

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. І. А. МАРКІНОЇ**

ЗАПОРОЖЕЦЬ МАРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

«Культура управління на підприємстві»
(на матеріалах ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго» Полтавського району)

Освітньо-професійна програма Менеджмент підприємства
Спеціальність 073 Менеджмент
Ступінь вищої освіти Бакалавр

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи на здобуття кваліфікації –
«Бакалавр менеджменту»

Полтава – 2022 року

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (39 найменувань), 2 додатків. Кваліфікаційна робота містить 21 таблицю, 9 рисунків, викладена на 43 сторінках.

Основний зміст роботи

Теоретичний розділ кваліфікаційної роботи «Теоретичні засади культури управління на підприємстві» присвячена розгляду понять «управління», «культура», «культура управління», чинників становлення культури управління на підприємстві, структури особистої та професійної культури менеджера.

У дослідницько-аналітичному розділі кваліфікаційної роботи «Аналіз рівня культури управління на підприємстві» проведена організаційно-економічна характеристика підприємства. Проаналізований рівень культури управління ПOKBПТГ «Полтаватеплоенерго». Шляхом проведення соціологічного дослідження, спостережень, були виявлені домінуючі стилі лідерства, складники інтелектуальної культури керівника, проведена оцінка управлінської компетентності керівного складу підприємства, визначений індекс лояльності персоналу та рівень його задоволеності трудовою діяльністю та відносинами з керівництвом.

В проектно-рекомендаційній частині «Шляхи підвищення культури управління на підприємстві» наведені рекомендації з удосконалення корпоративної культури та ціннісних орієнтирів персоналу підприємства, системи мотивації праці, системи делегування повноважень та практики ведення кризових комунікацій менеджерами; опанування керівним складом механізмів «тонкого настроювання» та пропонованого переліку онлайн курсів, книг з метою підвищення їх професійної культури та ряду управлінських компетентностей.

Висновки

1. Чисельність персоналу ПOKBПТГ «Полтаватеплоенерго» за досліджуваний період – 2019-2021 рр. мала стійку тенденцію до зростання (на 3,1 %). При цьому рівень плинності кадрів мав негативну тенденцію до збільшення на 3,4 в. пт і в 2021 р. становив 32,6 %. Чисельність керівників, фахівців та професіоналів в 2021 р., порівняно з 2019 р., збільшилася на 0,4 %; службовців – не змінилася; робітників – на 4,2 %. При цьому чисельність персоналу з повною вищою освітою збільшилася на 5,2 %; чисельність персоналу з неповною та базовою вищою освітою – на 1,1 %; динаміка забезпеченості основними засобами за досліджуваний період мала позитивну тенденцію до зростання – на 84,5 %. При цьому показник фондоозброєності збільшився на 83,4 %. Але негативним є зменшення показника фондovіддачі – на 37,4 %; динаміка забезпеченості оборотними фондам в досліджуваному підприємстві мала негативну тенденцію до зменшення – на 4,2 %; при цьому коефіцієнт обертання збільшився на 0,451 в. пт, тривалість одного обороту зменшилася – на 17,2 %, що свідчить про позитивні тенденції в ефективності використання оборотних фондів; сума чистого доходу збільшилася на 15,6 %; в 2020 та 2021 р. спостерігався чистий збиток; відповідно рівень збитковості у звітному році – 1,5 %, що на 0,8 в. пт менше за показник 2020 року. Негативним є збільшення собівартості виробництва та реалізації – на 40,5 %.

2. Керівництво ПOKBПТГ «Полтаватеплоенерго» поєднує два стилі

управління: демократичний та авторитарний. На думку опитаних працівників, інтелектуальна культура керівника знаходиться на середньому рівні, зокрема вузькі місця спостерігалися в складових культури спільної співпраці та культури знань; найвищий рівень управлінської компетентності респонденти зазначили керівникам виробничих підрозділів, натомість директор отримав 6 балів (з можливих 8-ми). За результатами опитування, можемо простежити слабкі сторони керівника – це комунікативність, співробітництво, гнучкість, адаптивність, лідерство і вплив, ефективність управлінських рішень, але особливо – це мотивація та розвиток персоналу, бажання розвиватися, інноваційність, організація та контроль діяльності, емоційна компетентність; культура управління також впливає на рівень задоволеності персоналу власною зайнятістю на підприємстві – встановлений рівень задоволеності 68,0 %.

3. Запропоновано удосконалити набір цінностей організації, що більшою мірою відповідають вимогам сучасного середовища її існування; провести відповідну трансформацію корпоративної культури: перейти від типу «синя ієрархія» до типу «помаранчева організація»; заохочувати інноваційну, проактивну поведінку персоналу, при цьому змінюючи систему стимулювання: фіксований посадовий оклад плюс %-надбавка за виконання завдання (у визначений термін, якісно, відповідно до вимог), замість 13-тої зарплати; винагорода за результат, досягнення – наголос на емоційну, статусну мотивацію; з метою підвищення рівня культури управління та забезпечення мотивації, розвитку персоналу розроблені та рекомендовані до застосування 10 правил ефективного делегування повноважень; приділити увагу формуванню ефективних комунікацій в стані кризи; з метою підвищення ефективності міжособистісної взаємодії, рекомендовано керівництву опанувати механізми «тонкого настроювання» (ідентифікацію, емпатію, атракцію, рефлексію, каузальну атрибуцію); реалізації та впровадженню означених пропозицій буде сприяти підвищення рівня професійної та загальної компетентності керівників. З цією метою нами запропонований комплекс безкоштовних онлайн курсів на освітньої онлайн платформи PROMETHEUS та підбірка книжкового матеріалу – бестселерів з досліджуваної тематики; очікуваний результат – соціальний ефект.

Список публікацій здобувача

1. Запорожець М. Культура управління в сучасній системі менеджменту підприємства. *Матеріали науково-практичної конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик*. Випуск 15. Полтава: ПДАУ, 2022. С. 60-62.
2. Сазонова Т. О., Запорожець М. О. Культура управління на підприємстві в сучасних умовах. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції*, 19 травня 2022 р. м. Полтава. Полтава: ПДАУ, 2022. С. 127-130.
3. Сазонова Т. О., Запорожець М. О., Носенко В. О. Культура управління в сучасних умовах. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 66.

АНОТАЦІЯ

Запорожець М. О. «Культура управління на підприємстві» (на матеріалах ПОКВПТГ «Полтавтеплоенерго» Полтавського району) – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти бакалавр за освітньо-професійною програмою Менеджмент підприємства спеціальністю 073 Менеджмент. – Полтавський державний аграрний університет, Полтава, 2022.

Досліджено теоретичні та прикладні питання сутності культури управління на підприємстві, визначенні фактори впливу на її формування, складові особистої та професійної культури менеджера, значення культури управління в системі управління персоналом та підприємством загалом.

Обґрунтовано напрями удосконалення культури управління на підприємстві. Зокрема шляхом удосконалення ціннісних орієнтирів персоналу, корпоративної культури, системи мотивації праці, системи делегування повноважень та практики ведення кризових комунікацій менеджерами; опанування керівним складом механізмів «тонкого настроювання» та пропонуваного переліку онлайн курсів, книг з метою підвищення їх професійної культури та ряду управлінських компетентностей.

Ключові слова: культура управління, керівники, корпоративна культура, персонал, цінності, делегування повноважень, розвиток.

ANNOTATION

Zaporozhets M.O. «Culture of management at the enterprise» (on the materials of POKVPTG «Poltavateploenergo» Poltava region) – Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a bachelor's degree in the educational and professional program Enterprise Management specialty 073 Management. – Poltava State Agrarian University, Poltava, 2022.

Theoretical and applied issues of the essence of management culture at the enterprise, determining the factors influencing its formation, components of personal and professional culture of the manager, the importance of management culture in the management system of personnel and the enterprise as a whole.

The directions of improving the culture of management at the enterprise are substantiated. In particular, by improving the values of staff, corporate culture, work motivation system, the system of delegation of authority and the practice of crisis communication by managers; mastering by the management of the mechanisms of «fine-tuning» and the proposed list of online courses, books in order to improve their professional culture and a number of managerial competencies.

Key words: management culture, managers, corporate culture, personnel, values, delegation of powers, development.