

що підтримують окремі бізнес-процеси, повідомляють, про готовність до фіксації (бо інакше – відмова в транзакції). Друга стадія починається, коли всі локальні СУБД готові до фіксації. Сервер, де обробляється розподілена транзакція, закінчує її фіксацію, і посилає відповідну команду всім локальним серверам. Описаний механізм фіксації гарантує синхронну фіксацію розподіленої транзакції на всіх вузлах мережі на всьому проміжку часу реєстрації і проходження торговельного бізнес-процесу.

УДК 33.338

Бендерська І.І.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАШИНОБУДІВНОГО
ПІДПРИЄМСТВА У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО
ДІЯЛЬНОСТІ**

Benderska I.

**PARTICIPATION OF ORGANIZATION CULTURE OF MACHINE-
BUILDING ENTERPRISE IS IN INCREASE OF EFFICIENCY OF HIS
ACTIVITY**

В силу економічної кризи, машинобудівна галузь переживає тимчасовий спад виробництва. Етап його підйому значною мірою залежить від техніко-технологічного вдосконалення процесів виробництва, випуску передової техніки з мінімальними витратами живої праці, налагодження більш тісних зв'язків з іноземними партнерами, виходу на зарубіжні ринки тощо.

В арсеналі сучасного менеджменту – соціальні технології активізації людського потенціалу організації, який є основним ресурсом підприємств. Мова, зокрема, йде про організаційну культуру підприємства, що відображає його основні риси як соціального організму. Організаційна культура відображає бачення або місію підприємства, сформовану його керівниками, цінності й цілі, методи і засоби їх досягнення, символи й ритуали, норми і правила співпраці та відносин, традиції, що визначають поведінку працівників.

Тільки за останні десятиріччя організаційна культура стала розглядатися в якості одного з основних показників рівня розвитку підприємства, а також чинником його вдосконалення, завдяки впливу на організаційну поведінку працівників. Силу впливу організаційної культури визначають її базові характеристики, які поділяє більшість працівників організації і, які є відносно стабільними. До них, зокрема, належать: увага до працівника і повага його гідності; справедливе оцінювання праці на основі її результатів; стимулювання творчості та терпимість до її негативних результатів, наголос на груповій (командній) роботі, орієнтація на кінцевий результат, поєднання правил, релятивних норм із прямим наглядом для контролю за поведінкою працівників, орієнтація на споживача і партнера, гнучке реагування на зміни в зовнішньому середовищі тощо. Ефективне функціонування організаційної культури залежить

від ступеня адаптації працівників до її цінностей, норм і правил та ототожнення з організацією, яке проявляється у визнанні інтересів підприємства вищими за власні інтереси чи інтереси структурного підрозділу, в гордості за належність до колективу.

Як показує аналіз літератури, майже завжди великі підприємства використовують поєднання культур різних типів – східної і західної, які забезпечують реалізацію їх позитивних якостей і переваг, насамперед, з точки зору поєднання індивідуальної і колективної праці.

На розвиток організаційної культури впливає складний комплекс чинників:

1. Історія і традиції машинобудівного підприємства. Організаційна культура залежить від причин і способу заснування організації. Такі важливі події як злиття, суттєва реорганізація, можуть призвести не лише до зміни організаційної структури й стилю управління, а й до зміни культури організації.

2. Основні функції управлінського апарату і технології, що використовуються. Специфіка діяльності, асортимент товарів чи послуг, тип його клієнтів визначають основні виробничі функції, що суттєво впливають на особливості організаційної культури.

3. Місія, стратегічна мета і завдання. Вибір відповідної стратегії обумовлює характерні риси організаційної культури.

4. Розмір. Зазвичай потужніші організації відрізняються більш загальними формальними ознаками організаційної культури.

5. Місце розташування. Географічне положення підприємства може суттєво впливати на організаційну культуру, визначаючи специфіку клієнтів і можливість залучення до розвитку висококваліфікованих фахівців.

6. Управління персоналом - відіграє одну із основних ролей у формуванні культури. Воно визначає наскільки свідомо працівник підтримує філософію й політику керівництва.

Особливо важлива роль організаційної культури на початковому етапі роботи працівника на підприємстві. На великих зарубіжних підприємствах, наприклад, із давно сформованою, сильною організаційною культурою існує негласне правило давати новачку більше роботи, ніж він може виконати. Мета такого «правила» полягає в тому, щоб навчити новачка підпорядковуватись. Така тактика може змусити його відчувати себе беззахисним і викличе деяку емоційну залежність від своїх колег, що буде сприяти швидшому входженню в колектив і формуванню згуртованості. Тобто працівники відчувають взаємну залежність один від одного і подальше просування в кар'єрному рості кожного працівника сприймається як колективна турбота.

Після того, як новий співробітник «впишеться» в колектив, він повинен навчитися бездоганно володіти необхідними вміннями і навичками роботи. Майже завжди це досягається інтенсивною, відповідальною працею із самонавчання та освоєння досвіду колег на робочому місці.

Дуже часто організації використовують покрокове планування кар'єрного росту працівника, що дозволяє попередити будь-який корупційний тиск з боку персоналу для прискорення службового просування.

Висновок: як показує досвід в різних організаціях, у малих чи великих підприємствах формується своя особлива організаційна культура, яка сприймається її працівниками як єдино правильна або найкраща. Вона регулює їх організаційну поведінку, забезпечуючи належну працю і трудові відносини, а також позитивне самопочуття. Проте, такий вплив організаційної культури має місце у тому випадку, коли працівник підприємства поділяє систему норм і цінностей і приймає її як власну. Адже він буде постійно відчувати вплив тієї культури, яка формує середовище його праці і відносин.

УДК 06.35.31

Берестецька О.М.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЕРАТИВНОГО АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧОЇ
СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ**

Berestetska O.M.

FOR OPERATIONAL ANALYSIS OF THE COST OF PRODUCTION

Оперативний економічний аналіз – це метод щоденного вивчення роботи підприємства і його підрозділів, спостереження за якістю і ритмічністю діяльності з метою своєчасного контролю і регулювання процесів, що відбуваються.

У переважній більшості робіт з оперативного аналізу він розглядається як дослідження з допомогою повсякденних джерел із залученням оперативних працівників діяльності підприємств і їх ланок, у процесі якого виявляють причинні зв'язки і резерви для вичерпної оцінки їх роботи, розробляють необхідні заходи і перевіряють їх виконання за будь-який відрізок часу у межах місяця.

Такий підхід, на нашу думку, в більшій мірі відображає суть оперативного аналізу, який відіграє важливу роль у зниженні собівартості продукції. З його допомогою своєчасно оцінюються господарські ситуації, пов'язані з формуванням собівартості вироблюваної продукції, вчасно розкриваються негативні причини і недоліки у роботі, внутрішньогосподарські резерви поліпшення використання виробничих ресурсів і оперативно приймаються управлінські рішення з усунення негативних причин і мобілізації виявлених резервів зниження собівартості продукції.

Отже, оперативний аналіз – це функція системи управління підприємством. Здійснюється він за короткі проміжки часу (зміну, добу, тиждень, декаду) і представляє комплексне дослідження всіх змін і відхилень від раціональної організації виробництва у розрізі причин і винуватців їх виникнення, базується на даних первинного обліку.