



**Економічний
факультет**



**ДонНУ
імені Василя Стуса**



**Рада молодих вчених
ЕФ**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

ПРАЦІ

*ХХІІ Міжнародної наукової конференції студентів,
аспірантів та молодих вчених*

*"Управління розвитком соціально-економічних
систем: глобалізація, підприємництво, стале
економічне зростання"*

ТОМ ІІ

Вінниця - 2022

УДК 330:316.3:338/339(043)

Праці XXII Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (2 грудня 2022 р., м. Вінниця). Том 2. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2022. 185 с.

Доповіді містять результати досліджень у сфері обліку, аналізу та аудиту; фінансової діяльності суб'єктів господарювання; менеджменту та поведінкової економіки

Роботи друкуються в авторській редакції, в збірці максимально зменшено втручання в обсяг та структуру відібраних до друку матеріалів. Редакційна колегія **не несе відповідальності** за достовірність статистичної та іншої інформації, що надано в рукописах, та залишає за собою право не розподіляти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, які розглянути на конференції.

Редакційна колегія:

Орехова Т.В. *доктор економічних наук,*

Дороніна О.А., *доктор економічних наук*

Іонін Є.Є., *доктор економічних наук*

Савченко М.В., *доктор економічних наук*

Трегубов О.С., *кандидат економічних наук*

Боєнко О.Ю., *кандидат економічних наук*

Юрчишена Л.В., *кандидат економічних наук*

Технічна верстка: Орехов М.О., *доктор філософії*

© ДонНУ імені Василя Стуса, 2022

© Економічний факультет, 2022

© Рада молодих учених економічного факультету, 2022

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Що таке коучинг, його види, методи та техніки і навіщо він потрібен. URL: <https://cutt.ly/5BY8GWu> (дата звернення)
2. ICF Ukraine: Оновлена модель базових компетенцій ICF. URL: <http://surl.li/dyunn> (дата звернення)
3. Фінансовий журнал ITstatti.in.ua: Що таке Коучинг (Coaching) і скільки вони заробляють - як стати Коучем. URL: <https://cutt.ly/KBY8V9d> (дата звернення)
4. Сайт пошуку роботи. URL: <https://www.work.ua/jobs/> (дата звернення)
5. Сайт пошуку роботи. URL: <https://rabota.ua/ua> (дата звернення)

Притуляк М.О.

Науковий керівник: Климчук О.В., д.е.н., професор
ДонНУ імені Василя Стуса

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТ

Постановка проблеми. У сучасних умовах основними напрямками роботи з підвищення ефективності організацій є зміна ставлення працівників до праці, забезпечення сучасних умов та методів організації праці, а також творчої спрямованості. Саме це формує передумови для розвитку організаційної культури. Наразі роль організаційної культури в економічних процесах все більше зростає, тому що вона стає важливим інструментом управління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням особливостей організаційної культури займалися різні вітчизняні та закордонні вчені. Зокрема значну увагу даній тематиці приділяли вітчизняні та іноземні науковці: В. Гевко, Т. Чебакова, О. Харчишина, А. Спайсер, К. Артєдата, А. Белен Тулканаса-Прієто, І. Агілар-Родрігес та інші.

Разом з тим, стрімкий інноваційний розвиток ряду вітчизняних підприємств і організацій та активні зміни на ринку призводять до змін особливостей організаційної культури, що актуалізує продовження досліджень даного питання.

Мета дослідження - обґрунтування важливості проведення дослідницької роботи у сфері формування ефективної організаційної культури підприємств.

Основна частина. Організаційна культура – це унікальне економічне явище, що значно виходить за межі виробничих чи партнерських взаємозв'язків. Вона безпосередньо стосується усього глобального простору як всередині, так і ззовні підприємства, а її формування починається ще з

моменту виникнення підприємницької ідеї [1]. Надзвичайно високий рівень мінливості зовнішнього і внутрішнього середовища, прискорений розвиток глобальних процесів діджиталізації і цифрової економіки, жорстка ринкова конкуренція вимагають від підприємств постійної оптимізації та ефективної побудови відповідних бізнес-процесів, а також зосередження уваги на удосконаленні організаційно-управлінських механізмів конкурентного виживання. Одним із них є трансформація організаційної культури, що створює сприятливі можливості для інноваційних змін, залучення зовнішніх інвестицій та зростання конкурентоспроможності компанії [2, 3].

Одним із вагомих чинників підвищення конкурентоспроможності будь-якого підприємства виступає саме організаційна культура. Вона безпосередньо впливає як на бізнесовий імідж організації, так і на мотивацію працівників, темпи розвитку організації та організаційні процеси, що в синергетичному поєднанні створюють вагомі переваги над конкурентами. Організаційна культура одночасно є сильним мотиватором, регулятором та індикатором діяльності персоналу в організації. Також вона спрямована на підвищення трудового потенціалу системи і виражає основні цінності організації.

Водночас потрібно зауважити, що сама структура організаційної культури поділяється на такі складові: встановлені традиції, цінності, набутий імідж компанії, стратегія та місія, правила та норми поведінки, етичні норми підприємства та ін. [4].

Дослідження вчених свідчать, що високоефективні компанії вирізняються добре розвинутою організаційною культурою. Зазвичай, більшість високоприбуткових фірм створюють спеціальні профільні підрозділи, що відповідають саме за впровадження цінностей в організації, розробляють програми культурної роботи серед персоналу та створення сприятливої дружньої атмосфери.

Для підвищення продуктивності праці у своїй організації, керівник може використовувати такі методи організаційної культури:

1) Виділення оцінка і контроль об'єктів і предметів уваги. Метод полягає у спрямованих повторюваних діях керівника, які дають працівникам зрозуміти, що є найважливішим і що очікується від них.

2) Моделювання ролей, тренінг і навчання. Оскільки аспекти організаційної культури засвоюються працівниками через виконання їхніх обов'язків, то можна заздалегідь вводити у програму їх навчання важливі «культурні» сигнали. Також керівник власним прикладом може демонструвати підлеглим норми спілкування з клієнтами та партнерами. Постійний акцент уваги на цих моментах допомагає підтримувати визначений рівень організаційної поведінки, розуміти один одного і спільно взаємодіяти.

3) Визначення винагород. Даний метод полягає у системі нагород та привілеїв для працівників. Ці винагороди варто прив'язувати до конкретних

зразків поведінки, щоб вони слугували прикладом та пріоритетом [5].

Організаційна культура спрямована впливати опосередковано через персонал підприємства, тим самим підвищувати конкурентоспроможність організації. Тому вона повинна бути основним об'єктом уваги керівника підприємства чи організації [6].

Результатом ефективної управлінської діяльності керівництва щодо впровадження та вдосконалення організаційної культури на підприємстві може бути:

1. Зміни в організаційній культурі та колективі, що відбулись в результаті відповідних запроваджень. Це здійснюється тоді, коли зусилля керівництва та підлеглих збігаються.

2. Зміни у поведінці без змін в організаційній культурі. Це відбудеться у разі, якщо колектив самостійно сформує норми та правила, але керівництво не буде у цьому залучене.

3. Зміни в організаційній культурі без змін у поведінці. Такий сценарій можливий, якщо керівництво вносить зміни в уставлені норми поведінки, але не отримує підтримку від колективу.

Висновки. Отже, результати організаційно-управлінської діяльності підприємства безпосередньо пов'язані з його організаційною культурою. Вона лежить в основі системи управління та менеджменту підприємства. На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що задля досягнення ефективності організаційної культури варто поєднувати різні методи її формування та вдосконалення. Це допоможе сформувати гнучку організаційну культуру, яка буде відрізнятися тим, що усі працівники віддані базовим цінностям компанії. Організаційна культура має значний вплив на стратегічний розвиток підприємства, тому подальші її дослідження та розвиток є надзвичайно важливими.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гевко В.Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 16. С.9-12.

2. Levytska I.V., Klymchuk A.O., Klymchuk O.V. Functions of salary at machine-building enterprises in formation of motives and stimules of personnel. *Bulletin of Zaporizhzhia National University. Economic sciences*. № 4 (44), 2019. pp. 154-159. DOI <https://doi.org/10.26661/2414-0287-2019-4-44-24>.

3. Климчук О.В. Сучасні тренди та глобалізаційні виміри управління інформаційними технологіями і системами в Україні. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1 (41). С. 72–85. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.1.7>.

4. Живко З. Б. Цимбрила П. І. Структура і особливості організаційної культури. *Науково-практична інтернет-конференція. Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні аспекти*, 2022. С. 165.

5. Коваль О.В., Демченко Т.М. Організаційна культура як інструмент управління організацією. *IX Міжнародна науково-практична конференція «Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи» (присвячена пам'яті професора Мазнева Григорія Євтіювича)*, 06.04.18, м. Харків, ХНТУСГ. С. 78-82.

6. Харчишина О.В. Властивості організаційної культури: системний підхід. *Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реальії, проблеми та перспективи: IV міжнар. наук.-практ. конф., 3-4 червня 2010 р.: тези доповідей*. Житомир, 2010. С. 208.

Рязанов М.Р.

Науковий керівник: Дороніна О.А., д.е.н., професор
ДонНУ імені Василя Стуса

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: КАДРОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЗВО

У сучасних реаліях глобальних трансформаційних процесів, зумовлених переходом до постіндустріального суспільства, незаперечною є провідна роль знання як ресурсу, що забезпечує розвиток та стабільне зростання економіки. Володіння актуальним знанням стає ключовим чинником конкурентоспроможності у ринковому середовищі. В таких умовах перед закладами вищої освіти (ЗВО) як інституціями, що одночасно виконують ролі «агрегаторів», «генераторів» та «постачальників» знань, виникає складне завдання: забезпечити населення держави якісним освітнім продуктом, релевантним до вимог часу.

Підкреслює важливість сфери вищої освіти для суспільної та економічної розбудови держави і розроблена КМУ Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022—2032 роки. У документі відзначається, що місія вищої освіти в Україні - інтелектуальний, культурний і професійний розвиток особистості, формування якісного людського капіталу та згуртування суспільства для утвердження України як рівноправного члена європейської спільноти, розбудова ефективної інноваційної конкурентоспроможної економіки та забезпечення високих стандартів якості життя [1]. Для реалізації місії у Стратегії визначені п'ять цілей розвитку вищої освіти на наступні 10 років: 1. Ефективність управління в системі вищої освіти, що є соціально відповідальною; 2. Довіра громадян, держави та бізнесу до освітньої, наукової, інноваційної діяльності закладів вищої освіти; 3. Забезпечення якісної освітньо-наукової діяльності, конкурентоспроможної вищої освіти, яка є доступною для різних верств населення; 4. Інтернаціоналізація вищої освіти України; 5. Привабливість закладів вищої освіти для навчання та академічної кар'єри [1].

Пізюк О.О.	
КОУЧ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	154
Притуляк М.О.	
ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТ	157
Рязанов М.Р.	
СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: КАДРОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЗВО.....	160
Сегеда М.О.	
РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ	163
Старушкевич Ю.В.	
ОПЕРАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ТА ОПЕРАЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ АТ «ФАРМАК»	165
Столяр А.О.	
ОЦІНКА КОНКУРЕНТНОЇ ПОЗИЦІЇ МЕДИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ	168
Ткачук А.В.	
СТАН ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	170
Федченко О.О.	
НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	174
Шутило В.В.	
КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ У ПЕРІОД ВІЙНИ У 2022 РОЦІ.....	177