

**Література.**

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затверджено наказом Міністерства фінансів України 07.02.2013 р. № 73 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28.02.2013 р. за № 336/22868.
2. Концептуальна основа фінансової звітності документ 929\_009, прийняття від 01.09.2010 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_009)
3. Скоробагатова Н.Є. Бухгалтерський облік: [Навч. посіб.]. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2017. 248с.
4. Скирпан О.П., Палюх М.С. Фінансовий облік: [Навч. посіб.]. Тернопіль: ТНЕУ, 2008. 407 с.
5. Голов С.Ф., Костюченко В.М., Кравченко І.Ю., Ямборко Г.А. Фінансовий облік: [Підручник]. К.: Лібра, 2005. 976 с.
6. Давидюк Т.В., Манойленко О.В., Ломаченко Т.І., Резніченко А.В. Бухгалтерський облік : [Навч. посіб.]. Харків, Видавничий дім «Гельветика», 2016. 392 с.
7. Шара Є. Ю., Соколовська-Гонтаренко І. Є. Фінансовий облік II. [Навч. посіб.]. К.: «Видавництво «Центр учбової літератури», 2016. 308 с.
8. Акімова Н.С., Топоркова О.В., Наумова Т.А., Ковалевська Н.С., Янчева І.В., Янчев В.В. Бухгалтерський облік: [Навч. посіб.]. Х. : «Видавництво «Форт», 2016. 447 с.
9. Облік зареєстрованого (пайового) капіталу, неоплаченого та вилученого капіталу. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://obikstbo3k.wordpress.com/теоретичний-матеріал/модуль-6/т-10-обліквласного-капіту/л-1-облік-зареєстрованого-пайовогокап/>



УДК 35.088

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ  
ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MEANS  
OF FORMING THE IMAGE OF A STATE INSTITUTION**

**БОНДАРЕНКО Б.О., ЮЖНА В.І., студенти\***  
**Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка**

*У статті наведені теоретичні узагальнення змісту організаційної культури, аналіз організаційної культури як засобу формування іміджу державної установи, визначення проблемних питань та розробка системи заходів щодо їх удосконалення. Висвітлено фактори впливу на формування організаційної культури державної установи. Запропоновано розробити інструментарій організаційної культури, яка б забезпечила формування позитивного іміджу державної установи.*

**Ключові слова:** організаційна культура, імідж, державна установа, моральні цінності, етичні норми.

*The article presents theoretical generalizations of the content of organizational culture, analysis of organizational culture as a means of forming the image of a state institution, identifying problematic issues and developing a system of measures to improve them. Factors influencing the formation of organizational culture of a state institution. It is proposed to develop a toolkit of organizational culture, which would ensure the formation of a positive image of the state institution.*

**Key words:** organizational culture, image, state institution, moral values, ethical norms.

\* Науковий керівник – Подольська О.В., к.е.н., доцент



**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Як предмет теоретичних і прикладних досліджень організаційна культура виникла недавно. На сучасному етапі розвитку суспільства можна виділити декілька причин підвищення уваги спеціалістів у галузі політології, соціології, психології та іміджології тощо до цього явища.

Більшість людей відчують свою безпосередню причетність до певної культури, а також визнають існування інших культур. Природа таких культурних відмінностей полягає в комплексі базових уявлень, відповідно до яких кожна особистість будує свої взаємовідносини з іншими індивідами. Подібні уявлення є досить потужною силою, що формує нашу поведінку в суспільстві, а також зумовлює успіх ділових стосунків. Саме тому природним є факт, що культура організації повинна співвідноситись з її загальною місією, у результаті чого вона може стати одним з визначальних факторів організаційної ефективності та мати істотний вплив на її структуру, стратегію й, безумовно, імідж [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літературних джерел, присвячених даній проблемі, свідчить про дещо спрощений підхід до регулятивної функції культури, яка полягає в адаптуванні людини до тих мінливих умов, в яких вона вимушена знаходитись протягом майже всього свого існування. Проблемою формування організаційної культури займалися такі науковці: Е. Шейн, Р. Дафт, Е. Гідденс, М. Магур, В. Шпаликевський, В. Томілов, О. Виханський, О. Наумов, та ін.

Разом з тим, важливе значення для з'ясування науково-теоретичних і прикладних засад адміністративної культури державних службовців мають дослідження вітчизняних учених В. Князева, М. Логунової, В. Лугового, Т. Мотренка, Н. Нижник, О. Оболенського [2] та інших.

**Формулювання цілей статті.** Головною метою і завданням дослідження є розкриття змісту організаційної культури, аналіз організаційної культури як засобу формування іміджу державної установи, визначення проблемних питань та розробка системи заходів щодо їх удосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У контексті загального процесу формування іміджу державної установи організаційна культура відіграє значну роль. По-перше, вона формує внутрішній каркас, який складається з переконань і цінностей персоналу, а отже, сприяє виробленню єдиної моделі поведінки. По-друге, вона виступає як важлива інтегративна характеристика організації, яка визначає взаємовідносини не тільки з внутрішнім, але й із зовнішнім середовищем. По-третє, організаційна культура є невід'ємним складником нормального функціонування та розвитку установи, врахування якого буде передумовою отримання позитивних результатів у разі необхідності зміни іміджу. Аспекти впливу організаційної культури на діяльність установи не обмежуються переліченими позиціями [2].

На формування організаційної культури, її змісту та специфіки впливає низка факторів зовнішнього та внутрішнього оточення, але на всіх стадіях розвитку організації особиста культура її керівника в більшості аспектів визначає культуру установи залежно від двох особистісних факторів. Кожна людина має певний набір переконань і моральних цінностей, які є основою створення моделі поведінки. Особисті етичні норми та засоби моральної оцінки, які перетворюють ці норми у відповідні дії, - важливий аспект прийняття етичних рішень в установі. У зв'язку з цим виховання та духовні цінності керівника установи лежать в основі принципів, відповідно до яких вони ведуть справу. Окрім того, кожна людина у своєму моральному розвитку проходить крізь декілька послідовних стадій, і те, на якій з цих стадій вона знаходиться у відповідний момент, чинить значний вплив на здібність перетворювати власні цінності в дії та втілювати їх у життя.

Так, найближча стадія характеризується побудовою поведінки залежно від принципу уникнення покарання або навпаки одержання винагороди. Властивістю середньої стадії можна вважати досягнення людиною певного рівня особистої культури, яка в більшості аспектів співпадає із цінностями оточення та відповідає загальноприйнятим нормам і правилам. Саме на цьому етапі знаходиться більшість сучасних керівників. На найвищому рівні морального розвитку знаходяться люди, котрі створили власну систему стандартів, які для них є більш важливими у процесі управління та прийняття рішень, ніж зовнішні очікування. Керівник, який досяг цього рівня, у певних ситуаціях може нехтувати формальними законами, якщо це



необхідно для збереження більш вагомих внутрішніх принципів. У такому випадку порушення вважатиметься сприйнятливим.

Інший особистісний фактор керівника, який визначає культуру установи, наявність певної етичної схеми, яка є своєрідним орієнтиром у прийнятті рішень як самого керівника, так і підлеглих. В англійській літературі функціонує широке розуміння управлінської етики, яка охоплює: етичне право, професійну етику (деонтологію), етику організаційну та громадську, а також особисту моральність державних службовців. Етична проблематика торкається всіх аспектів діяльності держслужби, становить елемент фундаменту кожного кроку та дії. Дуже рідко етичність чи неетичність ділової практики установи можна пояснити виключно особистими етичними принципами конкретного індивідуума, оскільки саме ділова практика віддзеркалює цінності, відносини та шаблони поведінки, властиві культурі установи, її етичність здебільшого характеризує організацію в цілому, ніж окремих її представників. Саме для того, щоб етична поведінка на робочому місці стала нормою для працівників, керівнику необхідно зробити етику невід'ємною частиною організаційної культури. На цьому етапі потрібно враховувати існування великої кількості факторів, які впливають на її формування. Інакше кажучи, усередині кожної установи можна віднайти наявність субкультур. Наприклад, погляд на організацію у відділі зв'язків з громадськістю, скоріше за все, буде відрізнятися від погляду працівників, що представляють відділ кадрів. Для того, щоб корпоративні субкультури були у змозі згуртовано впливати на цілісний імідж і репутацію, до яких прагне установа, вони повинні поділяти базові цінності. Одним із засобів досягнення подібної інтеграції є використання корпоративного бачення. Зміст цього поняття полягає в уявленні ідеалу, що вбирає та уособлює загальні цінності, до яких прагне установа. Воно не має обмежень щодо часу формування чи використання і має бути однаково привабливе як для внутрішньої, так і для зовнішньої аудиторії. Бачення також повинно сприяти створенню доброзичливої атмосфери та досягненню успіху.

Отже, наведені складові іміджу державної установи можуть вміщувати такі елементи бачення [3]:

- керівника - відповідальність, відданість справі, чесність, порядність, справедливість;
- персоналу - професіоналізм, взаємодопомога, висока етична культура;
- послуг, які надає державна установа, - якість, своєчасність, безпечність, впевненість;
- загальної діяльності - організованість, пунктуальність, професіоналізм;
- приміщення - естетичність, охайність, відповідність напрямку діяльності.

Дослідження основних напрямів формування іміджу на ґрунті теорії державного управління з питань ефективності діяльності владного органу дало змогу виділити основні фактори, що впливають на побудову іміджу. Допомогати органам державного управління у формуванні позитивної суспільної думки, а також сприяти встановленню ефективного зворотного зв'язку з громадськістю покликані засоби масової інформації. Саме тому важливою є оцінка їх ролі на підставі докладної характеристики друкованих матеріалів, що безпосередньо чи опосередковано стосуються іміджу різних державних установ. У зв'язку з тим, що імідж установи певною мірою є персоніфікованим, істотного значення набуває розгляд такого критерію ефективності діяльності державної установи, як високий рівень професіоналізму працівників. У цьому сенсі важливим фактором формування іміджу є кадрова політика з точки зору системи професійного кадрового забезпечення, бо саме вона є засобом втілення тих особливостей, на яких засноване сприйняття громадськістю державної установи. Виходячи з факту існування внутрішньої форми іміджу, її проявом можна вважати моральні якості службовця, що обумовлює необхідність аналізу організаційної культури [4-5].

**Висновки.** Отже, правильно сформульовану та побудовану організаційну культуру підприємства слід розглядати як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє координувати всі структурні підрозділи та окремих членів колективу на досягнення поставлених цілей у рамках вибраної місії. Тому виникає нагальна необхідність розробки інструментарію організаційної культури, яка б забезпечила пристосування працівників до змін, що мають місце на підприємстві та створила умови для їх прийняття та як потужного засобу формування позитивного іміджу державної установи.

**Література.**

1. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики // За заг. ред. В.Б.Авер'янова. - К.: Факт, 2003. - 384 с.
2. Державне управління: Навч. Псіб.// А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, А.Ю. Гордієнко; За ред.. А.Ф. Мельник. - К.: Знання - Прес, 2003. - 343 с.
3. Падафет Ю.Г. Хомуленко Т.Б. Організаційна культура як фактор формування іміджу державної установи/УАктуальні проблеми державного управління: 36. наук. Праць. - Х., Вид-во ХарРІНАДУ'Магістр», 2004.- №2 -21 с.
4. Подольська О.В. Організаційні механізми удосконалення системи мотивації посадових осіб органів публічного адміністрування / О.В. Подольська, К.С. Богомолова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 191 – Харків: ХНТУСГ. – 2018. – С. 171-178.
5. Подольська О.В. Процес адаптації персоналу на підприємстві / О.В. Подольська, В.В. Оберемок // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 200 – Харків: ХНТУСГ. – 2019. – С. 283-291.



УДК 338.3:631.11

## УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ

### AGRICULTURAL PRODUCT QUALITY MANAGEMENT

**КРИЦЯК К.В., СУХОВЄЄВА Ю.А., студенти\***  
**Харківський національний технічний університет**  
**сільського господарства імені Петра Василенка**

*В статті розглянуто поняття якості продукції, показники, що характеризують якість продукції, особливості якості сільськогосподарської продукції. Проаналізовано проблеми та завдання управління якістю сільськогосподарської продукції, а також взаємозв'язок якості, стандартизації та сертифікації, визначені сучасні вимоги до управління якістю сільськогосподарською продукцією.*

**Ключові слова:** *якість продукції, показники якості продукції, стандартизація, сертифікація, сільське господарство.*

*The article considers the concept of product quality, indicators that characterize product quality, features of agricultural product quality. The problems and tasks of agricultural product quality management, as well as the relationship of quality, standardization and certification, analyzed the modern requirements for agricultural product quality management.*

**Key words:** *product quality, product quality indicators, standardization, certification, agriculture.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств починається із перегляду підходів до забезпечення якості продукції, що виробляється.

Однією з важливих функцій системи управління сільськогосподарськими підприємствами є управління якістю виробленої продукції, яка комплексно характеризує рівень її відповідності вимогам ринку. На відміну від цін, що можуть швидко змінюватися під впливом ринкової кон'юнктури, якість продукції являє собою сукупність її властивостей, яка є стабільною протягом

\* Науковий керівник – Кравченко Ю.М., к.е.н., старший викладач ЗВО