

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



Мелітополь 2020

регулювання (чи корекція), то в умовах, коли освітні установи працюють у режимі розвитку, виникає питання, чи достатньо всіх цих складників для ефективного управління в нових соціально-економічних умовах, зокрема на рівні навчально-пізнавальної діяльності учнів у класі. Під час модернізації системи управління різних рівнів було корисним вивчення досвіду зарубіжних країн. Однак перенести модель управління з одного соціокультурного середовища в інше майже неможливо, і ми не мали такої думки, бо менеджмент зумовлений цілою низкою факторів: формою державного устрою, типом власності, ступенем розвиненості ринкових відносин.

Тому поступове впровадження його в дію в Україні може здійснюватися в системній взаємодії із зазначеними чинником, що збагачує вітчизняну систему управління освітнім процесом досвідом менеджменту цивілізованих країн світу. Реальні професійні знання з освітнього менеджменту вимагають осмислення трьох різних інструментів управління: 1) ієрархії, організації; 2) культури; 3) ринку освітніх послуг. У реальних соціальних та економічних системах усі три компоненти завжди співіснують, і склад соціально-економічної організації суспільства визначається тим, якому з названих складників віддають пріоритет.

Список використаних джерел

1. Де Калувэ Л., Маркс Э., Петри М. Развитие школы: модели и измерения. - Калуга, 1993.-239 с.
2. Демиденко Г.А. Стратегический менеджмент в системе образования: Учеб. пос. – К.: МАУП, 1999. – 174 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Юрко Д., *urko.dimon@gmail.com*

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Для кожного підприємства дуже важливим є забезпечення ефективної діяльності підприємства. Це стосується не лише отримання прибутку, але й подальшого розвитку підприємства. Для цього підприємства повинні враховувати й організаційну культуру. Тому, проблема побудови організаційної культури для підвищення конкурентоспроможності підприємства є надзвичайно актуальною.

Організаційна культура є економічним явищем, яке стосується усього глобального простору всередині і ззовні підприємства. Її формування починається уже в момент виникнення підприємницької ідеї. Е. Шейн вважає, що організаційна культура – це набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність нині. Він стверджує, що ці правила є відправним моментом у виборі персоналом прийняттого способу дії, аналізу і прийняття рішень [4, с. 57].

За визначенням К.Камерона і Р. Куїнна, «організаційна культура проявляється в тому, що є для неї цінним, які є стиль її лідерства, мова і символи, процедури і повсякденні норми, а також в тому, як визначається успіх» [3, с.45]. Організаційна культура формує певний імідж підприємства, що відрізняє його від будь-якого іншого, створює систему соціальної стабільності в організації та постійно змінюється у міру зміни людей і подій на підприємстві [1].

В останні роки все більше керівників почали приділяти належну увагу проблемам формування компетентності та організаційній культурі підприємств, як важливим факторам формування конкурентних переваг. Але на жаль, ще є підприємства які не займаються формуванням і впровадженням організаційної культури. Керівникам ще потрібен час для усвідомлення її значимості, яку можна означити як нематеріальну основу конкурентоспроможності, основу успіху будь-якої організації.

Досліджуючи організаційну культуру підприємства необхідно розглянути і фактори, що впливають на її формування. Зовнішнє середовище значно впливає на організаційну культуру підприємства. Серед зовнішніх факторів можна виділити: національні фактори; науково-технічний прогрес; ділові партнери; власники, інвестори; конкуренти. Факторів внутрішнього середовища – це особистість керівника; рівень компетенції; розмір підприємства; сфера діяльності підприємства.

Для досягнення ефективності при внесенні змін до організаційної культури підприємства, вважають К. Камерон та Р. Куїнн, необхідно: підтримка нововведень; заохочення будь-яких перемог; надання актуальної інформації про хід запровадження змін; створення системи контролю та обліку результатів; вимір результатів; формування готовності до змін; пояснення, для чого це робиться; публічне прощання зі старою культурою; втілення символічних змін.

Вплив організаційної культури на конкурентоспроможність підприємства не є прямим. Вона передбачає формування бажаної поведінки працівників, створення ефективної системи мотивації праці у відповідності до цілей, формування лояльності персоналу. А такі умови сприяють випуску якісної і конкурентоспроможної продукції.

Ми підтримуємо думку Апосталюк О., що саме рівень культури підприємства й зумовлює рівень конкурентоспроможності[2].

Список використаних джерел

1.Абрамова С.Г. О понятии “организационная культура”/ С.Г.Абрамова, И.А.Костенчук // Служба персонала. –2009. – №2. – С. 18-22.

2.Апосталюк О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності[Електронний ресурс] /О.Апосталюк – Режим доступу до ресурсу:https://www.researchgate.net/publication/326027049_Corporate_Culture_as_a_Tool_for_Effective_Management_of_the_Enterprise_to_Improve_its_Competitiveness/fulltext/5b344578a6fdcc8506d6f70e/Corporate-Culture-as-a-Tool-for-Effective-Management-of-the-Enterprise-to-Improve-its-Competitiveness.pdf

3.Камерон К.Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. –320 с.

4.Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство/Э.Х.Шейн; пер. с англ. подред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. –336 с.

Науковий керівник: *Агєєва І.В., к.е.н., доцент кафедри Менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*