

*Задачей науки должно быть познание того,  
что должно быть, а не того, что есть.  
Л. Н. Толстой*

# Ефективність управління персоналом на підприємстві

## СИСТЕМА ЦІННОСТЕЙ У КОРПОРАТИВНІЙ КУЛЬТУРІ ЯК ЗАСІБ ПІДТРИМКИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 65.012.8

**Ворожбит В. В.**

Розглянуто сутність економічних категорій "корпоративна культура" та "економічна безпека". Науково обґрунтовано вплив корпоративної культури на економічну безпеку підприємства. Визначено елементи корпоративної культури, їх практичне значення в діяльності підприємства та роль у підтримці належного рівня економічної безпеки. Встановлено, що за теорією спіральної динаміки К. Грейвса існує безпосередній зв'язок між системою цінностей підприємства та його корпоративною культурою. Розроблено перелік корпоративних стандартів та виявлено їх вплив на економічну безпеку підприємства. Побудовано таблицю зв'язку між стилем управління, ринковим середовищем, видами діяльності підприємств та рівнем корпоративної культури за К. Грейвсом.

*Ключові слова:* економічна безпека підприємства, корпоративна культура, система цінностей, теорія спіральної динаміки.

---

## СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ КАК СПОСОБ ПОДДЕРЖАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 65.012.8

**Ворожбит В. В.**

Рассмотрена суть экономических категорий "корпоративная культура" и "экономическая безопасность". Научно обосновано влияние корпоративной культуры на экономическую безопасность предприятия. Определены элементы корпоративной культуры, их практическое значение в деятельности предприятия и роль в поддержании должного уровня экономической безопасности. Установлено, что по теории спиральной динамики К. Грейвса существует непосредственная связь между системой ценностей предприятия и его корпоративной культурой. Разработан перечень корпоративных стандартов и выявлено их влияние на экономическую безопасность предприятия. Построена таблица связи между стилем управления, рыночной средой, видами деятельности предприятий и уровнем корпоративной культуры по К. Грейвсу.

*Ключевые слова:* экономическая безопасность предприятия, корпоративная культура, система ценностей, теория спиральной динамики.

## THE SYSTEM OF VALUES IN CORPORATE CULTURE AS A MEANS OF SUPPORTING ECONOMIC SECURITY OF AN ENTERPRISE

UDC 65.012.8

V. Vorozhbit

The essence of economic categories "corporate culture" and "economic security" was considered. The influence of corporate culture on economic security of an enterprise was scientifically justified. The elements of corporate culture and their practical meaning were defined. It was found out that according to spiral dynamics by Clare Graves the direct link between the system of values of an enterprise and its corporate culture exists. The list of corporate standards was developed and their influence on corporate culture of an enterprise was revealed. The table showing the link between management style, market environment, business activities and the level of corporate culture by Clare Graves was drawn.

*Key words:* economic security of an enterprise, corporate culture, the system of values, spiral dynamics theory.

Сьогодні в умовах ринкових відносин підприємства є економічно самостійними: визначають свою економічну політику, вибирають постачальників, організують виробництво і збут продукції, повністю несуть відповідальність за результати господарської діяльності. Тому побудовою надійної системи економічної безпеки повинне займатися саме підприємство шляхом створення та підтримки розвитку корпоративної культури. Наявність багаторівневої концепції економічної безпеки господарюючих суб'єктів усіх рівнів дає можливість підприємствам забезпечити передбачуваність зовнішніх загроз.

Корпоративна культура у цьому аспекті виступає інструментом управління економічною безпекою. Саме високі показники таких ознак корпоративної культури, як "цілевизначеність", "компетентність", "гармонійність", "адаптивність", є запорукою забезпечення економічної безпеки підприємства [1].

Економічна безпека підприємства – це такий стан господарюючого суб'єкта, при якому він при найбільш ефективному використанні наявних ресурсів досягає запобігання, послаблення або захисту від існуючих небезпек та загроз або інших непередбачуваних обставин і в основному досягає цілей бізнесу в умовах конкуренції та господарського ризику [2].

Економічна безпека включає багато методів захисту. У статті розглянуто корпоративну культуру як один із чинників впливу на економічну безпеку підприємства.

Історія вивчення проблематики корпоративної культури доволі давня, але посилена увага до неї простежується у 80-ті роки минулого століття у зв'язку з поширеною практикою успішних корпорацій та теоретичними здобутками науковців. Вчені-економісти, які займалися дослідженням питання економічної безпеки, одностайні в тому, що корпоративна культура безпосередньо впливає на стан безпеки підприємства.

У фундаментальних працях таких вітчизняних і зарубіжних авторів, як: Е. Шейн, Т. Пітерс, Ф. Херцберг, А. Радугін, Н. Жовнір, Г. Хаєт, В. Співак, Ч. Хенді та інші, висвітлюються загальні питання змісту й структури корпоративної культури, її рівнів, типів і моделей. Деякі дослід-

ники акцентують увагу на конкретних питаннях, пов'язаних з аналізом та діагностикою корпоративної культури, її роллю у практиці управління підприємством [3 – 9].

Представники фінансового напрямку, приділяючи значну увагу питанням фінансової стабільності та стратегічним фінансовим проблемам [3; 10; 11], майже не беруть до уваги фактор корпоративної культури. Отже, поза увагою науковців залишаються важливі питання, пов'язані із системною оцінкою впливу корпоративної культури на економічну безпеку підприємства та методикою її діагностики. Саме ці проблеми треба розглядати цілісно, а саме в єдиному контексті фінансового і людського капіталів.

Економічна стабільність підприємства залежить від людського капіталу, який тісно пов'язаний з корпоративною культурою. Власне, саме людський капітал і є виразником корпоративної культури.

Підприємства, в яких рівень корпоративної культури високий, мають позитивний імідж, хорошу репутацію на ринку і високий рівень економічної безпеки. Авторське бачення елементів корпоративної культури, які чинять безпосередній вплив на економічну безпеку підприємства, наведено на рисунку.

Корпоративна культура впливає на всі сфери життя та діяльності підприємства, знаходить своє відображення у культурі виробництва та управління, культурі комунікацій та співпраці з контрагентами, культурі організації та умов праці, культурі інновацій та культурі персоналу, культурі соціальної сфери та економічній культурі підприємства. Корпоративна культура створює загальну сприятливу атмосферу серед персоналу всіх рівнів, спрямовує поведінку працівників на виконання статутних завдань, що сприяє збільшенню результативності праці організації. Її основу складають ідеї, погляди та базові цінності, що розділяються членами організації.

На основі колективної системи цінностей виникає відповідна система норм та стандартів поведінки працівників. Цінності – це набір ціннісних орієнтацій кожного учасника корпоративної культури. Вони визначають, наприклад, яку поведінку співробітників можна вважати допустимою, як будуються відносини з колегами та керівництвом.



Рис. Елементи корпоративної культури та їх вплив на економічну безпеку підприємства

Твердження "клієнт завжди правий" прийняте за правило при роботі з партнерами, впливає на якість обслуговування і теж є цінністю компанії. Набір ціннісних орієнтацій і ставлення до них відчувається кожною людиною, яка звернулася до компанії.

Для того щоб гідно виконувати свою місію, підприємству необхідно мати таких людей у команді, цінності яких підтримували б місію. Для кожного працівника також дуже важливо, щоб він відчував себе цінним для компанії. Тоді зберігається паритет між підприємством як структурою та окремим працівником. У цьому випадку економічна безпека впливає як належне, без зайвих клопотів та зусиль, просто зберігаються взаємовигідні інтереси обох сторін, і саме це гарантує економічну та соціальну безпеку підприємства.

У 1970-90-х роках американський психолог Клер Грейвс, а потім його послідовники Кріс Коуен, Дон Бек і Кен Уілбер розробили соціально-еволюційну теорію, що описується через паритет між підкомплексом, або парадигми свідомості, названу пізніше теорією спіральної динаміки.

Ця еволюційна теорія була обрана серед багатьох інших, оскільки вона найповніше висвітлює можливі ступені еволюції розвитку як людини, так і суспільства. Рівні розвитку в теорії Грейвса для зручності кодуються різними кольорами від бежевого до жовтого. Ці парадигми свідомості, що включають у себе духовні вірування, культурні ідеї, моральні принципи, моделі навчання та соціальні потреби у міру виникнення потреби в них у процесі соціокультурної еволюції [12].

Кожна чергова стадія розвитку задовольняє потреби, які не були задоволені або пригнічувались попереднім ступенем розвитку цивілізації.

Принципова відмінність від соціального дарвінізму тут міститься в холічному підході – кожен наступний рівень розвитку суспільства в ній розглядається як черговий рівень холархії, що включає в себе попередній. У підсумку вищі рівні розвитку суспільства не заперечують, а включають у себе попередні.

Оскільки виробництво – це основне джерело задоволення потреб, то наведена теорія повністю накладається на життєдіяльність колективів виробничих підприємств.

Поєднання категорій "економічна безпека підприємства" та "організаційна культура" як частина системи цінностей виступають ключовим ресурсом трансформації сучасного підприємства до ринкової системи господарювання в кращому її прояві. Новизна роботи полягає в тому, що економічну безпеку підприємства може підтримувати не лише його владна ієрархія або ринок, як традиційно вважають, але й культурні цінності. Система цінностей є внут-

рішнім регулятивом економічної безпеки будь-якого підприємства.

Загрози економічній безпеці мають об'єктивний характер і виникають у результаті зіткнення інтересів членів колективу. Варіація загроз та ризиків передбачає порушення економічної безпеки підприємства і полягає в настанні порогового ступеня ймовірності нанесення збитку економічній системі. Різні групи загроз та ризиків є взаємозалежними, що має бути враховано при розробці теоретичного апарату економічної безпеки, корпоративної культури та ефективності діяльності.

У свою чергу, корпоративна культура є складною композицією пріоритетних припущень, що часто не піддаються формулюванню, а також базових допущень, цінностей, уподобань і норм, що приймаються без доказів і поділяються членами колективу підприємства.

Визначено, що економічна безпека – це сутнісно-якісна характеристика стійкості економічної системи (підприємства), що визначає здатність забезпечувати його захист від зовнішніх і внутрішніх загроз, підтримувати сприятливі умови життєдіяльності, стійке постачання ресурсів. Корпоративна культура – це система цінностей, що характеризує трудову поведінку співробітників, здатна забезпечити конструктивну взаємодію в колективі та сприяти успішному функціонуванню в зовнішньому середовищі підприємства.

Відображення рівнів корпоративної культури можна знайти в теорії спіральної динаміки, де існують так звані ціннісні мему вищого порядку (цМему). Кожен цМем є системою цінностей, яка в кінцевому підсумку викликає певні вірування, соціальні групування, організаційну динаміку, мету. Якщо штучно намагатися внести в суспільство рішення або структури, що відповідають цМему, відмінному від того, на якому знаходиться суспільство, то вони будуть відторгнуті.

Модель є ієрархічною, тобто цМему в ній йдуть у порядку наростаючої складності, але при цьому відкритою, тобто кінцева точка невідома. На сьогоднішній день описано вісім рівнів холархії:

1. Бежевий – автоматичне, інстинктивне мислення (рівень кам'яного століття). У бежевій організації безпека підтримується інстинктивно або автоматично. "Управління" безпекою відбувається відповідно до підказки рефлексів та інстинктів, що підтримує автоматичне існування.

Основний принцип – світ є природним явищем, на яке люди реагують інстинктивно. У наш час таких організацій не існує.

2. Фіолетовий, коли індивідуум підпорядковується інтересам групи. Акцентується увага на групових ритуалах і поклонінні духам. Фіолетові організації зустрічаються

досить рідко – адже вони можуть складатися тільки з фіолетових людей, а фіолетові люди в розвинених країнах зустрічаються не так часто. Фіолетовою може бути невелика приватна або сімейна фірма, заснована небагатими, не дуже освіченими людьми. Авторитет вождя ґрунтується не на знаннях, не на силі, а на містичних характеристиках. Лозунгом фіолетових організацій є: "Ми у безпеці", що досягається відповідно до традицій та ритуалів групи.

3. Червоний – це жорсткий авторитаризм (робовласництво). Червона організація – це лідерська організація, на чолі якої стоїть лідер, що сам приймає всі рішення і підкоряє всіх своїй волі. Червоні організації – це, як правило, маленькі компанії, зокрема початківці. Розмір червоної організації обмежений кількістю людей, яких лідер здатний контролювати. Її структура – це концентричні кола влади навколо лідера. Червоні організації абсолютно незамінні в екстремальних ситуаціях – складна експедиція, спортивна команда, правоохоронна чи військова операція. Демократія тут протипоказана.

Червона система має ряд переваг. Перш за все, це простота та оперативність управління, відданість співробітників, вміння концентрувати енергію та ентузіазм і направляти їх на досягнення цілей. За рахунок цього червона організація може бути ефективною, мати високий рівень безпеки.

Основний принцип безпеки – світ жорстокий та небезпечний; необхідно боротися, аби вижити, не зважаючи ні на що.

4. Синя організація – це ієрархія, керована правилами. Таку організацію часто називають бюрократичною. Історично бюрократичні організації вперше з'являються тоді, коли організація розростається, і лідер вже не може одноосібно ефективно нею керувати. Типові ознаки синьої організації – це організаційна діаграма з квадратами і стрілочками, посадові інструкції, планерки і звіти, процедури і регламенти, місія і документовані бізнес-процеси.

5. Помаранчевий – це раціоналізм, приватне підприємство в ім'я власного блага, економічна мотивація. Конкуренція покращує продуктивність і якість товарів, сприяє зростанню. Недоцільно нав'язувати червоній або помаранчевій організації місію, пояснюючи, що без неї не можна, адже місія організації є суто синім поняттям.

Ліберальний індивідуалізм середнього класу, світ науки – представники "помаранчевого" рівня. Це 30 % населення Землі, 50 % влади у світі.

Помаранчевий – це рівень, на якому ведуть свою діяльність стратегічні підприємства. Тут панує верховенство світського над духовним, матеріалістична зосередженість на конкуренції, тому економічну безпеку можна мати лише завдяки досягненню результату на практиці й руху вперед. Успіх, імідж, статус, зростання допомагають в управлінні безпекою, а щоб її підтримувати, необхідно аналізувати й будувати стратегічні плани процвітання. Управління економічною безпекою відбувається також завдяки орієнтації на досягнення певної мети та перемозі в суперництві.

6. Зелений – акцент робиться на спільному зростанні, рівності, гуманізмі, толерантності, увазі до питань навколишнього середовища. Мотивація – людські стосунки і навчання. Цінуються відкритість і довіра, а не конкуренція. Рецепт підтримання безпеки – ставати людянішими [12].

7. Жовтий – системне, інтегруюче мислення. Мотивація навчанням, акцент робиться на зростанні та змінах. Визнається цінність хаосу і самоорганізації. Важливо, що "жовтий" може добиватися своїх цілей, нікому не зашкоджуючи. Існує високий рівень безпеки компанії.

8. Бірюзовий – глобальне, модернізаторське мислення, можливість повною мірою бачити переваги і недоліки попередніх рівнів, інтегруючи їх у єдину цілісність. Людство ще не доросло до цього рівня, і в реальному житті таких організацій не існує.

Важливою особливістю моделі спіральної динаміки є те, що кожен непарний рівень є орієнтованим переважно на індивідуальні цінності, а парний – на колективні, крім останнього, де колективні та індивідуальні цінності знаходяться в гармонії. Таким чином, значення культури буде особливо велике на фіолетовому, синьому та зеленому рівнях.

В Україні найбільш поширеними є саме сині організації з бюрократичною організаційною культурою. Така організація не може без проблем перейти на наступний рівень, оскільки з'являється загроза її безпеці. Автором розроблено та побудовано таблицю зв'язків корпоративної культури зі стилем управління, ринковим середовищем, видами діяльності підприємств та рівнем холархії (таблиця).

Таблиця

**Зв'язок між стилем управління, ринковим середовищем, видами діяльності підприємств та рівнем корпоративної культури за К. Грейвсом**

| Тип корпоративної культури             | Стилі управління                                   |   | Ринкові структури  |   | Стадії розвитку корпоративної культури за К. Грейвсом. Управління економічною безпекою   |
|--|--|---|--|---|--|
|  | Ознаки   | Методи управління економічною безпекою                      | Тип, розмір ринку  | Вид діяльності підприємства                           |  |
| <b>Авторитарна</b>                     | <b>Авторитарний</b>                                |   |  |   |  |
|  | Методи   | Безумовне підпорядкування                                   | Невелика організація, залежить від центрального джерела влади  | Комерція, фінанси, малий бізнес                       | Організації синього рівня. Безпека підтримується завдяки безумовному виконанню наказів   |
|  | Цінності   | Матеріальні   |  |   |  |
|  | Функції  | Контроль за працівниками                                    |  |   |  |
| Інтереси                               | Максимальний дохід                                 |   |  |   |  |
| <b>Бюрократична</b>                    | Методи   | Функціональний розподіл ролей                               | Велике підприємство з механічною структурою  | Важка та легка промисловість                          | Організації синього рівня. Безпека підтримується завдяки виконанню регламенту, інструкцій  |
|  | Цінності   | Влада, повноваження   |  |   |  |
|  | Функції  | Виконання інструкцій  |  |   |  |
|  | Інтереси   | Кар'єра, заощадливість                                      |  |   |  |
| <b>Орієнтована на результат</b>        | <b>Демократичний</b>                               |   |  |   |  |
|  | Методи   | Рішення приймаються на груповому рівні                      | Невелика організація з органічною структурою   | НДІ, конструкторські організації                      | Організації помаранчевого рівня. Безпека підтримується завдяки економічній мотивації, орієнтації на досягнення мети                      |
|  | Цінності   | Командний дух   |  |   |  |
|  | Функції  | Контроль за результатами                                    |  |   |  |
| Інтереси                               | Формування команди, заохочення таланту, ініціативи |   |  |   |  |
| <b>Орієнтована на людину (кланова)</b> | <b>Ліберальний</b>                                 |   |  |   |  |
|  | Методи   | Сила особистості, спеціаліста, вплив розподіляється порівну | Невелика організація для обслуговування і допомоги або група спеціалістів у великій організації (наприклад, програмісти) | Адвокатські контори, консультські фірми, творчі союзи | Організації зеленого рівня. Цінуються відкритість і довіра. Мотивація – людські стосунки і навчання. Рецепт безпеки – ставати людянішими |
|  | Цінності   | Людина  |  |   |  |
|  | Функції  | Взаємна згода, процедури відсутні                           |  |   |  |
| Інтереси                               | Перемогти, досягти мети                            |   |  |   |  |

Запропонована автором таблиця свідчить, що існує тісний зв'язок між методами управління, видами ринку та типом корпоративної культури. Також наведено колір організації та підтримка їх безпеки.

Отже, авторитарний стиль управління, що характеризується одноособовим прийняттям рішень керівником співпадає з авторитарним типом корпоративної культури, для якого неприйнятними є демократичний та ліберальний типи управління. Відповідно до цього вказані види організацій, яким притаманні така корпоративна культура та такий стиль управління. Усі ознаки відповідають характеристикам синіх підприємств.

При демократичному стилі управління неможливим є авторитарний тип корпоративної культури, адже тут головну роль відіграє команда. Отже, командний дух, загальна мета притаманні культурі, орієнтованій на результат. Такі організації повною мірою можна назвати помаранчевими.

Ліберальний, або діалоговий, стиль управління – це нова форма, якій відповідає орієнтована на людину корпоративна культура. Основні цінності цієї культури – задоволення потреб працівників, атмосфера турботи, сімейних відносин. Такі організації впевнено можна віднести до зелених.

Що стосується бюрократичного типу корпоративної культури, то знову ж таки маємо силовий вплив на підлеглих, що базується на виданні наказів та покарань. Відмічається чітке підпорядкування нижчих посадових осіб вищим. Усі ознаки, як і в авторитарному стилі управління, відповідають характеристикам синіх підприємств.

У статті визначено практичне значення елементів корпоративної культури та побудовано таблицю, яка наочно демонструє взаємозалежність типів корпоративної культури, стилю управління та видів підприємств, що працюють на ринку, їх економічної безпеки та класифікації за К. Грейвсом.

Як висновок необхідно зазначити, що корпоративна культура не лише формує зовнішнє сприйняття компанії, створює її імідж, але й відіграє важливу роль у вирішенні завдань, пов'язаних із соціальним управлінням, визначає динамізм виробничих процесів, адаптивність до нововведень і підтримує реалізацію стратегії підприємства. Визначення її рівня дає відповіді на питання щодо можливості та ефективності поєднання воедино різних сфер діяльності підприємства. У цьому контексті актуальності набувають питання вдосконалення чинної на підприємстві корпоративної культури, яка має тісний зв'язок з економічною безпекою підприємства.

**Література:** 1. Спивак В. А. Корпоративная культура. / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с. 2. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства : навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 256 с. 3. Захарчин Г. М. Теорія та методологія формування і розвитку організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія / Г. М. Захарчин. – Львів : Вид. Львівської політехніки, 2011. – 348 с. 4. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. А. Косовський. – К. : Кондор, 2008. – 664 с. 5. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О. Г. Тихомирова. – СПб. : ГУ ИТМО, 2008. – 154 с. 6. Кицак Т. Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. – Режим доступу : [www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/](http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/). 7. Могутнова Н. Н. Типы корпоративной культуры на современных Российских предприятиях : диссертация кандидата социологических наук [Электронный ресурс] / Н. Н. Могутнова. – М., 2007. – 195 с. – Режим доступу : <http://www.dissercat.com/content/>

tipy-korporativnoi-kultury. 8. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 9. Оучи В. Теория "Z". Методы организации производства. Японский и американский подходы / В. Оучи ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1984. – 183 с. 10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і голов. ред. В. Г. Бусел. – К. : Ірпін'я : ВТ "Перун", 2001. – 1440 с. 11. Weber M. Economy and Society / M. Weber. – Berkeley : University of California Press, 1978. – Vol. I. – P. 48. 12. Пекар В. Разноцветные организации [Электронный ресурс] / В. Пекар. – Режим доступа : <http://www.management.web-standart.net/issues/2009/2/1316/>.

**References:** 1. Spivak V. A. Korporativnaya kultura. – Spb. : Piter, 2001. – 352 p. 2. Ivaniuta T. M. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva : navch. posibn. [dlia stud. vyshch. navch. zakl.] / T. M. Ivaniuta, A. O. Zaichkovskiy. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2009. – 256 p. 3. Zakharchyn H. M. Teoriia ta metodolohiia formuvannia i rozvytku orhanizatsiinoi kultury mashynobudivnoho pidpriemstva : monohrafiia / H. M. Zakharchyn. – Lviv : Vyd. Lvivskoi politekhniki, 2011. – 348 p. 4. Osovska H. V. Osnovy menedzhmentu : navch. posibn. / H. V. Osovska, O. A. Kosovskiy. – K. : Kondor, 2008. – 664 p. 5. Tikhomirova O. G. Organizatsionnaya kultura: formirovanie, razvitie i otsenka / O. G. Tikhomirova. – SPb. : GU ITMO, 2008. – 154 p. 6. Kytsak T. H. Struktura korporativnoi kultury ta ii rol u rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn na pidpriemstvi [Electronic resource] / T. H. Kytsak. – Access mode : [www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/](http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/). 7. Mogutnova N. N. Tipy korporativnoy kultury na sovremennykh Rossiyskikh predpriyatiyakh : dissertatsiya kandidata sotsiologicheskikh nauk [Electronic resource] / N. N. Mogutnova. – M., 2007. – 195 p. – Access mode : <http://www.dissercat.com/content/tipy-korporativnoi-kultury>. 8. Upravlenie personalom : uchebnik dlya vuzov / pod. red. T. Yu. Bazarova, B. L. Eremina. – 2-e izd., pererab. i dop. – M. : YUNITI, 2002. – 560 p. 9. Ouchi V. Teoriya "Z". Metody organizatsii proizvodstva. Yaponskiy i amerikanskiy podkhody / V. Ouchi ; per. s angl. – M. : Ekonomika, 1984. – 183 p. 10. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy / uklad. i golov. red. V. H. Busel. – K. : Irpin : VT "Perun", 2001. – 1 440 p. 11. Weber M. Economy and Society / M. Weber. – Berkeley : University of California Press, 1978. – Vol. I. – P. 48. 12. Pekar V. Raznotsvetnye organizatsii [Electronic resource] / V. Pekar. – Access mode : <http://www.management.web-standart.net/issues/2009/2/1316/>.

#### Інформація про автора

**Ворожбит Вероніка Васильвна** – аспірант кафедри управління фінансово-економічною безпекою Київського університету економіки та права "Крок" (03113, Україна, м. Київ, вул. Лагерна, 30-32, e-mail: [vvorozhbit@yahoo.com](mailto:vvorozhbit@yahoo.com)).

#### Інформація об авторе

**Ворожбит Вероніка Васильвна** – аспірант кафедри управління фінансово-економічною безпекою Київського університету економіки та права "Крок" (03113, Україна, г. Киев, ул. Лагерная, 30-32, e-mail: [vvorozhbit@yahoo.com](mailto:vvorozhbit@yahoo.com)).

#### Information about the author

**V. Vorozhbit** – postgraduate student of the Department of Management of Financial and Economic Security of Kyiv University of Economics and Law "Krok" (30-32 Laherna St., 03113, Kyiv, Ukraine, e-mail: [vvorozhbit@yahoo.com](mailto:vvorozhbit@yahoo.com)).

*A double-blind peer review has been held.*

*Стаття надійшла до ред. 18.01.2013 р.*