

- можливе проходження сертифікації СУЯ в уповноваженому органі, за підсумками чого може бути отримано сертифікат, який підтверджує виконання вимог стандарту ДСТУ ISO 9001-2001.

Усі ці дії супроводжуються навчанням різних категорій персоналу організації.

Так, питання системи управління якістю є одним із вирішальних для забезпечення найбільш ефективної організації діяльності Головдержслужби та її територіальних органів.

У цілому, запровадження системи управління якістю завдяки підвищенню якості між органами виконавчої влади та суспільством сприятиме підвищенню результативності та ефективності публічного адміністрування, зменшенню необґрунтованих або зайвих витрат (у тому числі, витрат часу), підвищенню якості управлінських рішень та прозорості механізму їх прийняття, а через це – сприятиме сталому розвитку економіки України, що приведе до підвищення авторитету органів виконавчої влади серед громадян та покращення міжнародного іміджу України.

Список літератури

1. Бабінова О. Проблеми оцінки якості та ефективності діяльності органів місцевої влади [Електронний ресурс] / О. Бабінова. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/September/6.htm>.
2. Лучко М.Р., Хорунжак М.Н. Організація інформаційних систем і технологій обліку в бюджетних установах: Навчальний посібник. – Тернопіль: Видавець Стародубець В.О., 2002. – 178 с.
3. Павлюк К.В. Розвиток казначейської системи виконання Державного бюджету // Фінанси України. – 2006. – №2. – С. 78-90.

УДК: 658.65

IMPACT OF STAKEHOLDERS ON THE PROCESS OF MANAGEMENT THE ENTERPRISE

D. A. Androshchuk, *st. gr. UFEB-15M*,
I. O. Tsarenko, *assistant*
Kirovohrad National Technical University

In the current conditions of the market environment and comprehensive internationalization of business no enterprise can not work aloof. Therefore the concept of stakeholders, their influence on the activities of enterprises and management are urgent now.

Stakeholders have increased influence on company business activities in the early 21st century as community citizenship and social responsibility have been consistently integrated into business management[1].

It's necessary to stress the importance of stakeholders to a firm's mission and vision. The enterprises are usually accountable to abroad range of stakeholders, including shareholders, who can make it either more difficult or easier to execute a strategy and realize its mission and vision. This is the main reason managers must consider stakeholders' interests, needs, and preferences. So, the theory of stakeholders is very important.

We consider it necessary to first determine the category 'stakeholder'. A stakeholder is an individual or group with an interest in the success of an organization in delivering intended results and maintaining the viability of the organization's products and services [2]; is any individual, group or organization that can affect, be affected by, or perceive itself to be affected by a programme [3].

There are internal and external stakeholders in every organisation. An internal stakeholder is someone linked internally to the organisation that has personal interests which they might pursue; for example managers might seek organisational growth over profits, employees seek high wages and owners would seek for their shares to increase in value

External stakeholders can be individuals or groups such as customers, suppliers, lenders, or the public which influence and are influenced by an organization but are not its internal part.

There are several types of stakeholders as seen below (table 1):

Table 1 – The main stakeholders of the enterprise and their characteristics

The type	Characteristics
Owners	have a big say in how the aims of the business are decided, but other groups also have an influence over decision making. For example, the directors who manage the day-to-day affairs of a company may decide to make higher sales a top priority rather than profits.
Managers	influence a business everyday by the decisions they make. This could include what products and services to offer and who to hire or fire. Managers implement company policy and formulate strategy which affects the running and profit-making ability of a business.
Employees	can influence the success of an organisation by their productivity and efficiency in the job, duties and tasks they do everyday. They can also resort to industrial action if they disagree with working conditions, pay or company policies. This could take the form of work to rule, bans on overtime, sit-ins or in extreme cases withdrawal of labour (a strike).
Suppliers	can decide whether to raise prices for orders which can obviously affect a firm's profits. Also a supplier's reliability could affect production. If orders do not arrive on time finished goods may not be ready for shipping to customers. Suppliers can also change credit terms which may have cash flow issues for a company and they could decide whether or not to allow discounts for bulk orders or loyal customers.
Government	can influence a firm by introducing new laws that can affect operations such as the National Minimum Wage, or they can raise Corporation Tax which would eat into a firm's profits.
Customers	can influence a business by deciding to continue to purchase goods and services from the organisation. They can choose to take their custom elsewhere.
Banks	influence a firm by permitting or denying loans or overdrafts to companies. They can also charge different interest rates on borrowings.
Investors	invest their capital in the company with a certain market share for an economic gain
Local Community	can influence a business by petitioning against building or planning permissions for new developments.

Thus, we can observe the different types of stakeholders. At the same time the influence of each of them is an individual.

If we speak about the stakeholder management, we must admit the following: stakeholder management is a critical component to the successful delivery of any project, programme or activity.

So the effective stakeholder management creates the positive relationships with stakeholders through the appropriate management of their expectations and agreed objectives.

Thus, a detailed analysis of all the stakeholders of the enterprise and their interests, determining the most influential and the most important among them, setting the priorities for various stakeholder groups allow to formulate an effective plan of strategic management, establish the true direction of the enterprise, and which in the aggregate give all possibility to achieve the maximum possible satisfaction of the interests of all stakeholders of the enterprise.

Список літератури

1. Mason Carpenter, Talya Bauer, and Berrin Erdogan. Principles of Management. [Electronic resource] – Access: http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/reader/6?e=fwk-127512-ch04_s04

2. Neil Kokemuller, Demand Media. How Do Stakeholders Influence Business Activities? [Electronic resource] – Access: <http://smallbusiness.chron.com/stakeholders-influence-business-activities-18754.html>

3. Sowden, Rod; Office, Cabinet (August 30, 2011). Managing successful programmes. Stationery Office. p. 59. ISBN 9780113313273.

УДК: 338.24.021.8

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

М. В. Орлик, *ст. гр. УФЕБ-15М,*

І. О. Царенко, *асист.*

Кіровоградський національний технічний університет

В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності підприємств, незалежно від його розмірів, направленості та специфіки діяльності, багато в чому залежить від рівня розвитку їх корпоративної культури. Необхідність формування корпоративної культури підприємства в умовах розвитку ринкових відносин та всеосяжної інтернаціоналізації бізнесу не викликає жодного сумніву.

Корпоративна культура являє собою набір ідей, основоположних цінностей і поглядів, які розділяють усі члени організації. Саме корпоративна культура включає в себе і стиль поведінки, і стиль спілкування з клієнтами та колегами, і активність співробітників, їх зацікавленість, рівень мотивації і багато іншого, що в результаті впливає на ефективність діяльності підприємства.

Значний внесок у дослідження проблем формування корпоративної культури зробили М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. Уваги заслуговують також роботи Н. Крилова, А. Сухорукова, А. Веселкова, П. Шихірева, Т. Орлової, в яких досліджуються елементи корпоративної культури, роль корпоративної культури в розвитку організації, взаємозв'язок організаційної культури й організаційних перетворень.

Більше того, за кордоном питання формування, підтримки та перетворення корпоративної культури на підприємствах та організаціях є поширеною практикою та має позитивний ефект, що немає місця у практиці функціонування вітчизняних підприємств. Адже ролі корпоративної культури в системі фінансово-економічної безпеки приділяється недостатньо уваги.

Перш ніж перейти до дослідження питання ролі корпоративної культури загалом, вважаємо за доцільне, розглянути етимологічне значення самого поняття та його синімічного вживання на теренах України. Адже, досить поширеним є синонімічне вживання понять «організаційна культура» й «корпоративна культура», що виправдано тим, що ми виходимо з розуміння культури як сукупності матеріальних і нематеріальних активів підприємства, що базуються на системі цінностей, норм, правил й принципів поведінки, що засвоєні й поділяються більшістю її членів.

Разом з тим у трактуванні дефініцій «організація» й «корпорація» існує своя специфіка. З позицій міждисциплінарного підходу «організація» – це система соціальних взаємодій та управлінських технологій, упорядкованих змістом формальних та неформальних норм, правил, цінностей і принципів, спрямованих на досягнення певних цілей [1, с.7].

Аналізуючи типи корпоративної культури, дослідники виокремлюють певну «об'єднуючу» теоретичну схему, не нівелюючи при цьому цілісності кожної позиції феномену корпоративної культури (табл. 1) [2].