, 2021.

Дисертація присвячена обґрунтуванню теоретико-методичних положень і розробці практичних рекомендацій щодо вибору технологій управління на основі дослідження корпоративної культури промислових підприємств.

У роботі досліджено зміст та функціональні складові корпоративної культури на промислових підприємствах, визначено поняття технологій управління та охарактеризовано теоретико-методичні основи впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на зазначених підприємствах, обґрунтовано методики оцінювання стану корпоративної культури на підприємствах та передумови застосування результатів такої оцінки в управлінні діяльністю підприємством.

З урахуванням опрацьованих джерел запропоновано концептуальні засади формування та розвитку корпоративної культури на промисловому підприємстві. Концептуальна модель як базовий підхід до вивчення корпоративної культури враховує такі складові формування внутрішнього середовища підприємства, як принципи, цінності, функції, елементи корпоративної культури (ритуали, традиції, історія, мораль) та зовнішнього середовища – на базі дослідження іміджу, репутації, лояльності споживачів до підприємства та його продукції чи послуг. Застосування цієї концепції для розвитку корпоративної культури на промислових підприємствах дасть змогу краще розуміти ідеологію корпоративної культури, зміст її елементів, важливість й актуальність дослідження їх впливу на основні види та результати діяльності промислового підприємства.

Враховуючи погляди українських і закордонних науковців щодо визначення та підходів до тлумачення змісту корпоративної культури, у роботі удосконалено визначення поняття корпоративної культури як особливої діяльності, що здійснюється суб'єктами управління та пов'язана із формуванням середовища функціонування підприємства, сприятливого для стимулювання і залучення працівників підприємства до виконання виробничих завдань, інноваційного розвитку, управління змінами на основі розроблення та застосування таких базових інструментів корпоративної культури, як цінності, ритуали, традиції, атрибути, легенди, імідж, що, на відміну від наявних, не тільки враховує зазначені елементи корпоративної культури, але й робить це на основі виділення характеристики індивідуальних та колективних цінностей персоналу підприємства, які є визначальними для розроблення атрибутів корпоративної культури підприємства, зокрема налагодження комунікацій, формування принципів поведінки, забезпечення гнучкості й адаптації, креативності та відповідальності персоналу, дбайливого ставлення підприємства та його працівників до навколишнього середовища. Удосконалене визначення корпоративної культури враховує особливості сучасного розвитку, зокрема промислових підприємств.

Узявши до уваги те, що елементи корпоративної культури мають вагомe значення в діяльності кожного підприємства в різних формах та способах впливу на нього, у роботі удосконалено класифікацію корпоративної культури підприємства, що базується на виділенні індивідуальних та колективних цінностей як складових корпоративної культури, які визначені на основі групування цінностей за визначеними в роботі чотирма рівнями формування та розвитку корпоративної культури, що, на відміну від наявної, дає змогу визначити потенціал системи корпоративної культури на підприємстві шляхом урахування індивідуальних характеристик кожного працівника стосовно сформованих цінностей та їх навичок колективної взаємодії щодо підтримання корпоративних традицій, ритуалів і створення належних умов для розвитку та підтримання колективних цінностей, поєднання яких сприятиме покращенню

взаємодії, налагодженню партнерства та співпраці в досягненні ефективної роботи не тільки окремого працівника, підрозділу, але й підприємства загалом.

Розглянуто підходи до визначення поняття «технологія управління» та здійснено позиціонування технологій управління на виділених чотирьох рівнях формування корпоративної культури на підприємстві. З метою диверсифікації сучасних технологій управління, що враховують елементи корпоративної культури підприємства, удосконалено класифікацію технологій управління, які згруповані залежно від інтересів працівників і підприємства, базуються на їх потребах та визначають цінності як окремого працівника, колективу, так і всього підприємства, що є основою філософії його діяльності, вказівником в ухваленні рішень і виконанні поставлених завдань для персоналу, їхнього розвитку та кар'єрного зростання.

У роботі досліджено вплив корпоративної культури на діяльність вітчизняних промислових підприємств на основі аналізування передумов і дослідження тенденцій їх розвитку в мовах сучасних викликів; міжнародного досвіду дослідження впливу корпоративної культури на формування таких її атрибутів, як імідж та репутація; аналізування стану корпоративної культури на вітчизняних промислових підприємствах та формування їх профілю корпоративної культури, що дає змогу узагальнити кращі практики розвитку корпоративної культури та формує інформаційний базис для вибору та реалізації релевантних до ситуації на кожному підприємстві технологій управління.

На основі діагностики середовища формування корпоративної культури на підприємстві, зокрема таких системоутворювальних критеріїв промислового розвитку, як динаміка виробництва промислової продукції, інноваційна активність промислових підприємств, динаміка показника продуктивності праці, стан охорони праці і безпеки на підприємстві, наявність системи корпоративних цінностей, репутація та імідж підприємств, було узагальнено фактори, що мають вплив на формування елементів

корпоративної культури.

Здійснено аналіз характеристик атрибутів корпоративної культури промислових підприємств у результаті вивчення й узагальнення релевантної інформації та матеріалів інтернет-ресурсів, а також проведення опитування персоналу промислових підприємств, що дало змогу здійснити оцінку її стану на основі виділення розглянутих у роботі рівнів формування та розвитку корпоративної культури на підприємстві.

У роботі удосконалено методичний підхід до оцінювання корпоративної культури промислових підприємств. Запропонована методика базується на виділенні чотирьох рівнів оцінювання корпоративної культури, з урахуванням яких визначено критерії опитування та узагальнено індивідуальний і колективний рівні формування та розвитку корпоративної культури на підприємстві. Опрацювання результатів проведеного опитування дало змогу здійснити оцінку зазначених рівнів та визначити рівень збалансування індивідуальних і колективних цінностей працівників за допомогою розрахунку індикатора збалансованості. Обґрунтовано, що такий підхід до оцінювання результатів опитування дозволяє визначити, які цінності є визначальними для працівника підприємства в процесі виконання поставлених завдань. Зауважено, що оптимальною умовою стану корпоративної культури є збалансування цінностей, а їх переважання в бік індивідуальних чи колективних інтересів дає змогу врахувати такі відмінності у виборі технологій управління, які забезпечують ефективне управління підприємством та досягнення очікуваних результатів діяльності.

Із застосуванням методу аналізу ієрархій побудовано ієрархічну модель визначення пріоритетів впливу виділених критеріїв оцінки корпоративної культури на формування профілю корпоративної культури промислового підприємства. Співвідношення оцінок індивідуальної та колективної складових корпоративної культури промислового підприємства стало підґрунтям для визначення таких індикаторів оцінювання корпоративної культури, як коефіцієнт формування потенціалу корпоративної культури та індикатор збалансування колективних інтересів. Визначення першого показника здійснюється на основі співвідношення значень індивідуальних та колективних

цінностей персоналу підприємства, а визначення другого показника – шляхом співвідношення колективних цінностей з індивідуальними.

У роботі запропоновано розглядати процес вибору технологій управління з урахуванням особливостей формування і розвитку корпоративної культури на різних етапах життєвого циклу промислового підприємства. Обґрунтовано, що стан корпоративної культури відповідає стану життєвого циклу підприємства і навпаки, а тому процес розвитку елементів корпоративної культури вимагає врахування змін у життєдіяльності підприємства та звернення уваги керівництвом на стан корпоративної культури як індикатора готовності до необхідних змін, засобу подолання опору змінам, інструменту розвитку адаптивності до нових умов і середовища роботи, якщо така необхідність виникає.

На основі запропонованої концептуальної моделі корпоративної культури побудовано модель впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах. У запропонованій моделі виділено такі детермінанти управління, як влада та потреби, під дією яких здійснюється вплив на працівників, колективи та підприємство загалом на базі дослідження їх цінностей і визначення способів їх формування та реалізації із застосуванням владних механізмів задоволення потреб та інтересів внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів підприємства, з урахуванням зв'язку «індивідуальні цінності – індивідуальні потреби – інтереси – колективні потреби – колективні цінності», а саме того, що індивідуальні потреби, визначені індивідуальними цінностями, визначають інтереси людини, задоволення яких формує колективні потреби у причетності, взаємодії, довірі, партнерстві, задоволення яких вимагає прийняття відповідних колективних цінностей.

Дослідивши зміст та зв'язок таких понять, як потреби, інтереси та цінності, у роботі розроблено ціннісно-орієнтований підхід до формування ресурсного забезпечення вибору технологій управління на промислових підприємствах. В основі цього методу – процес трансформації особистих цінностей кожного працівника підприємства в інтереси, які мотивують кожну людину виконувати певну роботу. У результаті працівник

набуває цінностей, які сформовані на підприємстві і які відображають переконання засновників, керівників, стейкхолдерів та працівників підприємства щодо своєї поведінки, взаємодії, отже, досягається розвиток корпоративної культури, зокрема через гармонізацію індивідуальних та колективних цінностей підприємства. Обґрунтовано, що підсумковим показником ціннісно-орієнтованого підходу до вибору технологій управління є рентабельність інвестицій – показник, який узагальнює результати роботи підприємства не тільки як внутрішній результат управління підприємством, але і як зовнішній репутаційний чинник, який, на нашу думку, варто розглядати як чинник привабливості залучення інвестицій у розвиток підприємства.

У роботі запропоновано карту рішень щодо вибору технологій управління, побудова якої базується на застосуванні методики визначення континууму гармонізації індивідуальних і колективних інтересів персоналу підприємства та використанні результатів проведеного опитування персоналу досліджуваних промислових підприємств. Ця методика застосована до підприємств, для яких математично обґрунтовано вагомість впливу корпоративної культури, за результатами опитування, на економічний результат досліджуваних підприємств.

На основі вивчення вітчизняного та закордонного досвіду формування та розвитку корпоративної культури обґрунтовано методичні засади вибору технологій управління з урахуванням збалансування індивідуальних та корпоративних цінностей працівників підприємства. Такі технології базуються на технологіях управління персоналом, застосуванні інформаційних технологій на основі дослідження корпоративної культури на промислових підприємствах.

Результати проведених у дисертації досліджень використано в діяльності промислових підприємств, зокрема ТОВ «Памібро» – для визначення технологій збалансування індивідуальних і колективних цінностей працівників з допомогою розрахунку індикатора збалансованості; ТОВ «Промтехмонтаж-ПНО» – для обґрунтування результативності застосування технологій управління на промислових підприємствах шляхом застосування ціннісно-орієнтованого підходу; ТОВ «Карпатнафтохім» – для вдосконалення

підсистеми управління персоналом шляхом використання сучасних інструментів корпоративної культури з метою гармонізації індивідуальних та колективних інтересів персоналу.

Ключові слова: корпоративна культура, атрибути, промислові підприємства, індивідуальні та колективні цінності, технології управління, рентабельність інвестицій, гармонізація, карта вибору технологій управління, влада, потреби, інтереси, модель впливу.

ANNOTATION

O. M. Diuk

Influence of corporate culture on the choice of management technologies at industrial enterprises. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Management, specialty 073 "Management". – Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, 2021.

The thesis is devoted to substantiation of theoretical and methodical foundations and development of practical recommendations on a choice of management technologies on the basis of industrial enterprises' corporate culture research.

The content and functional components of corporate culture at industrial enterprises are investigated, the concept of management technologies is defined and the theoretical and methodical bases of influence of corporate culture on the choice of management technologies at the specified enterprises are characterized. The methods of evaluation of the state of corporate culture at enterprises and prerequisites for the use of such evaluation in the management of the enterprise's activities are substantiated.

Taking into account the elaborated literature, the conceptual principles of formation and development of corporate culture at the industrial enterprise are offered. Conceptual model as a basic approach to the study of corporate culture takes

into account such components of the enterprise's internal environment as principles, values, functions, elements of corporate culture (rituals, traditions, history, morals) and external environment - based on the analysis of the image, reputation, consumer loyalty to the enterprise and its products or services. The application of this concept for the development of corporate culture at industrial enterprises is enabling one to get a better understanding of the corporate culture idea, its elements, importance and relevance of the study of their impact on the main types and results of the industrial enterprise.

Taking into account the views of Ukrainian and foreign scholars regarding the definition and approaches to the interpretation of the content of corporate culture, the definition of the corporate culture concept has been improved. Corporate culture itself is seen as a special activity carried out by business entities and is based on the formation of the environment of functioning of the enterprise. Such an environment should be favorable to stimulate and involve employees of the enterprise to perform production tasks, innovative development, changes' management based on the development and use of such basic instruments of corporate culture as values, rituals, traditions, attributes, legends, image etc. The improved definition, unlike available ones, not only takes into account abovementioned elements of corporate culture, but also makes it on the basis of allocation of individual characteristics and collective values of enterprise's personnel that are decisive in attributes' development of enterprise's corporate culture, in particular communications, principles of conduct, flexibility and adaptation, creativity, responsibility, careful attitude towards the environment. The improved definition of corporate culture is particularly concerned with the features of industrial enterprises' modern development.

Taking into account that elements of corporate culture are important in the activities of each enterprise in various forms and methods of influencing it, the classification of corporate culture of the enterprise is improved. The thesis proposes an enhanced classification of enterprise's corporate culture on the basis of the fact that the corporate culture elements, possessing various forms and applying different methods of effecting an enterprise are vital in the activities of such. The classification is based on considered individual and collective values as components of corporate

culture, which are determined on the basis of grouping values formed on four levels of corporate culture development. On the contrary to the existing one, it allows you to determine the potential of corporate culture in the enterprise by including individual characteristics of each employee in relation to the formed values and their collective interaction skills to maintain corporate traditions, rituals and creating proper conditions for the development and maintenance of collective values, a combination of which will contribute to the improvement of interaction, partnership and cooperation in achieving effective work not only of a separate employee or subdivision, but also of an enterprise in general.

Approaches to the definition of "management technology" have been considered and the positioning of management technologies in the selected four levels of corporate culture formation has been performed. In order to diversify modern management technologies that dwell upon the elements of the enterprise's corporate culture, the classification of management technologies have been improved. The latter are grouped depending on the interests of employees and enterprises, are based on their needs and determine the values of both an employee, team and the entire enterprise, which are the basis of employee's philosophy, a pointer used in decision making and tasks' execution for personnel, their development and career growth.

The influence of corporate culture on the activity of domestic industrial enterprises is investigated on the basis of the following: precondition analysis and tendencies' study of their development under the conditions of modern challenges; analysis of the international experience in studying the impact of corporate culture on the formation of such attributes as image and reputation; analysis of the corporate culture condition at domestic industrial enterprises and formation of their corporate culture profile, which allows to summarize the best practices of corporate culture development and forms an information basis for the selection and implementation of relevant management technologies at each enterprise.

Based on diagnostics of the environment of corporate culture formation at the enterprise, particularly such system-forming criteria of industrial development as dynamics of industrial production, innovative activity of industrial enterprises,

dynamics of labor productivity, labor protection and safety conditions at the enterprise, presence of corporate values, reputation and image of enterprises, the factors influencing the formation of elements of corporate culture have been generalized.

As a result of studying and generalizing relevant information and Internet materials the analysis of corporate culture attribute characteristics at industrial enterprises has been conducted. Furthermore, the interviewing of the industrial enterprises' personnel has been performed, which allowed to estimate the corporate culture's condition on the basis of formation level allocation of corporate culture at the enterprise.

The methodical approach to the assessment of industrial enterprises' corporate culture has been improved. The proposed methodology is formed on the allocation of four levels of corporate culture assessment, on the basis of which the survey criteria are determined and the individual and collective levels of corporate culture formation at the enterprise are generalized. The processing of the survey's results made it possible to assess these levels and determine the level of balancing individual and collective values of employees by calculating the balance indicator. It is substantiated that such an approach to evaluating the results of the survey allows to determine which values are the main for the employee of the enterprise in the process of performing the tasks. It is noted that the optimal condition for corporate culture is to balance values, and their predominance towards individual or collective interests allows to consider such differences in the choice of management technologies that ensure effective management and achievement of expected results.

Using the analytic hierarchy process developed by Thomas L. Saaty, a hierarchical model of corporate culture assessment criteria priorities and their influence on the industrial enterprise's corporate culture profile is built. The ratio of assessments of individual and collective components of corporate culture at industrial enterprise has become the basis for determining such indicators of corporate culture assessment as the coefficient of formation of corporate culture potential and the indicator of balancing collective interests as an element of industrial enterprise's corporate culture. The definition of the first indicator is based on the ratio of the

values of individual and collective values of the enterprise's personnel, and the determination of the second indicator has been conducted by the ratio between collective and individual values.

The thesis proposes to consider the process of choosing management technologies with focus on the peculiarities of the formation and development of corporate culture at different stages of the enterprise's life cycle. It is substantiated that the corporate culture condition corresponds to the condition of the enterprise life cycle and vice versa. Therefore the process of elements' development, which are the essential ingredients of corporate culture requires consideration of changes in enterprise life and management's attention to the corporate culture condition as an indicator of readiness for necessary changes, a means of overcoming resistance to change, a tool for developing adaptability to new conditions and work environment, if the need arises.

Based on the proposed conceptual model of corporate culture, a model of the corporate culture influence on the choice of management technologies at industrial enterprises is built. The proposed model identifies such management tools as power and needs, under the influence of which the impact on employees, teams and the company as a whole. Such influence is realized on the basis of researching their values and defining the ways of their formation and considering the application of power mechanisms and ways of interest fulfillment for internal and external stakeholders of the enterprise. This is realized by taking into account the "individual values – interests – needs – collective values" pattern, namely that individual needs, defined by individual values, determine the interests of man. The fulfillment of forementioned values forms certain needs, which in turn requires the adoption of appropriate collective values.

Having studied the content and connection of such concepts as needs, interests and values, the thesis offers a developed value-oriented approach to the formation of resource provision for the choice of management technologies at industrial enterprises. At the heart of this method is the process of transforming the personal values of each employee of the enterprise into interests that motivate each person to perform a certain job. As a result, the employee acquires values that are formed in the

enterprise and that reflect the beliefs of the founders, managers, stakeholders and employees of the enterprise on their behavior, interaction, and therefore the values of the enterprise. It is substantiated that the final indicator of value-oriented approach to the choice of management technologies is the return on investment, i.e. an indicator that summarizes the enterprise performance results not only as an internal result of enterprise management, but also as an external reputation factor, which should be considered as a means of attracting investment in enterprise development.

The thesis proposes a map of decisions on the choice of management technologies, the construction of which is based on the application of methods for determining the harmonization continuum of individual and collective interests of enterprise personnel and the use of calculations based on the industrial enterprises personnel survey. This method is applied to enterprises for which the importance of the corporate culture influence on the economic result of the studied enterprises is mathematically substantiated.

Based on the study of domestic and foreign experience in the formation and development of corporate culture, the methodological principles of choosing management technologies based on the balance of individual and corporate values of employees are substantiated. Such technologies are based on personnel management technologies, the use of information technology on the ground of the study of corporate culture at industrial enterprises.

The results of the research conducted in the thesis are used in the activities of industrial enterprises, in particular TOV "Pamibro" – to determine the balance of individual and collective values of employees by calculating the balance indicator; TOV "Promtekhmontazh-PNO" – to justify the effectiveness of management technologies in industrial enterprises through the use of value-oriented approach; TOV "Karpatnaftokhim" – to improve the personnel management subsystem by using modern tools of corporate culture in order to harmonize the individual and collective interests of staff.

Key words: corporate culture, attributes, industrial enterprises, individual and collective values, management technologies, return on investment, harmonization

continuum, map of choice of management technologies, influence, power, interests, influence model.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Полянська А. С. **Дюк О. М.**, Псюк Р. М. Підходи до мотивації в корпоративному управлінні підприємством на основі не фінансових інструментів. *Соціально-економічний розвиток регіону: сучасні реалії та перспективи*: монографія / за ред. Н. І. Пилипів, В. В. Стефініна. Івано-Франківськ: 2017. 435 с. (0,95 друк. арк., особисто налужить автору 0,25 друк. арк.). *Особистий внесок автора: досліджено корпоративну культуру як джерело нематеріальної мотивації.*

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

2. Дюк О. М. Теоретико-методичні основи оцінки стану корпоративної культури. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Економіка. 2018. Вип. 2. С. 115–118. (0,53 друк. арк.).

3. Дюк О. М. Визначення місця та рівня впливу корпоративної культури у виборі технологій управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2018. Вип. 32. С. 76–81. (0,60 друк. арк.).

4. Дюк О. М. Дослідження сутності та змісту поняття «корпоративна культура підприємства» в сучасних умовах розвитку. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 5 (17). С. 99–103. (0,72 друк. арк.).

5. Полянська А. С., **Дюк О. М.** Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 27(2). С. 9–16. (0,85 друк. арк., особисто належить автору 0,48 друк. арк.). *Особистий внесок автора: сформовано та охарактеризовано елементи моделі корпоративної культури на підприємстві.*

6. Дюк О. М. Місце корпоративної культури у процесі вибору найефективніших технологій управління на вітчизняних підприємствах. *Наукові записки*. Львів: Укр. акад. друкарства. 2018. № 2. С. 110–115. (0,58 друк. арк.).

7. Дюк О. М. Інвестиції в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності промислових підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2018. № 10. С. 43–47. (0,75 друк. арк.).

8. Polyanska, A., Zapukhliak, I., **Dyuk, O.** (2019). Culture of organization in conditions of changes as an ability of efficient transformations: the case of gas transportation companies in Ukraine. *Oeconomia Copernicana*, 10(3), pp. 561–580. (0,93 друк. арк., особисто належить автору 0,38 друк. арк.). *Особистий внесок автора: виділено рівні формування та розвитку корпоративної культури на підприємствах енергетичного сектору.*

9. Полянська А. С., **Дюк О. М.** Вплив організаційної культури на вибір технологій управління на прикладі підприємств електроенергетичної галузі. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*. Серія: Економіка та управління в нафтовій та газовій промисловості. 2020. № 2 (22). С. 87–98. (0,82 друк. арк., особисто належить автору 0,31 друк. арк.). *Особистий внесок автора: охарактеризовано сучасні технології управління та визначено детермінанти впливу корпоративної культури на їх вибір.*

Опубліковані праці апробаційного характеру та праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

10. Дюк О. М. Вплив зовнішніх факторів на процес становлення корпоративної культури в Україні. *Формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємницьких структур в Україні*: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 23-25 листопада 2017 р.). Львів, 2017. С. 68-70. (0,10 друк. арк.).

11. Дюк О. М. Особливості типологізації корпоративної культури за К. Камероном і Р. Куїнном. *Сучасні управлінські технології в умовах*

трансформації соціально-економічних відносин: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 19-20 квітня 2018 р.). Івано-Франківськ, 2018. С. 46–48. (0,11 друк. арк.).

12. Дюк О. М. Людський капітал як фактор економічного розвитку вітчизняного підприємства. *Сталий розвиток Прикарпаття в контексті глобалізації цих процесів: матеріали Регіональної науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 17 травня 2018 р.). Івано-Франківськ, 2018. С. 50–53. (0,06 друк. арк.).*

13. Дюк О. М. Дослідження сутності поняття «корпоративна культура». *Сучасні чинники розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики держави: економічні та інституціональні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27 жовтня 2018 р.). Запоріжжя, 2018. С. 75–78. (0,07 друк. арк.).*

14. Дюк О. М. Місце корпоративної культури в системі управління персоналом підприємства. *Тенденції розвитку економіки у 2018 році: аналітичний та теоретико-методологічний аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 1 грудня 2018 р.). Одеса, 2018. С. 90–92. (0,09 друк. арк.).*

15. Дюк О. М. Особливості формування корпоративної культури на нафтогазових підприємствах під впливом сучасних технологій глобалізації. *Науково-дослідні розробки: сучасні вимоги, оцінка ефективності, комерціалізація: збірник матеріалів круглого столу (м. Івано-Франківськ, 13-15 березня 2019 р.). Івано-Франківськ, 2019. С. 99–102. (0,11 друк. арк.).*

16. Полянська А. С., **Дюк О. М.** Ціннісно-орієнтований підхід у формуванні корпоративної культури підприємства. *Трансформаційні процеси національної економіки: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 30 січня 2021 року). Львів, 2021. С. 78–81. (0,13 друк. арк., особисто належить автору 0,06 друк. арк.). Особистий внесок автора: згруповано потреби, інтереси та цінності як складові корпоративної культури в умовах викликів сучасного розвитку.*