

УДК 005.73:005.336.4

DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2026-1-5>

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Т. Ю. КОРИТЬКО

кандидат економічних наук, доцент,

Інститут економіки промисловості Національної академії наук України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4251-1971>

Анотація. *Мета статті* полягає у розробці практичних рекомендацій щодо формування корпоративної культури підприємства в умовах цифровізації. **Методика дослідження.** Методи дослідження включають аналіз наукової літератури, збір емпіричних даних та використання порівняльного підходу для визначення ролі корпоративної культури та інтелектуального капіталу у процесах цифрової трансформації. **Результати.** Розроблено механізм взаємозв'язку інтелектуалізації капіталу та корпоративної культури в умовах цифрових трансформацій. **Обґрунтовано,** що ефективна цифрова трансформація неможлива без врахування культурних особливостей підприємства, а розвиток корпоративної культури є найскладнішим і найважливішим аспектом змін. **Практична значущість результатів дослідження.** Результати дослідження можуть бути використані у практиці формування корпоративної культури на підприємстві.

Ключові слова: підприємство, корпоративна культура, цифровізація, цифрові трансформації, інтелектуальний капітал, механізм, креативність, людський капітал, потенціал, цифрові технології, компетенції, цифрова культура.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Еволюція соціально-економічних укладів спричиняє трансформації управлінських концепцій, уявленням, підходам та інструментам, що призводить до виникнення нових технологій. «Індустрія 4.0» сформувала середовище, засноване на штучному інтелекті, машинному навчанні, великих даних, аналітиці тощо. Майбутнє буде активізувати подальший розвиток нейромереж та систем штучного інтелекту у всіх галузях суспільного та корпоративного життя. П'ята промислова революція («Індустрія 5.0»), що протікає в сучасних умовах, виводить на новий рівень характер взаємодії людей та «розумних» машин, формуючи з них партнерів, у взаємодії яких точність та швидкість промислової автоматизації поєднується з креативністю, інноваціями та креативними навичками мислення людей. В «Індустрії 5.0» формується нова модель людино-машинного інтерфейсу, що призведе до інтелектуальної цифровізації виробничо-економічних систем, які змінюють функціональні ролі в цілій низці професій і посад. В сучасних умовах інтелектуальний капітал стає ключовим чинником конкурентоспроможності, а ефективна мотивація персоналу виступає одним з пріоритетних завдань стратегічного забезпечення розвитку корпоративної культури.

Актуальність дослідження корпоративної культури як інструменту впливу розвитку інтелектуального капіталу обумовлена кількома чинниками. По-перше, за умов цифровізації та обме-

женості фінансових ресурсів зростає значущість розвитку інтелектуального капіталу. По-друге, спостерігається трансформація ціннісних орієнтацій сучасних працівників, для яких дедалі більшого значення набувають фактори самореалізації, визнання та причетності до загальних цілей підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування та розвитку корпоративної культури присвячені праці вітчизняних та зарубіжних науковців.

Дослідники Г.Л. Хаєт, С.А. Шапіро, Ю.Д. Красовський, Д.В. Задихайло та Г.М. Захарчин мають різні підходи до визначення сутності корпоративної культури. Однак, спільним для всіх їхніх трактувань є визнання її як сукупності норм, цінностей та звичаїв, що формуються та функціонують у межах корпорацій. Як приклад, Г. Хаєт [3] розглядає корпоративну культуру як цілісну систему, що включає в себе цінності, переконання, вірування, уявлення, очікування, символи, а також ділові принципи, норми поведінки та традиції, які виникають у процесі діяльності організації чи її підрозділів і знаходять підтримку у більшості її членів.

На думку Chen C. H. корпоративна культура – це унікальний дух підприємства, що народжується з його повсякденної роботи та управлінських рішень. Вона являє собою набір загальних цінностей, етичних і поведінкових патернів, визначальних стиль взаємодії та діяльності всіх співробітників [5].

Корпоративна культура, на погляд інших науковців [8], корпоративна культура є втіленням основних ідей власників підприємства, які за допомогою культурних факторів впливають на поведінку, ідеї, відношення та інші аспекти роботи співробітників та зрештою формують цілісну культурну атмосферу за допомогою безперервного накопичення.

В такому ж контексті корпоративну культуру характеризує Лутанс Ф. [12]. За його авторським визначенням корпоративна культура – це набір цінностей і норм, що визначають поведінку людей всередині підприємства; кожен член підприємства повинен дотримуватися цих принципів, щоб заслужити знання.

Корпоративна культура виступає одним із найважливіших нематеріальних ресурсів підприємства, який важко відтворити чи скопіювати конкурентам, і який значно впливає на ефективність його роботи. Вчені припускають, що корпоративна культура виконує дві функції: вона адаптується до змін у зовнішньому середовищі та сприяє внутрішній інтеграції, оскільки реакція підприємства на нові умови (внутрішні та зовнішні) є функцією їх поточної культури [6]. Отже, аналіз корпоративної культури може допомогти керівництву краще зрозуміти ефективність діяльності підприємства [11].

Корпоративна культура виконує спрямовуючу функцію і може прояснити цілі та напрями розвитку підприємства, покращити відповідність поведінки співробітників корпоративній культурі, дозволити співробітникам самим вирішувати, що говорити та робити, відповідно до цілей та напрямків розвитку підприємства. Це не тільки підвищує самодисципліну співробітників, але і є ефективним способом їх мотивації [10].

Незважаючи на широту трактувань, загалом під корпоративною культурою можна розуміти певну сукупність об'єктивних та суб'єктивних характеристик підприємства. Корпоративна культура підприємства визначається як чинниками зовнішнього середовища. Найчастіше на підприємствах формується культура, в якій втілюються цінності та стиль поведінки їх лідерів. У цьому контексті корпоративна культура може бути визначена як сукупність норм, правил, звичаїв та традицій, що підтримуються керівництвом підприємства та задають загальні рамки поведінки працівників, що узгоджуються з його стратегією. Таким чином, можна стверджувати, що корпоративна культура підприємства має переважно штучну природу, будучи результатом цілеспрямованого управлінського впливу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій щодо формування корпоративної культури під-

приємства як стратегічного інструменту розвитку інтелектуального капіталу в умовах цифровізації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У формуванні корпоративної культури проявляється взаємозалежність: персонал формує культуру, а потім культура формує та породжує у них необхідні якості, у тому числі креативність. Саме персонал є носієм культури та здійснює певний вплив на розвиток її елементів, а корпоративна культура – потужним механізмом стратегічної орієнтації її носіїв на загальні цілі.

Ефективна корпоративна культура посилює ототожнення та почуття працівника стосовно підприємства. Співробітники підприємства також можуть активізувати свої дії, прагнучи допомогти підприємству. Сприйняття працівником організаційної реальності обумовлено значною мірою тим, що говорять і думають про це його колеги, які поділяють із ним той самий досвід. Корпоративна культура впливає цей процес, забезпечуючи співробітників підприємства загальної інтерпретацією їх досвіду. На підприємствах, у яких високо цінується своєчасне обслуговування споживача, сприйняття нестачі ресурсів для роботи не буде інтерпретовано як необхідність зміни прихильності до споживача.

Інтелектуальний капітал включає людський, структурний і реляційний капітал та виступає важливим активом, який сприяє впровадженню інновацій, підвищенню операційної ефективності та створенню конкурентних переваг. Людський капітал – це навички, знання та досвід співробітників, а структурний капітал включає процеси, патенти та запатентовані технології, які підтримують діяльність організації. З іншого боку, репутаційний капітал включає в себе відносини та зв'язки підприємства із зацікавленими сторонами, такими як клієнти, постачальники та партнери.

Дослідження показали, що підприємства з високим рівнем інтелектуального капіталу, як правило, краще проявляють себе на ринку, оскільки можуть використати свої внутрішні ресурси та зовнішні зв'язки для створення цінності. Ні та ін. [13] підкреслюють зв'язок між інтелектуальним капіталом і вартістю підприємства, припускаючи, що інвестує у свої інтелектуальні активи, мають більше можливостей для досягнення сталого зростання та прибутковості. Крім того, корпоративна культура, яка тісно пов'язана з вартістю підприємства О'Рейлі та ін. [14].

Інтелектуальний капітал зростатиме, якщо підприємство зможе використовувати знання, якими володіють його співробітники [4]. Інтелектуальний капітал – це поєднання генетичної спадковості, освіти, досвіду та ставлення до життя та бізнесу. Він включає людський капітал, структурний капітал і капітал відносин, які

є невід'ємними складовими підвищення вартості підприємства [17].

Таким чином, на шляху формування корпоративної культури як основного інструменту розвитку інтелектуального капіталу підприємства лежать бар'єри, які пов'язані з соціокультурною різноманітністю персоналу, співробітників, які мають різні культурні навички як освітні, професійні, так і національні, конфесійні. Проблема у тому, як поєднувати різнокультурних людей, оптимізувати міжособистісні відносини на підприємстві, знімати соціальні конфлікти, адаптувати працівників до загального стилю. Отже, основне завдання сучасного підприємства є своєчасне врахування особливостей внутрішнього ринку, тобто розуміння потреб персоналу – ключового чинника, від якого залежить успіх підприємства. Вирішення цієї проблеми та пов'язаних з нею питань розуміння та згоди, співробітництва та соціального партнерства є необхідним елементом PR-діяльності підприємства. Основними завданнями PR-діяльності, які здійснюються в рамках корпоративної культури є: виявлення об'єктивного стану корпоративної культури; визначення адресатів культурологічного впливу та прийняття культурного розвитку працівників як даності; проведення культурологічного консультування керівників усіх рівнів, технічного персоналу, офісних службовців; реалізація програми дій через акції та кампанії, спрямованих на розвиток та підтримку корпоративних відносин на основі єдності норм та пріоритетів поведінки, моральних установок та цінностей міжособистісних та ділових відносин, як по вертикалі, так і по горизонталі, солідарного вирішення конфліктів, формування корпоративного стилю.

Згідно з дослідженням Л. Трумболович, впровадження елементів цифрової трансформації, таких як штучний інтелект, аналітика даних, інтернет речей та блокчейн, безпосередньо впливає на формування та розвиток інтелектуального капіталу підприємств [16]. Н. Польова доповнює цю думку, вказуючи, що система загальних цінностей підприємства, яка формується корпоративною культурою, стимулює творчу енергію особистості та сприяє примноженню інтелектуального капіталу [2]. А. Ферейра та Г. Ванг демонструють, що специфіка корпоративної культури підприємства визначає ступінь впливу на різні аспекти інтелектуального капіталу, що призводить до варіацій у фінансовій та інноваційній ефективності [9; 10]. Крім того, дослідження С. Циферта, Г. Прауса та С. Мюлера підкреслюють, що успішна цифрова трансформація бізнесу неможлива без належної корпоративної культури та розвинутого цифрового лідерства менеджерів [6].

Таким чином, цифрові технології позвоять до трансформації інтелектуального капіталу підпри-

ємства, роблячи його основою цифрові та інтелектуальні компетенції персоналу, а самі технології – частиною структурного капіталу, що вимагає перебудови корпоративної культури: від ієрархічної до адаптивної, орієнтованої на навчання, обмін знаннями, гнучкість та використання даних для сталого розвитку.

Механізм взаємозв'язку інтелектуального капіталу і корпоративної культури підприємства з урахуванням цифрової трансформації полягає в тому, що інтелектуальний капітал формує середовище, в якому він розвивається, реалізується і приносить цінність, а його якість (компетенції, знання, мотивація) впливає на силу, стійкість і ефективність, створюючи двосторонній вплив (рис. 1).

Механізм взаємозв'язку інтелектуалізації капіталу та корпоративної культури в умовах цифрових трансформацій являє собою систему методів, способів та принципів за допомогою яких здійснюється цілеспрямований вплив формування інтелектуальний капітал та корпоративну культуру підприємства. Даний механізм сприяє підвищенню креативно-інтелектуального рівня співробітників з урахуванням впливу цифрових трансформацій та спрямований на підвищення якості продукції, конкурентоспроможності та підвищення ефективності діяльності підприємства на підґрунті вдосконалення корпоративної культури.

В основі механізму лежать такі принципи, як:

- активності управлінської діяльності – стимулювання творчого прояву інтелектуального капіталу з урахуванням цифрових трансформацій та отримання економічної віддачі за рахунок вдосконалення корпоративної культури;

- адаптивності – готовність персоналу до змін, що забезпечує необхідні еволюційні перетворення, безперервне вдосконалення та розвиток інтелектуального капіталу та корпоративної культури;

- доступності до інформації – свобода у передачі, розповсюдженні та використанні професійних знань (формальних та неформальних), що забезпечує ефект мультиплікації організаційних знань, багатоваріантність їх перетворення на інтелектуальний капітал підприємства.

Механізм взаємозв'язку інтелектуалізації капіталу та корпоративної культури в умовах цифрових трансформацій реалізується на підґрунті таких методів, як:

- економічні методи, які сприяють розвитку інтелектуально-креативному потенціалу;

- методи збільшення обсягу знань за рахунок підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки кадрів та ін.;

- методи формування та розвитку творчих здібностей (методи креативного рішення проблеми, алгоритм графічних задач та ін.);



Рис. 1. Механізм взаємозв'язку інтелектуалізації капіталу та корпоративної культури в умовах цифрових трансформацій

Джерело: авторська розробка

– соціальні методи, які сприяють прояву творчих здібностей;

– психологічні методи спрямовані на підвищення рівня корпоративної культури підприємства.

В основі реалізації механізму лежать такі інструменти, як:

- стандартні: знання, навички, вміння;
- нестандартні.

Механізм взаємозв'язку інтелектуалізації капіталу і корпоративної культури в цифрову епоху заснований на тому, що цифрові трансформації створюють середовище для прискореного зростання інтелектуального капіталу (цифрові навички, дані, технології), який, у свою чергу, вимагає і формує нову, гнучку корпоративну культуру, орієнтовану на безперервне навчання, цикл синергії, де інтелектуальний капітал живить корпоративну культуру, а сильна корпоративна культура забезпечує ефективне управління інтелектуальним капіталом та його подальший розвиток через цифрові платформи, нові бізнес-моделі та системи управління знаннями.

Таким чином, в умовах цифрових трансформацій механізм взаємозв'язку інтелектуалізації капіталу та корпоративної культури базується на принципі циклічної взаємодії: цифровізація вимагає зміни культури, яка, у свою чергу, стає катализатором накопичення інтелектуальних активів.

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі. Отже, корпоративна культура безпосередньо впливає на розвиток інтелектуального капіталу, створюючи середовище, яке мотивує, розвиває та утримує таланти: вона формує емоційний зв'язок та лояльність співробітників, підвищує їх мотивацію та продуктивність, сприяє інноваціям через загальні цінності, полегшує командну роботу та залучає кращих фахівців.

Слід відмітити, що цифровізація трансформує корпоративну культуру, впроваджуючи гнучкість, швидкість, прозорість і орієнтацію на дані, що змінює комунікації (онлайн-платформи), процеси (автоматизація), управління талантами (оцифровані HR-процеси) і цінності (інновації, безперервне навчання), створюючи культуру, здатну до швидкої адаптації підтримує культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Коритько, Т. Ю., Бриль І. В. Інтелектуальний капітал підприємства та його оцінка в умовах цифровізації. *Економіка промисловості*. 2021. № 1 (93). С. 92–110. DOI: <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.01.092>
2. Полюва Н., Чернов О., Луговий О. Взаємозв'язок інтелектуального капіталу і корпоративної культури. *Таврійський науковий вісник*. 2020. №22. С. 228–233. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.22.25>
3. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура: аспекти управління – Донецьк : Донбас, 2003. 400 с.
4. Bhamu, J., & Sangwan, K. S. Lean manufacturing: Literature review and research issues. *International Journal of Operations & Production Management*, 2014. №34 (7). С. 876–940. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJOPM-08-2012-0315>
5. Chen C. H. The Mediating Effect of Corporate Culture on the Relationship between Business Model Innovation and Corporate Social Responsibility: A Perspective from Small- and Medium-Sized Enterprises . Taiwan, China: Asia Pacific Management Review; 2022.
6. Colyer, S. Organizational culture in selected Western Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*. 2000. № 14 (4). P. 321–341.
7. Cyfert S., Dyduch W. Are we ready for digital transformation? The role of organizational culture, leadership and competence in building digital advantage. *Central European Management Journal*. 2025. № 33. P. 219–231. DOI: <https://doi.org/10.1108/CEMJ-11-2024-0346>
8. Danko T. P., Kazaryan M. A., Pervakova E. E., Novikov A. A., Novikova E. V., Sekerin V. D. Influence of corporate culture on the efficiency of innovation in russian companies. *International Journal of Civil Engineering & Technology*. 2018. № 9 (13). P. 1088–1097.
9. Ferreira A. Competing Values Framework and its impact on the intellectual capital dimensions: Evidence from different Portuguese organizational sectors. *Knowledge Management Research and Practice*. 2012. №12.1. P. 86–96. DOI: <https://doi.org/10.1057/kmrp.2012.62>
10. Hatanmaa. Induction to Innovation Culture: Case Study of Facilitating New Employee Innovativeness . Kuopio, Finland: University of Eastern Finland; 2018.
11. Joseph, O. O., Kibera, F. Organizational culture and performance. *Evidence from microfinance institutions in Kenya*. *SAGE open*. 2019. № 9(1).
12. Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. IAP. 2021.
13. Ni, Y., Cheng, Y. R., Huang, P. Do intellectual capitals matter to firm value enhancement? Evidences from Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*. 2020. №22 (4). P. 725–743. DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2019-0235/FULL/PDF>
14. O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., Doerr, B. The promise and problems of organizational culture: CEO personality, culture, and firm performance. *Group & Organization Management*. 2014. № 39 (6). P. 595–625. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601114550713>
15. Sagić Z., Diković L., Trbulović L. et al. Intellectual capital and leading information technology trends as components of a modern company development. *Ekonomika preduzeca*. 2019. № 67. P. 288–296. DOI: <https://doi.org/10.5937/EKOPRE1904288S>
16. Schein, E. H. Organizational culture and leadership. Wiley & Sons, (fifth edi) New Jersey. 2016.
17. Tan, H. P., Plowman, D., Hancock, P. Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital*. 2007. № 8 (1). P. 76–95. DOI: <https://doi.org/10.1108/14691930710715079/FULL/XML>
18. Wang H. A study on corporate culture, intellectual capital and corporate performance. *International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology*. 2016. № 17.15. P. 14.1-14.3. DOI: <https://doi.org/10.5013/IJSSST.a.17.15.14>

REFERENCES:

1. Korytko, T. Yu., Bryl I. V. (2021) Intellectual capital of the enterprise and its assessment in the conditions of digitalization. [Intelektualnyi kapital pidpriemstva ta yoho otsinka v umovakh tsyfrovizatsii] *Industrial Economics*. no. 1 (93). pp. 92–110. DOI: <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.01.092> [in Ukrainian].
2. Polyova N., Chernov O., Lugovyi O. (2020) The relationship between intellectual capital and corporate culture. [Vzaiemozviazok intelektualnoho kapitalu i korporatyvnoi kultury] *Tavria Scientific Bulletin*. no. 22. pp. 228–233. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.22.25> [in Ukrainian]
3. Khaet G. L. (2003) Corporate culture: aspects of management. 400 p.
4. Bhamu, J. & Sangwan, K. S. (2014) Lean manufacturing: Literature review and research issues. *International Journal of Operations & Production Management*. no. 34 (7). pp. 876–940. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJOPM-08-2012-0315>
5. Chen C. H. (2022) The Mediating Effect of Corporate Culture on the Relationship between Business Model Innovation and Corporate Social Responsibility: A Perspective from Small- and Medium-Sized Enterprises . Taiwan, China: Asia Pacific Management Review.
6. Colyer, S. (2000) Organizational culture in selected Western Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*. no. 14 (4). pp. 321–341.
7. Cyfert S., Dyduch W. (2025) Are we ready for digital transformation? The role of organizational culture, leadership and competence in building digital advantage. *Central European Management Journal*. no. 33, 2. pp. 219–231. DOI: <https://doi.org/10.1108/CEMJ-11-2024-0346>

8. Danko T. P., Kazaryan M. A., Pervakova E. E., Novikov A. A., Novikova E. V., Sekerin V. D. (2018) Influence of corporate culture on the efficiency of innovation in russian companies. *International Journal of Civil Engineering & Technology*. no. 9 (13). pp. 1088–1097.
9. Ferreira A. (2012) Competing Values Framework and its impact on the intellectual capital dimensions: Evidence from different Portuguese organizational sectors. *Knowledge Management Research and Practice*. no. 12 (1). pp. 86–96. DOI: <https://doi.org/10.1057/kmrp.2012.62>
10. Hatanmaa. Induction to Innovation Culture: Case Study of Facilitating New Employee Innovativeness . Kuopio, Finland: University of Eastern Finland; 2018.
11. Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019) Organizational culture and performance. *Evidence from microfinance institutions in Kenya*. *SAGE open*. no. 9 (1).
12. Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. IAP. 2021.
13. Ni, Y., Cheng, Y. R., Huang, P. (2020) Do intellectual capitals matter to firm value enhancement? Evidences from Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*. no. 22 (4). pp. 725–743. DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2019-0235/FULL/PDF>
14. O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., Doerr, B. (2014) The promise and problems of organizational culture: CEO personality, culture, and firm performance. *Group & Organization Management*. no. 39 (6). pp. 595–625. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601114550713>
15. Sagić Z., Diković L., Trumbulović L (2019) Intellectual capital and leading information technology trends as components of a modern company development. *Ekonomika preduzeća*. no. 67, 3–4. pp. 288–296. DOI: <https://doi.org/10.5937/EKOPRE1904288S>
16. Schein, E. H. (2016) Organizational culture and leadership. Wiley & Sons, (fifth ed) New Jersey.
17. Tan, H. P., Plowman, D., Hancock, P. (2007) Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital*. no. 8(1). pp. 76–95. DOI: <https://doi.org/10.1108/14691930710715079/FULL/XML>
18. Wang H. (2016) A study on corporate culture, intellectual capital and corporate performance. *International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology*. no. 17. 15. pp. 14.1-14.3. DOI: <https://doi.org/10.5013/IJSSST.a.17.15.14>

Tetyana Korytko. Institute of Industrial Economics of National academy of sciences of Ukraine, **The influence of corporate culture on the intellectual capital of an enterprise in the conditions of digital transformation.**

Annotation. The article assesses the impact of intellectual capital on the development of corporate culture of an enterprise. In the context of a modern knowledge-based economy, intellectual capital becomes a key factor in the competitiveness of an enterprise, ensuring sustainable development and innovative potential. **The purpose** of the article is to provide theoretical justification and develop practical recommendations for the formation of corporate culture of an enterprise as a strategic tool for the development of intellectual capital in the context of digitalization. **Research methodology.** The research methods include the analysis of scientific literature, the collection of empirical data and the use of a comparative approach to determine the role of corporate culture and intellectual capital in the processes of digital transformation. **Results.** A mechanism of the relationship between the intellectualization of capital and corporate culture in the context of digital transformations has been developed, which is based on the fact that digital transformations create an environment for accelerated growth of intellectual capital, which, in turn, requires and forms a new, flexible corporate culture focused on continuous learning, where intellectual capital contributes to the development of corporate culture, which ensures effective management of intellectual capital and its further development through digital platforms, new business models and knowledge management systems. It is determined that digitalization transforms corporate culture, making it more open and flexible, and also accelerates the intellectualization of capital, shifting the emphasis from physical assets to data, knowledge and personnel competencies. It is substantiated that effective digital transformation is impossible without taking into account the cultural characteristics of the enterprise, and the development of corporate culture is the most complex and important aspect of changes. **Practical significance of the research results.** The results of the study can be used in the practice of forming a corporate culture to ensure increased intellectualization of capital, as well as a methodological basis for further scientific research into corporate governance of enterprises.

Keywords: enterprise, corporate culture, digitalization, digital transformation, intellectual capital, mechanism, creativity, human capital, potential, digital technologies, competencies, digital culture.

Стаття надійшла: 07.01.2026

Стаття прийнята: 21.01.2026

Стаття опублікована: 30.01.2026