

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].

Таблиця 1 – Типи корпоративної культури

№	Назва типу	Специфіка	Країна	Переваги/недоліки
1	Кланова культура	Організація тримається на відданості та традиції, роблячи акцент на довгостроковій користі удосконалення особистості й надає великого значення високій мірі згуртованості колективу та моральному клімату.	Китай	Такі організації заохочують та стимулюють бригадну роботу, участь і злагоду людей у досягненні стабільної роботи.
2	Адхократична культура	Сутністю організації є відданість експериментуванню й новаторству з діяльністю на «передньому рубежі», а успіхом виробництво унікальних нових продуктів та/або послуг.	США	Організація заохочує особистісну ініціативу та свободу.
3	Ієрархічна культура	Є дуже формалізованим і структурованим місцем роботи, де критично важливо підтримування повільного ходу діяльності організації, яку об'єднують формальні правила й офіційна політика.	Україна	Сильно формалізована, зменшує маневреність підприємств.
4	Ринкова культура	Співробітники конкурують між собою, а керівники – тверді, суворі та вимогливі конкуренти в досягненні мети – перемоги.	Країни ЄС	Дозволяє швидко перелаштовувати і перекваліфікувати підприємство

Базовими, вихідними засадами розвитку корпоративної культури є її принципи. Вони залежать від виду діяльності організації, національних пріоритетів, особливостей та стилю менеджменту на підприємстві. Однак дотепер немає однозначної позиції щодо формування основних принципів та їх кількості. Саме тому, з метою забезпечення формування та розвитку корпоративної культури, на основі теоретичних напрацювань та досліджень систематизовано принципи корпоративної культури.

У результаті виокремлено загальні та особливі принципи корпоративної культури. Загальні враховують найважливіші характерні риси та властивості корпоративної культури підприємства. Вони можуть бути спільними для багатьох організацій, проте, зважаючи на те, що корпоративна культура не є індивідуальною, доцільно виділити особливі принципи, що враховують особливі, індивідуальні риси і властивості корпоративної культури [3].

До загальних принципів належать: розвиток; всеохоплюваність та системність; відкритість та постійне удосконалення; координація; обов'язковості; винагороди; вимірності та корисності; відповідності чинному законодавству.

Важливим елементом корпоративної культури є підготовка до можливих кризових ситуацій.

Підприємство, з огляду на турбулентність ринкового середовища, має системно аналізувати регулярно виникаючі проблеми, незалежно від їх обсягу, що допоможе керівникам прогнозувати потенційні загрози й розробляти ефективну програму з відновлення стійкості в умовах виникнення кризової ситуації. Деякі підприємства спеціально, з метою підготовки та відпрацювання моделюють такі кризові ситуації.

Роль корпоративної культури стає особливо актуальною в умовах економічної кризи та нестійкості ринкового середовища. Особливості корпоративної культури дають змогу підприємствам набутти необхідної гнучкості, яка в свою чергу, робить його стійким до зовнішніх і внутрішніх загроз. Але при цьому важливу роль відіграє ступінь адекватності вибудованої корпоративної культури для того чи іншого підприємства, яка, в результаті,

допомагає швидко та ефективно реагувати на зміни споживчого попиту, коливання режиму поставок, вирішити інші виробничі проблеми.

Елементи корпоративної культури формують стійку систему до зовнішніх впливів і внутрішніх збоїв, оскільки підвищує стійкість підприємства, надаючи організації більшої гнучкості, створює атмосферу й визначає спосіб дій, які допомагають співробітникам швидко та адекватно реагувати на несподівані ситуації, що виникають у ринковому середовищі.

Таким чином, створення корпоративних правил та чітке їх дотримання надасть змогу вітчизняним підприємствам забезпечити ефективну роботу та стабільну економічну безпеку; гармонізувати та регламентувати відносини між працівниками, між працівниками та менеджерами; попередити або/та розв'язати конфліктні ситуації, що виникають чи можуть виникнути; привабити клієнтів; забезпечити прийняття ефективних управлінських рішень.

Роль корпоративної культури в системі фінансово-економічної безпеки є неоціненною, при умові правильно сформованої корпоративної культури, що в свою чергу впливає не лише безпосередньо на ефективність роботи підприємства, а також є важливою складовою стабільності економічного й громадського життя держави загалом.

Список літератури

1. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко. – М. : Альфа-Пресс, 2005. – 351 с
2. Ворожбит В. В. Система цінностей у корпоративній культурі як засіб підтримки економічної безпеки підприємства. Електронний ресурс, режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2652>.
3. Корпоративна культура організацій XXI століття : зб. наук. пр. / [голов. ред. Г. Л. Хаєт] ; Донбас. держ. машинобудівна акад. – Краматорськ : [б. в.], 2004. – 100 с.

УДК:338.46

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

В. В. Руссу, ст. гр. УФЕБ-15М,

І. О. Царенко, асист.

Кіровоградський національний технічний університет

Проблема якості в сучасних умовах глобалізованого середовища є досить важливою, адже являє собою один із чинників підвищення рівня життя, економічної, соціальної й екологічної безпеки, адже тільки продукція високої якості може бути конкурентоспроможною. Відповідно, вітчизняні підприємства повинні посилити увагу щодо поліпшення якості своєї продукції, особливо гостро це питання постає нині, в умовах необхідності освоєння зарубіжних ринків. В економічних реаліях сьогодення створення ефективних шляхів підвищення якості продукції та, безпосередньо, процесу їх формування є стратегічним напрямком успішного функціонування будь-якого підприємства.

Особливої актуальності набуває необхідність дострокового підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на основі формування ефективних шляхів управління якістю продукції.

В умовах ринкових відносин та посилення інтернаціоналізації бізнесу кожне підприємство ставить за мету досягнути максимальних результатів своєї діяльності та прибутку, а наявність ринкової конкуренції обумовлює необхідність відводити на підприємствах велику увагу питанням посилення їх конкурентоспроможності, орієнтуючись на світовий досвід створення сучасних систем управління якістю продукції.