

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту і адміністрування
_____ к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: "Формування корпоративної культури як елементу
системи стратегічного управління підприємства"
(на матеріалах ТОВ «Будмонтаж «Колос»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст за спеціальністю
073 «Менеджмент»

Виконав

студент 51 групи
спеціальності 073«Менеджмент»

Шиманський Павло Станіславович

Науковий керівник

наук. ступінь, вчене звання
к.е.н., доцент Саух Ірина Василівна

Рецензент

(посада)

(ПІБ)

Житомир 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА	Ошибка! Закладка не определена.
1.1. Зміст та поняття корпоративної культури	Ошибка! Закладка не определена.6
1.2. Корпоративна культура як елемент стратегічного управління	Ошибка! Закладка не определена.18
1.3. Система стратегічного управління підприємством	Ошибка! Закладка не определена.35
1.4. Зарубіжний досвід формування корпоративної культури як елементу системи стратегічного управління підприємством	Ошибка! Закладка не определена.41
РОЗДІЛ 2 ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «БУДМОНТАЖ «КОЛОС»	Ошибка! Закладка не определена.
2.1. Характеристика підприємства ТОВ «Будмонтаж «Колос» як суб'єкта господарювання	Ошибка! Закладка не определена.49
2.2. Фактори впливу на формування корпоративної культури	Ошибка! Закладка не определена.57
2.3. Вплив корпоративної культури на ефективність стратегічного управління організації	Ошибка! Закладка не определена.73
2.4. Охорона праці на ТОВ "Будмонтаж "Колос"	79
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТОВ «БУДМОНТАЖ «КОЛОС»	Ошибка! Закладка не определена.87
3.1. Обґрунтування необхідності для покращення рівня корпоративної культури на підприємстві ТОВ «Будмонтаж «Колос»	Ошибка! Закладка не определена.87

3.2. Шляхи підвищення рівня корпоративної культури на підприємстві	Ошибка! Закладка не определена. 94
3.3. Розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів	Ошибка! Закладка не определена. 104
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	6
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	9
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності підприємств багато в чому визначається рівнем розвитку їх корпоративної культури. Необхідність формування корпоративної культури підприємства в умовах розвитку ринкових відносин не викликає сумнівів. Корпоративна культура складається з ідей, основоположних цінностей і поглядів, поділюваних усіма членами організації. Вона включає в себе і стиль поведінки, і стиль спілкування з клієнтами та колегами, і активність співробітників, їх зацікавленість, рівень мотивації і багато іншого.

Мета корпоративної культури – забезпечення високої прибутковості фірми за допомогою вдосконалення управління людськими ресурсами для забезпечення лояльності співробітників до керівництва, виховання у працівників позитивного ставлення до підприємства.

Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Це особливо справедливо в сучасних умовах, коли науково-технічний прогрес значно прискорює старіння професійних знань і навичок. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах її діяльності. Отже, корпоративна культура може слугувати потужним інструментом підвищення загального рівня управління персоналом на підприємстві. Тому культурологічний підхід до дослідження ефективного функціонування

підприємства, який передбачає вивчення процесів, що відбуваються в організації, через призму культури, яка визначає специфіку діяльності, особливості взаємовідносин між працівниками, вимоги і ставлення до них, набуває вагомого значення для прибуткового функціонування підприємства. Створення ефективної організації неможливе без врахування чинника лідерства: «сильні керівники – сильна культура». Спочатку поведінка керівників визначає і формує корпоративну культуру, а потім корпоративна культура організації визначає поведінку її співробітників.

Короткий огляд літературних джерел. Корпоративна культура відіграє важливу роль у визначенні і реалізації управлінської діяльності, здійсненні ефективної політики підприємства. Дослідження в цій сфері здійснювали такі зарубіжні та українські вчені, як Р.Л. Ансофф, Е.Г. Шейн, М.Р. Богатирьов, А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Г.Л. Хаєт та ін. Але аспекти зв'язку корпоративної культури з управлінням персоналом у роботах цих авторів були висвітлені недостатньо, що стало поштовхом для детальнішого дослідження даного питання.

Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження у дипломній роботі виступає сукупність теоретичних та практичних аспектів корпоративної культури як елементу стратегічного управління підприємства, об'єктом – господарська діяльність ТОВ «Будмонтаж «Колос».

Метою дипломної роботи є дослідження сутності корпоративної культури як елементу ефективного стратегічного управління підприємства.

Досягнення мети передбачає розв'язання наступних завдань:

- визначити зміст та поняття корпоративної культури;
- дослідити корпоративну культуру як елемент стратегічного управління;
- проаналізувати систему стратегічного управління підприємством;
- систематизувати зарубіжний досвід формування корпоративної культури як елементу системи стратегічного управління підприємством;
- надати характеристику підприємства ТОВ «Будмонтаж «Колос» як суб'єкта господарювання;

- дослідити фактори впливу на формування корпоративної культури;
- визначити вплив корпоративної культури на ефективність стратегічного управління організації;
- обґрунтувати необхідність щодо покращення рівня корпоративної культури на підприємстві ТОВ «Будморнтаж «Колос»;
- запропонувати шляхи підвищення рівня корпоративної культури на підприємстві;
- провести розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів.

Гіпотеза дослідження. Використання методів корпоративної культури підвищує мотивацію персоналу на підприємстві та, відповідно, ефективність роботи підприємства в цілому.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою випускного дослідження є діалектичний метод пізнання соціально-економічних явищ; системність в осмисленні змісту та процедур реалізації корпоративної культури на підприємстві; комплексний підхід до аналізу стратегічного управління підприємства.

Структура дослідження. Дана робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Узагальнення визначень дає підстави вважати, що корпоративна культура являє собою систему формальних та неформальних, особистих і колективних цінностей, обумовлених місією та стратегією розвитку організації, які заявляються нею, приймаються і поділяються більшістю працівників, а також сукупність способів їх реалізації, що переважають в організації на певному етапі розвитку. З другого боку, під корпоративною культурою розуміють набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників.

2. Встановлено, що першоосновою формування корпоративної культури є базова стратегія підприємства, яка охоплює стратегію стабільності, зростання, скорочення.

Отже, корпоративна культура повинна впливати із стратегії, оскільки оптимальною можна назвати таку культуру, що найкраще підтримує місію, цілі і стратегію підприємства. Однак поняття оптимальності не можна використовувати як універсальне для всіх підприємств. Його завжди треба прив'язувати до конкретного підприємства, конкретних умов, ресурсів і часу.

3. Система стратегічного управління підприємством призначена насамперед для вирішення завдання оптимізації його функціонування, вимірюваної інтегральним показником ефективності діяльності

підприємства, визначеним як критерій якості системи. Проектування системи стратегічного управління підприємством здійснюється на основі базової моделі, яка складається з п'яти основних блоків – цілей, функцій, завдань, управління, ресурсів системи, а також середовища підприємства.

4. В роботі побудовано алгоритм проектування системи стратегічного управління та її модель. Цю систему розроблено на основі методики формування й реалізації стратегій, використовуючи інтегральний показник ефективності діяльності підприємства як критерій ефективності системи. Також обґрунтована змістовна сторона основних блоків: цілей, функцій, завдань, управління й ресурсів системи. При цьому важливу роль відіграє взаємозв'язок стратегії підприємства і вплив середовища як вихідна передумова стратегічного управління. Цим питанням і присвячено наші подальші дослідження.

Отже, в результаті виконання другого розділу дипломної роботи, можна зробити наступні висновки. Досліджуване підприємство – ТОВ «Будмонтаж «Колос». Основними напрямками діяльності компанії є зберігання, переробка та реалізація зернової продукції.

5. В результаті детального аналізу фінансового стану можемо стверджувати, що підприємство працює прибутково, показники ліквідності, фінансової стійкості та рентабельності покращились та мають подальшу тенденцію до збільшення.

Отже, загальна чисельність персоналу в 2016 р. становить 64 чол., що на 1 чол. більше, ніж в 2014 р. Загалом, середня заробітна плата зросла з 1648,1 грн. в 2014 р. до 3167,6 грн. в 2016 р., що може бути спричинене збільшення розміру мінімальної заробітної плати та інфляції в країні.

Отже, можна зробити висновок, що загалом підприємство має середній рівень організаційної культури, здебільшого це визначається середнім рівнем культури рядових співробітників. Це свідчить про те, що вони не зовсім задоволені своєю роботою в колективі, тому організаційна культура цього підприємства потребує відповідних мір щодо її вдосконалення.

6. Для оцінки результативності підготовки кадрів застосовується

Модель Кіркпатріка. На жаль, така модель не дозволяє приймати рішення щодо вкладення коштів до того, як ці кошти будуть вкладені і не буде видно результат навчання.

7. Атестація на підприємстві ТОВ «Будмонтаж «Колос» проводиться для всіх працівників з метою надання оцінки відповідності посадам, робочим місцям а також з метою відбору кадрів для переатестації, підвищення рівня кваліфікації з ціллю подальшого розвитку персоналу підприємства.

8. Також в роботі застосовано елементи коучингу. Коучинг, як процес допомоги окремим працівникам у підвищенні ефективності їх діяльності, дасть змогу працівникам деталізовано і максимально можливо реалізувати і наростити свої потенційні компетенції в контексті реалізації конкретних бізнес-процесів підприємства.

9. Отже, пропонується запросити коуч-тренера на 10 днів до співпраці з колективом ТОВ «Будмонтаж «Колос». Робота такого спеціаліста коштує 50 грн. за годину. Зазвичай коуч-тренери працюють разом з колективом для того щоб вирішувати ситуації саме там, де вони виникають. Робочий день коуч-тренера становитиме 6 годин. Він навчатиме одночасно сім осіб. Впровадження коучингу матиме незначні витрати для підприємства, але покращення роботи персоналу може збільшити дохід на значну величину.

10. На основі розрахунку отримали, що ТОВ «Будмонтаж «Колос» в процесі реалізації наведених пропозицій протягом року зможе отримати додатково 444,3 тис. грн. прибутків. Впровадження коучингу принесе не тільки збільшення доходу, а й можливість зміцнити зв'язки з постачальниками, клієнтами, потенційними інвесторами. Проведення професійного навчання персоналу за принципами коучнгу підвищить кваліфікацію персоналу, дасть можливість пристосовуватись до змін та діяти злагоджено персоналу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко М.Г. Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності. – Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. – №917. Серія: Філософія. Філософські перипетії. – 2010. – С. 91-99.
2. Бабич О. Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління / О. Бабич // Вісн. УАДУ. – 2003. – №2. – С. 449-456.
3. Бала О. І. Формування принципів корпоративної культури / О. І. Бала // Методологія та практика менеджменту на порозі ХХІ століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти: матеріали ІІІ міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 96-97.
4. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. – 2010. – №682. – С. 11-15.
5. Богацька Н. М. Корпоративна культура та особливості її розвитку в Україні / Н.М. Богацька, Т. О. Єлізарова // Екон. науки. – 2009. – №10. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_DNI_2009/Economics/37740.doc.htm/
6. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник / О.С. Виханский. – М.: Изд-во «Гардарика», 1998. – 292 с.
7. Воронкова А. Е. Корпорації: управління та культура: монографія / А.Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев, І. В. Мажура. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
8. Воронкова А.Е. Корпорації: управління та культура. Монографія. / Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. // [За заг. ред. А.Е. Воронкової]. –Дрогобич: Вимір, 2006. –367 с.
9. Гордієнко П. Стратегічний аналіз: навч. посібн. / Петро Гордієнко; М-во освіти і науки України, Міжнар. наук.-техн. ун-т. – К.: Вид-во «Алерта», 2006. – 403 с.
10. Горобець Н.М. Пропозиції щодо удосконалення моральної мотивації в

системі управління персоналом підприємства / Н.М. Горобець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=73545>. – Назва з екрану.

11. Гофруа Ж. Что такое психология: [в 2-х т.] / Ж. Гофруа; [пер. с фр.]. – М.: Мир, 1999. – [изд. 2-е]. – Т. 1. – 496 с.
12. Гофруа Ж. Что такое психология: [в 2-х т.] / Ж. Гофруа; [пер. с фр.]. – М.: Мир, 1999. – [изд. 2-е]. – Т. 1. – 496 с.
13. Грищенко В.Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / В.Ф. Грищенко, М.С. Чернова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_1_103_112.pdf. – Назва з екрану.
14. Гусев С. Нужен специалист – вырасти его сам / С. Гусев // Комп&ньон. – 2007. – № 3. – С. 40–41.
15. Гуцан О. М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О. М. Гуцан // Бізнес Інформ. – 2013. – № 11. – С. 240-245. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2013_11_40.pdf. – Назва з екрану.
16. Гуцан О. М. Механізм мотивації персоналу на основі компетентностного підходу / О.М. Гуцан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/microcad/2013/s16A3.pdf>. – Назва з екрану.
17. Дем'янишин С.А. Вдосконалення системи морального і матеріального стимулювання в ТОВ «ПК «Зоря Поділля» Гайсинського району Вінницької області / С.А. Дем'янишин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.udau.edu.ua/assets/files/zbirniki/students/2013/chastina5menedzhmvipraviv.pdf>. – Назва з екрану.
18. Дмитренко М.Й. Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти / М. Й. Дмитренко // Вісник Житомирського

державного університету імені Івана Франка. – 2014. – Вип. 5. – С. 3-7. –
Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDU_2014_5_3

19. Дмитренко М.Й. Корпоративна культура: біхевіоральний і
праксеологічний аспекти / М. Й. Дмитренко // Вісник Житомирського
державного університету. Філософські науки. – 2014. – Випуск 5 (77). –
С. 3-7.
20. Ефремов В.С. Классические модели стратегического анализа и
планирования: модель ADL/LC / В.С. Ефремов. – [Електронний ресурс].
– Режим доступу: <http://www.vernikov.ru/material61.html>
21. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга
менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташев, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов /
Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова. –М.: Экзамен,
2000. –576 с.
22. Зеркаль А.В. Перспективи підвищення якості управління персоналом
крізь призму корпоративної культури / А. В. Зеркаль [Електронний
ресурс]. – Режим доступу: Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 24.
– С. 44-48.
23. Зеркаль А.В. Стан корпоративної культури машинобудівних
підприємств / А.В. Зеркаль //
[http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/46519/12-
Zerkal.pdf?sequence=1](http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/46519/12-Zerkal.pdf?sequence=1)
24. Іщенко Т. Формування мотиваційного механізму високоефективної праці
персоналу підприємства/ Т. Іщенко [Електронний ресурс]. – Режим
доступу:
[http://feu.kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section5/ishch
enko/](http://feu.kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section5/ishchenko/). – Назва з екрану.
25. Калиниченко Т. И. Формирование и развитие организационной культуры
агропромышленных предприятий: дис. на соискание науч. степени канд.
экон. наук: спец. 08.00.04 «Экономика и управление предприятиями» /
Т.И. Калиниченко. – Запорожье: Классический приватный университет,
2010. – 192 с.

26. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / [Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э.]. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.
27. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: пер. с англ. М. Павловой / Р.С. Каплан, Д.Р. Нортон. – М.: Изд-во "Олимп-Бизнес", 2003. – 304 с.
28. Качмарик Я. Д. Мотивація праці як чинник підвищення її продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №21.8. – С. 209-212.
29. Кашин А. В. Экономическая безопасность предприятия: управленческие решения / А. В. Кашин. – М., 2008. – 25 с.
30. Кирилюк Г. Особливості формування мотиваційної політики в Україні / Г. Кирилюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kirilyuk-g-osoblivosti-formuvannya-motivatsiynoyi-politiki-v-ukrayini/>. – Назва з екрану.
31. Ковтун О.С. Методологічні засади формування корпоративної культури господарської організації / О.С. Ковтун // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2013. – Вип. 19. – С. 50-55. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2013_19_9
32. Копець Г. Р. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу / Г.Р. Копець, М. Р. Лиськів // Проблеми економіки та управління. – 2006. – №554. – С. 232–239.
33. Корпоративна культура: Навчальний посібник / [Г.М. Захарчин, Н.П. Любомудрова, Р.О. Винничук, Н.В. Смолінська] / Під загальною редакцією Г.М. Захарчин. – Львів. – 2011. – 345 с.
34. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник. [Євтухова Т.І., Легенько Ю.В., Родіонов О.В., Родіонов О.В., Руденко О.М.]. – К.: Державне підприємство «Центр науково-технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» (ДП «Укртехінформ»). – 2013. – 186 с.

35. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учебн. пособие для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.
36. Кубарева В.С. Сутність стратегічного управління підприємством / В.С. Кубарева // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2012. – № 749. – С. 55-60.
37. Кулакова Н.Л. Мировой опыт развития корпоративной культуры в управлении предприятием / Н.Л. Кулакова, О.В. Орешникова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.polessu.by/sites/default/files/sites/default/files/02per/078..pdf>
38. Люльов О. В. Формування стратегій розвитку підприємства в умовах незбалансованої економіки: дис. на здоб. наук. ст. канд. екон. наук: 08.00.04 / О. В. Люльов. – Суми, 2011. – 191 с.
39. Малащенко В. Вплив корпоративної культури на економічний розвиток і безпеку підприємства / В. Малащенко // Вісник Національної академії державного управління. – 2011. – №4. – С. 97-102.
40. Мелешенко А. Корпоративний університет: світові тенденції, українські реалії / А. Мелешенко // Синергія. – 2003. – № 2. – С. 43-45.
41. Мескон М. Основы менеджмента / [Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.]. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
42. Мировой опыт корпоративной культуры: от Google до DreamWorks // <http://azbuka-mr.ru>
43. Міхов Л. І. Сутність та зміст корпоративної культури / Міхов Л.І. // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2015. – №3(31). – С. 42-46.
44. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посібн. / А.П. Міщенко. – К.: Центр навч. літ-ри, 2004. – 366 с.
45. Музыченко В. В. Мастер-класс по управлению персоналом / В.В. Музыченко. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. – 322 с.
46. Мурак О. Мотиваційний механізм управління персоналом підприємства / О. Мурак, Л. Литвинець [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18711/1/319.pdf>. –

Назва з екрану.

47. Назарова Г. В. Корпоративне управління: навч. посіб. / Г. В. Назарова. – Х.: Еспада, 2003. – 531 с.
48. Новак І.М. Формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу / І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2. – С. 104-112.
49. Ортіна Г.В. Методологічні концепції визначення стратегічного управління підприємством / Г. В. Ортіна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=197>
50. Поліщук Н.С. Вплив моральних цінностей та особистих потреб на формування корпоративної культури державних службовців. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/tppd/2008-3/R_3/08pnskds.pdf
51. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л.М. Романюк // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – №17. – С. 53-60.
52. Ромашов О.В. Формирование эффективной корпоративной культуры в условиях модернизации экономики / О. В. Ромашов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2012. – № 8 (641). – С. 123-129.
53. Семененко І.С. Основи розвитку корпоративної культури в публічному управлінні / І. С. Семененко // Теорія та практика державного управління. – 2015 – Вип. 2 (49). – С. 2-8.
54. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу. – Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – №15. – С. 45-49.
55. Синицька О.І. Мотиваційні механізми управління персоналом: структура, важелі, напрями ефективізації. Монографія / О.І. Синицька. – Вінниця: Вид-во «Розвиток», 2010. – 135 с.

56. Синицька О.І. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять / О. І. Синицька, О. О. Білецька // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 5, Т. 1. – С. 99-102.
57. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації. – Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С.123-128.
58. Соловьева С.А. Бюджетирование затрат на корпоративную культуру / С.А. Соловьева, Н.В. Царенко // Культура народов Причерноморья. – 2007. – №121. – С. 86-91.
59. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
60. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова, С.С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3(19). – С. 28-32.
61. Тарасюк Л.М. Основні наукові підходи до визначення термінології в галузі корпоративної культури / Г.М. Тарасюк. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/762>
62. Тлумачний словник сучасної української мови / [укладач І.М. Забіяка]. – К.: Арій. 2007. – 512 с.
63. Ушакова Д. Корпоративная культура как инструмент тонкого управления / Д. Ушакова // Менеджмент и менеджер. – 2006. – № 4. – С. 27–29.
64. Фіщук Н.Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н.Ю. Фіщук, І.В. Ломачинська І.В. // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – №1 (56) Том 4. – С. 81-85.
65. Харченко В. Принципи формування системи стратегічного управління розвитком промислового підприємства / В. Харченко // Економіка. – 2014. – №4. – С. 66-71.

66. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – вип. 17. – С. 15-19.
67. Шевченко В.С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства / В.С. Шевченко // Комунальне господарство міст. – 2014. – №114. – С. 157-161.
68. Щур Д. Л. Кадровые решения в кризисных условиях / Д. Л. Щур. – М.: Финпресс, 2009. – 144 с.
69. Ящук В.І. Модель системи стратегічного управління підприємством і алгоритм її проектування / В.І. Ящук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2015. – Вип. 25.4. – С. 378-385.