Міністерство освіти і науки України
Київський національний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Академічне товариство ім. М. Балудянського
(м. Кошице, Словаччина)
Вища школа економіки і права імені
проф. Едварда Ліпінского (м. Кельце, Польща)
Університет Яна Кохановського (м. Кельце, Польща)
Тбіліський державний університет імені
Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)
Технічний університет (м. Кошице, Словаччина)
Університет «Petre Andrea» (м. Яси, Румунія)
Університет суспільних наук (м. Лодзь, Польща)
Folkuniversitetet (м. Уппсала, Швеція)

СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
VII Міжнародної науково-практичної конференції

05 – 07 червня 2019 року

Частина І

Вінниця 2019

ЗМІСТ

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Богацька Н.М., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ…….. 13

Гарбар В.А., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ…… 19

Давидюк Л.П., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ…… 31

Кульганік О.М., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ДОСЛІДЖЕННЯ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ: МАСШТАБИ, СТРУКТУРА, ЕФЕКТИВНІСТЬ…… 38

Мартинова Л.Б., д.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ…… 45

Мельничук О.П., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ КРАЇН «ВЕЛИКОЇ ДВАДЦЯТКИ» НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН…… 50

Недбалюк О.П., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Дем'янишина О.А., к.е.н., доцент
Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНЮВАННЯ ПРОГРАМ ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ……... 57

Осіпова Л.В., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ…… 67

Павлюк Т.І., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ВПЛИВ РИНКУ НА ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ СУСПІЛЬСТВА…… 80

Список використаних джерел:

1. Ігнатенко М. В. Особливості процесу залучення іноземних інвестицій в економіку України. *Економічний вісник університету*. 2016. Вип. 29(1). С. 57-65.

2. Прямі інвестиції (акціонерний капітал та боргові інструменти) в економіці України/з України (за періоди з початку року) у 2018 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua

3. Хамутовська І. Пріоритети залучення прямих іноземних інвестицій в економіку України. *Ukrainian food journal*. 2013. Vol. 2, Issue 2. С. 272-278.

УДК 005.7 (045)

Мартинова Л.Б., д.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Анотація. В статті проаналізовані основні питання пов'язані із управлінською культурою та її впливом на ефективність роботи, визначено складові елементи управлінської культури як чинників професійної етики. Обґрунтовано основні фактори, що впливають на управлінську культуру.

Ключові слова: *етика, професійна етика, культура, управлінська культура, поведінка, спілкування.*

Постановка проблеми. У останні роки актуалізувалися проблеми модернізації освіти. Саме освіта розглядається сьогодні як пріоритетний національний проект, і тому реформування повинне торкнутися усіх її рівнів і, в першу чергу, управління освітнім процесом. Модернізація професійної освіти передбачає підготовку висококваліфікованих спеціалістів, конкурентоздатних і мобільних, здатних до ефективної управлінської діяльності через постійне підвищення фахової компетентності та професійної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-педагогічної, соціологічної літератури показує, що проблеми формування професійно-педагогічної культури, зокрема, управлінської її складової, досліджені в працях

В. Акіменко, Є. Бондаревської, І. Зязюна, В. Лазарєва, М. Поташника, М. Приходько, В. Сластьоніна, Н. Тализіної, В. Шинкарук І. Ладанова, Ф. Хміль, В. Шепель, Г. Щокіна та інших, де проаналізовано роль особистості в управлінні, її сутнісні характеристики, а також фактори, які визначають зміст і ефективність управлінської діяльності. Управління є особливою соціальною функцією, яка виникає із потреби самого суспільства і виявляється, передусім, у організуючій діяльності, що здійснюється шляхом об'єднання, узгодження, регулювання, координації, контролю, а також владно-регулюючими і примусовими заходами [3]. За своїм змістом культура управління – це сукупність досягнень у організації і здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також сукупність вимог, які висуваються до систем управління і працівників, обумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права.

Мета статті. Актуальність формування управлінської культури обумовлена необхідністю втілення альтернативних систем управління процесами, що відбуваються в освітньому закладі з точки зору сучасної соціально-економічної ситуації.

Виклад основного матеріалу. Культура управління, як складова частина загальнолюдської культури, має разом з тим ряд особливостей, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури. У науковій літературі існує велика кількість підходів до визначення умов здійснення управлінської діяльності. Так, наприклад, Н. Нижник вважає, що велике значення для культури управління має рівень культури організації процесу управління [2]. А. Фельзер, О. Доброневський до культури процесу управління включають також раціональну організацію управлінської праці [5]. Відправним пунктом для раціональної організації управлінської праці повинно бути чітке визначення обсягу і складу робіт з управління. Саме поняття «культура» є досить складним, багаторівневим, різностороннім утворенням.

Слово «культура» буквально означає виховання, освіту, розвиток. У широкому сенсі термін «управлінська культура» вживається для

характеристики організаційно-технічних умов і традицій управління, професійного і морального розвитку керівника. У вузькому значенні культура управлінської праці може трактуватися як службова етика керівника.

Культура – це і рівень розвитку, це і прояв творчих сил і здібностей, які відображаються в системі та особливостях організації життя та діяльності та в створюваних матеріальних і духовних цінностях. Типологія та видова різноманітність поняття обумовлюють наявність і продукування похідних категорій, таких як правова культура, педагогічна культура, управлінська культура тощо. У структурі управлінської культури, на нашу думку, слід розглядати: свідомість, ставлення до своєї роботи, знання, діяльність.

Свідомість є відтворенням керівником наявних умов праці та відносин між людьми в процесі регулювання системи у вигляді теорій, ідей, уявлень. Свідомість визначає спрямованість особистості, яка в кожного керівника багатогранна. Найважливішою особливістю професійного знання керівника є його комплексність, що вимагає від нього здібності синтезувати різні науки, сфери життєдіяльності. Стержень синтезу – вирішення педагогічних задач, аналіз педагогічних ситуацій, які викликають необхідність осмислення психологічної суті явищ, вибору способів взаємодії на основі пізнаних законів формування особистості. Вирішення кожної окремо взятої задачі актуалізує всю систему знань особистості управлінця, які проявляються, як єдине ціле. Прикметою високої культури взагалі і управлінської зокрема є не міра відмінностей між керівником і колективом, а міра їх єдності. Такою єдністю досягається стабільність і процвітання колективу. Аналізуючи діяльність керівника в контексті управлінської культури, особливу увагу, на нашу думку слід зосередити на проблемі взаємодії. У науковій практиці визначені декілька типів взаємодії. Перший тип – аморальний, коли один суб’єкт взаємодії заподіює зло іншому. Другий – утилітарний, коли один суб’єкт використовує іншого у власних цілях. Третій тип взаємодії – теоретичний, науковий, коли один суб’єкт пізнає, спостерігає, досліджує інший. На нашу думку, найвищим

рівнем взаємодії є спілкування, коли суб'єкти не просто взаємодіють, а живуть, існують в гармонії з собою, оточуючими людьми, внутрішнім і зовнішнім середовищем. Отже, управлінська культура фахівця як цілісна властивість особистості виявляється в процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управління керівника; забезпечує усвідомлення та культуро-доцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток (особистісне зростання, самоактуалізацію) керівника в процесі його діяльності. Тому важливим завданням є пошук шляхів, форм і сучасних технологій розвитку і саморозвитку професійної культури сучасного управлінця освіти.

Освіта в Україні відіграє значну роль у системі соціальних інституцій, виконує традиційні функції передачі знань, умінь і навичок професійної діяльності, розвиває в молоді ерудицію та інтелект і реально визначає культурні орієнтири майбутнього суспільства. Тому сталі стереотипи в системі управління не повинні перешкоджати соціокультурним засадам і прагненням сучасної молоді до ініціативи, інновацій, повної самореалізації [1].

Головне для успішної управлінської діяльності – це здатність керівника до співчуття, «емоційного резонансу», розуміння почуттєвого стану іншого суб'єкта, здатність «бачити очима іншої людини, чути й відчувати, як вона». Управлінська діяльність потребує розвинутої душевності, почуттєвості, сентиментальної відкритості керівника задля спроможності трансмісії ірраціонального культурного досвіду людства, який є невід'ємним компонентом усякої культури [4].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Нові умови господарювання, підвищення освітнього рівня та зрілості керівного складу дали потужний поштовх розвитку управлінської культури. Управлінські служби не тільки докорінно змінили ставлення до управлінської культури, але і зайняли активну позицію у формуванні, зміні та використання її як фактора підвищення конкурентоспроможності, ефективності виробництва і управління організацією.

Специфіка культури управлінської праці полягає в тому, що в її основі лежать певні норми, які повинні суворо дотримуватися.

Найважливіші з них:

- юридичні норми управлінської праці, які відображені в державно-правових нормативних актах;

- моральні норми - регулюють поведінку керівника в області моральності і моралі;

- організаційні норми-встановлюють структуру організації, склад і порядок діяльності функціональних підрозділів та їх керівників; правила внутрішнього розпорядку та інші норми організаційного плану, прийняті в організації;

- економічні норми - регулюють економічну діяльність організації.

Без врахування вимог культури управління практично неможливо реалізувати жодну з рекомендацій, розроблених наукою управління.

Удосконалювати культуру управління – означає удосконалювати всі її елементи та професійну культуру менеджера. В кожному конкретному випадку ті чи інші елементи можуть набувати вирішального значення для підвищення ефективності управління.

Список використаних джерел:

1. Луговий В.І. Управління освітою : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 1997. 302 с.

2. Нижник Н. Проблеми змісту державно-управлінських відносин та фактори його соціальної обумовленості в Україні. *Вісник УАДУ*. 1998. № 2. С. 31-33

3. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / за ред. В. В. Цвєткова. Київ : Оріяни, 2008. 228 с.

4. Омельченко С.М. Соціокультурні засади менеджменту в освіті. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 3. С. 84.

5. Фельзер А.Б., Доброневський О.В. Техніка роботи керівника : навч. посіб. Київ : Вища школа, 2009. 383 с.