

10. Харченко В. В. До питання інформаційного забезпечення управління аграрного підприємництва / В. В. Харченко, В. Р. Онищук // Інноваційна економіка. – №5. – 2013. – С. 332-336.

Alla Romanchuk, PhD, Associate Professor,
Chernivtsi Institute of Trade and Economics of KNUTE,
Chernivtsi

ORGANIZATIONAL ASPECTS OF ANALYTICAL WORK ON AGRICULTURAL ENTERPRISES

Summary

The article gives a general characteristic of the state of the agro-industrial complex of Ukraine in recent years. These negative trends are justified and explained from the position of the most significant shortcomings of the analytical subsystem of each individual agricultural enterprise. Based on the conducted monitoring among the leading economic entities of the region, the main problems faced by management during the organization and conduct of analytical studies were systematized. The author has uncovered and detailed the main issues that should be solved at the stage of introducing the analysis into the practice of the AIC enterprise. Considerable attention is paid to the assessment of the current state of methodological and technical support of the analytic subsystem. Based on the results of the conducted studies, the directions for improving the information support for management through the prism of competently organized economic analysis are justified, which will help to further strengthen the competitive advantages of domestic producers of agricultural products.

Keywords: agriculture, management system, management analysis, information support, management, information and analytical complex, development strategy.

References:

1. Hrynychak, O.V., Davletkhanova, O.Kh. (2015). Estimation of information and communication support for production management in agricultural enterprises *Ekonomichnyj analiz [Economic analysis]*, vol. 2, pp. 61–67 (in Ukr.).
2. Davletkhanova, O.Kh., Mykolajchuk, Ya.L. (2014). Economic analysis of the efficiency of the management system of agricultural enterprises. *Naukovyj ohliad [Scientific review]*, vol. 10, pp. 5–12 (in Ukr.).
3. Koval'chuk, M.I. (2002). *Ekonomichnyj analiz u sil's'komu hospodarstvi [Economic analysis in agriculture]*, KNEU, Kyiv (in Ukr.).
4. Kozliuk, N.V. (2013). *Theory and methodology of formation of administrative and tax elements of accounting and analytical complex of agricultural enterprises*. Abstract to PhD dissertation, Accounting, Analysis and Audit, State University – educational-research and production complex, Orel (in Russ.).
5. Kundius, V.A. (2016). *Upravlencheskiy analiz deyatelnosti predpriyatiy agropromyshlennogo kompleksa [Managerial analysis of the activities of enterprises of the agro-industrial complex]*. KNORUS, Moskva (in Russ.).
6. Official site of the State Statistical Service of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (in Ukr.).
7. Rylieiev, S.V. (2017). Management analysis in the accounting and analytical complex of agricultural enterprises. *Visnyk Chernivets'koho torhovel'no-ekonomichnoho instytutu KNTEU [Bulletin of the Chernivtsi Trade and Economic Institute of KNTEU]*, vol. 1-2, pp. 372-383 (in Ukr.).
8. Savchenko, L. A., Yakymiv, R. Ya. (2014). Information technologies at the enterprises of the agro-industrial complex. *Visnyk KhNTUSH: Ekonomichni nauky [Bulletin KhNTUSH: Economic sciences]*, vol. 147, pp. 173-180 (in Ukr.).
9. Stetsiuk, L.S. (2015). Organization of analytical work at agricultural enterprises. *Accounting and Finance of the AIC: Accounting Portal*. Available at: <http://magazine.faaf.org.ua/organizaciya-analitichnoi-roboti.html> (in Ukr.).
10. Kharchenko, V.V., Onyschuk, V.R. (2013). To the issue of information management of agrarian entrepreneurship management. *Innovatsijna ekonomika [Innovative economy]*, vol. 5, pp. 332-336 (in Ukr.).



УДК 658.1

В. А. Чичун, к.е.н., доцент,
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,
м. Чернівці

ЗНАЧЕННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті доведено, що культура управління є складним та суперечливим процесом. Сьогодні культура управління виходить з глибокого розуміння тієї визначальної ролі, яку відіграє особистісний чинник у забезпеченні успішного досягнення цілей організації. Розглянуто визначення поняття «культура управління» різними дослідниками. Так, оволодіння культурою управління стає невід'ємною складовою професійного та особистісного становлення і

розвитку будь-якого керівника, однією з важливих заповунок його успішної управлінської діяльності й забезпечення бажаної її ефективності. Важливу роль у становленні нової культури управління відіграють ціннісні основи управління, до складу яких входить нове управлінське мислення, нова стратегія управління, нові управлінські ІТ-технології. Культура управління диктує стиль взаємодії між співробітниками і керівниками різних ланок, підприємства з соціокультурним середовищем. Культура управління підприємством визначається рівнем розвитку складових управління відповідно до класичної парадигми менеджменту.

Ключові слова: культура управління, підприємство, мотивація, персонал.

В. А. Чичун, к.э.н., доцент,
Черновицкий торгово-экономический институт КНТЭУ,
г. Черновцы

ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье доказано, что культура управления является сложным и противоречивым процессом. Сегодня культура управления выходит из глубокого понимания той определяющей роли, которую играет личностный фактор в обеспечении успешного достижения целей организации. Рассмотрены определения понятия «культура управления» различными исследователями. Так, овладение культурой управления становится неотъемлемой составляющей профессионального и личностного становления и развития любого руководителя, одним из важных залогов его успешной управленческой деятельности и обеспечение желаемой ее эффективности. Важную роль в становлении новой культуры управления играют ценностные основы управления, в состав которых входит новое управленческое мышление, новая стратегия управления, новые управленческие ИТ-технологии. Культура управления диктует стиль взаимодействия между сотрудниками и руководителями различных звеньев, предприятия с социокультурной средой. Выделены, что культура управления предприятием определяется уровнем развития составляющих управления согласно классической парадигме менеджмента.

Ключевые слова: культура управления, предприятие, мотивация, персонал.

Постановка проблеми. У 21 ст. культура людства є досить розвиненою завдяки збереженню культурних цінностей минулих поколінь. Культура управління – це складова частина людської культури та форма відтворення загальнолюдських культурних цінностей у сфері управління.

На сучасному етапі культура управління є досить вагомим компонентом щодо покращення якості роботи підприємства. Вона відображає дбайливе та уважне ставлення до побажань споживачів і сприяє забезпеченню адаптивної поведінки працівників. Однак взаємозв'язок між культурою та кінцевим показником роботи залежить від певних сформованих цінностей, адже культуру організації розглядають як систему цінностей, норм і правил, філософію, яку розділяють усі співробітники. Виявляється культура організації в особливому стилі поведінки персоналу, стилі, що згуртовує співробітників у процесі досягнення поточних і стратегічних цілей, робить цю організацію привабливою (чи навпаки) в очах суспільства й окремих людей. Якщо цього немає, у діяльності підприємства виникають проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У своїх працях дослідники Ю. І. Палех, В. К. Белолипецкий, Л. Г. Павлова, Н. В. Фоміцька, В. В. Єганов, П. С. Смоленюк розглядали теоретичні складові культури управління та їх практичне використання в діяльності підприємства та колективу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Процес перебігу еволютивності культури управління підприємством пройшов складний напрям реформування. Сучасний керівник має звертати увагу на досвід європейських компаній, що дозволить підтримувати належний рівень культури управління та визначати нові елементи моделей. Відповідно, керівнику потрібно розвивати управлінські здібності та бути комунікабельним, активним, толерантним. Слід виокремлювати культуру управління як інтенсивний стратегічний механізм, який має адаптувати персонал до загальних цілей та активувати їх інноваційність.

Метою статті є визначення впливу культури управління на сучасне підприємство,

розгляд основних тверджень дослідників щодо поняття «культура управління», виокремлення основних шляхів удосконалення культури управління.

Виклад основного матеріалу. Культура управління за своєю суттю є здобутком підприємства і розглядається як використання сучасних технологій для створення сприятливих умов для його колективу. Керівництво визначає основні завдання для управління, формує мету та плани для її досягнення.

Науковці виокремлюють декілька визначень «культури управління», які наведені на рисунку 1.

На нашу думку, культура управління є одним з чинників впливу на роботу підприємства, а також важливим важелем впливу на роботу працівників, їх поведінку, бажання зростати та покращувати свій стиль роботи, що відображає загальний вплив на клієнтів, партнерів. Саме культуру управління можна розглядати як стратегічну рушійну силу, яка сприяє розвитку персоналу та підприємства.

Культура управління підприємством визначається рівнем розвитку складових управління згідно з класичною парадигмою менеджменту:

- культурою саморозвитку та планування, що можна розглядати як етапність розвитку цілей підприємства та його місії з урахуванням цінностей персоналу;
- культурою організації процесу праці персоналу, можна розглядати за різними рівнями створення, які відповідно формують певні регламентуючі документи, що дозволять контролювати дисциплінованість персоналу;
- культурою мотивації персоналу – підтримка сприятливого морально-етичного клімату в колективі, створення бонусів морального та матеріального стимулювання, дотримання сформованої корпоративної культури, підтримка створених цінностей та запровадження нових відповідно до розвитку персоналу та самого підприємства [3, с. 269; 6, с. 123-128].



Рис. 1. Наведені визначення «культура управління»*

*Джерело: розроблено автором.

Так, у процесі діяльності підприємство має дотримуватися тих цінностей, що сформовані в колективі. Відповідно вони мають вагомий вплив на працівників. Також слід враховувати суспільні ідеали й національні особливості при створенні культури на підприємстві. Крім того, для нового сприйняття та поділу культурних цінностей персоналу підприємства необхідно забезпечити їх прояви. Саме сприйняття визначених цінностей працівниками дозволить досягти стабільності в роботі та подальшого розвитку.

Культура управління підприємством передбачає низку процесів, які відбуваються під час роботи, а саме [1, с. 152]: планування кадрового складу на підприємстві, формування кар'єрного розвитку персоналу як стратегічної складової політики керівництва; переміщення працівників та їх можливе звільнення з роботи; організація процесу роботи працівників та створення належних умов; створення відповідних регламентуючих документів для підлеглих; проведення моніторингу роботи персоналу, складання мотиваційних програм для підлеглих; забезпечення належних умов праці з дотримання безпеки та охорона праці; використання сучасних ІТ-технологій для покращення комунікаційних зв'язків як всередині, так і зовні підприємства. Так, культура процесу управління частково розпізнається як культура умов праці. Створені належні умови праці, дотримання санітарно-гігієнічних норм та безпеки, використання сучасних технологій впливають на дотримання професіоналізму та досвідченості керівництва підприємства.

Створення якісної культури управління можливе за умов дотримання деяких принципів:

- відповідність висловленої місії та цілям підприємства;
- рівноцінний управлінський вплив на підприємство;
- визначення рівня залучення персоналу в процес виконання місії підприємства;
- матеріальне та моральне стимулювання працівників;
- оцінка стану рівня корпоративної культури на підприємстві;
- проведення коригувальних робіт;
- відкритий доступ інформації до працівників;
- обов'язковість і пунктуальність у ділових стосунках [3, с. 358].

Культура управління є часткою загальнолюдської культури, відповідно вона має свої тонкощі в процесі роботи. Дані складові виокремлюються принципами, які представлені в наступних вимогах:

- цілеспрямованість та доцільність;
- цілісність цінностей культури на підприємстві;
- взаємовідносини різних сфер культури управління;
- адаптованість до нових умов та норм [4, с. 136].

Однак, з практичної точки зору, провести моніторинг стану культури управління за наведеними вище вимогами не буде простим, тому що немає розробленої чіткої методики їх розрахунку. Зазвичай використовують моніторинг окремих елементів системи, вони показують продуктивність деяких норм, яких дотримуються у соціумі.

Загалом культура працівників управління є провідною складовою культури управління. Вона диференціює наявні ділові якості, як от дисциплінованість, які впливають на виконання поставлених обов'язків, та загальний рівень культури, запровадження набутих теоретичних та практичних навиків у процесі діяльності. Керівник у процесі роботи спілкується зі своїми підлеглими, при цьому його культура та етика поведінки показує рівень професійності та взаєморозуміння з колективом і суспільством загалом. До культури керівників ставлять особливі специфічні вимоги, а саме: уважне ставлення до потреб та побажань персоналу підприємства, результативне використання комунікаційних засобів, вміння розмовляти державною мовою.

На культурі управління також відображається запровадження сучасних підходів

менеджменту. Працівники, які залучаються до процесу управління, мають знати свою мету, завдання роботи, порядок її виконання.

Вагомим компонентом культури управління на підприємстві є ефективна організація управлінської праці. Тобто, дотримання регламентування в роботі, правильне пропорційне розміщення персоналу, використання усучаснених методів і засобів праці. Встановлений обсяг роботи з управління та її зміст слід розглядати як основу раціональної організації управлінської праці. Зазначене вище задовольнить результативні економічні показники. Однак слід забезпечувати керівну ланку належними ІТ-технологіями, оскільки вони теж впливають на рівень культури управління на підприємстві.

Основними шляхами підвищення культури управління працівників є:

- глибоке оволодіння знаннями науки управління, засобами сучасного менеджменту;
- систематичне підвищення кваліфікації робітників, їх загальної культури;
- аналіз і практичне вдосконалення своєї діяльності.

Так, вдосконалення культури управління є життєвою необхідністю і буде означати вдосконалення всіх її елементів. Культура управління прямо пов'язана зі стилем управління. Він розглядається як момент культури працівників управління. Стиль управління – сукупність конкретних способів, за допомогою яких відбувається взаємодія керівника підприємства з підлеглими. Тобто, стиль управління розглядають як набір типових і відносно стабільних прийомів впливу керівника на підлеглих з метою ефективного використання управлінських функцій, а через це і виконання завдань, що стоять перед організацією.

Висновки. За результатами проведеного дослідження зроблено висновок, що управління є досить складним та багатоаспектним відповідальним процесом. Для здобуття належного рівня управлінської культури необхідно володіти навиками управління, вміти використовувати його механізми в роботі підприємства. Поняття «культури управління» є динамічним і новим у сучасному бізнесовому просторі. Тобто, культура управління розглядається не просто як складова, хоча й дуже важливий елемент професійної компетенції керівника, а як визначальна передумова ефективного здійснення ним своїх функцій і забезпечення успішної діяльності керованого ним підприємства. Тому культура управління виступає одним з тих чинників, від яких істотною мірою залежить гордість працівників за свою приналежність до даного підприємства й щире бажання працювати у його складі.

Для підтримки створеного рівня та подальшого розвитку якісної культури управління колективу підприємства необхідно дотримуватися її основних принципів і корпоративних цінностей, а керівнику – постійно ознайомлюватися з морально-професійним кліматом на підприємстві та формувати сприятливий і доброзичливий настрій у колективі.

Список використаних джерел:

1. Белолипецкий В. К. Этика и культура управления / В. К. Белолипецкий, Л. Г. Павлова. – Ростов н/Д.: Бер, 2007. – 384 с.
2. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2002. – С. 319.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник /И. Н. Герчикова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи : ЮНИТИ, 2010. – 512 с.
4. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури : Навч. посібник / Юрій Іванович Палеха. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 337 с.
5. Садковий В. П. Культура управління : монографія / Садковий В. П., Назаров О. О., Домбровська С. М., Крутий О. М, Пономарьов О. С., Харченко А. О. – Харків: НУЦЗУ, 2018. – 218 с.
6. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації / П. С. Смоленюк // Наука й економіка. – 2010. – № 1 (17). – С. 123-128.
7. Фоміцька Н. В. Теорія систем для менеджерів : навч. пос. / Н. В. Фоміцька, В. В. Єганов. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. – 248 с.

VALUE OF CULTURE OF MANAGEMENT IN THE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Summary

The article studies that the culture of management is a complex and controversial process. Today, the culture of management comes from a deep understanding of the decisive role played by the personal factor in ensuring the successful achievement of the goals of the organization. The assertion of the concept of "culture of management" by different researchers is considered. Thus, mastering the culture of management becomes an integral part of professional and personal formation and development of any manager, one of the important pledges of his successful management activity and ensuring the desired effectiveness. An important role in the formation of a new culture of management is played by the value of management, which includes new managerial thinking, a new management strategy, new management IT technologies. Management culture dictates the style of interaction between employees and managers of different parts, the style of interaction of the enterprise with the socio-cultural environment. It is emphasized that the enterprise management culture is determined by the level of development of components of management in accordance with the classical management paradigm.

Keywords: culture, management, motivation, staff.

References:

1. Belolipetsky, V.K. Pavlova, L.G. (2007). *Jetika i kul'tura upravlenija* [Ethics and culture of management], Ber, Rostov n/D (in Russ.).
2. Ed. R. Dyakiv (2002). *Entsyklopediia biznesmena, ekonomista, menedzhera* [Encyclopedia of businessman, economist, manager], International Economic Foundation, Kyiv (in Ukr.).
3. Gerchikova, I.N. (2010). *Menedzhment* [Management], 4 th ed., Banks and stock exchanges: UNITY, Moskva (in Russ.).
4. Palekha, Yu.I. (2002). *Kliuchi do uspikhu, abo orhanizatsijna ta upravlins'ka kul'tury* [Keys to success, or organizational and managerial culture], Europe Un-th, Kyiv (in Ukr.).
5. Sadkovyi, V.P. Nazarov, O.O., Dombrovsky, S.M. et al. (2018). *Kul'tura upravlinnia* [Culture of management], Kharkiv (in Ukr.).
6. Smoleniuk, P.S. (2010). Corporate culture as the basis of the organization's development. *Nauka j ekonomika [Science and economics]*, no. 1 (17), pp. 123-128 (in Ukr.).
7. Fomits'ka, N.V., Yehanov, V.V. (2013). *Teoriia system dlia menedzheriv* [System Theory for Managers], Vyd-vo KharRI NADU «Mahistr», Kharkiv (in Ukr.).



УДК: 330.322:005.342:621(477)

Ю. О. Швець, к.е.н.,

О. С. Тищенко,

Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя

РИЗИКИ В ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

Анотація

Досліджено сучасний стан інвестиційно-інноваційної діяльності в секторі машинобудування та встановлено ризики, які виникають під час інвестування та впровадження інноваційних проектів. Зазначається, що інноваційний розвиток є однією зі складових розвитку національної економіки. Через відсутність державної підтримки інноваційних підприємств та недостатнє інвестування в інноваційну діяльність конкурентоспроможність галузі машинобудування характеризується невідповідністю сучасним стандартам та вимогам. Сформовано загальне визначення економічної категорії «ризик», виокремлено недоліки та переваги інноваційного ризику, згруповано етапи та методи управління ризиком. Наведено статистичні дані про розмір прямих інвестицій в галузь машинобудування та виділено ризики інноваційно-інвестиційної діяльності в реальному секторі економіки України.

Ключові слова: інновації, інвестиції, ризик, фінансування, машинобудування, економічний розвиток.