

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавська державна аграрна академія

Кафедра бухгалтерського обліку та економічного контролю

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОБЛІКУ,
АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІЙ СИСТЕМІ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»**

***Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-
конференції, присвяченої пам'яті професора, заслуженого
працівника вищої школи
Дмитра Мусійовича Фесенка***



ПОЛТАВА 2021

Сурженко Н. В., к.е.н,
доцент кафедри менеджменту,
Мураль В.А., здобувач вищої освіти
СВО бакалавр, ОПП Менеджмент
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь

ПРОЦЕС СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Визначення та дослідження тенденцій і проблемних питань у галузі управління загалом та менеджменті зокрема на основі аналізу наукових поглядів та соціально-економічних реалій сьогодення, а також розкриття їх специфіки дадуть змогу виявити контекст професіоналізації управління та обґрунтувати необхідність його зміни для етапу сучасних суспільних трансформацій в Україні. Узагальнення наукових праць, що висвітлюють закономірності теорії та практики менеджменту [4-7], показало, що нині менеджмент перетворився на одну з найбільш динамічно розвинутих галузей науки управління зі своїми філософією, проблемним полем, підходами та методами.

Сьогодні економічний та соціальний розвиток ставить нові виклики у галузі посилення соціалізації регіонального управління. Ключовою особливістю цього етапу є те, що з важливістю інформаційних ресурсів та інтелектуальності трудового процесу, нових форм інформаційного та соціального розвитку роль людства у системі виробничих факторів змінилася. У прогресивній системі відносин сучасного суспільства люди ставляться в центр взаємодії між суспільством, економікою, наукою та технологіями. Повне задоволення соціальних потреб та особистих інтересів, включаючи потребу в самореалізації, є не лише кінцевою метою виробництва, а й умовою його сталого розвитку.

Більшість вітчизняних вчених вважають, що нинішній діючий стан регіональної влади не підходить для виконання своєї основної функції - екстенсивного соціального відтворення (це результат забезпечення реалізації процесу соціалізації). Зростаюча нерівність у процесі міжрегіонального соціального розвитку, зниження якості життя, стрімкий процес розширення розриву між бідними та багатими в Україні викликали недовіру до державних та регіональних органів влади.

У сучасному українському суспільстві активний процес соціалізації регіонального управління має на меті виконувати дві тісно пов'язані між собою основні функції: соціальний захист (трансформуюча функція соціального забезпечення) та ефективний розвиток. У простому розумінні соціальний захист поширюється на бідних та тих, хто потребує допомоги, і досягається завдяки системі соціальної допомоги. Виконання цих функцій на практиці може забезпечити прямий процес інституціоналізації ринку та соціалізації в соціальній галузі.

В регіональному розвитку національної економіки України формуються і розвиваються певні відмінності між соціалізацією різних регіонів:

1. Основна увага соціалізації полягає у вирішенні конкретних проблем на

ринку праці, ринку праці, імміграції та професійної діяльності.

2. Формування інституційного середовища та його соціальна та культурна спрямованість різні.

3. Соціалізація змінила норми та традиції та забезпечила безболісні зміни в напрямку ринкових механізмів.

4. Мета соціалізації - допомогти людям оволодіти певними навичками поведінки на ринку праці, щоб сформувані правильні професії та мотивацію до кар'єри.

5. Соціалізація є захистом від кризи та можливістю нагляду за управлінням нею в рамках унікальних ресурсів кожного регіону [1, с.174].

Регіональна система приділяє особливу увагу питанню активації та отримує позитивний вплив від значної частини інвестицій в освіту та охорону здоров'я (з великим терміном окупності), що вимагає коригуючого втручання держави у ринковий механізм з урахуванням унікальності ринкового механізму соціалізації. Масштаби та структура розвитку цих галузей, присвячених ринку, значно відстають від об'єктивних потреб економіки та суспільства. Така ситуація значною мірою пояснює пріоритети пов'язаних з цим видатків у бюджетній політиці розвинених країн, включаючи витрати, які традиційно відносяться до країн з переважно економічною та соціальною спрямованістю.

Функції регіонального управління включають безпосереднє здійснення заходів щодо розвитку людського потенціалу, активізацію його інтелектуальних компонентів та загальний нагляд за старою та новою соціальними системами. Основний напрямок такого нагляду залежить від конкретних дій та антигромадських результатів ринку: правовий захист працівників як слабких партнерів у трудових відносинах; правовий захист працівників. Активна політика зайнятості стимулює створення та поліпшення якості роботи; нагляд за ринком праці та формування системи наукових знань про ринок; інституціоналізація нових соціальних норм; створення системи контролю та виплати соціальних виплат та субсидій [2, с. 266].

Регіональні процеси соціалізації та розвитку взаємно обмежені і тісно переплетені між собою та економічними процесами. Це забезпечить рівні можливості за рахунок розширення доступу до освіти, культури, охорони здоров'я, регулювання ринку праці, зосередження уваги на повній зайнятості та поліпшенні якості роботи. Всі ці процеси забезпечують успіх розвитку бізнесу, розширення внутрішнього ринку та зростання інвестицій. Активізація соціалізації регіонального управління може стати каталізатором економічного розвитку та може сприяти формуванню фундаменту інформаційного суспільства та новітньої культури, інноваційної та інвестиційної діяльності, швидкому процесу агломерації та формуванню новітніх стандартів ринкових реформ [5, с.314].

Отже, характерні проблеми українського регіонального розвитку пов'язані з процесом соціалізації, його активною інституціоналізацією та глибокими змінами, що забезпечують перехід від наукових досліджень до реального впровадження, від соціального потенціалу до соціального капіталу. Соціальні проблеми в більшості регіонів формувались у період ринкової трансформації, не узгоджуючись із впровадженням реформ, руйнівною спрямованістю та повною відсутністю контролю та пов'язані з невідповідністю світовим стандартам.

Список використаних джерел:

1. Долишній М. І., Куденко В. І. Соціалізація економіки як передумова поліпшення демографічної ситуації в регіоні. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем*. 2005. 174 с. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7tehnicheskies/963449-2-udk-3321-308-klyuchova-spryamovanist-rozvitku-regionalnogo-menedzhmentu-procesi-socializacii-mann-kandidat-ekonomichnih.php>
2. Куденко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії та практики). Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект Поліграф», 2008. 266 с. URL: http://library.znu.edu.ua/newbook/index.php?action=url/view&url_id=965
3. Плахотнік О.О., Кучер М.М. Перспективи та основні напрями розвитку сучасного менеджменту. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. №5(79). С. 76-81. URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/5_79_2020_ukr/13.pdf
4. Сурженко Н.В. Роль менеджменту в інноваційній діяльності підприємства. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. / За ред. Кальченко С.В. Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс». 2020. №2(42). С. 105-110.
5. Фінагіна О. В. Ринкова трансформація в регіоні: особливості розвитку та діагностування: монографія. ; НАН України, Ін-т економіко-прав. досліджень. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. 314 с. URL: <http://uk.x-pdf.ru/6ekonomika/64211-2-udk-34654-finagina-d-r-ekon-nauk-prof-donizt-doneck-hrapkina-kand-ekon-nauk-doc-megi.php>
6. Хэмел Г., Брин Б. Будущее менеджмента. Best Business Books. 2013. 276 с.
7. Хэмел Г. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века. Harvard Business Review. 2009. URL: http://www.germostroy.ru/opinion/art_887.php

Сухенко Д.О., здобувач вищої освіти

СВО бакалавр, ОПП Менеджмент

Науковий керівник – **Гусаковська Т.О.**, к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Постановка проблеми. Розвиток будь-якого суспільства чи то окремої організації визначається передусім культурним рівнем її громадян або членів, що пояснюється наявністю у них спільних цілей, цінностей у відношенні до себе та до оточуючого середовища, принципів і підходів щодо вирішення повсякденних завдань. Організаційна культура є «душею» організації, яка встановлює важелі, що спрямовують дії членів колективу. Носіями організаційної культури є люди. Вона проявляється у вигляді цінностей, прийнятих вірувань, норм поведінки, що поділяються в організації. Організаційна культура – це набір найважливіших пропозицій, що приймаються працівниками підприємства і які знаходять вираз у проголошених ним цінностях, які задають працівникам орієнтири їх поведінки та дій [1, с.102].

Аналіз основних досліджень. В даний час проблемою організаційної культури займаються такі українські вчені як Г. Дмитренко, В. Кириченко, Т. Максименко, С. Оборська, З.Шершньова, Е. Шарапова, В. Усачева, Г. Хаєт та інш. Зокрема Г. Хаєт в своїх дослідженнях зосереджує увагу на вивченні корпоративної культури, психології і мотивації праці [3, с.65].

Мета роботи полягає в тому, що виходячи з теоретичних положень і використовуючи практичний досвід формування ефективної організаційної