

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.

ВИПУСКНА РОБОТА

на тему: «Формування корпоративної культури як елементу системи
стратегічного управління підприємством»

(на матеріалах ТОВ «КОН БРІО»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр
за напрямом підготовки 6.030601 «Менеджмент»

Виконала

студентка 41 групи
напряму підготовки 6.030601
«Менеджмент»
Демідова Евеліна Валентинівна

Науковий керівник

к.е.н, асистент
Кашук Катерина Миколаївна

Рецензент

директор HR-відділу
ТОВ «КОН БРІО»
Сегедіна Анна Олегівна

Житомир 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	6
1.1. Поняття корпоративної культури та особливості її формування	6
1.2. Роль корпоративної культури в системі стратегічного управління підприємством.....	13
1.3. Оцінка впливу корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства.....	18
РОЗДІЛ 2.УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТОВ «КОН БРІО»	25
2.1. Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «КОН БРІО»	25
2.2. Особливості та фактори розвитку корпоративної культури всередині ТОВ «КОН БРІО»	38
2.3 Діагностика впливу корпоративної культури ТОВ «КОН БРІО» на лояльність клієнтів та персоналу.....	45
2.4. Удосконалення системи формування корпоративної культури в ТОВ «КОН БРІО».....	56
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність даної теми впливає з необхідності удосконалення корпоративної культури в організації як основи її сталого розвитку в майбутньому. Тому кожна організація стоїть перед необхідністю формування власної корпоративної культури — визначення своїх цілей і цінностей, стратегії, якості продукції, послуг, цивілізованих правил поведінки і моральних принципів працівників, підтримання високої репутації організації.

Феномен корпоративної культури полягає в можливості відрізнити одну організацію від іншої та визначає їх успіх і стабільне становище на ринку.

Корпоративна культура виконує важливі функції як на рівні суспільства, забезпечуючи сталий, ефективний розвиток трудових суб'єктів, так і на рівні конкретної організації. Ключова роль керівництва полягає у тому, щоб створити такі умови роботи, в яких працівники можуть повністю розкрити свій потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Корпоративну культуру як економічне поняття та важливий чинник стратегічного управління підприємством у своїх наукових працях розглядали такі вітчизняні та зарубіжні вчені та науковці, як: Т. Алпеєва, Б. Гаєвський, Ю. Давидов, Ю. Красовський, Ю. Палеха, С. Рей, О. Грішнова, І. Мажура, Т. Кицак, І. Петрова, М. Коул та ін. Істотне значення для розуміння корпоративної культури та механізмів її формування було закладено класиками соціологічної науки, зокрема Е. Дюркгеймом, Г. Зіммелем, М. Вебером, Т. Парсонсом і П. Сорокіним.

Що стосується вивчення дослідження власне формування корпоративної культури в управлінні організаціями, то варто згадати праці Т. Заславської, Р. Ривкіної, В. Зубенка, у яких ця проблема отримала певного розгляду. Аналізу культурної взаємозалежності суб'єктів господарської діяльності в інституціональному вимірі присвячені роботи Д. Норта і

Н. Лебедевої. Інструментам формування культури праці та корпоративної культури приділено увагу в роботах Г. Харісона, Е. Шейна та Г. Щедровицького.

Соціально-психологічні чинники корпоративної культури та засоби адаптації людини до соціо-культурного середовища знайшли відображення у роботах В. Мудрика, Н. Смелзера, Г. Тарда і Ф. Гіддінса та ін. Проблема конкурентоспроможності в умовах глобалізації (реалії, проблеми та перспективи) висвітлена в працях Вікарчук О.І. Проте в наукових працях все ще немає однозначної думки щодо сутності корпоративної культури та механізмів її впливу на трудовий потенціал підприємства, його розвиток та використання.

Метою випускної роботи є дослідження процесу формування корпоративної культури, а також розробка практичних рекомендацій щодо даного процесу в аспекті стратегічного управління в ТОВ «КОН БРІО».

Для досягнення поставленої мети в роботі визначені для вирішення наступні завдання:

- дослідити, що таке корпоративна культура, особливості її формування;
- визначити роль корпоративної культури в системі стратегічного управління підприємством;
- оцінити вплив корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства;
- проаналізувати організаційно-економічну характеристику господарської діяльності підприємства;
- з'ясувати особливості та фактори розвитку корпоративної культури всередині підприємства;
- зробити діагностику впливу корпоративної культури на лояльність клієнтів і персоналу;

– на основі проведених досліджень запропонувати шляхи удосконалення управління корпоративною культурою як елементу стратегічного розвитку підприємства.

Об'єктом дослідження є господарська діяльність ТОВ «КОН БРІО».

Предметом дослідження у випускній роботі виступає сукупність теоретичних та практичних аспектів формування корпоративної культури як елементу стратегічного управління підприємством.

При обробці матеріалів застосовувалися методи аналітичних і комбінаційних групувань статистичних даних для складання таблиць, розрахунково-конструктивний для визначення NPS, показників лояльності, балансовий, графічний, порівняльний аналіз для визначення динаміки показників діяльності підприємства, метод експертних оцінок та загальнонаукові методи дослідження (аналіз, синтез, індукційний та редуційний методи).

В якості інформаційної бази дослідження були використані наукова література, посібники, статті, Інтернет ресурси, звітність та внутрішні документи ТОВ «КОН БРІО».

Гіпотеза дослідження – сильна корпоративна культура позитивно впливає на конкурентоспроможність організації, мотивацію працівників, стратегічне управління підприємством.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення випускної роботи можуть бути використанні підприємствами ресторанного бізнесу, зокрема керівництвом ТОВ «КОН БРІО», для покращення корпоративної культури.

Випускна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В результаті написання дипломної роботи була підтверджена поставлена гіпотеза: сильна корпоративна культура позитивно впливає на конкурентоспроможність організації, мотивацію працівників, стратегічне управління підприємством. Нами досягнута поставлена мета, а саме: досліджено процес формування корпоративної культури ТОВ «КОН БРІО», розроблені практичні рекомендації щодо даного процесу в аспекті стратегічного управління. Цього вдалось досягнути завдяки тому, що ми виконали поставлені завдання.

1. Дослідили сутність корпоративної культури і з'ясували, що корпоративна культура – це система особистих і колективних цінностей, норм і точок зору або ідей, які свідомо або підсвідомо формують зразок поведінки для співробітників організації. На формування корпоративної культури впливають відносини влади на підприємстві, цінності і норми зовнішнього середовища, менталітет, особисті риси працівників, формальна організаційна структура і організаційні процеси.

2. Визначили роль корпоративної культури як важливого елементу стратегічного управління підприємством, адже успіх притаманний тим підприємствам, чії стратегії орієнтовано на активне використання ресурсного потенціалу для змін зовнішнього оточення. Вона дуже важлива для будь-якого підприємства, оскільки може впливати на мотивацію співробітників, привабливість самої компанії, мораль співробітників, продуктивність та ефективність трудової діяльності, характер особових і виробничих відносин у колективі; творчий потенціал, відданість справі.

3. Оцінили вплив корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства і з'ясували, що цей вплив відображається в економічних результатах, особливо в зростанні її ринкової вартості, гудвілу. Ефективність процесу створення кінцевого продукту залежить від ефективності використання потенціалу організації, яка визначається цінностями та

орієнтирами організації. Характеристики кінцевого продукту залежать від корпоративної культури: якщо вона зорієнтована на споживача, то буде створений продукт, що відповідає попиту.

Підвищення трудового потенціалу приводить до зростання компетенції персоналу, яке означає зростання прибутковості організації в цілому. Усе це позитивно відіб'ється на якості продукції, дозволить організації розробляти власні унікальні технології та продукцію, самим підвищуючи тим самим загальну ділову активність. Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність організації проявляється у формуванні позитивної репутації, бренду і привабливого її іміджу.

4. Проаналізували організаційно-економічну характеристику господарської діяльності ТОВ «КОН БРІО» і дослідили, що підприємство займається торговою та збутовою діяльністю, має лінійну систему організації. Це добре впливає на корпоративну культуру, адже від керівництва підприємством до самого нижчого ступеня ієрархії проводиться єдина лінія управління.

ТОВ «КОН БРІО» є прибутковим, коефіцієнти фінансової залежності та маневреності власного капіталу відповідають нормативному значенню, однак основні показники господарської діяльності, в тому числі показники ділової активності є нестабільними. ТОВ «КОН БРІО» може прорахувати можливі шляхи підвищення рентабельності діяльності підприємства.

5. З'ясували особливості корпоративної культури ТОВ «КОН БРІО», а саме що вона: має 2 сторони (зовнішню та внутрішню, які впливають на конкурентоспроможність фірми), підвищує трудовий потенціал, допомагає керівництву згуртувати колектив, покращує репутацію та імідж організації, впливає на систему комунікацій. До основних факторів формування корпоративної культури ТОВ «КОН БРІО» відносять: історію організації, відносини в колективі та з клієнтами, норми керівників, цінності організації, нововведення, систему комунікацій, бренд, символіку, досвід, отриманий при створенні організації. Головним недоліком корпоративної культури

ТОВ «КОН БРІО» є те, що вона не є достатньо структурована (прописані цінності компанії та підходи до розвитку ще докорінно не змінювались).

6. Зробили діагностику впливу корпоративної культури на лояльність клієнтів і персоналу, яка показала, що конкурентів ТОВ «КОН БРІО» має небагато, майже всі відвідувачі задоволені якістю та сервісом, корпоративна культура налагоджена добре. Відсоток задоволеності та лояльності клієнтів високий (76,4%) і майже однаковий поміж усіх закладів.

За методикою оцінки впливу корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства Г. Шварца та С. Девіса місія повністю співпадає з цілями та цінностями ТОВ «КОН БРІО», рівень залученості (лояльності) та адаптивності є доволі високими (вище 75%), рівень узгодженості персоналу (45%) є низьким через погану інформованість на підприємстві. За результатами анкетування корпоративна культура є задовільною, проте паралельно з цим спостерігаємо велику плінність кадрів в ТОВ «КОН БРІО». На нашу думку, це свідчить про те, що анкетування не завжди показує реальну оцінку культури і, крім того, в ТОВ «КОН БРІО» особистісні цінності працівника не завжди співпадають з цінностями організації.

7. Запропонували наступні шляхи удосконалення системи управління корпоративною культурою як елементу стратегічного розвитку підприємства:

- покрокова методика вдосконалення корпоративної культури

Е. Шейна;

- використання тимблдингу;
- впровадження системи дистанційного навчання;
- розробка інформаційних книг «Супергерої» за теорією поколінь.

Дані положення були доведені до відома директора HR-відділу Сегедіній Анні Олегівні. Після реалізації розроблених рекомендацій корпоративну культуру ТОВ «КОН БРІО» можна буде охарактеризувати як сильну, на досліджуваному підприємстві підвищиться задоволеність персоналу умовами роботи, згуртованість колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аброськіна В.Д. Оцінка корпоративної культури та її вплив на діяльність підприємств / В.Д. Аброськіна // Актуальні питання економіки та управління: матеріали II міжнар. наук. конф. (м. Москва, жовтень 2013). – М.: Буки-Веди. – 2013. – С. 106-108.
2. Алавердов А.Р. Управління людськими ресурсами організації / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2013. – 384 с.
3. Алешіна І.В. Корпоративний імідж. Зростання значущості іміджу в діяльності організації / І.В. Алешіна. – М.: «Гном-прес», 2010. – 342 с.
4. Андусенко Т.З. Корпоративна культура / Т.З. Андусенко // Корпоративні системи. – 2009. – №5. – С. 15-18.
5. Анікін Б.А. Вищий менеджмент для керівників: Навчальний посібник / Б.А. Анікін. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 236 с.
6. Армстронг М.О. Практика управління людськими ресурсами / М.О. Армстронг. – СПб: Питер, 2013. – 412 с.
7. Арсеньев Ю.Н. Управління персоналом: Моделі управління / Ю.Н. Арсеньев. – М.: Ексмо, 2012. – 259 с.
8. Бала О.І., Муқан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємства: сутність та види / О.І. Бала, О.В. Муқан, Р.Д. Бала // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. – 2010. – № 682. – С. 11-15.
9. Базаров Т.Ю., Єрьомін Б. Л. Управління персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єрьомін. – М.: Юніті, 2011. – 361 с.
10. Бодуан Ж.-П. Управління іміджем компанії. Паблік рілейшнз: предмет і майстерність / Ж.П. Бодуан. – М.: Альпіна Букс, 2014. – 338 с.
11. Бойделл Т.К. Як покращити управління організацією / Т.К. Бойделл. – М: Оріон, 2010. – 256 с.

12. Бондаренко І. Ефективність управління підприємством – ключове завдання менеджерів / І. Бондаренко // Менеджмент. – 2010. – №5. – С. 54-66.

13. Башук Т.О., Жолудева А.М. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві / Т.О. Башук, А.М. Жолудева // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 179-184.

14. Богатырев М.З. Організаційна культура підприємства / М.З. Богатырев // Проблеми теорії та практики управління. – 2005. – С. 104.

15. Боцян Т.В. Роль корпоративної соціальної відповідальності у формуванні інноваційної інфраструктури країни / Т.В. Боцян, О.І. Вікарчук // Інноваційний потенціал соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації: Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції. – Вінниця: Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КНЕУ, . – Ч. 2. – С. 32-36

16. Вікарчук О.І. Формування корпоративної культури / О.І. Вікарчук // Збірник матеріалів науково-практичної конференції [«Проблеми становлення і розвитку особистості в сучасному соціокультурному середовищі»], (Кривий Ріг, 16 квітня 2015). – Кривий Ріг. КФ ЗНУ, друкарня Конон, 2015. – С. 24-25.

17. Герасимчук А.А., Козловець М.А., Саух І.В. Соціологія бізнесу: Навч. Посібник / За ред. пр. А.А. Герасимчука. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2006. – 280 с.

18. Гончарук В.А. Розвиток фірми / В.А. Гончарук. – М., 2011. – 208 с.

19. Грошев І.В. Організаційна культура / І.В. Грошев, І.В. Ємельянов, В.М. Юр'єв: навч. посібник. – М .: Юнити-Дана, 2011. – 288 с.

20. Гулімова А.В. Привілейовані співробітники та їх вплив на корпоративну культуру компанії / А.В. Гулімова // Управління корпоративною культурою. – 2012. – №1.– С. 46-50.

21. Грібахо О.О. Організаційна культури як чинник підвищення його конкурентоспроможності / О.О. Грібахо // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Сер.: Економіка і менеджмент. – 2013. – № 1. – С. 104-112.

22. Гриньова В.М., Попов О.Є. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: Монографія / В.М. Гриньова, О.Є. Попов. –Х.: Вид-во ХДЕУ, 2003. – 134 с.

23. Грошев И.В. Організаційна культура: навч. посіб. для студентів вузів, що навчаються по спеціальності 061100 “Менеджмент організації” / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 288 с.

24. Дряхлов Н.И., Купрянов Е.А. Ефективність діяльності співробітників та їх винагородження на Заході / Н.И. Дряхлов, Е.А. Купрянов // Соціологічне дослідження. – 2012. – №12. – С. 87-92.

25. Ерофеев А.К. Корпоративне управління в Росії / А.К. Ерофеев // Економіка і життя. – 2010. – №23.

26. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління: Навчальний посібник / Д.В. Задихайло, О.Р. Кібенко, Г.В. Назарова. – Х.: Еспада, 2003. – 688 с.

27. Занковский А.Н. Організаційне лідерство в просторі корпоративної культури: автореф. дис. доктора психологічних наук / А.Н. Занковский. – М, 2012. – 33 с.

28. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури на підприємстві / Г.М. Захарчин // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – № 19. – С. 12-23.

29. Іванова Е.А., Шішкіна Л.В. Корпоративне управління / Е.А. Іванова, Л.В. Шішкіна. – М.: Фенікс, 2011. – 256 с.

30. Калініченко Т.І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Калініченко Т.І. // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 62-67.

31. Капітонов Е.А. Корпоративна культура: теорія і практика / Е.А. Капітонов. – М.: Справа, 2010. – 251 с.

32. Карпюк О.А., Кухарець В.А. Аутсорсинг та даунсайзинг як фактори оптимізації трудових ресурсів підприємства / II Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених і студентів «Актуальні проблеми

управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир, 24 квітня 2014 р.) – Житомир: ЖДТУ, 2014. – С.25-27

33. Кібанов А.Я. Управління персоналом організації / А.Я. Кібанов. – М.: Центр, 2011. – 348 с.

34. Кицак Т. Г. Діагностика корпоративної культури та оцінка її впливу на результати діяльності підприємства / Т.Г. Кицак // Проблеми економіки праці, соціально-трудова відносин та соціального захисту населення : [зб. наук. праць]. – 2004. – №8 – С. 35-39.

35. Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві / Т.Г. Кицак // Формування ринкової економіки: [зб. наук. праць]. – К.: КНЕУ, 2007. – №5. – С. 27–29.

36. Кицак Т.Г. Особливості формування корпоративної культури на українських підприємствах / Т.Г. Кицак // Теоретичні та прикладні питання економіки: [зб. наук. праць КНУ ім. Тараса Шевченка]. – 2006. – №10. – С. 327 – 335.

37. Кицак Т.Г. Розвиток системи корпоративних цінностей – передумова ефективної діяльності підприємства / Т.Г. Кицак // Теоретичні та прикладні питання економіки: [зб. наук. праць]. – 2005. – №7. – С. 285 – 290.

38. Кицак Т.Г. Соціальне партнерство як метод регулювання корпоративної культури / Т.Г. Кицак // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2004. – №4. – С. 73 – 77.

39. Козлов В.В., Козлова А.А. Корпоративная культура: "костюм" успешного бизнеса / В.В. Козлов // Управление персоналом. – 2007. – с. 304.

40. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник / А.М. Колот. – Київ: КНЕУ, 1998. – 224 с.

41. Короленко М.Т. Работа людей для людей / М.Т. Короленко // Гостиничный & ресторанный бизнес. – 2006. – №4.– С. 45-48.

42. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура: Навчальний посібник. / Під заг. Ред. Г.Л. Хаєта. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 403с.

43. Кравченко Л.І., Горина І.О. Соціологія управління / Л.І. Кравченко, І.О. Горина. – К.: Видавничий дім «Вільямс», – 2001. – 608 с.
44. Кредісов А.І. та ін. Менеджмент для керівників. / А.І. Кредісов, Е.Г. Панченко, В.А. Кредісов. – К.: Знання, 1999. – 556 с.
45. Кригульська Т.В. Деякі аспекти проблеми структуризації організаційної культури підприємства / Т.В. Кригульська // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 76–80.
46. Мосійчук І.В. Корпоративна соціальна відповідальність у системі сталого розвитку/ Міжнародна науково–практична конференція стратегії сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади 21 жовтня 2016 Сєверодонецьк С. 194-196
47. Мул Н.А., Ведерніков М.Д. Корпоративна культура в системі управління персоналом на підприємстві / Н.А. Мул, М.Д. Ведерніков // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1. – С. 68-71.
48. Назарова Г.В. Управління організаційною культурою на основі соціального партнерства / Г.В. Назарова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць Національного аерокосмічного університету ім. Жуковського. – 2008. – № 2. – С. 23-35.
49. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
50. Назарова Г.В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства / Г. В. Назарова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – №2 (27). – С. 150-154.
51. Офіційний сайт мережі «Salad» (ТОВ «КОН БРІО») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://salad.com.ua>
52. Панченко Є.Г. Корпоративна культура та розвиток інтелектуального потенціалу українських підприємств в умовах перехідної економіки / Є.Г. Панченко // Питання економіки. – 2005. – № 7. – С. 37-45.

53. Пасека С.Р. Корпоративна культура в системі факторів забезпечення конкурентоспроможності банків / С. Р. Пасека // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи; [зб. наук. праць]. – 2006. – № 18. – С. 96-100.

54. Пасека С.Р. Формування корпоративної культури в контексті розвитку підприємництва в Україні / С. Р. Пасека // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України [зб. наук. праць]. – 2004. – С. 211-217.

55. Пасека С.Р. Фактори формування корпоративної культури вітчизняних підприємств / С.Р. Пасека // Вісник Прикарпатського університету. – 2006. – №3. – С. 66-71. – (Серія Економіка).

56. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура / Т.Н. Персикова. – М.: Логос, 2007. – 224 с.

57. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України : Закон України від 19.01.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=6%2F95-%E2%F0> (дата звернення 16.05.2017)

58. Про внесення зміни і доповнення до законодавчих актів України стосовно накладення штрафу за порушення вимог щодо охорони праці : Закон України від 15.05.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/cgi?nreg=196%2F96-%E2%F0> (дата звернення 16.05.2017)

59. Про забезпечення виплати заробітної плати працівникам установ та організацій, що фінансуються з бюджету, та соціальних виплат населенню: Закон України від 13.12.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=599%2F96-%E2%F0> (дата звернення 16.05.2017)

60. Сацков Н.Л. Практический менеджмент. Методы и приемы деятельности руководителя / Н.Л. Сацков. – Донецьк, Сталкер, 1998. – 448 с.

61. Дяченко Т.О. Взаємозв'язок розвитку корпорацій із застосуванням корпоративної культури / Т.О.Дяченко // Формування ринкових відносин в Україні, №10 (77), 2007. – С. 7-10.

62. Тимцуник В.І., Белова О.І. Корпоративна культура як основа формування мотиваційного механізму у стратегічному управлінні підприємством / В.І. Тимцуник, О.І. Белова // Науковий вісник академії муніципального управління. – 2011. – № 2.

63. Тульчинский Г.Ж., Терентьева В. Бренд-интегрований менеджмент: кожен співробітник відповідає за бренд / Г.Ж. Тульчинський. – М.: Вершина, 2007. – 352 с.

64. Формирование корпоративной культуры [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ir-sintez.com/content/view/78/84/>

65. Хаєт Г.Л., О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєт Корпоративна культура: навч. Посіб.; за заг. ред. Г.Л. Хаєта. – К., 2003. – 403 с.

66. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник для вузів./ Ф.І. Хміль. – К.: Вища школа, 2005. – 351 с.