

**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

підприємства. Саме їх і необхідно перевести в показники.

Ідеалом для керівництва є співробітник, який має певну долю у бізнесі. Це бажано для вищого менеджменту, для середнього можна обмежитись процентами від прибутку за результатами діяльності підприємства. На цьому принципі побудована робота найкрупнішої у світі роздрібною мережі Wal-Mart, де навіть водії мають акції підприємства.

У створенні системи мотивації дуже багато нюансів. Спираючись на певний досвід, систему мотивації необхідно будувати тільки після того як чітко описані функції кожного підрозділу і кожної посади. А це можна робити тільки після того, як описані процеси, у яких саме цей працівник бере безпосередню участь.

Список використаних джерел:

2. Мотивації праці управлінського персоналу // Актуальні проблеми економіки 2008 №9(87) – 86с

3. Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу як чинника безпеки // Журнал «Актуальні проблеми економіки»-2009№10-с.65-73

4. Доронина О.А. Система оплати труда по грейдам: особенности и перспективы применения. – Библиотека профсоюзного лидера. – Донецкий областной совет профсоюзов, учебный центр. – Донецк, 2011.

Науковий керівник: *Бочарова Н.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту. Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Щербак І.А.

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

Практичний досвід освітніх установ показує, що управління в освітніх установах, як правило, здійснюють директор, його заступники з навчально-виховної та наукової роботи, керівники системи методичної служби конкретного циклу предметів. Освітній менеджмент у традиційній класифікації схем функціонального складу передбачає залучити до управління вчителя освітніх установ, оскільки в умовах школи, яка розвиває та розвивається, дещо змінилася його роль: учитель – не просто головна дійова особа в оновленні педагогічного процесу, він – організатор навчально-пізнавальної діяльності учнів у кожному конкретному класі. Функціональна діяльність учителя в чомусь є аналогічною діяльності управлінців 1-го та 2-го рівнів, але є більш конкретизованою, наближеною безпосередньо до навчального процесу, а головне – до дитини, класу, як до нових елементів в інноваційному процесі навчання. Це підкреслювали у своїх дослідженнях Л.Де Калуве, Е.Маркс, М.Петрі в роботі «Розвиток школи: моделі зміни» [1, с.92-93].

Тут кожний учитель є водночас наставником (менеджером). Мета управління – підтримка функціонування малих груп та окремих учнів. Управління та викладацькі процеси тісно пов'язані. Це виражається в тому, що не виділяється спеціальний час у системі освіти на консультування, так само, як і немає спеціальних консультантів. Управління процесом навчання – це послідовна, крок за кроком реалізація процедур навчально-пізнавальної діяльності, об'єктивна необхідність якої визначається новими підходами в організації навчального процесу, який будується на особистісно орієнтованій основі у процесі навчання, на зміні самої позиції вчителя як організатора навчально-пізнавальної діяльності учнів, безпосереднього учасника спільної діяльності в системі «учитель – учень». «Управлінський процес відокремлений від предметного викладання. Учителі одержують «предметну» освіту, тобто вони можуть викладати предмет, але не мають навичок управління учнями...» [1, с.86]. Якщо традиційні класичні школи менеджменту передбачали такі види діяльності, як постановка мети, планування чи прийняття управлінського рішення, організація, контроль,

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 зовні 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.