

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА – МЕТОД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Визначено сутність та зміст поняття «корпоративна культура». Проаналізовано значення корпоративної культури для формування системи безпеки підприємства. Розглянуто типи корпоративних культур для забезпечення безпеки. Розглянуто складові корпоративної культури: «кадрова політика» та «соціальна політика» як засоби забезпечення корпоративної культури, питанням формування економічної безпеки підприємства з точки зору кадрової політики, джерела корпоративної культури, значення корпоративної культури для розвитку організації, елементи корпоративної культури. Виділено функції корпоративної культури.

Ключові слова: безпека, економічна безпека, управління економічною безпекою, корпоративна культура, корпоративна безпека, кадрова політика.

O. V. RUDKOVSKY
Khmelnitsky National University

CORPORATE CULTURE – A METHOD OF ENSURING ECONOMIC SECURITY

The essence and the concept of "corporate culture". Analyzed the importance of corporate culture to form a security company. Consider the types of corporate cultures to ensure safety. The components of the corporate culture, "personnel policies" and "social policy" as a means of corporate culture, the issue of formation of economic security in terms of personnel policies, sources of corporate culture, corporate culture values for development organizations, elements of corporate culture. Highlight features of corporate culture.

Keywords: security, economic security, economic security management, corporate culture, corporate security personnel policy.

Постановка проблеми. Формування ефективної корпоративної безпеки передбачає комплексні заходи щодо організації безпечної діяльності підприємства. Одним із факторів забезпечення корпоративної безпеки є корпоративна культура, а її складовими кадрово безпека. В складі якої виділено кадрову та соціальну політики в площині забезпечення економічної безпеки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням аспекту корпоративна культура для забезпечення безпеки діяльності підприємств займалися такі науковці, як Майкл Портер, Д. Аакер, Ігнат'єва І.А., А. Кібанов, Н. Мехеда, Н. Маренич, Г. Назарова, М. Петров, Г. Чумарін, Н. Швець та ін.. Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Економічна безпека забезпечується багатьма методами. Одним з таких методів є корпоративна культура. Взаємозв'язок економічної безпеки та корпоративної культури на сьогоднішній день є недостатньо дослідженою.

Формулювання цілей. Аналіз літературних джерел свідчить, що на сьогоднішній день питанням формування економічної безпеки підприємства з точки зору кадрової політики не надається належної уваги, що формує актуальність вивчення даного питання та застосування на практиці результатів досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стан безпечного функціонування підприємства за умови вирішення завдань його економічної безпеки здійснюється за допомогою підтримки стабільного ритму виробництва і збуту продукції, запобігання матеріальному чи фінансовому збитку, недопущення небажаного витоку інформації, яка носить характер службової чи комерційної, конкурентної політики та ін..

Одним із способів забезпечення економічної безпеки підприємства є корпоративна культура безпеки, яка є складовою загальної корпоративної культури.

Корпоративна культура - це уставлені на підприємстві система цінностей, правил, відносин і норм поведінки, які відомі і підтримуються членами колективу, такі правила можна назвати службовим кодексом, який підтримують та відповідно до якого діють всі працівники підприємства.

Джерелом корпоративної культури є засновники і вищий менеджмент підприємства, вони формують цінності, поведінкові норми працівників підприємства, виходячи з загальних завдань та мети підприємства. Поняття корпоративна культура охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, тобто характерні для даного колективу та домінуючі у ньому моральні норми та цінності, кодекс поведінки, ритуали та ін..

Наприклад, одне з трактувань поняття корпоративна культура - це специфічна, характерна лише для даного товариства система відносин та дій у межах ринкового середовища. Елементами корпоративної культури є: [1,3]

- Загальні цінності в акціонерному товаристві, які формуються на основі системного підходу та вимог бізнес-етики.
- Норми поведінки акціонерів та інших учасників корпоративних відносин.
- Символи, символічні дії персоналу, інвесторів (акціонерів) та інших заінтересованих осіб.

Загальні цінності є основою корпоративної культури, та визначають пріоритети та важливі аспекти для учасників корпоративних відносин. Зазначимо, що у науковців існує багато варіацій трактування поняття «корпоративна культура». Так на думку Майкла Портера корпоративна культура формує єдність компанії та є продовженням обраної стратегії [14].

На думку Д.Аакера корпоративна культура забезпечується за допомогою послідовних наочних символів та символічних дій (корпоративні кольори, корпоративні емблеми, знаки, корпоративний стиль одягу, корпоративні поведінку та корпоративні заходи) [1].

На думку Ігнатьової І.А., корпоративна культура – являє собою загальноприйняту в організації систему особистих і колективних цінностей, а також правила поведінки працівників. [5].

На практиці положення корпоративної культури можуть бути як описані в корпоративному статуті (закріплені документами), так і носити усний (неформальний) характер.

Функціями корпоративної культури є формування певного образу корпорації та забезпечення соціальної стабільності, єдності й відданості персоналу. Крім того, в межах дії певних норм корпоративної культури здійснюється контролювання та гнучке коригування моделей і стратегій діяльності працівників.

Розглянемо значення корпоративної культури для розвитку організації:

- корпоративна культура ідентифікує організаційну приналежність працівників, формує лояльність та відданість компанії, справі. Формує почуття соціальної захищеності та стабільності, відповідно створює у працівників сприйняття компанії як надійної організації.

- встановлені правила поведінки, моралі та етики формують сприятливий клімат компанії, що є особливо важливим для нових працівників.

- корпоративна культура формує самосвідомість і відповідальність працівників, що є важливим для виконання поставлених завдань, формує командний дух, в тих випадках коли виконання завдання передбачає колективну участь.

Отже, корпоративна культура формує сприятливий клімат в компанії, а також є основою для високої ефективності праці працівників, їх відданості компанії.

Ефективність застосування наукових розробок з питань корпоративної культури буде вищою в поєднанні з дослідження з галузі менеджменту, маркетингу, соціології, культурології і психології. Так як таке поєднання дає можливість використати корпоративну маркетингову культуру для ефективного управління підприємством, підвищити продуктивність праці, покращити політику управління персоналом, мінімізувати витрати.

Формування корпоративної культури, її рівень відбувається за такими загальними принципами: [2]

1. Соціально-економічного розвитку. забезпечення добробуту працівників, можливості соціального та інтелектуального розвитку.

2. Системності. Охоплює всі сторони та аспекти діяльності підприємства: всіх працівників, явищ, елементів та процесів.

3. Корисності. Забезпечення ефективної діяльності підприємства.

4. Постійного удосконалення. Корпоративна культура відповідно цього принципу повинна бути мобільною та постійно вдосконалюватися.

5. Координації. Формування правил поведінки працівників на підприємстві, та поза його межами.

6. Обов'язковості. Правила та норми корпоративної культури є обов'язковими для виконання всіма працівниками підприємства, в тому числі і керівництвом.

7. Винагороди. Забезпечення однакової та справедливої винагороди працівникам, що дотримуються її норм.

8. Відповідність чинному законодавству. Норми та правила корпоративної культури відповідно цього принципу не повинні суперечити чинному законодавству.

З точки зору питання безпеки підприємства, що формується в сфері корпоративної культури, вище перераховані принципи, - це засади для формування комфортного корпоративного клімату, що знижує небезпеку виникнення конфліктних ситуацій і тим самим забезпечує стабільність та розвиток підприємства.

Корпоративна культура відображена у всіх сферах життя та діяльності підприємства, норми корпоративної культури формують принципи та основу діяльності підприємства в сфері організації виробництва та умов праці, в сфері управління, в сфері спілкування та співпраці з партнерами, клієнтами, постачальниками, в сфері інноваційної політики, в сфері побудови системи цінностей та культури персоналу, в економічній культурі підприємства. Корпоративна культура, яка формує сприятливий корпоративний клімат, мотивує персонал, створює передумови ефективної праці, формує поведінку працівників.

Розглянемо елементи корпоративної культури, які важливі для підприємства в рамках забезпечення економічної безпеки підприємства:

Місія підприємства формує корпоративну культуру, згуртованість працівників компанії навколо ідеї, формує єдність думок та поглядів, схожі моделі поведінки, що є основою для забезпечення економічної безпеки підприємства.

Корпоративна філософія та ідеологія формує цінності та принципи, які спрямовують працівників на

досягнення мети/

Корпоративний дух формує неформальні, дружні зв'язки, що склалися між працівниками для забезпечення реалізації мети, які сприяють створенню сприятливого клімату та забезпечують ефективність реалізації поставленої мети/

Стиль керівництва і лідерства формує стиль та модель поведінки керівництва підприємства, а також забезпечує виконання поставлених завдань.

Корпоративне управління формує стандарти взаємодії персоналу та структурних підрозділів в компанії, таким чином забезпечує силову сторону забезпечення економічної безпеки.

Корпоративна етика формує набір етичних норм поведінки, що гарантує інформаційну безпеку, та захист комерційної таємниці.

Корпоративний імідж і репутація формує образ компанії в суспільстві, її сприйняття підвищує довіру населення до компанії, створює сприятливі умови співпраці з партнерами, постачальниками.

Управління людськими ресурсами формує кадрову політику підприємства, оцінку значимості персоналу як людського ресурсу.

Культура якості формує оцінку якості роботи персоналу, ефективність праці.

Загрози економічній безпеці носять об'єктивний характер, та як правило виникають з причини зіткнення інтересів сторін учасниць корпоративних відносин. Загрози та ризики, що виникають несуть економічну небезпеку підприємству та можуть бути джерелом збитків. Корпоративна культура, яку можна охарактеризувати як ефективну, повинна враховувати інтереси всіх сторін та учасників корпоративних відносин.

З точки зору забезпечення безпеки та цілісності підприємства, складовими корпоративної культури є:

- Мислення персоналу підприємства скореговане на забезпечення безпеки;

- Відносини, норми, що регулюють стиль поведінки на забезпечення чи підтримку існуючого рівня безпеки.

Відповідно, під корпоративною культурою безпеки розуміють складову корпоративної культури, яка проявляється через розуміння безпеки як цінності та безпекової поведінки як норми у відносинах.

Враховуючи умови ринку та вимоги до захисту економічної безпеки виділяють типи корпоративної культури з характерними особливостями: [4]

Авторитарний тип культури.

З авторитарними методами управління економічною безпекою, які визначаються безумовним виконанням поставлених завдань, широким контролем за діяльністю працівників. Компанії, що діють в комерційній та фінансовій сфері формують даний вид культури.

Бюрократичний тип культури.

Для даного типу характерні авторитарні методи управління економічною безпекою за допомогою силового впливу на підлеглих через накази, які передбачають безумовне виконання.

Методи управління керуються функціональним розподілом обов'язків, з чітким виконанням інструкцій. Безпека для даного типу культури забезпечується виконанням інструкцій та правил.

Демократичний тип корпоративної культури, орієнтований на результат.

Для даного типу характерні демократичні методи управління економічною безпекою, які забезпечуються шляхом економічної мотивації. Економічна безпека забезпечується завдяки досягненню результату, перемозі в конкурентній боротьбі. Управління економічною безпекою здійснюється через формування успіху, іміджу, статусу.

Ліберальний тип корпоративної культури, орієнтований на людину.

Для даного типу характерні ліберальні методи управління економічною безпекою, що ґрунтуються на відсутності чітко встановлених процедур, правил та норм, діяльність ґрунтується на досягненні взаємної згоди. Методами управління економічною безпекою для такого типу культури є формування стилю сприйняття людини як особистості, та належної оцінки професіоналізму.

Процес формування корпоративної культури з точки зору безпеки досить складний, тривалий та динамічний. Він знаходиться в постійному вдосконаленні, керівництво досить часто змінює правила і норми поведінки на підприємстві відповідно до їх бачення корпоративної безпеки, стратегії розвитку. Розглядаючи корпоративну культуру безпеки як основу для вибору стратегії та поведінки виділяють два типи:

1. Корпоративна культура безпеки вже є відносно сформованою, на підприємстві впроваджена дієва система економічної безпеки, частину функцій з безпеки виконує власними силами, іншу виконують приватні структури з безпеки на умовах договору.

2. Корпоративна культура безпеки сформована незначною мірою, або практично не сформована, в такому випадку організація безпеки на підприємстві має вигляд фізичної охорони.

Переваги, перспективи розвитку мають ті підприємства, які ефективно організовують корпоративну культуру безпеки, тим самим реалізують власну корінну функцію економічної безпеки, особливо це помітно в умовах недобросовісної конкуренції, корупції та інших загроз що виникають у зовнішньому середовищі.

В рамках захисту економічної безпеки за допомогою формування ідеології безпеки корпоративної культури розглянемо кадрову політику підприємства.

Одним із факторів успішного ведення бізнесу є якість людського ресурсу, який в той же час є найбільш непередбачуваним. Діяльність якого проявляється у всіх сферах функціонування підприємства, «якість» якого безпосередньо визначає ефективність господарської діяльності підприємства.

Кадрова політика – комплекс визначених метою заходів, які здійснюються для створення трудового колективу, який найбільш оптимально поєднає цілі підприємства та його людські ресурси. Головною метою кадрової політики соціальний захист персоналу, створення комфортних умов праці, комплектація підприємства персоналом: пошук кваліфікованого персоналу відповідно до вимог посади та обов'язків.[11,18].

Серед вчених, які зробили суттєвий внесок в дослідження питання кадрова безпека наведемо таких учених, як А. Кібанов, Н. Мехеда, Н. Маренич, Г. Назарова, М. Петров, Г. Чумарін, Н. Швець. Зазначимо, що думки з трактування поняття «кадрова політика» різняться, але спільним є бачення кадрової безпеки як головного механізму захисту економічної безпеки за допомогою заходів, що вживаються в сфері кадрової політики, тобто формують передумови для збереження, зміцнення, розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу. [9, 10, 11, 13, 16]

Заходи в рамках кадрової політики, які вживаються для захисту економічної безпеки підприємства, формують трудові та соціокультурні відносини, вони визначають комфортний клімат, що є основою для ефективної діяльності підприємства та подальшого розвитку.

Залежно від типів загроз, груп ризику та рівнів управління організацією визначають завдання кадрової безпеки.

- 1) формуванні кадрової стратегії підприємства, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку і оцінці персоналу;
- 2) формування вимог до співробітників підприємства щодо безпеки;
- 3) складання відповідної нормативної документації для співробітників служби управління кадрами;
- 4) складання нормативної документації для інших співробітників підприємства з метою дотримання кадрової безпеки;
- 5) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед співробітників підприємства;
- 6) виявлення, попередження і припинення небажаних дій з боку співробітників підприємства, що можуть спричинити завдання шкоди його інтересам;
- 7) проведення заходів, спрямованих на унеможливлення заняття певними особами посад, зловживаючи якими, вони можуть завдати своїми діями шкоди підприємству;
- 8) моніторинг напрямків забезпечення кадрової безпеки.

Важливо, що ефективність захисту кадрової безпеки є комплексне поєднання всіх заходів безпеки, елементами якої є:

Безпека життєдіяльності, яка передбачає захист здоров'я та фізичну безпеку які можуть бути наслідком загроз виробництва.

Професійна безпека, яка містить в собі заходи з забезпечення безпеки праці, інформаційної безпеки, інтелектуальної безпеки; пенсійно-страхової безпеки.

Соціально-мотиваційна безпека передбачає фінансову безпеку, кар'єрну безпеку, технологічну безпеку, адміністративну безпеку.

Антиконфліктна безпека містить в собі заходи із забезпечення психологічної безпеки та безпеки комунікацій.

Оцінка ефективності кадрової безпеки здійснюється за наступними критеріями:

- 1) показники чисельного складу персоналу і його динаміки;
- 2) кваліфікації та інтелектуального потенціалу персоналу;
- 3) ефективність використання персоналу;
- 4) якість мотиваційної політики.

Основою формування комплексу заходів забезпечення кадрової безпеки є наступні умови: своєчасність, економічна доцільність та необхідність соціальних, психологічних, економічних, адміністративних та дисциплінарних заходів.

Обираючи вид кадрової політики та заходи із забезпечення безпеки, перш за все слід зрозуміти природу виникнення загроз: їх джерела походження та вид. Джерелами виникнення загроз є зовнішнє та внутрішнє середовище.

Факторами загроз кадровій безпеці, що виникають в зовнішньому середовищі є:

- суб'єктивне порівняння з конкурентами таких показників як мотивація праці конкурентами робітників, умови праці та соціальний захист; відповідно виникає загроза «переманювання» конкурентами найбільш кваліфікованих працівників, перехід яких може завдати шкоди підприємству;

- зовнішній тиск на співробітників;

- втягування їх у різні види залежності;

- економічний стан ринку, тобто рівень інфляції, який є показником рівня забезпеченості працівників, цей показник важливий для розрахунку заробітної плати.

Факторами небезпеки внутрішнього середовища є неефективна робота відділу персоналу, неефективна система мотивації (знижуючи зацікавленість працівників в підвищенні результативності праці),

організація системи навчання, розвитку персоналу, відсутність системи оцінювання персоналу; низький рівень кваліфікації працівників, нерациональне використання кваліфікованих співробітників, невірна постановка завдань керівниками.

Особливу роль в регулюванні кадрової політики відіграє відділ персоналу, його головне завдання – робота з персоналом: моніторинг внутрішнього клімату в компанії, визначення настроїв персоналу, визначення методів впливу на персонал, видів мотивації (матеріальні блага чи соціальні програми), організація процесу підвищення кваліфікації, розвитку, навчання персоналу, зниження рівні плінності персоналу, пошук та підбір нових кадрів, встановлення дисциплінарних норм та правил поведінки працівників. Результатом роботи відділу персоналу є комфортний клімат в компанії, зниження негативних проявів з боку персоналу, підвищення відданості компанії, тобто такий комплекс заходів, що формує сприятливий, комфортний клімат, саме він є передумовою для підвищення результативності та ефективної праці персоналу.

Сучасні тенденції розвитку ринку виводять на перший план значимість таких факторів виробництва як інтелектуальний капітал та знання. Відповідно відділ персоналу формує кадрову політику з врахуванням важливості людського капіталу, підвищення його кваліфікаційного рівня, та розвитку.

Корпоративна культура в площині соціальної політики відображає стиль поведінки побудований на нормах моралі та етики, передбачає заходи щодо підвищення добробуту через відповідні підходи до ведення бізнесу [6].

Компанія, яка бере на себе додаткові соціальні зобов'язання, формує позитивний суспільний імідж, покращує відносини з органами місцевої влади, збільшує лояльність персоналу, забезпечує стійкі і тривалі відносини з клієнтами, викликає більшу повагу з боку ділових партнерів. Відповідно все це є основою для формування та ефективного захисту економічної безпеки підприємства. На практиці розвинутих країн можемо спостерігати соціальну політику з боку підприємств, яка є частиною корпоративної культури. [15]

Іншими словами соціальна політика характеризує соціальну участь підприємства в суспільному житті, в соціальних проблемах суспільства, що існують поза визначеними законом або регулюючими органами вимогами.

Термін "соціальна політика" можна розглядати в двох площинах: з точки зору діяльності компанії, в зовнішньому середовищі, результатом такої діяльності є створення сприятливого іміджу серед населення та органів влади; з точки зору надання соціальних благ з боку керівництва компанії своїм працівникам.

Сутність соціальної політики полягає в формуванні на її базі корпоративної стратегії. Будь-які соціальні проекти, їх реалізація потребують фінансової участі, яку можна розглядати як стратегічне інвестування. Тому за своєю суттю "соціальна політика" це інвестиції в людський капітал, інвестиції в побудову зв'язків між підприємством й іншими суспільними групами. Звідси ефективна соціальна політика формує вищу ринкову ціну підприємства, як соціально орієнтованого забезпечуючи базу для формування економічної безпеки.

Виходячи з вище сказаного, відмітимо, що соціальна політика в складі корпоративної культури є одним із механізмів формування економічної безпеки підприємства, забезпечення розвитку підприємства та конкурентоспроможності.

Головна умова забезпечення корпоративної культури безпеки: висококваліфіковані фахівці з креативним мисленням, які добре розуміють процеси, що відбуваються в сучасній економіці, знають як організувати його економічну безпеку на практиці.

Оцінюючи якість та стан організації системи безпеки на вітчизняних підприємствах, відмітимо низький кваліфікаційний рівень спеціалістів, в той час, як різноманітні напрями забезпечення безпеки підприємств вимагають від менеджера різних систем знань та вмінь в площині фінансово-економічних відносин та інтересів, знань з економіки, фінансів, права [18]. Разом із тим потрібні знання з організації технічного захисту інформації та охорони праці, теорії безпеки та ін. Тобто, фахівець з безпеки підприємств повинен мати спеціальну освіту, яка б охоплювала інтегративні знання: фінансові, економічні, юридичні, управлінські, безпекознавчі, психологічні тощо.

На думку Е. І. Низенка, В. В. Крутова рівень та якість підготовки фахівців у галузі безпеки недостатні, відсутній системний підхід до вирішення сучасних проблем щодо підготовки кадрів для діяльності у сфері безпеки. Тому навчання спеціалістів безпеки має враховувати вимоги майбутньої спеціальності, а теоретичні знання повинні бути доповнені практичними навиками, уміннями. [7, 12].

В вітчизняній науці відсутня і потребує наукової розробки методологія економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності та методологія власне наукових досліджень.

Підготовка спеціалістів з безпеки в рамках спеціалізації полягає в наступному:

1) формування відповідних типових функцій, знання і вміння, які необхідні спеціалісту у майбутньому для їх виконання, в тому числі пов'язані з забезпеченням економічної безпеки підприємства;

2) в рамках освітньо-професійної програми формується перелік та розкривається зміст дисциплін спеціалізації, сформується визначенні освітньо-кваліфікаційною характеристикою безпекознавчі знання і вміння;

3) у практичній діяльності спеціаліст може застосовувати отримані знання і вміння із захисту

безпеки; відповідно до обов'язків, які передбачені посадою, де питання безпеки є їх складовою, а також ті, що є безпосереднім предметом діяльності.

Менеджер з безпеки працює з внутрішнім і зовнішнім середовищами. Тому ця професія досить складна, багатогранна і відповідальна. В сфері уваги менеджера на практиці повинно бути: виявлення внутрішніх і зовнішніх загроз, умов та джерел їх походження; моніторинг розвитку загроз, оцінка їх можливих наслідків; аналіз та оцінка рішень, що приймаються з точки зору безпеки; формування нормативно-правової бази та моделей безпеки для протидії загрозам; формування організаційних структур та створення відповідних умов для забезпечення безпеки; розробка і проведення загальних і спеціальних заходів з безпеки, які реалізуються в усіх напрямках і видах діяльності суб'єкта господарювання.

Висновки. Стан безпечного функціонування підприємства за умови вирішення завдань його економічної безпеки здійснюється за допомогою усвідомлення кожним працівником свого завдання в процесі реалізації поставленої мети. На практиці норми поведінки та «вимоги» до працівників сформовані в корпоративній культурі.

Корпоративна культура - це уставлені на підприємстві система цінностей, правил, відносин і норм поведінки, які відомі і підтримуються членами колективу, такі правила можна назвати службовим кодексом, який підтримують та відповідно до якого діють всі працівники підприємства

Для стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності їх діяльності, керівництву підприємства слід приділяти значну увагу формуванню та вдосконаленню корпоративної культури. Завдання корпоративної культури: створити мотивацію для досягнення ефективних результатів діяльності підприємства

Забезпечення економічної безпеки підприємства через формування принципів безпеки, як складових корпоративної культури здійснюється за допомогою таких елементів: місія підприємства, корпоративна філософія та ідеологія, корпоративний дух, стиль керівництва і лідерства, корпоративне управління, корпоративна етика, корпоративний імідж і репутація, управління людськими ресурсами, культура якості.

Сучасні тенденції розвитку ринку, ведення бізнесу та виробничі процеси є причиною зміни важливості таких факторів виробництва як людський ресурс, оцінкою якого є інтелектуальний капітал та знання. Зважаючи на такі тенденції підприємства формують кадрову політику в площині забезпечення економічної безпеки з врахуванням важливості людського капіталу, підвищення його кваліфікаційного рівня, та розвитку. Так як саме інтелектуальний капітал та ефективне управління таким капіталом формують передумови для забезпечення економічної безпеки підприємства та його процвітання.

Література

1. Д. Аакер. Стратегическое рыночное управление/ Д. Аакер; [пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского]. – СПб. Питер, 2002. – С. 484; Баюра Д.А. Длинная дорога к корпоративной культуре//Украинская Инвестиционная Газета, 21 ноября 2000 г., №46 (267). - С. 12.
2. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. – 2010. – №682. – С. 11-15.
3. Баюра Д.А. Внедряйте элементы корпоративной культуры// Украинская Инвестиционная Газета, 5 марта 2002 г., №9 (333). - С. 15.
4. Ворожит В.В. Система цінностей у корпоративній культурі як засіб підтримки економічної безпеки підприємства. Електронний ресурс, режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2652>
5. Ігнат'єва І. А. Корпоративне управління [текст] : підручник. / І. А. Ігнат'єва, О. І. Гарафонова - К. : "Центр учбової літератури", 2013. - 600 с.
6. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства/ Філіп Котлер, Ненсі Лі; [пер. з англ. С. Яринич]. – К.: Стандарт, 2005. – С. 1-3.
7. Крутов В. В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва / В. В. Крутов. – К. : Фенікс, 2008. – 406 с.
8. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов.— М.: ИНФРА- М, 2002. — 638 с
10. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич // Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). — м. Черкаси. — №2 (6) 2012. — С. 38—45.
11. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — 2010. — Вип.15. — С. 34—37.
12. Низенко Э. И. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности / Э. И. Низенко. – К. : МАУП, 2003. – 123 с

13. Петров М.І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М.І. Петров // Менеджер. — 2002. — № 1(17). — С. 67—71. 12.
14. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость/Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – С. 56-57.
15. Прометей : регіональний збірник наукових праць з економіки / ДЕГІ МОН України; Інститут економіко-правових досліджень НАН України. Вип. 3(24). – Донецьк : ДЕГІ, 2007. – 446 с.
16. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н.К. Швець // Персонал. —2006. — № 5. — С. 31—36. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
17. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учеб. / Г. В. Щекин. – 4-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002. – 280 с.
18. Экономическая и национальная безопасность : учебник / под. ред. Л. П. Гончаренко. – М. : ЗАО «Экономика», 2007. – 543 с.

Надійшла 10.09.2015; рецензент: д. е. н.