

УДК 338.2

DOI: 10.32782/2312-7872.1.2025.26

Овчарик Станіслав Вікторович

*аспірант кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування,
Державний університет інфраструктури та технологій
ORCID ID: 0009-0002-6846-7451*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Важлива роль у забезпеченні сталого розвитку відводиться транспортній системі. Це пов'язано з тим, що транспорт є найважливішим інструментом вирішення соціальних, економічних і технологічних проблем, а його функціонування супроводжується негативним впливом на навколишнє середовище, виникненням дорожньо-транспортних пригод, заподіянням шкоди здоров'ю людей. Інноваційна діяльність підприємств, коли підтримується їхній сталий розвиток, передбачає не лише випуск нових продуктів чи послуг, а й постійні зміни всередині організації. Це стало важливою вимогою сталого функціонування підприємств в умовах оцифрування та сталого розвитку. Менеджери, директори та керівники компаній визнають зростаюче значення організаційної корпоративної культури для ключових показників їхньої діяльності (прибутковість, конкурентоспроможність, інновації, стійкість бізнесу тощо). Важливість організаційної культури зростає в умовах глобалізації, оцифрування та діджиталізації всіх процесів, а також розширення контактів і зростання віддаленого обміну інформацією в умовах сталого розвитку. Мета дослідження – дослідити особливості формування корпоративної культури транспортних підприємств в контексті сталого розвитку та досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року. Планування як найважливіша функція управління дозволяє підвищити соціально-екологічну безпеку та економічну ефективність діяльності транспортних підприємств, а значить, поліпшити якість роботи. Корпоративна культура транспортних підприємств відіграє ключову роль у досягненні Цілей сталого розвитку та визначає напрямки взаємодії із навколишнім середовищем, співробітниками та суспільством у цілому. Основними напрямками модернізації корпоративної культури транспортних підприємств в контексті сталого розвитку є: посилення екологічної відповідальності (через зменшення викидів, зростання енергоефективності, ефективне управління відходами); соціальної відповідальності (безпека, соціальний діалог, підтримка громад); економічна стійкість (запровадження інновацій, раціональне використання ресурсів, зниження витратності матеріалів та підвищення продуктивності).

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, транспортна галузь, сталий розвиток, Цілі сталого розвитку, корпоративна культура, підприємство.

Постановка проблеми. Інноваційна діяльність підприємств, коли підтримується їхній сталий розвиток, передбачає не лише випуск нових продуктів чи послуг, а й постійні зміни всередині організації. Це стало важливою вимогою сталого функціонування підприємств в умовах оцифрування та сталого розвитку.

Менеджери, директори та керівники компаній визнають зростаюче значення організаційної корпоративної культури для ключових показників їхньої діяльності (прибутковість, конкурентоспроможність, інновації, стійкість бізнесу тощо).

Практичні інструменти управління організаційною корпоративною культурою активно розвиваються і включають оцінку базових цінностей працівників та їхнього впливу на продуктивність фірми.

Важливість організаційної культури зростає в умовах глобалізації, оцифрування та діджиталізації всіх процесів, а також розширення контактів і зростання віддаленого обміну інформацією в умовах сталого розвитку. Нові підходи до організації роботи (особливо в управлінні інноваційною діяльністю та інтеграції концепції сталого розвитку до системи бізнес-процесів на підприємствах) мають сильний вплив на менталітет працівників, змінюючи їхнє ставлення до цінностей роботи в команді, впливаючи на сприйняття та оцінку важливості інновацій для підприємства. Це знаходить своє відображення у зміні підходів до управління організаційною корпоративною культурою, а також в оновленому усвідомленні необхідності її трансформації та розширенні її використання як інструменту для більш широких організаційних змін. Проблема управління особистими та організаційними цінностями є однією з найсерйозніших у контексті управління організаційною культурою в інноваційних компаніях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наразі дослідники вивчають вплив корпоративної культури на основні елементи управління підприємством, в контексті Індустрії 4.0, цифровіза-

ції виробництва в умовах сталого розвитку. Крім того, необхідні нові, більш ефективні методи та інструменти для достовірної оцінки впливу корпоративної культури на сталий та інноваційний розвиток компаній, особливо високотехнологічних галузей та секторів економіки, які стикаються зі зростаючими ризиками та невизначеністю у своїй діяльності. Загалом проблема опору інноваціям загострюється в міру посилення взаємного впливу корпоративної культури та впровадження інновацій в компаніях.

Хоча багато досліджень ставлять під сумнів важливість і цінність корпоративної (організаційної) культури для успішного функціонування компаній, лише деякі з них вивчали, як корпоративні цінності впливають на саму організаційну культуру. Практично немає робіт, які б показували, як на корпоративну культуру впливають особисті цінності працівників компанії.

Разом із тим дослідженню питань інтеграції сталого розвитку до корпоративної культури підприємств присвячено праці багатьох зарубіжних дослідників, серед яких: Jin L., Tappura S., Jääskeläinen A., Pirhonen J., Kiesnere A., Baumgartner R., Matinaro V., Liu Y., Metz D., Ilieș L., Nistor R. L., Wang L. J., Liang Y., Chen N., Murali K., Lim M. K., Petrucci N. C. та інші [1–15].

Таким чином, необхідно підкреслити важливість поєднання сталих практик з таким наскрізним сектором, як транспорт, і проаналізувати вплив сталого транспорту на ЦСР з визначенням взаємозв'язків для поточних і майбутніх досліджень.

Мета статті – дослідити особливості формування корпоративної культури транспортних підприємств в контексті сталого розвитку та досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року.

Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція корпоративної культури стала популярною в літературі зі сталого розвитку, оскільки вона забезпечує точку входу для сфер людських ресурсів та організаційної поведінки, щоб пояснити результати діяльності організації у сфері сталого розвитку.

Однак існує мало теоретичних підвалин щодо того, що насправді являє собою корпоративна культура, орієнтована на сталий розвиток. Більше того, існують лише загальні рекомендації щодо того, як організації можуть реалізувати та впровадити зміни в культурі, орієнтовані на сталий розвиток.

Існуючі моделі та теорії культурних змін, орієнтованих на сталий розвиток, критикують за надмірну залежність від спрощених формул культурних змін і брак розуміння того, як ці зміни можуть відбуватися [7].

Для того, щоб дослідити потенційний зв'язок між культурною орієнтацією організації та дотриманням принципів корпоративної сталості, ми спочатку розглянемо та дослідимо концепцію корпоративної сталості. Ми стверджуємо, що хоча цій концепції приділяється багато уваги в останніх дослідженнях з організації та управління, все ще існує мало розуміння того, як можна досягти впровадження практики корпоративної сталості в організаціях. Крім того, ми покажемо, як концепції корпоративної сталості та організаційної культури мають спільні риси в різних вимірах, і створимо концептуальну основу для більш ретельного аналізу змін у культурі, пов'язаних зі сталим розвитком.

Концепція корпоративної сталості походить від ширшої концепції сталого розвитку, яка, в свою чергу, формувалася під впливом низки політичних, громадських та академічних впливів протягом тривалого часу.

Ці впливи включають рух за збереження природи на початку ХХ століття, рухи за охорону навколишнього середовища та контртехнології в 1960-х і 1970-х роках. У 1980-х роках на перший план вийшли соціальні питання, включаючи права людини, якість життя та бідність, особливо в менш розвинених країнах [1–4].

Посилився тиск громадськості щодо нових підходів до питань довкілля та розвитку, а також щодо інтеграції захисту довкілля з розвитком, що в кінцевому підсумку призведе до зменшення рівня бідності.

Концепція сталого розвитку стала відомою на глобальному рівні завдяки доповіді «Наше спільне майбутнє», підготовленій Всесвітньою комісією з навколишнього середовища та розвитку, структурою Організації Об'єднаних Націй, також відомою як Комісія Брундтланд. ВКЕР пов'язала сталий розвиток з екологічною цілісністю та соціальною справедливістю, а також з корпораціями та економічним процвітанням, запропонувавши термін «сталий розвиток», який визначається як «розвиток, що задовольняє потреби сьогодення, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби». Саміт Землі 1992 року в Ріо-де-Жанейро призвів до широкого визнання цього визначення бізнес-лідерами, політиками та неурядовими організаціями. Для організацій це означало виклик одночасного покращення соціального та людського добробуту, зменшення впливу на навколишнє середовище та забезпечення ефективного досягнення організаційних цілей [10].

Концепція організаційної культури вперше з'явилася в 1970-х і 1980-х роках і незабаром стала однією з найвпливовіших, але й найсуперечливіших концепцій в управлінських дослідженнях і практиці. Концепція інтерпретується дуже по-різному, і немає консенсусу щодо загального визначення цього терміну. Теоретики культури запропонували безліч визначень, починаючи від понять прийнятих правил поведінки, норм і ритуалів, до спільних цінностей, ідеологій і вірувань, а на глибинному рівні – спільних моделей значення або розуміння.

Незважаючи на розмаїття інтерпретацій та культурних вимірів, у дослідженнях організаційної культури можна виокремити низку спільних тем та схожих рис. По-перше, концепції, що використовуються для ідентифікації та визначення організаційної культури, як правило, перетинаються в різних дослідженнях; отже, деякі вчені намагалися розробити рамки для категоризації важливих вимірів і забезпечити концептуальну основу для вивчення організаційної культури. По-друге, цінності, ідеології та переконання вважаються особливо важливими для розуміння культури організації і розглядаються як надійна репрезентація. Тому оцінка та вимірювання організаційної культури, як правило, зосереджується на організаційних цінностях. Третім важливим аспектом культурних досліджень була роль культури організації (та її базових цінностей і ідеології управління) у перешкоджанні або сприянні впровадженню управлінських інновацій (наприклад, реінжиніринг, загальне управління якістю) або технологічних інновацій (наприклад, гнучкі виробничі технології, системи планування ресурсів підприємства) [11–14].

Корпоративну (організаційну) культуру часто називають основною причиною невдач у впровадженні програм організаційних змін. Дослідники припускають, що, незважаючи на наявність інструментів, методик і стратегій змін, невдачі відбуваються через те, що фундаментальна культура організації залишається незмінною. Ряд досліджень надали емпіричну підтримку цим твердженням. Їхні висновки свідчать про те, що успішне впровадження культурних змін задля корпоративної сталості може значною мірою залежати від цінностей та ідеологічних засад культури організації, а вони, своєю чергою, впливають на те, як впроваджується корпоративна сталість, і на типи результатів, які можна спостерігати.

Перспектива інтеграції фокусується на існуванні єдиної культури в організаціях і припускає, що між працівниками існує загальноорганізаційний консенсус щодо набору спільних припущень, цінностей і переконань. Такий консенсус вважається бажаним, оскільки він створює узгодженість у сприйнятті, інтерпретації та діях членів організації, а також сприяє єдності мети та дій. Значна увага громадськості та науковців прикута до гіпотези про те, що культурна сила, яка визначається як ступінь, до якого культурні цінності та переконання широко розділяються і міцно тримаються в організації, покращує фінансові показники. Ця гіпотеза ґрунтується на припущенні, що сильна корпоративна культура сприяє підвищенню продуктивності завдяки покращенню координації та контролю, а також підвищенню мотивації та узгодженню цілей між членами організації [13].

У багатьох дослідженнях інтеграції лідери організацій зображуються як творці або трансформатори культури – менеджери високого рангу, які здатні уявити та впровадити сильну культуру, що забезпечує лояльність та відданість, що призводить до підвищення продуктивності та покращення результатів діяльності. Однак ранні дослідження взаємозв'язку між культурою та ефективністю не дали достатньої кількості емпіричних доказів зв'язку між «сильною культурою» та ефективністю компанії. Пізніше деякі дослідники розвинули погляд на взаємозв'язок між культурою та ефективністю і застосували підхід, який передбачає наявність непередбачуваних обставин, стверджуючи, що сильна організаційна культура пов'язана з високим рівнем ефективності лише тоді, коли вона відповідає стратегії організації та здатна адаптуватися до мінливих умов навколишнього середовища. Вважається, що сильні та широко розповсюджені культури, які не відповідають стратегічному контексту організації, можуть негативно впливати на результати діяльності фірми. Дослідження, які підтримують цю точку зору, можуть підтвердити позитивний зв'язок між силою культури та ефективністю компанії [9].

Модель взаємозв'язку між культурою та ефективністю з точки зору інтеграції виявилася популярною в літературі зі сталого розвитку, де вона зазвичай розглядається як засіб сприяння більш екологічному корпоративному управлінню, стратегії та маркетингу, а також покращення екологічних показників діяльності компаній. Головним моментом для керівників організацій є розвиток сильної організаційної корпоративної культури, орієнтованої на сталий розвиток, яка пронизує та об'єднує членів корпорації та сприяє формуванню почуття ідентичності та відданості спільним корпоративним екологічним цілям та прагненням. Таким чином, сильна корпоративна культура, орієнтована на сталий розвиток, вимагає консенсусу екологічних цінностей і переконань між окремими працівниками та їхніми організаціями. Передбачається, що ці цінності, орієнтовані на сталий розвиток, просуваються засновниками фірми або вищим керівництвом, а потім поширюються серед працівників, щоб їх широко поділяли і дотримувалися всі члени організації [8].

Щодо взаємозв'язку між організаційною культурою та прийняттям корпоративної сталості, інтеграційний підхід створює наступні очікування:

- 1) що працівники всієї організації будуть частиною однієї організаційної культури;
- 2) що ці працівники також матимуть схоже ставлення до корпоративної сталості [4].

Однак такі погляди на єдину організаційну культуру не лише піддаються значній критиці в літературі з організаційної культури, але й останнім часом піддаються сумніву в літературі з корпоративного сталого розвитку.

Сталий розвиток загалом визначається з різних точок зору відповідно до вимог того, хто визначає цю концепцію. З точки зору широко використовуваного визначення, сталий розвиток – це задоволення потреб сьогодення без шкоди для здатності майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби; вимірюється відповідно до трьох вимірів сталого розвитку (соціальний, екологічний та економічний виміри).

Сталий розвиток є основною темою, яка наразі обговорюється у всіх концепціях та розробках у всіх відповідних галузях. Таким чином, дискусія на цю тему цілком очевидна, але результат концепції сталого розвитку та її ефективного впровадження все ще відсутній як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються. Очевидно, що багато країн докладають значних зусиль, але загальні зусилля в глобальному контексті потребують величезного стрибка для забезпечення рівних можливостей виживання для нинішнього та майбутніх поколінь. Нинішня ситуація полягає в тому, що, хоча діалог про концепції сталого розвитку ведеться на загальній трибуні, він значною мірою комерціалізований. Ядро сталості має бути закладено з конкретним розумінням збереження ресурсів для майбутнього. Таким чином, при розгляді питань сталого розвитку та впровадженні його відгалужень у всіх сферах, що становлять інтерес, необхідно орієнтуватися на мотив реалізації функціоналу підприємства, пов'язаного із соціальною цінністю [1-3].

Багато країн приділяли і приділяють увагу Цілям сталого розвитку у своїх планах розвитку і розглядають шляхи покращення життя та захисту планети протягом п'ятнадцятирічного періоду реалізації ЦСР (2015–2030 рр.). Уряди у партнерстві з громадою та громадянським суспільством можуть покращити якість життя громадян та зробити свій внесок у захист глобального довкілля, розробляючи політику сталого зростання. Існує 17 ЦСР, 169 завдань та 244 індикатори. Індикатори ЦСР класифікуються на три рівні Міжурядовою групою експертів з індикаторів ЦСР (МГЕГ) ООН на основі рівня доступності даних та методологічної розробки [7].

Сталість розглядається у всіх галузях, які будуть включені в майбутні результати. У цьому ж сценарії сталий транспорт був прийнятий як одна з найбільш обґрунтованих концепцій, що обговорюються.

Нижче перераховані п'ять вимірів сталого транспорту, які доцільно інтегрувати в корпоративну культуру транспортних підприємств, табл. 1.

Таблиця 1 – Виміри сталого транспорту для інтеграції в корпоративну культуру

Вимір сталого транспорту	Характеристика
1	2
Доступність (мобільність людей та суспільства)	Доступність залежить від різних сполучень і видів транспорту, транспортних потреб і можливостей людей, якості транспортних варіантів, моделей землекористування та якості/вартості альтернативних рішень. До проблем, пов'язаних з цим аспектом сталого транспорту, належать зростаючі затори, швидка урбанізація та недостатній доступ до громадського транспорту. Дослідження показують, що більша кількість доріг не обов'язково відповідає кращій доступності. Затори на дорогах можуть призвести до погіршення доступності, незважаючи на наявність додаткових смуг руху. Доступність є центральним фактором у забезпеченні сталого міського транспорту та сталого розвитку міст. Відсутність доступності та незабезпечення права на проїзд для всіх зацікавлених осіб, включаючи жінок, дітей та людей з інвалідністю, призведе до значних негативних наслідків, включаючи вплив на роботу, медицину/охорону здоров'я та соціальну сферу. У контексті рівних можливостей чотири компоненти доступності включають землекористування, транспорт, часові та індивідуальні фактори. Зв'язок з мережею, час і швидкість пересування, рівень обслуговування та затори суттєво впливають на коефіцієнт доступності [6].
Економічна доступність (транспорту для людей і суспільства)	Цей фактор стосується фінансової спроможності людей і суспільства отримати доступ до необхідних видів транспорту без шкоди для інших потреб. Важливість наявності доступного громадського транспорту та відсутність державних коштів для надання доступних, ефективних, безпечних та екологічно чистих послуг є основними проблемами, що викликають занепокоєння з точки зору економічної доступності. Транспорт становить значну частину витрат типового домогосподарства в усьому світі, що свідчить про важливість економічного аспекту в транспорті [9].

Закінчення таблиці 1

1	2
Безпека	Безпека є важливим аспектом сталого розвитку транспорту, який акцентує увагу на смертності та травматизмі на транспорті. Основною проблемою є відсутність уніфікованої звітності та недостатність глобальної гармонізації статистики між країнами. Безпека в основному залежить від поведінки водія, якості інфраструктури та стандартів безпеки транспортних засобів, і акцент на безпеку на транспорті є дуже високим, враховуючи кількість аварій та смертельних випадків у глобальному та національному контексті [8].
Безпека (другий зріз)	Основне занепокоєння в цьому відношенні пов'язане з тероризмом, оскільки види транспорту, особливо з великою кількістю людей, є легкою мішенню для терористів. Таким чином, необхідно планувати і впроваджувати вдосконалені та ефективні заходи безпеки, охоплюючи всю транспортну мережу з належною координацією та управлінням.
Вплив транспорту на довкілля	Транспортна галузь є основним забруднювачем повітря, що спричиняє високі темпи зростання викидів вуглецю, зміни клімату та екстремальні погодні явища. Стале низьковуглецеве функціонування транспортної інфраструктури залежить від відповідних можливостей підприємства та галузі, і на основі літературних джерел у цьому дослідженні зроблено висновок, що «зелені» динамічні можливості, розробка «зелених» продуктів, «зелена» творчість і потенціал скорочення викидів вуглецю мають безпосередній вплив на стале низьковуглецеве функціонування. Динамічна спроможність означає використання наявних «зелених» ресурсів і можливостей для створення та розвитку нових організаційних спроможностей, щоб допомогти компаніям реагувати на мінливі галузеві умови та відповідати конкурентним ринковим вимогам [4]. На розробку зеленої продукції впливає ринковий попит, і підприємства коригують розробку транспортних за допомогою власних динамічних можливостей, тобто зелена продукція з чітким і точним призначенням зробить стійку та низьковуглецеву діяльність ефективною та швидше сприятиме покриттю витрат; навпаки, якщо не приділяти уваги розробці зелених послуг (продуктів), це може легко призвести до того, що витрати на розробку послуг не зможуть бути відшкодовані, як планувалося. Таким чином, розробка екологічно чистих продуктів є важливим фактором, що впливає на сталий розвиток транспортної галузі та низьковуглецеве виробництво.

Джерело: сформовано авторами на основі [4, 6, 8, 9]

Висновки. Здатність скорочувати викиди вуглецю є інтуїтивно зрозумілим індикатором для оцінки рівня сталого низьковуглецевого виробництва в галузі, і сучасні дослідження є більш просунутими у вимірюванні викидів вуглецю. Скорочення викидів вуглецю негативно впливає на потенційну потужність за поточного технічного рівня.

Корпоративна культура транспортних підприємств відіграє ключову роль у досягненні Цілей сталого розвитку та визначає напрямки взаємодії із навколишнім середовищем, співробітниками та суспільством у цілому.

Основними напрямками модернізації корпоративної культури транспортних підприємств в контексті сталого розвитку є: посилення екологічної відповідальності (через зменшення викидів, зростання енергоефективності, ефективне управління відходами); соціальної відповідальності (безпека, соціальний діалог, підтримка громад); економічна стійкість (запровадження інновацій, раціональне використання ресурсів, зниження витратності матеріалів та підвищення продуктивності).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Jin L. Synergies between the belt and road initiative and the 2030 SDGs: from the perspective of development. *Economic and Political Studies*. 2018. № 6 (3). P. 278–292.
2. Tappura S., Jääskeläinen A., Pirhonen J. Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Safety Science*. 2022. № 154. P. 1–14.
3. Kiesnere A., Baumgartner R. Sustainability management in practice: organizational change for sustainability in smaller large-sized companies in Austria. *Sustainability*. 2019. № 11(3). P. 572.
4. Matinaro V., Liu Y. Towards increased innovativeness and sustainability through organizational culture: a case study of a finnish construction business. *Journal of Cleaner Production*. 2017. № 142. P. 3184–3193.
5. Metz D., Ilieș L., Nistor R. L. The impact of organizational culture on customer service effectiveness from a sustainability perspective. *Sustainability*. 2020. № 12(15). P. 6240.
6. Rosati F., Faria L. G. Addressing the SDGs in sustainability reports: the relationship with institutional factors. *Journal of Cleaner Production*. 2019. № 215. P. 1312–1326.
7. Yue Q., Zhang F., Wang Y. Z., Zhang X. X., Guo P. Fuzzy multi-objective modelling for managing water-food-energy-climate change-land nexus towards sustainability. *Journal of Hydrology*. 2021. № 596.
8. Wang L. J., Liang Y., Chen N. Research on green sustainable development based on ecological perspective. *Fresenius Environmental Bulletin*. 2021. № 30. P. 13410–13416.

9. Ionescu L. Transitioning to a low-carbon economy: green financial behavior, climate change mitigation, and environmental energy sustainability. *Geopolitics, History, and International Relations*. 2021. № 13 P. 86–96.
10. Sahoo S., Kumar A., Upadhyay A. How do green knowledge management and green technology innovation impact corporate environmental performance? understanding the role of green knowledge acquisition. *Business Strategy and the Environment*. 2022. № 32. P. 551–569.
11. Wang L. Q., Xue X. L., Zhao Z. B., Wang Z. Y. The impacts of transportation infrastructure on sustainable development: emerging trends and challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018. № 15(6). P. 1172.
12. Murali K., Lim M. K., Petruzzi N. C. The effects of ecolabels and environmental regulation on green product development. *Manufacturing & Service Operations Management*. 2019. № 21(3). P. 519–535.
13. Jaeger B., Menebo M. M., Upadhyay A. Identification of environmental supply chain bottlenecks: a case study of the Ethiopian healthcare supply chain. *Management of Environmental Quality: An International Journal*. 2021. № 32(6). P. 1233–1254.
14. Lăzăroiu G., Ionescu L., Andronie M., Dijmărescu I. Sustainability management and performance in the urban corporate economy: a systematic literature review. *Sustainability*. 2020. № 12(18). P. 7705.
15. Chen Z., Yan T., Zhao W., Ni G. Capacity utilization loss of the Belt and Road countries incorporating carbon emission reduction and the impacts of China's OFDI. *Journal of Cleaner Production*. 2021. № 280 (1).

REFERENCES

1. Jin, L. (2018) Synergies between the belt and road initiative and the 2030 SDGs: from the perspective of development. *Economic and Political Studies*. 6(3), 278–29. DOI: <https://doi.org/10.1080/20954816.2018.1498990>
2. Tappura, S., Jääskeläinen, A., Pirhonen, J. (2022) Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Safety Science*. 154, 1–14. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105849>
3. Kiesnere, A., Baumgartner, R. (2019) Sustainability management in practice: organizational change for sustainability in smaller large-sized companies in Austria. *Sustainability*. 11(3), 572. DOI: <https://doi.org/10.3390/su11030572>
4. Matinaro, V., Liu, Y. (2017) Towards increased innovativeness and sustainability through organizational culture: a case study of a finnish construction business. *Journal of Cleaner Production*. 142, 3184–3193. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.151>
5. Metz, D., Ilieș, L., Nistor, R. L. (2020) The impact of organizational culture on customer service effectiveness from a sustainability perspective. *Sustainability*. 12(15), 6240. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12156240>
6. Rosati, F., Faria, L. G. (2019) Addressing the SDGs in sustainability reports: the relationship with institutional factors. *Journal of Cleaner Production*. 215, 1312–1326. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.107>
7. Yue, Q., Zhang, F., Wang, Y. Z., Zhang, X. X., Guo, P. (2021) Fuzzy multi-objective modelling for managing water-food-energy-climate change-land nexus towards sustainability. *Journal of Hydrology*. 596. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2020.125704>
8. Wang, L. J., Liang, Y., Chen, N. (2021) Research on green sustainable development based on ecological perspective. *Fresenius Environmental Bulletin*. 30, 13410–13416. DOI: <https://doi.org/10.1155/2022/4629422>
9. Ionescu, L. (2021) Transitioning to a low-carbon economy: green financial behavior, climate change mitigation, and environmental energy sustainability. *Geopolitics, History, and International Relations*. 13, 86–96. DOI: <http://dx.doi.org/10.22381/GHIR13120218>
10. Sahoo, S., Kumar, A., Upadhyay, A. (2022) How do green knowledge management and green technology innovation impact corporate environmental performance? understanding the role of green knowledge acquisition. *Business Strategy and the Environment*. 32, 551–569. DOI: <https://doi.org/10.1002/bse.3160>
11. Wang, L. Q., Xue, X. L., Zhao, Z. B., Wang, Z. Y. (2018) The impacts of transportation infrastructure on sustainable development: emerging trends and challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 15(6), 1172. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph15061172>
12. Murali, K., Lim, M. K., Petruzzi, N. C. (2019) The effects of ecolabels and environmental regulation on green product development. *Manufacturing & Service Operations Management*. 21(3), 519–535. DOI: <https://doi.org/10.1287/msom.2017.0703>
13. Jaeger, B., Menebo, M. M., Upadhyay, A. (2021) Identification of environmental supply chain bottlenecks: a case study of the Ethiopian healthcare supply chain. *Management of Environmental Quality: An International Journal*. 32(6), 1233–1254. DOI: <https://doi.org/10.1108/meq-12-2019-0277>
14. Lăzăroiu, G., Ionescu, L., Andronie, M., Dijmărescu, I. (2020) Sustainability management and performance in the urban corporate economy: a systematic literature review. *Sustainability*. 12(18), 7705. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12187705>
15. Chen, Z., Yan, T., Zhao, W., Ni, G. (2021) Capacity utilization loss of the Belt and Road countries incorporating carbon emission reduction and the impacts of China's OFDI. *Journal of Cleaner Production*. 280 (1). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123926>

Stanislav Ovcharyk

State University of Infrastructure and Technologies

CORPORATE CULTURE OF TRANSPORT ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Abstract. *The transport system plays an important role in ensuring sustainable development. This is due to the fact that transport is the most important tool for solving social, economic and technological problems, and its operation is accompanied by a negative impact on the environment, road accidents, and damage to*

human health. The innovative activities of enterprises, when supported by their sustainable development, involve not only the launch of new products or services, but also constant changes within the organisation. This has become an important requirement for the sustainable operation of enterprises in the context of digitisation and sustainable development. Managers, directors and CEOs of companies recognise the growing importance of organisational corporate culture for key performance indicators (profitability, competitiveness, innovation, business sustainability, etc.). The importance of organisational culture is increasing in the context of globalisation, digitisation and digitalisation of all processes, as well as the expansion of contacts and the growth of remote information exchange in the context of sustainable development. The purpose of the study is to investigate the peculiarities of forming the corporate culture of transport enterprises in the context of sustainable development and achieving the Sustainable Development Goals by 2030. Planning, as an essential management function, allows to increase the social and environmental safety and economic efficiency of transport enterprises, and thus improve the quality of work. The corporate culture of transport enterprises plays a key role in achieving the Sustainable Development Goals and determines the areas of interaction with the environment, employees and society as a whole. The main areas of modernisation of the corporate culture of transport companies in the context of sustainable development are: strengthening environmental responsibility (through reducing emissions, increasing energy efficiency, effective waste management); social responsibility (safety, social dialogue, community support); economic sustainability (introduction of innovations, rational use of resources, reduction of material consumption and increase in productivity).

Keywords: corporate social responsibility, transport industry, sustainable development, Sustainable Development Goals, corporate culture, enterprise.