

УДК 338.24.021.8

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ПРОЦЕСІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Т. Б. Шира

*Українська академія друкарства,
вул. Під Голоском, 19, Львів, 79020, Україна*

Терміни «корпоративна безпека» та «корпоративна культура» почали активно застосовуватися в нашій країні порівняно недавно. В бізнес-колах, в наслідок високої невизначеності умов функціонування українських підприємств, зростає потреба у теоретичних розробках, пов'язаних із забезпеченням корпоративної безпеки. Доведено, що в сучасних умовах корпоративну безпеку доцільно трактувати як цілеспрямоване виконання взаємоузгоджених захисних заходів, спрямованих на зменшення наявних протиріч між інтересами основних груп акціонерів та менеджменту, з метою зменшення ймовірності виникнення ризиків і загроз, реалізація яких може погіршити поточну фінансово-господарську діяльність підприємства та ускладнити виконання тактичних завдань й стратегічних цілей.

Доведено, що корпоративна культура має застосовуватися як стратегічний інструмент у процесі забезпечення корпоративної безпеки підприємства. Обґрунтовано, що, з погляду забезпечення корпоративної безпеки, корпоративну культуру можна вважати сукупністю зв'язків, які забезпечують на основі системи матеріальних та духовних цінностей узгодженість інтересів усіх зацікавлених внутрішніх та зовнішніх учасників, що формує основу для їх організаційної єдності в сприйнятті та виконанні цілей щодо безпечного функціонування та розвитку підприємства. Визначено структуру корпоративної культури й охарактеризовано вплив кожного елемента на процес забезпечення корпоративної безпеки підприємства.

Ключові слова: безпека, корпоративна безпека, корпорація, корпоративна культура, інтерес, загроза.

Постановка проблеми. Пріоритетність вирішення важливої проблеми забезпечення корпоративної безпеки промислових підприємств стимулює пошук усе нових напрямів. Одним із них можна вважати розвиток корпоративної культури. Корпоративна культура існує в умовах будь-якого підприємства з моменту його створення і до ліквідації незалежно від того, чи їй приділяється необхідна увага зі сторони керуючої системи, чи вона формується спонтанно під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників. Відмінність полягає в тому, що цілеспрямовано формуючи і розвиваючи її, їй надають роль важливого стратегічного інструмента розвитку бізнесу, застосування якого не лише сприяє об'єднанню усіх працівників для досягнення цілей, а й усвідомленню учасниками важливості захисту свого робочого місця та підприємства загалом як частини життєвого простору.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням забезпечення безпеки підприємств багато уваги приділяють вітчизняні та закордонні вчені, зокрема Л. Абалкін, О. Ареф'єва, І. Бінько, З. Варналій, О. Власюк, Т. Васильців, З. Герасимчук, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, З. Живко, О. Захаров, В. Ковальов, Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Мунтіян, Є. Олейніков, Г. Пастернак-Таранушенко, В. Пономаренко, В. Франчук, Л. Шемаєва, С. Шкарлет, В. Шлемко, В. Ярочкін та інші. Однак доцільно відзначити недостатню увагу науковців розгляду корпоративної культури як інструмента управління корпоративною безпекою підприємства.

Мета статті — розглянути теоретичні аспекти забезпечення корпоративної безпеки підприємства шляхом визначення суті ключових підходів до трактування понять «корпоративна безпека» та «корпоративна культура».

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведене узагальнення наукового доробку українських та закордонних дослідників дало змогу виявити відсутність узгодженої позиції щодо суті корпоративної безпеки підприємства. Частково це пояснюється відмінностями в корпоративному управлінні, яке застосовується на українських підприємствах, коли на процес управління безпосередній вплив мають великі акціонери (мажоритарії), що суперечить практиці, яка застосовується в країнах із розвинутою економікою.

На наш погляд, корпоративна безпека підприємства має бути зорієнтована на:

- забезпечення захисту корпорації, зокрема від негативної дії зовнішніх та внутрішніх загроз;
- забезпечення найефективнішого застосування власних корпоративних ресурсів;
- реалізація загальних корпоративних інтересів, які не суперечать інтересам окремих груп учасників корпоративних відносин;
- зменшення ймовірності виникнення корпоративних конфліктів між учасниками корпоративних відносин;
- створення безпечних умов стійкого розвитку корпорації та корпоративного об'єднання.

Відповідно до сформованої сукупності основних завдань корпоративну безпеку можна визначити як цілеспрямоване виконання взаємоузгоджених захисних заходів, спрямованих на зменшення наявних протиріч між інтересами основних груп акціонерів та менеджменту, з метою зменшення ймовірності виникнення ризиків й загроз, реалізація яких може погіршити поточну фінансово-господарську діяльність підприємства та ускладнити виконання тактичних завдань й стратегічних цілей.

Можна стверджувати, що сьогодні відбувається процес формування інструментарію, застосування якого в умовах українських підприємств дасть змогу забезпечити корпоративну безпеку на належному для ефективного функціонування та розвитку рівні. Одним із таких інструментів можна вважати корпоративну культуру.

Одне із перших визначень корпоративної культури, яке було сформовано ще у 1952 р., належить Е. Джакусу: «... образ мислення і спосіб дії, який більшою

чи меншою мірою поділяють усі працівники підприємства і який повинен бути засвоєний і хоча б частково прийнятий новачками, щоб нові члени колективу стали «своїм»» [6, с. 36]. У цьому визначенні акцентовано увагу на двох важливих моментах: корпоративна культура подається як «образ мислення і спосіб дії», яка повинна бути прийнятою новими членами команди для узгодженої взаємодії. Із такою позицією доцільно погодитися, оскільки саме входження нового працівника до складу трудового колективу провокує виникнення конфліктів, які негативно впливають на рівень корпоративної безпеки.

Сучасні трактування терміна «корпоративна культура» дещо відрізняються через акцент на окремих аспектах. Коротко охарактеризуємо сутність ключових підходів. Так, авторський колектив під керівництвом В. Воронкової [2, с. 36] доводить необхідність сприйняття корпоративної культури як «сфери менеджменту», що уможливорює об'єднання, згуртування персоналу для виконання поставлених завдань, зокрема отримання прибутку. Багато науковців одностайні у своїй позиції щодо необхідності визначення досліджуваного терміна як «системи цінностей» [4, с. 133], яка об'єднує не лише менеджерів та працівників, а й зовнішніх контрагентів, зокрема постачальників, клієнтів, представників місцевої громади та ін. Наявні й вузькі трактування, які полягають у визначенні корпоративної культури як «...елементу для посилення мотивації працівників» [1, с. 54] або ж «...інструменту стратегічного розвитку» [5, с. 133].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що, з погляду забезпечення корпоративної безпеки, корпоративну культуру можна вважати сукупністю зв'язків, які забезпечують на основі системи матеріальних та духовних цінностей узгодженість інтересів усіх зацікавлених внутрішніх та зовнішніх учасників, що формує основу для їх організаційної єдності в сприйнятті та виконанні цілей щодо безпечного функціонування та розвитку підприємства.

Погляди науковців [1–5] щодо структури корпоративної культури підприємства суттєво відрізняються. Відповідно, ми сформували структуру, яка сприятиме забезпеченню корпоративної безпеки, із такими складовими: цінності, правила і норми поведінки, комунікації, мікроклімат, етичний кодекс, традиції і символи. Надалі ми визначили вплив складових корпоративної культури на процес забезпечення корпоративної безпеки (рис. 1).

Для чіткості сприйняття здійсненого та представленого графічно узагальнення зазначимо, що позитивний вплив усіх виділених складових корпоративної культури на процес забезпечення корпоративної безпеки можливий за умови цілеспрямованого формування та розвитку. В іншому випадку може йтися про відсутність результату або ж про негативний вплив. Для прикладу, правила і норми, які фактично діють і є результатом дії неформальних груп, можуть суттєво відрізнитися від тих, які розроблені та введені в дію в межах підприємства. Наслідком такого розвитку подій є послаблення контролю над внутрішніми процесами, домінування індивідуальних інтересів над загальними та відсутність стимулів для досягнення визначених цілей, тобто формується основа для зниження рівня корпоративної безпеки підприємства.

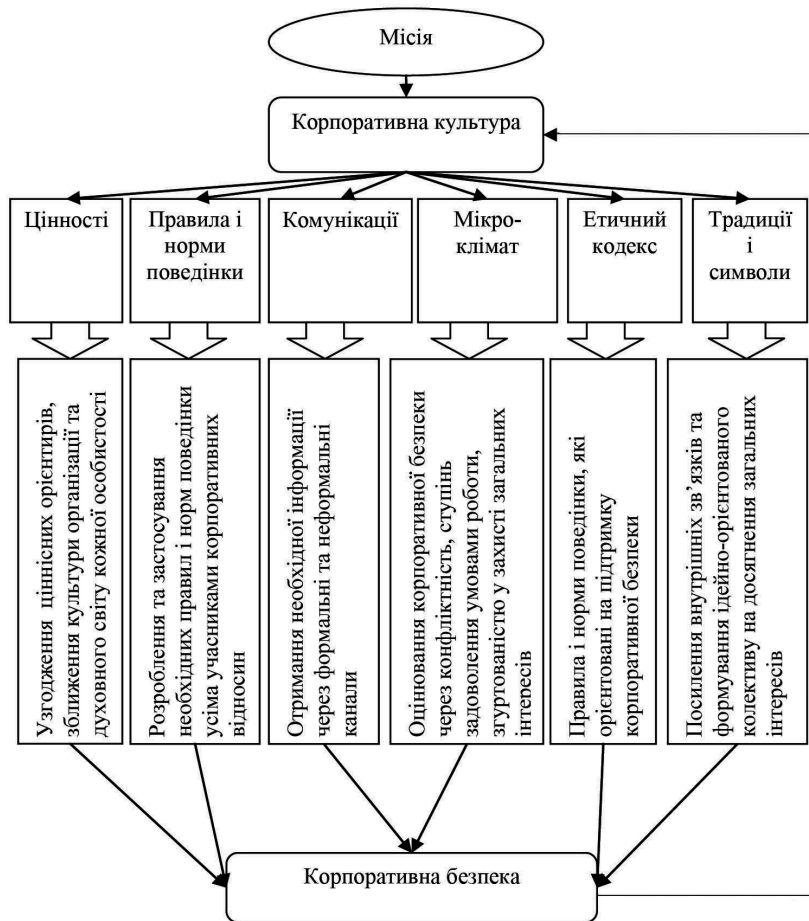


Рис. 1. Вплив складових корпоративної культури на процес забезпечення корпоративної безпеки

Ми виділили також і зворотний зв'язок, який передбачає вплив суб'єктів безпеки на кожну складову корпоративної безпеки, але без реалізації цілеспрямованої політики на рівні акціонерів, наглядової ради та вищої ланки менеджменту щодо формування та розвитку корпоративної культури дії суб'єктів безпеки будуть малоефективними.

Висновки. Узагальнюючи, ще раз підкреслимо, що розвиток корпоративної культури в процесі забезпечення корпоративної безпеки орієнтований як інструмент стратегічного управління на досягнення довгострокових цілей шляхом розроблення, узгодження та здійснення реальних кроків усіма учасниками для досягнення корпоративних цінностей, об'єднання зусиль із суб'єктами зовнішнього середовища з метою створення безпечних умов для фінансово-господарської діяльності підприємства, зменшення ризиків та протидії загрозам, які виникають через корпоративні суперечності.

У подальших дослідженнях доцільно зосередити увагу на процесі розвитку корпоративної культури як інструмента управління корпоративною безпекою українських підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурма О. Лучшие способы мотивации сотрудников. Ринок. URL: http://www.rynok.biz/article/2010/5/24/luchshie_sposobi_motivacii_sotrudnikov.
2. Корпорації: управління та культура : монографія. / за ред. А. Е. Воронкової. Дрогобич : Вимір, 2006. 376 с.
3. Обліково-аналітичне забезпечення управління економічною безпекою підприємства : монографія / за заг. ред. А. М. Штангрета. Львів : Українська академія друкарства, 2017. 276 с.
4. Рудінська О. В., Яроміч С. А., Молоткова І. О. Менеджмент : навч. посіб. Київ : Ельга-Ніка-Центр, 2002. 336 с.
5. Соловійова Р. П., Беляєв Є. Ю. Корпоративна культура XXI століття. Краматорськ : ДДМА, 2005. 100 с.
6. Jaques E. The changing culture of a factory. New York : Dryden Press, 1952. 251 p.

REFERENCES

1. Burma, O. Luchshie sposoby motivacii sotrudnikov: Rinok. Retrieved from http://www.rynok.biz/article/2010/5/24/luchshie_sposobi_motivacii_sotrudnikov (in Russian).
2. Korporatsii: upravlinnia ta kultura / za red. A. E. Voronkovoї. (2006). Drohobych : Vymir (in Ukrainian).
3. Oblikovo-analitychne zabezpechennia upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva / za zah. red. A. M. Shtanhreta. (2017). Lviv : Ukrainiska akademiia drukarstva (in Ukrainian).
4. Rudinska, O. V., Yaromich, S. A., & Molotkova, I. O. (2002). Menedzhment. Kyiv : Elha-Nika-Tsentr (in Ukrainian).
5. Soloviova, R. P., & Bieliaiev, Ye. Yu. (2005). Korporatyvna kultura XXI stolittia. Kramatorsk : DDMA (in Ukrainian).
6. Jaques, E. (1952). The changing culture of a factory. New York : Dryden Press (in English).

doi: 10.32403/1998-6912-2019-2-59-113-118

CORPORATE CULTURE IN THE PROCESS OF ENTERPRISE CORPORATE SECURITY

T. B. Shyra

*Ukrainian Academy of Printing,
19, Pid Holoskom, St., Lviv, 79020, Ukraine
shtangret.am@ukr.net*

The terms «corporate security» and «corporate culture» have been actively used in our country recently. In business circles, due to the high uncertainty in the conditions of

functioning of Ukrainian enterprises, the need for theoretical developments related to ensuring corporate security is increasing.

The priority of solving the important problem of ensuring the corporate security of industrial enterprises stimulates the search for new directions. One of which can be considered as the development of corporate culture. Corporate culture exists in the conditions of any enterprise, from the moment of its creation to liquidation, whether it is given the necessary attention from the management system or it is formed spontaneously under the influence of internal and external factors.

The difference is that in carrying out purposeful actions for its formation and development, it plays the role of an important strategic tool for business development, the use of which not only contributes to the unification of all employees to achieve the goals, but also to the participants awareness of the importance of protecting their workplace and the enterprise as a whole as part of one's own living space.

It has been justified that there is a necessity to interpret the corporate security of the enterprise as an activity aimed at achieving mutually agreed corporate interests by effective use of available resources and protection from the negative impact of threats, which makes it possible to create safe conditions for sustainable development of the enterprise.

It has been proved that corporate culture should be used as a strategic tool in the process of ensuring corporate security.

It has been substantiated that, from the point of view of ensuring corporate security, the corporate culture can be considered as a set of connections that provide, on the basis of the system of material and spiritual values, the coherence of interests of all interested internal and external participants, which forms the basis for their organizational unity in perception and meeting the goals of safe operation and development of the enterprise.

The structure of corporate culture (values; rules and norms of behavior; communications; microclimate; ethical code; traditions and symbols) has been defined and the influence of each element on the process of ensuring corporate security of the enterprise has been characterized.

Keywords: *security, corporate security, corporation, corporate culture, interest, threat.*

Стаття надійшла до редакції 05.06.2019.

Received 05.06.2019.