

Шира Т.Б.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансово-економічної безпеки,
обліку і оподаткування
Української академії друкарства

Shyra Taras

Ukrainian Academy of Printing

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ТА РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

THEORETICAL ASPECTS OF CORPORATE SECURITY AND CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT

Терміни «корпоративна безпека» та «корпоративна культура» активно застосовуються науковцями та представниками бізнес-спільноти порівняно недавно. Серед підприємців унаслідок високої невизначеності умов розвитку національної економіки зростає потреба у теоретичних розробках, пов'язаних із забезпеченням корпоративної безпеки. Обґрунтовано необхідність трактування корпоративної безпеки підприємства як діяльності, спрямованої на досягнення взаємоузгоджених корпоративних інтересів шляхом ефективного використання наявних ресурсів та захисту від негативної дії загроз, що уможливорює формування безпечних умов для стійкого розвитку 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 у сприйнятті та виконанні цілей щодо безпечного функціонування та розвитку підприємства. Обґрунтовано взаємозалежність між процесами забезпечення корпоративної безпеки та розвитку корпоративної культури. Визначено завдання суб'єктів безпеки у процесі розвитку корпоративної культури українських підприємств.

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

Термины «корпоративная безопасность» и «корпоративная культура» активно применяются учеными и представителями бизнес-сообщества сравнительно недавно. Среди предпринимателей в результате высокой неопределенности условий развития национальной экономики растет потребность в теоретических разработках, связанных с обеспечением корпоративной безопасности. Обоснована необходимость трактовки корпоративной безопасности предприятия как деятельности, направленной на достижение взаимосогласованных корпоративных интересов путем эффективного использования имеющихся ресурсов и защиты от негативного воздействия угроз, что делает возможным формирование безопасных условий для устойчивого развития предприятия. Обосновано, что с точки зрения обеспечения корпоративной безопасности корпоративную культуру можно считать совокупностью связей, обеспечивающих на основе системы материальных и духовных ценностей согласованность интересов всех заинтересованных внутренних и внешних участников, что формирует основу для их организационного единства в восприятии и выполнении целей для безопасного функционирования и развития предприятия. Обоснована взаимозависимость между процессами обеспечения корпоративной безопасности и развития корпоративной культуры. Определены задачи субъектов безопасности в процессе развития корпоративной культуры украинских предприятий.

Ключевые слова: безопасность, корпоративная безопасность, корпорация, корпоративная культура, интерес, угроза.

The terms "corporate security" and "corporate culture" have been actively used by scholars and business community members recently. Due to the high uncertainty in the conditions of development of the national economy, the need for theoretical developments related to ensuring corporate security is increasing among entrepreneurs. The 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 is substantiated. It is 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 interdependence between the process of ensuring corporate security and the development of corporate culture is substantiated. The established definition and the arguments presented in favor of the close link between corporate culture and corporate security have made it possible to focus on the process of developing corporate culture as an important tool for security actors in a highly volatile environment and limited resource and organizational security. The basic stages of development of corporate culture (research of existing corporate culture; creation of a model of new corporate culture; introduction of the model; assessment and introduction of necessary changes) are considered with clarification of tasks for security subjects. It is substantiated that the development of corporate culture in the process of ensuring corporate security is oriented as a strategic management tool to achieve long-term goals by developing, agreeing and implementing real steps by all participants to achieve corporate values, joining forces with environmental actors to create a secure environment for financial and economic activity of the enterprise, reduction of risks and counteracting the threats arising from the presence of corporate soup heresies.

Key words: security, corporate security, corporation, corporate culture, interest, threat.

Постановка проблеми. Пріоритетність вирішення важливої проблеми забезпечення корпоративної безпеки промислових підприємств стимулює до пошуку все нових напрямів, одним із яких можна вважати розвиток корпоративної культури. Корпоративна культура є в умовах будь-якого підприємства з моменту його створення і до ліквідації, незалежно від того, чи їй приділяється необхідна увага з боку керуючої системи, чи вона формується спонтанно під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників. Відмінність полягає в тому, що під час здійснення цілеспрямованих дій з її формування та розвитку вона виконує роль важливого стратегічного інструменту розвитку бізнесу, застосування якого сприяє не лише об'єднанню всіх працівників для досягнення цілей, але й усвідомленню учасниками важливості захисту свого робочого місця та підприємства загалом як частини власного життєвого простору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням забезпечення безпеки підприємств багато уваги приділяють вітчизняні та закордонні вчені, такі як 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 щодо розгляду корпоративної культури як інструменту управління корпоративною безпекою підприємства.

Постановка завдання. Мета статті полягає у розгляді теоретичних засад взаємоузгодженого процесу забезпечення корпоративної безпеки та розвитку корпоративної культури підприємства.

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 нашу думку, корпоративна безпека підприємства повинна бути спрямована на:

- здійснення захисту корпорації, в т.ч. від негативної дії зовнішніх та внутрішніх загроз;
- забезпечення найбільш ефективного використання наявних корпоративних ресурсів;
- досягнення корпоративних інтересів;
- перешкодження виникненню корпоративних конфліктів;
- формування безпечних умов сталого розвитку підприємства.

Відповідно до сформованої сукупності основних завдань корпоративну безпеку можна визначити як діяльність, спрямовану на досягнення взаємоузгоджених корпоративних інтересів шляхом ефективного використання наявних ресурсів та захисту від негативної дії загроз, що уможливорює формування безпечних умов для стійкого розвитку підприємства.

Можна стверджувати, що сьогодні має місце 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.

У наукових публікаціях щодо історичних коренів виникнення та розвитку корпоративної культури згадуються три найбільш значущі історичні події. Перша полягає у тому, що термін

«корпоративна культура» був застосований ще у XIX ст. відомим німецьким військовим Г. фон Мольтке, яким він охарактеризував взаємовідносини між офіцерами. Друга – пов'язана з результатами експерименту Е. Мейо, який проводився упродовж п'яти років, починаючи із 1927-го, в умовах компанії «Вестерн Електрик», а його результати дали змогу виявити та обґрунтувати сутність таких явищ, як «поведінка індивідуума в компанії» та «почуття групової причетності», що стало основою для розгляду ролі кожної окремої особистості в результатах функціонування компанії. Третя, яка датується другою половиною XX ст., визначає початок зосередження уваги представників різних наукових шкіл на визначенні суті корпоративної безпеки та її впливу на результати діяльності корпорацій. У межах третьої події, спираючись на методологічні засади стратегічного менеджменту, постулати теорії організації та теоретичне підґрунтя організаційної поведінки, була сформована концепція корпоративної культури.

Одне з перших визначень корпоративної культури, яке було сформовано ще у 1952 р., належить Е. Джакусу, в якому він визначає зазначений термін як «спосіб 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 «своїми» [8, с. 36]. У цьому визначенні акцентовано увагу на двох важливих моментах: корпоративна культура подається як «спосіб мислення і спосіб дії», яка повинна бути прийнятою новими членами команди для узгодженої взаємодії. З такою позицією доцільно погодитися, оскільки саме момент входження нового працівника до складу трудового колективу провокує виникнення конфліктів, які негативно впливають на рівень корпоративної безпеки.

Сучасні трактування терміна «корпоративна культура» певним чином різняться за рахунок акценту 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'єднати, згуртувати персонал для виконання поставлених завдань, зокрема отримання прибутку. Доволі велика група науковців спільні у своїй позиції щодо необхідності визначення досліджуваного терміна як «системи цінностей» [6, с. 133], яка об'єднує не лише менеджерів та працівників, але й зовнішніх контрагентів, зокрема постачальників, клієнтів, представників місцевої громади тощо. Присутні й вузькі

трактування, які полягають у визначенні корпоративної культури як «сукупності правил, що стосується всіх форм ділового спілкування» [3, с. 153] або ж «інструменту стратегічного розвитку» [7, 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 їхньої організаційної єдності у сприйнятті та виконанні цілей щодо безпечного функціонування та розвитку підприємства.

Сформоване визначення та викладені вище аргументи на користь тісного зв'язку між корпоративною культурою та корпоративною безпекою дають змогу сконцентрувати увагу на процесі розвитку корпоративної культури як важливого інструменту для суб'єктів безпеки в умовах високої нестабільності середовища функціонування та обмеженості ресурсного й організаційного забезпечення.

Під час розгляду процесу формування корпоративної культури нечисленні публікації містять доволі схожу послідовність етапів. Так, позиція М. Кужелева полягає у необхідності послідовного проведення таких етапів, як «формування місії підприємства і визначення її базових цінностей; формалізація ієрархії і стандартів поведінки співробітників підприємства; формування традицій корпоративної структури; розроблення моделей поведінки і символіки підприємства» [4, с. 295]. На нашу думку, така позиція не може вважатися правильною, оскільки місія не є складником корпоративної культури, її визначають на перших етапах заснування підприємства; хибним є зведення формування корпоративної культури до встановлення традицій без попереднього дослідження наявних формальних та неформальних елементів. Більш послідовно визначено етапи формування корпоративної культури у публікації Т. Башук, яка обґрунтовує необхідність здійснення «аналізу внутрішніх організаційних процесів підприємства; аналізу психологічного клімату на підприємстві; формування моделі корпоративної культури (визначення місії та основних базових цінностей); формування правил поведінки працівників, виходячи з базових цінностей, опис традицій та символів; впровадження моделі, підтримка моделі» [1, с. 180]. У цьому підході акцентовано увагу на необхідності формування початкової інформаційної бази з подальшим моделюванням та впровадженням. Оскільки дослідження спрямоване на розгляд теоретичних засад забезпе-

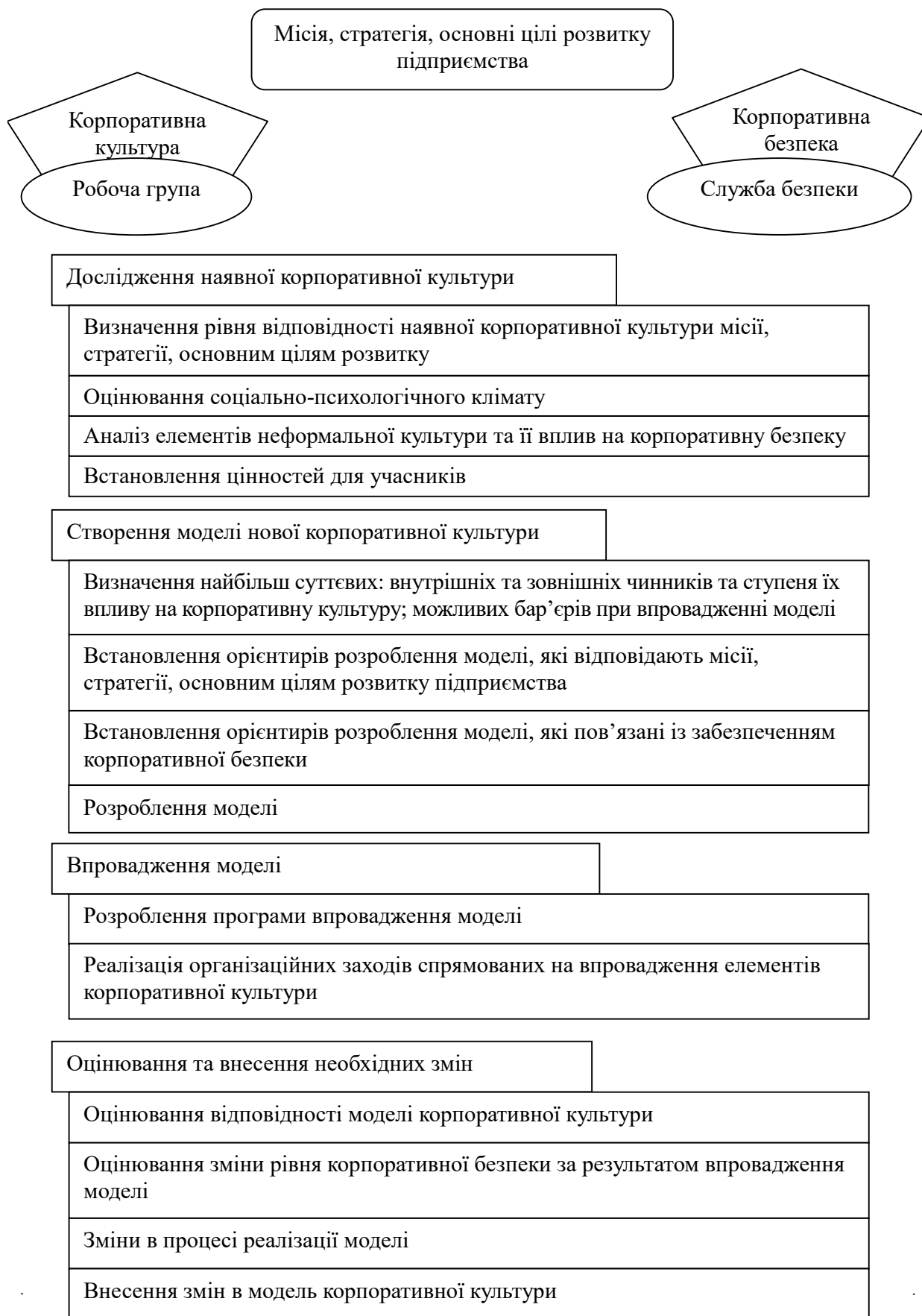


Рис. 1. Процес розвитку корпоративної культури із врахуванням безпекового аспекту

чення корпоративної безпеки, то вважаємо за доцільне внести необхідні зміни в процес розвитку корпоративної культури для уточнення завдань суб'єктів безпеки (рис. 1).

Основними суб'єктами, які задіяні в процесі розвитку корпоративної культури, нами були визначені: робоча група та служба безпеки підприємства. Їхні взаємоузгоджені дії та співпраця з усіма учасниками, що повинна передбачати формування початкового інформаційного базису шляхом опитування акціонерів, менеджменту та усього персоналу підприємства, повинна сприяти досягненню поставленого завдання – розроблення та впровадження моделі нової корпоративної культури для підвищення конкурентоспроможності підприємства та досягнення необхідного рівня корпоративної безпеки.

Збільшення результативності дій можливе завдяки більш ефективному використанню базових можливостей задіяних суб'єктів, зокрема працівників служби безпеки, які, маючи інформацію про фактичний стан соціально-психологічного клімату, можуть визначити основні

внутрішні та зовнішні чинники [5, с. 47], а також можливі бар'єри, що впливають на корпоративну культуру, та можуть ускладнити процедуру впровадження нової моделі.

Висновки з проведеного дослідження. Узагальнюючи, доцільно ще раз підкреслити, 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 унаслідок наявності корпоративних суперечностей.

Подальшого дослідження потребує розроблення методичних засад оцінювання впливу розвитку корпоративної культури на рівень корпоративної безпеки українських підприємств.

Список використаних джерел:

1. Башук Т.О., Жолудева А.М. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 2. С. 179–184.
2. Корпорації: управління та культура : монографія. / за ред. А.Е. Воронкової. Дрогобич: Вимір, 2006. 376 с.
3. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. Санкт-Петербург.: Питер, 2006. 464 с.
4. Кужелев М.А. Особенности формирования региональных моделей корпоративной социальной ответственности. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2012. Вип. 1. С. 294–299.
5. Обліково-аналітичне забезпечення управління економічною безпекою підприємства : монографія / за заг. ред. А.М. Штангрета. Львів : Укр. акад. друкарства, 2017. 276 с.
6. Рудінська О.В., Яроміч С.А., Молоткова І.О. Менеджмент: навч. посіб. Київ : Ельга-Ніка-Центр, 2002. 336 с.
7. Соловійова Р.П., Беляев Є.Ю. Корпоративна культура XXI століття. Краматорськ : ДДМА, 2005. 100 с.
8. Jaques E. The changing culture of a factory. New York : Dryden Press, 1952. P. 251.

References:

1. Bashuk T.O., Zholudieva A.M. (2011), Dotsilnist formuvannia korporatyvnoi kultury na pidpriemstvi [The advisability of forming a corporate culture at the enterprise]. *Marketynh i menedzhment innovatsii*. 2011. Vol. 2. : 179–184. [in Ukrainian].
2. Voronkova A.E. (2006), Korporatsii: upravlinnia ta kultura [Corporations: management and culture]. Drohobych: Vymir [in Ukrainian].
3. Kotler F. (2006), Marketing menedzhment. Jekspress-kurs. [Marketing management. Express course], Sankt-Peterburg : Piter. [in Russian].
4. Kuzhelev M.A. (2012), Osobennosti formirovaniya regional'nyh modelej korporativnoj social'noj otvetstvennosti [Features of the formation of regional models of corporate social responsibility]. *Finansovo-kreditna dijial'nist': problemi teorii ta praktiki*. 2012. Vol. 1. : 294–299. [in Ukrainian].
5. Shtanhret, A.M. (2017), Oblikovo-analitychne zabezpechennya upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoyu pidpryyemstva [Accounting and analytical support for managing the economic security of the enterprise]. L'viv : Ukr. akad. drukarstva [in Ukrainian].
6. Rudinska O.V., Yaromich S.A., Molotkova I.O. (2002), Menedzhment [Management]. Kyiv : Elha-Nika-Tsentr [in Ukrainian].
7. Soloviova R.P., Bieliaiev Ye.Yu. (2005), Korporatyvna kultura XXI stolittia [Corporate culture of the XXI century]. Kramatorsk : DDMA [in Ukrainian].
8. Jaques E. The changing culture of a factory. New York : Dryden Press, 1952. P. 251.