

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

Корпоративна культура підприємства – це система колективно поділених цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, які працюють на даному підприємстві [6]. Сьогодні корпоративна культура є інструментом управлінської дії, одним із прогресивних методів управління трудовим колективом, що дозволяє м'яко та ненав'язливо прищепити певні цінності, традиції, переконання, нормативні зразки поведінки, що призводить до організаційної єдності та створення фірмового стилю підприємства [1]. Вплив корпоративної культури на безпеку підприємства слід розглядати з точки зору її відповідності загальній стратегії підприємства. Саме корпоративна культура підприємства створює соціальний фундамент, який здатний забезпечити безпеку підприємства, впровадження необхідних змін, сприятливі умови для розвитку підприємства [4].

Вплив корпоративної культури на безпеку підприємства можна розглядати зі сторони різних ракурсів, а саме: – бізнес-процесів на підприємстві; – організаційну поведінку на підприємстві (поведінка індивіда в організації – правила, форми спілкування, пріоритетність особистих або загальних інтересів, відношення працівника до підприємства, колективізм або індивідуалізм і ін.; мотивація – переважання зовнішньої або внутрішньої мотивації, способи мотивації, заохочення, винагороди, підвищення по службі і ін.; соціально-психологічний клімат – психологічні умови праці, символи і значущість статусу, наявність і частота конфліктів і ін.; групова поведінка – відношення до влади, особливості лідерства, прийняті ролі в колективі і відношення до них, співпраця між членами групи, її ієрархія, можливість групового прийняття рішення тощо); – конкурентоспроможність підприємства; – складових безпеки підприємства відображається в результатах діяльності підприємства, особливо в зростанні ринкової вартості підприємства, гудвіл [2].

Корпоративна культура нерозривно пов'язана з кадровою політикою та безпекою. Це інструмент підвищення трудової віддачі персоналу, його активізації щодо досягнення цілей підприємства. Також, ефективна корпоративна культура дає можливість підвищити лояльність персоналу та підприємства і тим самим унеможливило виникнення загроз. Управління персоналом повинно ставати все більш мотиваційним, а це можливо за умови, якщо питання корпоративної культури будуть знаходити відображення в системі критеріїв оцінки персоналу і результатів його діяльності, враховувати не лише статистичні, а й якісні ознаки, коригуватись з

моральноетичними цінностями й нормами та особистісними характеристиками працівників. Важливо активно запроваджувати систему управлінських, інформаційних, безпекових та виховних заходів, спрямованих на підвищення ролі цінностей, які закладено в основу корпоративності. Корпоративні заходи дійсно дозволяють вирішити багато бізнес-завдань. При цьому правильний підхід дає можливість не лише налагодити процеси, але й вирішити деякі складні проблеми в колективі. Передові компанії витрачають багато зусиль і коштів на створення корпоративної філософії, впровадження загальних правил поведінки і створення дружньої і плідної атмосфери в колективі. Системна робота ведеться в усіх напрямках, тому закономірно, що в результаті таким структурам вдається зібрати під своїми прапорами найкращих співробітників.

Згідно з дослідженнями, 86% підприємств у всьому світі визнали, що запорукою успішності та безпеки їх діяльності в висококонкурентних реаліях послужив саме здоровий корпоративний дух. Завдяки активізації персоналу в процесі формування та реалізації рішень підприємствам вдалося підвищити якість роботи на 44% і збільшити прибуток на 22% на рік, а це вагомі показники [5].

Таким чином, корпоративну культуру слід трактувати як специфічний різновид функціонально-цільової організації тактичної роботи [3]. Вона має виконувати структурогенеруючу, дослідну, інформаційно-комунікативну, контрольно-регулятивну та безпекову функції.

Література:

1. *Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.*
2. *Шевченко В.С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства.*
3. *Григор'єва О.В. Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності державної служби зайнятості.*
4. *Васильєв А.Й., Харчевнікова Л.С., Вплив корпоративної культури на безпеку підприємства.*
5. *Офіційний сайт Форбс Україна [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/opinions/filosofiya-uspishnogo-biznesu>.*
6. *Чернишова Т.О. Деякі аспекти корпоративної культури організації / Т. О. Чернишова, Т. А. Немченко // Наукові праці КНТУ, Економічні науки . – Кіровоград: КНТУ, 2010. – вип. 17. – с. 25-31.*