

ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

ISSN 2306-6814



9 772306 681405

Науково-практичний журнал

№20 жовтень 2021

Головний редактор:

Ємельянов В.М.,
доктор наук з державного управління,
професор, заслужений діяч науки
і техніки України

Заступники головного редактора:

Антонова Л.В.,
кандидат економічних наук, доктор наук
з державного управління, професор
Нора Г.А.,
доктор економічних наук, професор

Відповідальні секретарі:

Штиршов О.М., кандидат наук з
державного управління, доцент
Тимофеев С.П., кандидат наук з
державного управління, доцент
Кучеренко Г.Б.

Члени редакційної колегії:

Abbas Mardani, Ph.D. in Philosophy Management
(USA)
Бартош Гордецки, доктор політичних наук, профе-
сор факультету журналістики й політичних наук
Університету імені Адама Міцкевича (м. Познань,
Польща)
Беглиця В. П., кандидат економічних наук, доктор
наук з державного управління, професор
Гармідер А. Д., доктор економічних наук, доцент
Гнатьєва Т. М., кандидат економічних наук,
доцент
Гришова І. Ю., доктор економічних наук
Дацій О. І., доктор економічних наук
Денисенко М. П., доктор економічних наук,
професор
Козловський С. В., доктор економічних наук,
професор
Кравчук А. О., кандидат економічних наук, доцент
Кушнір С. О., кандидат економічних наук,
професор
Лазарева О. В., доктор економічних наук,
професор
Ніколюк О. В., доктор економічних наук,
професор
Плеханов Д. О., кандидат економічних
наук, доктор наук з державного
управління, професор
Резнікова Н. В., доктор економічних наук,
професор
Сазонець І. А., доктор економічних наук,
професор
Сазонець О. М., доктор економічних наук, професор
Сорока С. В., доктор наук з державного управління,
професор
Стоян О. Ю., кандидат економічних наук,
доктор наук з державного управління, доцент
Тарасова Т. О., доктор економічних наук,
професор
Чвортко Л. А., кандидат економічних наук, доцент
Яременко Л. М., к. е. н., доцент, доцент кафедри
фінансів, обліку і оподаткування
Ярошевська О. В., доктор економічних наук,
професор

ІНВЕСТИЦІЇ:

ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

№ 20 жовтень 2021 р.

Журнал засновано у січні 2002 року.
Виходить 2 рази на місяць

Журнал включено до переліку наукових фахових
видань України з питань

ЕКОНОМІКИ ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Категорія «Б»

(Наказ Міністерства освіти і науки України від
02.07.2020 № 886)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292

ІНДЕКСАЦІЯ ВИДАННЯ В НАУКОМЕТРИЧНИХ БАЗАХ:

- Index Copernicus (IC);
- SIS;
- Google Scholar.

Свідоцтво КВ № 23727-13567ПП від 17.12.2018 року
ISSN 2306-6814

Передплатний індекс: 23892

Адреса редакції:

04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 18, к. 29

Поштова адреса:

04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 18, к. 29

Телефон: (044) 223-26-28, 537-14-33

Тел./факс: (044) 458-10-73

E-mail: economy_2008@ukr.net

www.investplan.com.ua

Засновники:

*Чорноморський національний університет
імені Петра Могили,
ТОВ "ДКС Центр"*

Видавець:

ТОВ "ДКС Центр"

Передрукування дозволяється лише за згодою
редакції.

Відповідальність за добір і викладення фактів несуть
автори. Редакція не завжди поділяє позицію авторів
публікацій.

За зміст та достовірність реклами несе
відповідальність рекламодавець.

Рекомендовано до друку Вченою Радою
Чорноморського національного університету
імені Петра Могили 28.10.21 р.

Підписано до друку 28.10.21 р.

Формат 60x84 1/8, Ум. друк. арк. 21.1.

Наклад — 1000 прим.

Папір крейдований, друк офсетний.

Замовлення № 28710/2.

Віддруковано у ТОВ «ДКС Центр»

м. Київ, пров. Куренівський, 17

Тел. (044) 537-14-34

© ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД, 2021

ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

№ 20 жовтень 2021 р.

У НОМЕРІ:

Економічна наука

Кукса І. М., Орлова-Курилова О. В., Кирилюк Є. М., Воронько-Невіднича Т. В.

Державне регулювання та саморозвиток ефективної інноваційної системи управління реструктуризацією виробництва в умовах знаннєвої економіки, екологізації та синергетичної взаємодії підприємців 5

Кривошецька З. М., Крпельницька С. О., Кохан І. В., Дмитровська В. С., Галуцук І. Є.

Роль податкової політики у розвитку інвестиції в Україні в умовах європейської інтеграції 10

Шура Н. О., Шагно А. Ю., Поліщук І. Г., Мамедова А. А.

Оцінка соціально-трудового потенціалу підприємства 18

Назаренко О. В., Горшкова Ю. А.

Місія фінансового аналізу в процесі оцінки балансу підприємства 25

Меліхова Т. О., Климова О. В.

Удосконалення обліку та внутрішнього контролю списання основних засобів бюджетних установ для підвищення якості контролю та ефективності проведення ревізії 30

Бойчук А. Б.

Окремі питання організації обліку заробітної плати в умовах підсумованого обліку робочого часу працівників 37

Германюк Н. В.

Сучасні засади ефективного менеджменту в організації 43

Масюк Ю. В., Пазюк Ю. В.

Фінансова стратегія підвищення ефективності сільськогосподарського підприємства в ринкових умовах 48

Годьєришко Е. В.

Вітчизняний та закордонний досвід управління туристичним підприємством на основі моделі просторової маршрутизації 52

Климова К. С.

Теоретико-методологічні засади інституціонального проектування розвитку інновацій 58

Державне управління

Ганюк В. М., Гбур З. В.

Організаційно-правовий аспект реалізації права громадян на безоплатну правову допомогу 63

Ковальський М. Р.

Механізми державного регулювання ресурсним потенціалом територій 71

Ільєнко А. С.

Проблеми і перспективи державної енергетичної безпеки в контексті відкриття газопроводу "Північний потік-2" 76

Пустова Н. О., Акімов О. О.

Дитяча праця та державне управління політикою протидії її використанню 81

Тимошенко М. І., Савичук Н. О., Галушкіна Л. В.

Відповідальність державних службовців: проблеми реалізації 87

Борис Н. В., Кошова С. П., Качур О. Ю.

Державні підходи до регулювання імпорту та реєстрації лікарських засобів в Україні 94

Щербак М. О., Кравченко О. О.

Публічне адміністрування і управління медичним закладом підвищеної комфортності та якості надання медичних послуг 101

Потапенко А. Г., Діденко Н. Г.

Вплив державного управління на кадрову політику дипломатичної служби 109

Ахмедова О. О., Лукашев С. В., Зілінська А. С.

Використання механізму культурно-освітнього забезпечення інноваційних трансформацій публічного управління 116

Маланчук А. О., Синюттич С. С.

Маркетинговий підхід в управлінні розвитком території 121

Чоудрі С.

Особливості державного регулювання сфери охорони здоров'я в Україні 125

Чурилов В. В.

Особливості державного регулювання реалізації публічно-приватного партнерства у будівництві 130

Бондарчук П. С.

Ціннісні трансформації суспільства: український вимір 134

INVESTYTSIYI: PRAKTYKA TA DOSVID

№ 20 / 2021

CONTENTS:

Economy

<u>Kuksa I., Orlova-Kurilova O., Kyryliuk Ye., Voron'ko-Nevidnycha T.</u> STATE REGULATION AND SELF-DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE INNOVATIVE MANAGEMENT SYSTEM FOR PRODUCTION RESTRUCTURING IN THE CONDITIONS OF KNOWLEDGE ECONOMY, GREENING AND SYNERGETIC INTERACTION OF ENTREPRENEURS	5
<u>Krykhovetska Z., Kropelnyska S., Kokhan I., Dmytrovska V., Halushchak I.</u> THE ROLE OF TAX POLICY IN DEVELOPMENT OF INVESTMENT IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION	10
<u>Shura N., Shakhno A., Polishchuk I., Mamedova A.</u> ASSESSMENT OF SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE	18
<u>Nazarenko O., Horshkova Y.</u> THE MISSION OF FINANCIAL ANALYSIS IN THE PROCESS OF ASSESSING THE BALANCE SHEET OF THE ENTERPRISE	25
<u>Melikhova T., Klymova O.</u> ADEQUATE AREA OF INTERNAL CONTROL OVER THE WRITE-OFF OF THE MAIN BUDGETARY INSTALLATIONS FOR THE IMPROVEMENT OF THE QUALITY OF CONTROL AND EFFICIENCY OF THE REVISION	30
<u>Boychuk A.</u> SEPARATE ISSUES OF PAYROLL ACCOUNTING ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF SUMMARIZED ACCOUNTING OF WORKING HOURS OF EMPLOYEES	37
<u>Germaniuk N.</u> MODERN PRINCIPLES OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN ORGANIZATION	43
<u>Masyuk Yu., Pazyun Yu.</u> FINANCIAL STRATEGY TO INCREASE THE EFFICIENCY OF AGRICULTURAL ENTERPRISE IN MARKET CONDITIONS	48
<u>Todierishko E.</u> NATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCES IN TOURISM ENTERPRISE MANAGEMENT BASED ON THE SPATIAL ROUTING MODEL	52
<u>Klymova K.</u> THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF INSTITUTIONAL DESIGN OF INNOVATION DEVELOPMENT	58
 <i>Public administration</i>	
<u>Ganiuk V., Hbur Z.</u> ORGANIZATIONAL AND LEGAL ASPECT OF REALIZATION OF CITIZENS' RIGHT TO FREE LEGAL AID	63
<u>Kovalskyi M.</u> MECHANISMS OF STATE REGULATION OF RESOURCE POTENTIAL OF TERRITORIES	71
<u>Ilyenko A.</u> PROBLEMS AND PROSPECTS OF STATE ENERGY SECURITY IN THE CONTEXT OF THE OPENING OF THE NORD STREAM 2 PIPELINE	76
<u>Pustova N., Akimov O.</u> CHILD LABOR AND PUBLIC ADMINISTRATION POLICY AGAINST ITS USE	81
<u>Tymoshenko M., Savychuk N., Galushkina L.</u> RESPONSIBILITY OF GOVERNMENT OFFICIALS: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION	87
<u>Borys N., Koshova S., Kachur O.</u> STATE APPROACHES TO REGULATION OF IMPORT AND REGISTRATION OF MEDICINES IN UKRAINE	94
<u>Shcherbak M., Kravchenko O.</u> PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF THE MEDICAL INSTITUTION OF INCREASED COMFORT AND QUALITY OF PROVISION OF MEDICAL SERVICES	101
<u>Potapenko A., Didenko N.</u> THE INFLUENCE OF PUBLIC ADMINISTRATION ON THE HUMAN RESOURCES POLICY OF THE DIPLOMATIC SERVICE	109
<u>Akhmedova O., Lukashev S., Zilinska A.</u> USE OF THE MECHANISM OF CULTURAL AND EDUCATIONAL SUPPORT OF INNOVATIVE TRANSFORMATIONS OF PUBLIC GOVERNANCE	116
<u>Malanchuk L., Sinyutych C.</u> MARKETING APPROACH IN TERRITORIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT	121
<u>Choudhry S.</u> FEATURES OF STATE REGULATION OF HEALTH CARE IN UKRAINE	125
<u>Churylov V.</u> FEATURES OF STATE REGULATION OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN CONSTRUCTION	130
<u>Bondarchuk P.</u> VALUE TRANSFORMATIONS OF SOCIETY: THE UKRAINIAN DIMENSION	134

УДК 331.658.3

Н. В. Германюк,
к. е. н., старший викладач кафедри аграрного менеджменту та маркетингу,
Вінницький національний аграрний університет, м. Вінниця, Україна
ORCID ID: 0000-0001-9676-1127

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.20.43

СУЧАСНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

N. Germaniuk,
PhD in Economics, Senior Lecturer of the Department of Agrarian Management,
National Agrarian University, Ukraine, Vinnytsia

MODERN PRINCIPLES OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN ORGANIZATION

У представленій статті розглядається вплив основних управлінських засад на формування довірливих взаємовідносин у колективі та створення внутрішньої оптимальної атмосфери в організації, що позитивно відбивається на результатах діяльності. За допомогою аналітичної оцінки виявлена необхідність підтримки доброзичливих суспільних комунікацій між колегами, керівництвом, враховуючи той факт, що значну частину життя людина проводить на роботі. Наведено основні напрями з вирішення питань відносно реалізації управлінських підходів, сутність яких полягає в розумінні та прислуханні до кожного працівника, у сприянні його розвитку та розкритті творчих можливостей і спонукань. Останнє забезпечує більш якісні результати праці й більш продуктивне спілкування. Тобто ефективні показники діяльності компанії збільшуються, а конфлікти легко вирішуються.

Today, with the goal of solving complex social and economic problems resulting from processes of globalization, fruitful interaction of the whole society is necessary. Among such challenges: search for implementation of directions for harmonious coexistence of people; definition of ways out of the financial and economic crisis; prevention of environmental problems. Advanced, effective personnel management system in an organization can provide this. We note, labour productivity improves during professional activities in case a friendly climate among colleagues develops. The main task of the paper is to reveal the positive tendencies of company development with the use of moral and cultural priorities in the staff administration. Moreover, the research considers public and economic changes in Ukraine under the influence of the global crisis and unequal understanding of the fundamental principles in the definition of human values in society. The mechanism of introducing the creative and moral content in managerial culture has theoretical and practical sense for the development of organizations. Realization of ethical human values into a company life in public interests and the education of the best qualities in family contribute to the effective socio-economic growth of the activity results. Consequently, the useful functioning the administration approaches based on the cultivation of spiritual richness promotes "healthy" communications between people in society and provides the positive direction for an increase of the state economy as a whole. The foregoing can be used as the fundamental basis of good management in the organization to ensure the loyalty of employees. Along with this, it can become a ground for stabilizing a certain position of the company

in the market and the development of its business in the future. Also, it is essential for Ukraine to take into account the socio-economic transformation processes associated with the European integration of our country and globalization. Summarize, that the effective functioning of management principles based on the preservation and education of moral values of the individual promotes cultural communication of people in society and provides a positive direction for economic growth in general.

Ключові слова: управлінські засади, мікроклімат у колективі, менеджмент персоналу, управлінська культура, людський капітал.

Key words: management principles, micro-climate in team, staff management, management culture, human capital.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У період сучасних фінансово-економічних процесів соціально-гуманітарний розвиток організацій потребує втілення в їх діяльність морально-етичних засад та правил у стосунках між працівниками, що у змозі забезпечити процвітання компаній та держави загалом. Це вимагає впровадження в систему менеджменту організації поміркованих ефективних комунікативних засад, оскільки в умовах взаємовідносин у колективі формуються певний настрій і поведінка кожної людини. Доброзначливий мікроклімат серед колег сприяє спільній продуктивній роботі в процесі професійної діяльності. Дослідження триває в контексті визначення необхідних управлінських дій під час керування персоналом з метою отримання позитивних результатів соціально-економічної активності. Сьогодні, в трансформаційних умовах функціонування доцільним є ретельний моніторинг щодо застосування моральних і культурних засад у системі менеджменту компанії в процесі управління персоналом. На нашу думку, саме такі позитивні тенденції у політиці керівництва, що стосуються сприяння всебічному самовдосконаленню працівників, гарантують соціально-гуманітарне зростання організації. Провідним орієнтиром при цьому є спостереження та прогнозування оптимальних напрямів щодо реалізації певних адміністративних механізмів, а також аналіз корисних творчих напрацювань професіоналів з яскравим досвідом у сфері менеджменту.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Розгляд останніх публікацій показав, що проблемам ефективного менеджменту компанії присвячена значна

кількість робіт. Зокрема, такі питання як виявлення тенденцій стосовно ефективності втілення основних моральних і культурних засад у діяльність організації; застосування світового досвіду у створенні сучасних управлінських підходів в період трансформаційних соціально-економічних процесів; побудова моральної економіки й соціально-відповідального бізнесу; необхідність забезпечення інтелектуальними людськими ресурсами під час керування компанією; вплив науково-технічного прогресу на розвиток нових напрямів управління; визначення місця менеджменту у світовій економіці — знайшли своє відбиття у працях закордонних і вітчизняних авторів: Т. Андерсена, Д. Маккабе, П. Світінга, П. Шрьодера, С. Велещук, Л. Давидюк, В. Захарченка, С. Осадець, О. Ткачук, О. Прутської, І. Ткаченка, В. Хачатрян, В. Турчак та ін.

Головним напрямом представленої роботи є адаптація загально визнаних культурних і моральних принципів у процесі керівництва організацією до сучасних українських реалій, з акцентуванням уваги на необхідності виховання в особистості високих моральних рис, відповідних етичних норм спілкування, а також сприяння розвитку творчого мислення, освіченості людини, її самореалізації з метою зростання показників діяльності компанії.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є виявлення позитивних тенденцій, результатів розвитку організації від застосування або впровадження моральних і культурних пріоритетів в управління персоналом.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Нині для вирішення складних соціально-економічних питань, які є наслідком світових глобалізаційних процесів, виникає потреба у продуктивній взаємодії суспільства — поєднанні спільних зусиль. Серед таких проблем: пошук і втілення у життя напрямів щодо гар-

монійного співіснування людей, визначення орієнтирів виходу з фінансово-економічної кризи, попередження екологічних негараздів. Зазначимо, що криза являє собою не занепад, а переломне рішення, необхідне для переходу розвинутих країн на якісно новий рівень розвитку людського капіталу. Найшвидше і найкраще такий рух можуть здійснити ті цивілізаційні системи, чий духовно-ментальний геном орієнтований на людину та збереження екосередовища. Зазначене, відповідно, можна розглядати й на рівні окремої організації.

Важливим у подоланні проблеми є спрямування особистості на позитивне творче зростання та професійний розвиток шляхом якісного управління персоналом компанії. Останнє у змозі забезпечити міцні фундаментальні основи для доброзичливих відносин у колективі, а також сприяти успішному вихованню молоді, наступних поколінь [1].

Загалом, менеджмент організації являє собою процес, спрямований на досягнення її цілей за допомогою систематизації механізму перетворень вихідних ресурсів (людського капіталу, матеріалів, коштів, інформації) у необхідні результати діяльності (товари, виробу, послуги, ідеї).

Достатньо відомим є той факт, що управлінці мають значний вплив саме на головну структурну складову компанії — працівників, координуючи їх діяльність та створюючи загальну атмосферу. Так, Андреа Кім з колегами у власному дослідженні дискутують на тему, що гарний настрій персоналу компанії залежить від доброзичливого гумору керівництва [2].

Стосовно ефективності ведення менеджменту організацій, характеристикою сучасного професійного управлінця, який у змозі виграно здійснювати керівництво, досягати результатів у власній роботі є високий рівень його фахової освіти, практичний досвід, інтуїція, певна удача тощо [3].

Сутність менеджменту можна уявити у вигляді трьох взаємозалежних підсистем, які базуються на відповідних напрямках: функціональному, прийнятті рішень, інформаційному. Головним з них є перший підхід, згідно з яким процес управління поділяється на основні менеджерські обов'язки (планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль), що слугують фундаментальною основою для систематизації й гармонізації інформації керівництвом компанії. Другий напрям містить у собі підготовку та вибір рішення в процесі його прийняття, що реалізується на базі забезпечення різноманітними корисними відомостями (третій підхід).

Досить значну частину життя людина проводить на роботі. Тому одним з важливих завдань в управлінні організацією є певний філософський критерій щодо втілення у взаємостосунки моральних і етичних принципів культури менеджменту.

Цікавими є спостереження Джейсон В. Ріджа [4] стосовно того, що докази соціальної психології позитивно визначають таку рису керівника як скромність. Своєю чергою, остання впливає не тільки на внутрішній мікроклімат в організації, але й викликає слушні реакції інвесторів та сприяє процвітанню компанії загалом.

Особливість професійної етики менеджера по роботі з персоналом міститься в тому, що він має відповідати не тільки моральним вимогам, але й вміти ефек-

тивно налагоджувати комунікації під час керування командою. До безпосередніх обов'язків адміністратора входять: створення довіри в організації, мотивація співробітників, активне залучення останніх у робочий процес.

Культура спілкування в колективі являє собою сучасний управлінський механізм, що сприяє цілісності організації, її ефективному розвитку та визначає успіх функціонування і перспективи зростання. Комунікаційні зв'язки формуються саме менеджерами за допомогою прийняття й впровадження певних стандартів мислення та поведінки. Водночас базисним поняттям є культурна орієнтація окремої людини, що відображає внутрішній стан особистості у стосунках з іншими. Разючим свідченням ефективного управління компанією є щире бажання кадрів віддано працювати й творити, реалізуючи значний внесок у суспільну діяльність. Робота є невід'ємною частиною життя, і тому вкрай важливо, щоб вона була до душі, приносила позитивні емоції, причому, активне залучення персоналу в діяльність організації підвищує її результати [5].

Зазначимо, що на першому місці в ефективному менеджменті компанії — звернення керівництва до "внутрішньої людини", її розуміння та надихання, і тільки після цього можливо є реалізація зовнішніх управлінських засобів (дрес-коду, режиму робочого дня, корпоративних заходів тощо). У такій ситуації робота для працівника стає більш цікавою, улюбленою, спонукає до самовіддачі й творчості. Присутня в організації позитивна атмосфера, що базується на виважених управлінських засадах, сприяє її розвитку та досягненню якісних результатів.

Р. Семлер, аналізуючи власний досвід щодо ведення менеджменту організації, у своїй роботі наголошує на необхідності застосування демократичного підходу у процесі керування людьми, сутність якого — у безпосередній участі персоналу в управлінні компанією та звільненні робітників від бюрократичних формальностей і "корпоративних кайданів" [6].

Цивілізований інноваційний менеджмент сьогодні є одним з важливих призначень успішного зростання організації. Корисною тенденцією при цьому є забезпечення комфортних умов і сучасних можливостей стосовно всебічного розвитку особистості, покращення її добробуту. О. Глуценко визначає зміст категорії добробуту як здатність, потенційну можливість задовольнити потреби людини у розвитку, що своєю чергою може набувати різних форм. Так, у досвідченого ерудованого працівника показники роботи — якісніші, спілкування — продуктивніше, при цьому результати діяльності компанії значно зростають, а конфлікти легко вирішуються [7].

Ча Ху Ву та Шерон К. Паркер у власному дослідженні вважають, що настрої і робоча активність персоналу компанії безпосередньо залежать від підтримки керівництва та застосування останнім певних механізмів управління, орієнтирів і мотиваційних методів, оскільки загальна атмосфера в організації завдається саме адміністрацією [8]. Відсутність в управлінні таких елементів співробітництва, як інтриги, подвійні стандарти, залякування безперечно позитивно позначається на її результативних показниках.

Отже, важливим є правильний управлінський підхід щодо процесу формування людського капіталу, який слугує механізмом виявлення продуктивних здібностей кадрів за допомогою вкладень у певні сфери їх життєдіяльності. Інвестування в особистість здійснюється так: 1) вкладення фінансових коштів і ресурсів; 2) витрати часу та зусиль у певні напрями її діяльності. Наприклад, створення робочого місця відповідної якості; надання гідних можливостей щодо навчання, відпочинку працівників; сучасне, кваліфіковане медичне обслуговування персоналу. Так, Хелі Ванг у своїй статті проводить моніторинг шляхів стимулювання кадрів в організації та доцільності інвестування засобів у людський капітал — йдеться про отримання працівниками спеціалізованих знань, їх інтелектуальний розвиток [9].

Аналізуючи алгоритм інвестування в людські ресурси, О. Ткачук визначає, що йому притаманні такі особливості [10]:

1. Якісніші й триваліші вкладення найчастіше є більш ефективними.

2. Інвестиції в людські ресурси є корисними як для окремої особистості, так і для суспільства, загалом.

3. Характер, масштаби та види інвестицій у розвиток людини зумовлені історичними, національними, культурними традиціями суспільства.

4. Особливості фізичного та морального зношування трудових ресурсів пов'язані з природним і моральним старінням особистості в процесі інноваційного прогресу, появою нових знань або зменшенням цінності її освіти.

5. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені власником, його особистими якостями та пріоритетами.

6. Вкладення в людські ресурси компанії надають значний за обсягом, тривалий за часом, інтегральний за характером соціально-економічний ефект.

На наш погляд, досить повчальними й корисними стосовно ефективного управління організацією в Україні, особливо сьогодні, на шляху до євроінтеграції можуть бути висловлювання [11] одного з найбільш успішних відомих підприємців Р. Бренсона, засновника корпорації "VirginGroup", що можна представити у вигляді наступних рекомендацій:

1) ввічливість та уважне сприйняття іншої людини: слухати більше, ніж розмовляти;

2) дотримання поставленої цілі з простим і зрозумілим поясненням власної думки;

3) любов до роботи й одержання задоволення від неї, що є основою професійної удачі;

4) обов'язковість гарного відпочинку в разі невдачі, після чого — нові починання;

5) створення й пропозиція такого продукту або ідеї, що відрізняється від наявного;

6) далекозорість у реальних витратах: інколи вартість запуску інноваційного проєкту суперечить здоровому глузду, але такий ризик може бути цілком виправданий та принести успіх компанії;

7) найкращі активи організації — задоволені співробітники, які можуть зробити щасливими своїх клієнтів;

8) наявність у колективі професіоналів і людей, які розумніші за вас;

9) прислухання до іншої думки в процесі управління, постійний зворотний зв'язок з членами команди та клієнтами;

10) необхідність бути помітним — просувати компанію зі ставленням себе або іншого керівника в центр уваги тощо.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, запропонований механізм стосовно впровадження у життя організації креативної моральної складової культури менеджменту має теоретичний і практичний результат. Втілення управлінцями етичних людських цінностей у побут компанії в суспільних інтересах поряд з вихованням найкращих якостей особистості у родині сприяє ефективному соціально-економічному зростанню показників діяльності організації. Відбувається формування оптимального середовища в колективі, що забезпечує щире, відкрите спілкування між колегами та позитивний робочий настрій. Водночас зацікавленість управлінців у творчій реалізації можливостей співробітників і підтримка концептуального розвитку останніх надихають персонал на продуктивну та якісну працю, надаючи відчуття потрібності, значущості в команді, спонукають до досягнення загальних цілей організації. Саме людина з позитивним світосприйняттям у змозі запропонувати яскраву інноваційну думку, власне нестандартне розв'язання проблеми й доброзичливість у спілкуванні з іншими.

Вищезазначене слугує фундаментальною основою укріплення позицій компанії на ринку та розвитку її бізнес-діяльності у майбутньому. Суттєво необхідним для України є врахування соціально-економічних трансформаційних процесів, пов'язаних з євроінтеграцією нашої держави та світовою глобалізацією.

Підсумуємо, що ефективне функціонування в організації управлінських засад на основі збереження і виховання моральних цінностей особистості сприяє культурному спілкуванню людей у суспільстві та забезпечує позитивний напрям щодо зростання економіки країни, загалом.

Література:

1. Ткачук О.М. Корпоративна культура як складова просторової економіки Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. 2017. № 1 (20). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2017_1_15 (дата звернення: 05.10.2021).

2. Kim A., Kim Y., Kyongji Han, Susan E. Jackson, Robert E. Ployhart Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. Journal of Management. 2017. Vol. 43. P. 1335—1358.

3. Maslyn J.M., Schyns B., Farmer S.M. Attachment style and leader-member exchange: The role of effort to build high quality relationships. Leadership & Organization Development Journal. 2017. Vol. 38 (3). P. 450—462.

4. Ridge J.W. Modesty in the Top Management Team Jason W. Ridge. Amy Ingram. Journal of Management. 2017. Vol. 43. P. 1283—1306.

5. Petrou P., Demerouti E. Trait-level and week-level regulatory focus as a motivation to craft a job. Career Development International. 2015. Vol. 20. P. 102—118.

6. Semler C. Maverick: The Success Story Behind the World's Most Unusual Workplace / C. Semler. — Random House, 2001. — 336 p.

7. Глущенко О.В. Добробут як імператив суспільного розвитку України. Економічний часопис-XXI. 2016. № 156 (1—2). С. 31—36. URL: <http://soskin.info/userfiles/file/Economic—Annals-pdf/DOI/ea-V156-0007.pdf> (дата звернення: 05.10.2021).

8. Wu C. H., Sharon K. Parker. The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behavior. Journal of Management. 2017. Vol. 43. P. 1025—1049.

9. Wang H. Slack Resources and the Rent-Generating Potential of Firm-Specific Knowledge / Heli Wang, Jaepil Choi, Guoguang Wan, John Qi Dong. Journal of Management. 2016. Vol. 42. P. 500—523.

10. Ткачук О.М. Вдосконалення управління людським капіталом у підприємницькій діяльності. Наукова організація "Перспектива". 2015 р. — URL: <http://www.vtei.com.ua/doc/21.pdf> (дата звернення: 06.10.2021).

11. LPGENERATOR. Уроки бізнеса от Р. Бренсона. — URL: <http://lpgenerator.ru/blog/2013/04/06/uroki-biznesa-ot-richarda-brensona/> (дата звернення: 07.10.2021).

References:

1. Tkachuk, O. (2017), "Corporate culture of company like a part of spatial economics", Visnyk Zhytomyr'skogo derzhavnogo universytetu imeni I. Franka, vol. 1 (20), available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2017_1_15 (Accessed 05 Oct 2021).

2. Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E. and Ployhart, R. E. (2017), "Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy", Journal of Management, vol. 43, pp. 1335—1358.

3. Maslyn, J. M., Schyns, B. and Farmer, S. M. (2017), "Attachment style and leader-member exchange: The role of effort to build high quality relationships", Leadership & Organization Development Journal, vol. 38 (3), pp. 450—462.

4. Ridge, J. W. and Ingram, A. (2017), "Modesty in the Top Management Team", Journal of Management, vol. 43, pp. 1283—1306.

5. Petrou, P. and Demerouti, E. (2015), "Trait-level and week-level regulatory focus as a motivation to craft a job", Career Development International, vol. 20, pp. 102—118.

6. Semler, C. (2001), Maverick: The Success Story Behind the World's Most Unusual Workplace, Random House, NY, USA.

7. Hlushchenko, O. (2016), "Well-being as an imperative of Ukraine's social development", Ekonomichnij Casopis-XXI, vol. 156 (1—2), pp. 31—36, available at: <http://soskin.info/userfiles/file/Economic-Annals-pdf/DOI/ea-V156-0007.pdf> (Accessed 05 Oct 2021).

8. Wu, C. H. and Parker, S. K. (2017), "The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behavior", Journal of Management, vol. 43, pp. 1025—1049.

9. Wang, H., Choi, J., Wan, G. and Dong, J. Q., (2016), "Slack Resources and the Rent-Generating Potential of Firm-Specific Knowledge", Journal of Management, vol. 42, pp. 500—523.

10. Tkachuk, O. (2015), "An improvement of human resources management in entrepreneurial activity", Naukova organizaciya "Perspektiva", available at: <http://www.vtei.com.ua/doc/21.pdf> (Accessed 06 Oct 2021).

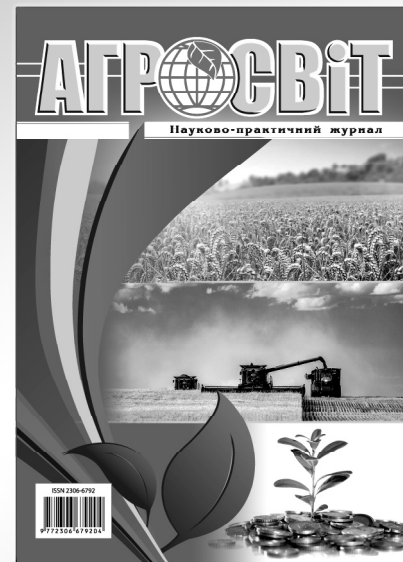
11. Lpgenerator (2013), "Business Lessons from Richard Branson", available at: <http://lpgenerator.ru/blog/2013/04/06/uroki-biznesa-ot-richarda-brensona/> (Accessed 07 Oct 2021).

Стаття надійшла до редакції 13.10.2021 р.

АГРОСВІТ

www.agrosvit.info

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292