

28
2023

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**



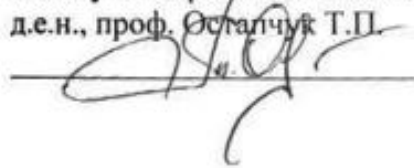
Кухарчук Олена Сергіївна
(студентка групи МО-63)

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ В
ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності
073 «Менеджмент»)

Допущено до захисту
протокол № 4
від 24.05.2023
зав. кафедри менеджменту,
бізнесу та маркетингових технологій
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.

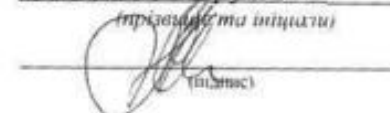


Керівник роботи:
к.е.н. Сотник А. А.
(наукове звання, прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензенти
к.е.н., доц. Царук І.М.



(прізвище та ініціали)
(підпис)

Житомир 2023 рік

Анотація

Кухарчук О. С. Управління корпоративною культурою в Державному університеті «Житомирська політехніка». – Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2023.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості управління корпоративною культурою в університеті та визначено рекомендації та пропозиції для підтримки високого рівня корпоративної культури Державного університету "Житомирська політехніка":

Ключові слова: корпоративна культура, принципи, норми, цінності, правила.

Annotation

Kukharchuk O. S. Management of corporate culture at Zhytomyr Polytechnic State University. - Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 073 "Management". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2023.

In the bachelor's qualification work, the peculiarities of corporate culture management at the university were considered and recommendations and suggestions for maintaining a high level of corporate culture of the Zhytomyr Polytechnic University were defined:

Keywords: corporate culture, principles, norms, values, rules.

ЗМІСТ

<i>Вступ</i>	3
<i>Розділ 1. Теоретичні аспекти управління корпоративною культурою на підприємстві</i>	5
1.1. Поняття, види та типи управління корпоративною культурою	5
1.2. Функції та принципи управління корпоративною культурою на підприємстві	15
1.3. Методичні підходи до оцінки управління корпоративною культурою на підприємстві	21
1.4. Нормативно-правове забезпечення управління корпоративною культурою на підприємстві	29
Висновки до розділу 1	35
<i>Розділ 2. Аналітична оцінка стану та напрями удосконалення управління корпоративною культурою ДУ «Житомирська політехніка»</i>	36
2.1. Організаційно-управлінський аналіз Державного університету «Житомирська політехніка»	36
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану Державного університету «Житомирська політехніка»	42
2.3. Оцінка рівня управління корпоративною культурою в Державному університеті «Житомирська політехніка»	46
2.4. Напрями удосконалення управління корпоративною культурою в Державному університеті «Житомирська політехніка»	59
Висновки до розділу 2	71
<i>Висновки</i>	72
<i>Список використаних джерел</i>	76
<i>Додатки</i>	83

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В сучасному бізнес-середовищі корпоративна культура є одним із головних аспектів успішності підприємств. Вона впливає на ефективність, конкурентоспроможність та стійкість підприємств, формуючи їх ідентичність та сприяючи досягненню стратегічних цілей. Але корпоративна культура не є статичною, вона потребує постійного управління та розвитку, щоб адаптуватися до змін у суспільстві, економіці та ринкових умовах.

Успіх корпоративної культури на підприємстві залежить від внутрішніх та зовнішніх чинників, які вміють злагоджено взаємодіяти між собою. Тому тема є актуальною та набуває важливого значення та є основою формування успішного підприємства.

Важливе значення та актуальність управління корпоративною культурою на підприємствах, висвітлена багатьма зарубіжними науковцями: М. Бурке, М. Вебер, Е. Шейн, Р. Квінн та К. Камерон.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань бакалаврської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам наряду підготовки за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Метою бакалаврської кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних знань та розробка пропозицій по удосконаленню системи розвитку корпоративної культури на об'єкті дослідження – Державному університеті «Житомирська політехніка».

Для досягнення мети, слід вирішити наступні **завдання**:

- визначити сутність та методи формування корпоративної культури;
- дослідити значення корпоративної культури в управлінні і підходи до її формування;
- визначити принципи, функції та типи корпоративної культури;
- здійснити діагностику фінансово-економічного стану вищого навчального закладу;
- провести аналіз персоналу Державного університету «Житомирська політехніка»;

-виокремити напрями удосконалення корпоративної культури даної установи.

Об'єктом дослідження є аналіз корпоративної культури та її вплив на розвиток у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Предметом дослідження є управління корпоративної культури у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Методи дослідження. Для даної установи, враховуючи її специфіку, використовувалися такі методи як спостереження та опитування, з метою дослідження та виявлення особливостей формування та рівня розвитку корпоративної культури.

Також використовувався монографічний метод - метод вивчення літературних джерел та нормативно-правових актів; теоретичне узагальнення, метод порівняння та аналогії – для розкриття сутності поняття «корпоративна культура»; класифікація корпоративної культури за типами, видами та методами.

Інформаційною базою дослідження виступили наукові статті, навчальні та методичні публікації провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, чинне законодавство України, дані фінансової та управлінської діяльності Державного університету «Житомирська політехніка».

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні впливу корпоративної культури на діяльність університету, наданні вказівок та рекомендацій щодо покращення та підтримання ефективного розвитку управління корпоративною культурою для досягнення успіху.

Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 76 сторінках друкованого тексту. Робота містить 14 рисунків, 11 таблиць. Список використаних джерел налічує 65 найменувань. Робота містить 10 додатків.

РОЗДІЛ 1

Теоретичні аспекти управління корпоративною культурою на підприємстві

1.1. Поняття, види та типи управління корпоративної культури

В сучасному світі корпоративна культура та управління нею відіграє важливу роль в формуванні внутрішнього середовища на підприємстві. Даною темою цікавляться та досліджують вітчизняні та зарубіжні економісти та вчені. Для того, щоб зрозуміти сутність поняття «корпоративна культура», «корпоративне управління» та «корпорація», розглянемо історичні аспекти розвитку організаційної культури у світі та в межах України.

В ході дослідження наукової статті, встановлено, що початки розвитку корпорацій відбулося з Голландії, що припадало на кінець XVI сторіччя. Причиною формування корпоративних відносин стало відкриття нових країн та покращення торгівлі через морські канали, що спровокувало формування внутрішніх правил корпорацій.

Також більшість вчених вважають, що корпоративна культура спочатку зародилася в Греції, так як, греки були першими з тих, хто звертався до форм об'єднаного співробітництва та мали добре розвинену морську торгівлю. Інша група дослідників стверджують, що витоками розвитку організаційної культури є Стародавній Рим. Римляни розробили порядок в державі, що дало поштовх до створення окремих об'єднань. Існує ще одна точка зору про те, що об'єднання утворилися в XIV-XVII сторіччях, причиною цього стали зміни в економіці, розвиток промисловості та торгівлі, розширення меж через морські канали.

Сучасне корпоративне управління, що мало основні принципи, почало формуватися в кінці XVIII-XIX сторіччя. Вперше корпоративна діяльність на законодавчому рівні була встановлена в XIX ст. та зафіксована в 1808 р. у Франції, Торгового кодексу акціонерного товариства з організаційно- правовою формою. Завдяки цьому на початку двадцятого сторіччя були створені такі організаційно-правові форми, як товариство з обмеженою відповідальністю, акціонерне товариство та ін.

Наступним етапом розвитку корпоративного управління є 90-ті роки двадцятого сторіччя, коли відбулася промислова революція та необхідність змін у середині організацій. Було зрозуміло, що організації не можуть функціонувати самі по собі, а лише за допомогою взаємодій один з одним, значущість корпоративної культури набула все більшого значення [22].

Організаційна культура на теренах сучасності змінювалася досить швидко, якщо двадцять років тому менеджери не знали як надавати та виготовляти товари високої якості, такого рівня як вимагають цього сьогодні, то на даному етапі розвитку менеджери задовольняють клієнтів не тільки високою якістю, а й інноваціями. Завдяки різним дослідженням щодо корпоративної культури, виявилось, що Японія саме та країна, яка має найбільший відсоток компаній, що використовуює корпоративну культуру, як основу управління в організації [49].

Розглянувши та дослідивши історію розвитку корпоративного управління, звернемося до витоків такого поняття, як «культура». Вперше був згаданий такий термін в стародавніх працях таких мислителів, як Сенека, Цицерон, Августин та ін. цього періоду. Також європейські мислителі та філософи-Т. Гоббс, Ф. Петрарка, Дж. Локк та інші. Вагомий внесок в формування теорії культури зробили такі вчені, як З. Фрейд, Е. Тейлор, Ф. Гегель, Л. Уайт та багато ін.

З латинської мови слово «культура» означає обробляти, вирощувати, мати гарні манери. В теоретичному контексті, як зазначено в науковій статті, культура може бути охарактеризована як "соціально прогресивна творча діяльність людства у всіх сферах буття і свідомості, що є діалектичною єдністю процесів (створення цінностей, норм, знакових систем і т. д.) та освоєння культурної спадщини, спрямована на зміну дійсності, на перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, на всемірне виявлення і розвиток сутнісних сил людини." [23].

Загалом, вперше дефініція «корпоративна культура» була згадана у військовій структурі Мольтке, в XIX сторіччі, що означало взаємовідносини в офіцерському середовищі. Корпоративна культура має походження з

англійської мови та характеризує систему цінностей, правил та переконань, передбачає поведінкову форму працівників, якою ділиться кожен між собою в окремій організації, яка самостійно розвивається [13].

Походження і розвиток корпоративної культури сполучено переходом з індустріальної до постіндустріальної системи. Інноваційні основи розвитку корпоративної культури висвітлено у роботах вітчизняних учених, таких як, А. І. Наумова, Ю. Д. Красовського, О. С. Віханського, Злобіна М. С. та ін., та зарубіжних –П. Дракера, Дж. Гелбрайта, Д. Бела та ін.

Визначення організації культури в чіткій формі почали трактуватись у другій половині двадцятого сторіччя [31, с. 30].

За роки формування та розвитку, корпоративна культура набула безліч понять, але її значення полягає не в наданні працівникам необмеженого відпочинку, а визначає як повинен відчувати та діяти працівник в будь-якій ситуації та мати особливі основні принципи, що включає в себе компанія.

У період сучасності конкурентоспроможна організація повинна мати чіткі цілі та план їх досягнення. Для того щоб бути попереду своїх конкурентів, необхідно визначити послідовність дій в корпоративній культурі.

На сьогоднішній момент люди влаштовуються на роботу не лише за умов вигідної оплати праці чи безпеки на роботі, а також через те, як цінується їх вклад в роботу та яку вона приносить користь організації.

Кожен менеджер має розуміти значення корпоративного управління, що допоможе створити вірні цінності та культуру на підприємстві.

Починаючи з 1960 року, корпоративна культура почала з'являтися в університетах, компаніях та на підприємствах. Вже в 1990-х роках термін набув широкого розголосу. Можна зазначити, що в 90-років організаційна культура стала в центрі уваги багатьох вчених-дослідників, таких як: Пітерс та Уотерман, які видали відомі бестселери «В пошуках ефективного управління» та Оучі «Теорія», де було розкрито про те, що основним чинником корпоративної культури є економічна ефективність та адаптивність організації до зовнішнього середовища.

Отже, успішність підприємства залежить від взаємодії організаційної

культури з усіма його складовими та наявністю інструментів для забезпечення ефективного функціонування внутрішнього середовища із зовнішнім [38, с.593].

Аналіз поняття та суті організаційної культури проводили зарубіжні та вітчизняні вчені, а саме:

Е. Шейн, є автором книги «Організаційна культура та лідерство», термін корпоративна культура має визначення: «це патерн колективних базових уявлень, яких набуває група при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого визначає його цінність і передається новим членам групи в якості правильної системи сприйняття і вирішення нових проблем».

Корпоративна культура як «система найсуттєвіших припущень, які приймаються членами організації як аксіома і виражаються у конкретних цінностях, що визначають людям орієнтири їх поведінки»-зазначає Грішнова О. А.

«Це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організації для досягнення встановлених перед нею завдань»-трактування корпоративної культури вчених Е. Елдрідж та А. Кромбі [38, с. 1].

На основі вище згаданих трактувань вітчизняних та іноземних вчених-дослідників про управління корпоративної культури, було сформовано таблицю з дефініціями згідно авторів.

Таблиця 1.1

Дефініції поняття «корпоративна культура»

№	Визначення	Автор
Вітчизняні автори		
1.	Корпоративна культура – система найсуттєвіших припущень, які приймаються членами організації як аксіома і виражаються у конкретних цінностях, що визначають людям орієнтири їх поведінки	Грішнова О. А. [41, с. 115]
2.	Корпоративна культура – це охоплення явищ духовного та матеріального життя колективу: домінантами якої є моральні цінності та норми, свій кодекс, ритуали, стиль одягу і стандарти якості товару на підприємстві.	Кричевський Р. [19, с. 38]

Продовження табл. 1.1

3.	Корпоративна культура – це творча діяльність підприємства, яка втілена в цінностях, нормах, традиціях та ґрунтується на предметах цінностей, норм, традицій.	Злобін М. С. [31. с. 33-34]
4.	Корпоративна культура – це сукупність норм, правил, традицій та звичаїв, що існують в корпораціях.	Красовський Ю. Д. [31 с. 33-34]
5.	Корпоративна культура – це комплекс припущень, які приймаються всіма учасниками організації та мають певні рамки поведінки.	Базаров Т. Ю. [31. с. 34]
Іноземні автори		
6.	Корпоративна культура – це сукупність правил, вироблених певною групою людей у міру того, що пов'язані з адаптацією до зовнішнього та внутрішнього середовища,	Є. Шейн [31 с. 33-34]
7.	Корпоративна культура – це образ мислення, що став традицією, спосіб дій, які розділяють працівники в організації між собою.	Є. Жак [31 с. 34]
8.	Корпоративна культура – це унікальна сукупність цінностей норм, переконань, які означають об'єднання окремих груп особистостей в організації для досягнення встановлених завдань.	Кромбі А. Елдрідж Д. [41]
9.	Корпоративна культура – це міфи, церемонії та цінності, які повідомляють членам організації уявлення про переконання та цінності.	Оучі У. [31 с. 35]
10.	Корпоративна культура – це неформальна свідомість організації, яка керує поведінкою людей, що формується під впливом поведінки.	Шольц К. [41]

Джерело: складено автором

Аналізуючи твердження від різних авторів, можна зробити висновки, що корпоративна культура – це сукупність таких елементів, як звичаї, норми, правила, цінності, та переконання, які розділяють між собою працівники всередині організації за період діяльності.

Духовна культура сприяла появі корпоративної та дала поштовх до перебудови економічного та суспільного ладу. Світовий досвід показує, що для досягнення високого рівня управлінської діяльності в організації, необхідно мати потужну корпоративну культуру та постійно удосконалювати її.

Дослідивши історію виникнення та поняття корпоративної культури, розглянемо її основні типи за методологією К. Камерона та Р. Квіна, що поділяються на ринкову, кланову, адхократичну та бюрократичну.

1. Ринкова культура орієнтована на досягнення поставленої мети, ознакою на підприємстві є суперництво між співробітниками, керівники мають жорсткий характер та вимагають від своїх підлеглих дисципліни та здатність до конкурентоспроможності.

2. Кланова культура має ознаки дружнього колективу та сприятливого клімату всередині організації, керівники сприймаються як вчителі, а робота має колективний характер.

3. Адхократична культура має ознаки творчої та підприємницької діяльності, схвальна до експериментування, ініціативності та свободи.

4. Бюрократична культура має ознаки формальності, наявність структури, керівники є організаторами, які раціонально мислять та мають офіційність та формальність в правилах та політиці ведення підприємницької діяльності.

Для того щоб визначити який саме має тип будь-яка організація, необхідно провести анкетування та розділити всі відповіді на 6, отриманий результат який буде мати найбільший показник, вважатиметься типом корпоративної культури в певній організації [33, с. 126-133].

В сучасному бізнесі використовуються такі типи організаційної культури як:

- рольова модель, яка характеризується розподілом обов'язків між співробітниками, має чітку структуру, посадові інструкції, дрес-код та формальність у спілкуванні;
- dream team, яка характеризує командний дух, існує неформальна обстановка, де немає підлеглих, а всі учасники є рівними один перед одним, таке характерно для стартапів;
- ринкова модель орієнтована на прибуток та має в своїй команді цілеспрямованих та амбіційних працівників, які мають конкурентні переваги;
- «фокус на результат» орієнтований на гнучкість корпоративної політики та постійний розвиток на досягнення результату.
- «родина» це тип, де в компанії панує дружня атмосфера, а керівники є наставниками, які допомагають та підтримують своїх підлеглих [39, с. 127-138].

Завдяки розробки якісної методики оцінки організаційної культури було створено відповідну типологію за певними характеристиками та створити

методичні рекомендації щодо ефективного управлінського впливу на корпоративну культуру та гармонізацію обставин.

Кожен тип корпоративної культури має відповідати діяльності підприємства та використовувати рекомендації відповідно до сфери діяльності та ієрархічної структури. Проведені дослідження наукових представників, систематизують типи, які найбільш поширені та підходять до міжнародного та національного ринку. Такі вчені, як А. Кеннеді та Т. Діл характеризують корпоративну культуру за рівнем ризику та обміну на чотири типи:

1. У підприємствах типу, відомих як «круті хлопці», управлінські рішення приймаються швидко та персонал готовий брати на себе ризик та відповідальність.

2. На підприємствах, де переважає тип «трудоголіки», ризик діяльності незначний, а економічний результат можна розглядати у середньостроковій перспективі.

3. Для підприємств, що мають орієнтацію на процес, мають тенденцію до зростання та мають популярність серед споживачів.

4. Підприємства, що мають тип корпоративної культури «ставка на компанію», характеризується значним ризиком не повернення інвестицій та досягненням довгострокової прибутковості на підприємстві.

Дослідник Р. Акофф пропонує систематизувати типи корпоративної культури за процесом цілеполягання, що включає в себе цілі та способи досягнення.

У своїх дослідженнях Р. Акофф представляє такі типи корпоративної культури: централізований – являє структуру управління, де при формуванні цілей підприємства, враховується консультація з досвідом працівників, але їх реалізація має централізований характер; партизанський – передбачає формування цілей зверху вниз, але надає персоналу підприємства вибір засобів для досягнення сформульованих результативних значень; підприємницький – мають свободу у виборі та реалізації цілей підприємства, та способів їх досягнення.

Отже, типологія Р. Акоффа розглядається в залежності від масштабу та

сфери діяльності підприємства [60].

Зарубіжний фахівець М. Бурке ввів власну класифікацію організаційної культури, надаючи їм поетичні назви, такі як «збирач колосків», «оранжерея», «кочуюча орхідея» та інші. Відмінностями між цими типами культур базуються на трьох ключових параметрах: розмірі та структурі організації, взаємодії зовнішнього середовища та мотивації співробітників. Загалом, Бурке систематизував вісім типів корпоративної культури, що наведені в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Типологія за М. Бурке

Тип корпоративної культури	Значення	Спільні параметри
«Збирач колосків»	Стратегія залежить від зовнішнього середовища, повага до керівництва як ціннісна основа	Притаманні для малого та середнього бізнесу. Мають слабку мотивацію.
«Город»	Стратегія збереження домінуючих позицій на ринку, традиційні моделі функціонування	
«Косяк риб»	Гнучкість та повна орієнтація щодо зміни ринку	
«Кочуюча орхідея»	Стратегія захвату нового ринку після вичерпання традиційних. Пропозиція унікального товару на ринку	
«Ліана»	Орієнтованість на потреби ринку та використанні інформаційні технології	
«Французький сад»	Стратегія збереження домінуючих позицій на ринку. Модифікована модель типу «огород»	Притаманні для великого бізнесу. Мають достатню та високу мотивацію
«Оранжерея»	Відсутність інтересу в змінах зовнішнього середовища. Анонімність та конформізм у взаємовідносинах	
«Великі плантації»	Адаптація до змін зовнішнього середовища. Гнучкість персоналу до змін	

Джерело: складено автором згідно [65, с. 314].

Таким чином, якісні методики оцінки корпоративного управління допомагають визначити найбільш оптимальний тип згідно з критеріями, що пропонуються у даному дослідженні.

Завдяки формуванню елементів корпоративної культури, було складено

основну класифікацію за видами:

1. За ступенем спостереження організаційна культура поділяється на імпліцитну та експліцитну:
 - імпліцитна складається з уявлень, норм, цінностей та переконань;
 - експліцитна – видима частина організаційної культури та охоплює ресурси людської праці.
2. За об'єктами – внутрішня, зовнішня, змішана:
 - внутрішня – формування корпоративної культури в середині організації;
 - зовнішня – формування взаємовідносин з клієнтами, постачальниками та ін., що закріплює свої досягнення на професійному рівні;
 - змішана – має два вектори формування взаємовідносин, як зовнішні, так і внутрішні види, проявом якого є імідж компанії.
3. За суб'єктами – персоніфікована та неперсоніфікована:
 - персоніфікована – характеризує суб'єктів, які є яскравими особистостями, як здатні постійно змінювати організаційну культуру;
 - неперсоніфікована – більш абстрактний показник, немає конкретної особи та поширюється на всіх, хто причетний до формування корпоративної культури.
4. За ступенем ринковості поділяються на ринкову та неринкову:
 - неринкова – частина культури, специфіка якої полягає в тому, що працівники організації мають сталі закріплені норми та правила;
 - ринкова – піддається купівлі-продажу та змінам в організаційній культурі.
5. За ступенем професійності деструктивна та конструктивна:
 - деструктивна культура – нетипове вирішення проблемних складних ситуацій;
 - конструктивна – вирішення складних ситуацій за допомогою раціонального мислення.
6. За динамікою організаційних змін поділяють на еволюційну та

революційну.

7. За ступенем впливу розрізняють позитивну та негативну:
 - позитивна – є способом формування індивідуальної самореалізації та цінностей в організації для досягнення власних потреб;
 - негативна – загальний стан в компанії задовільний, але з точки зору співробітника та самореалізації в має не вигідну ситуацію.
8. За ступенем поведінки – культура дій та культура станів:
 - культура дій – спрямована на підвищення рівня якості працівників, дії в організації є раціональні та осмислені, що призводить до результату;
 - культура станів – спрямована на адаптацію, має на меті збереження рівноваги та зменшує опір до змін всередині організації.
9. За ступенем міцності – гнучка та негнучка корпоративна культура.
10. За ознакою формування цілей поділяється на термінальна та інструментальну:
 - термінальна – складається з цінностей, до яких прагне підприємство, а саме комфортний клімат всередині підприємства, здорова конкуренція та благополуччя.
 - інструментальна – має свою методику використання норм та цінностей, а також наявність технології.

Згідно наведених досліджень, упорядкована інформація наведена в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Види корпоративної культури та її класифікація

Вид	Класифікаційна ознака
Зародкова Розвинена Нерозвинена	Ступінь розвитку
Суб'єктивна Об'єктивна	Ступінь вивчення
Гнучка Негнучка	Ступінь адаптації
Інструментальна Термінальна	Ступінь формування цілей

Продовження табл. 1.3

Еволюційна	Ступінь динаміки змін
------------	-----------------------

Револьюційна	
Деструктивна	Ступінь професійності
Конструктивна	
Культура дій	Ступінь поведінки
Культура станів	
Ринкова	Ступінь ринковості
Неринкова	
Імпліцитна	Ступінь спостереження
Експліцитна	
Позитивна	Ступінь впливу
Негативна	

Джерело: складено автором на основі [6, с. 5], [15, с. 245-246.]

Отже, кожен вид організаційної культури впливає на конкурентоздатність та ефективність організації в цілому.

1.2. Функції та принципи управління корпоративною культурою на підприємстві

Сучасна корпоративна культура має великий потенціал для підвищення рівня компетентності персоналу в організації. Розвиток персоналу є ключовим фактором успішного і ефективного функціонування будь-якої установи. Водночас, корпоративна культура впливає не тільки на процес управління персоналом, але й на роботу всієї організації в цілому. Тому, чим вищий рівень корпоративної культури, тим більш престижною та конкурентоспроможною є установа, і тим менше потреба у детальних настановах і директивах для персоналу. Це підкреслює актуальність і важливість обраної теми.

Управління корпоративною культурою включає набір стратегій, практик і процесів, спрямованих на створення і підтримку певної культурної атмосфери в організації. Цей процес має на меті формування спільних цінностей, норм поведінки, віртуальних принципів та установок серед співробітників [20, с. 267].

Управління корпоративною культурою також включає наступні елементи:

Визначення місії, бачення та цілей організації: Чітко сформульована місія та бачення організації визначають основні принципи та цінності, які слід просувати серед співробітників.

Розробка корпоративного кодексу поведінки: Встановлення стандартів поведінки та етичних принципів, які відображають цінності організації і сприяють побудові позитивної робочої атмосфери.

Залучення та залучення співробітників: Створення механізмів, що сприяють активному залученню співробітників до формування та підтримки корпоративної культури, наприклад, через комітети або робочі групи.

Комунікація та інформування: Забезпечення відкритого та ефективного потоку комунікації, включаючи регулярні наради, спілкування керівництва зі співробітниками та засоби внутрішньої комунікації.

Розвиток лідерських якостей: Надання можливостей керівництву для розвитку навичок лідерства та побудови позитивних взаємин зі співробітниками

Система винагород та визнання: Встановлення системи винагород, яка відповідає цінностям організації та стимулює досягнення цілей, а також визнання успіхів та внеску співробітників.

Корпоративні заходи та ініціативи: Організація спеціальних заходів, тренінгів та програм для підтримки корпоративної культури

Управління корпоративною культурою вимагає системного підходу та дотримання певних стратегій. Ось деякі кроки, які можна вжити для ефективного управління корпоративною культурою:

1. Встановлення чіткої місії, цілей та цінностей організації, які відображають її ідентичність та сприяють формуванню корпоративної культури.
2. Розробка набору етичних принципів та правил, які визначають очікувані норми поведінки серед співробітників.
3. Забезпечення відкритого та ефективного потоку комунікації між керівництвом та співробітниками, а також залучення їх до процесу формування та підтримки корпоративної культури.
4. Надання можливостей розвитку навичок лідерства та підтримка лідерів, які відображають цінності та принципи організації.
5. Керівництво повинно відображати та дотримуватися цінностей та правил корпоративної культури, бути прикладом для інших співробітників.

6. Співробітники повинні бути залучені до процесу прийняття рішень, що стосуються корпоративної культури, щоб вони відчували себе активними учасниками та співвласниками цієї культури.

7. Забезпечення навчання та розвитку співробітників в контексті корпоративної культури, щоб вони краще розуміли та відповідали їй.

8. Встановлення механізмів оцінки та звітування щодо ефективності корпоративної культури, що дозволяють виявити потреби в покращенні та вносити необхідні зміни.

Важливо пам'ятати, що управління корпоративною культурою є постійним процесом, який потребує уваги та зусиль з боку керівництва та всіх співробітників організації [5, с. 383].

Для нашого суспільства корпоративна культура є досить новою та ще не зовсім дослідженою наукою. Тому важливо усвідомити сутність корпоративної аналізуючи наукові підходи до її визначення, що підтверджують більшість дослідників та розглядають її як сукупність матеріальних та нематеріальних цінностей, що існує та розвивається на основі принципів, функцій, норм та правил [12].

Успішна корпоративна культура будується на довірі вищого керівництва до співробітників. Основою на підприємстві, для формування комфортного середовища, де хочеться працювати є саме довіра.

Сутнісне формування корпоративної культури визначається через набір певних функцій:

- нормативна та оцінювальна базується на порівнянні поведінки працівників, груп та корпорацій з встановленими нормами культурної поведінки та які визначають позитивні та негативні дії;
- пізнавальна полягає в освоєнні й усвідомленні корпоративної культури на етапі адаптації працівника, що сприяє його інтеграції в колективну діяльність та визначає його успішність;
- формування змісту впливає на світогляд людей, перетворюючи корпоративні цінності або розв'язуючи конфліктні ситуації;

- комунікаційна забезпечує взаєморозуміння між працівниками за допомогою цінностей, норм та інших елементів культури;
- суспільна пам'ять передбачає збереження та накопичення досвіду в організації;
- відновлювальна сприймається, як елементи культурної діяльності організації, яка можлива тільки за умови високого потенціалу корпоративної культури [21].

Отже, відповідно до змісту функцій, розглянемо групування, які склалися в ході їх трансформації:

1. перша група – формування психологічної поведінки;
2. друга група – надання інформації та реагування у сфері управління людськими ресурсами;
3. третя група – являє збереження цінностей та передавання досвіду;
4. четверта група – формування управлінських систем організації;
5. п'ята група – інтеграція, розвиток та стимулювання співробітників [49, с. 66–69].

На теренах сучасності дослідники вивчають корпоративну культуру як ключовий фактор успішності та потужний маркетинговий інструмент для її розвитку, та інтерпретують функції по різному, а саме:

- розвиток іміджу корпоративної культури;
- оптимізаційна характеризує адаптацію співробітників до нового оточення;
- регулююча, являє собою упорядкування структурних підрозділів в організації.

Загалом, організаційна культура виконує функції для забезпечення успішності організації та створення сприятливого іміджу [18].

Розглянемо ще одну сукупність функцій, які висвітлені в науковій літературі, що певним чином має вплив на працівників та складається з багатьох елементів різного характеру та встановлює закономірності розвитку її функціонування.

Тож основними функціями в управлінні корпоративної культури є:

- формування спільних цілей працівників в організації;
- розбудова в працівників відчуття приналежності до підприємства;
- допомога в адаптації нових працівників та їх включення в ефективну роботу, що впливає на трудову активність організації;
- регулювання дотримання певних правил та норм поведінки, які повинні дотримуватися працівники;
- забезпечення освітньої програми працівників та допомога їх у конкретному зростанні;
- стимулювання колективної та індивідуальної відповідальності при виконанні завдань;
- створення особливої атмосфери, що допомагає працівникам відчувати себе частиною механізму, що сприяє загальним благам;
- формування нового мислення, знання традицій та відданістю компанії та її цінностям;
- обмін інформацією між працівниками для формування уявлення про поточний стан підприємства [44, с. 271].

Вже для сформованої корпоративної культури визначені такі функції, що зазначені в таблиці 1.4

Таблиця 1.4

Основні функції корпоративної культури

Функція	Значення
Ідентифікаційна	Визначає почуття приналежності до організації.
Нормативно-регулююча	Встановлює загальні цінності та правила трудової поведінки, що є ефективним механізмом соціального регулювання колективних відносин.
Адаптаційна	Вживання організації в змінених умовах.
Інформаційна	Допомога співробітникам визначити своє ставлення до оточуючого середовища та очікуваної дійсності від колег та керівників у різних ситуаціях.

Продовження табл. 1.4

Мотиваційна	Забезпечення ефективного впливу на колективну мотивацію персоналу
Іміджева	Формування унікального образу організації, що відрізняє її від інших суб'єктів господарювання.

Комунікативна	Забезпечує взаємодію та взаємопорозуміння працівників за допомогою спільних цінностей.
Інтеграційна	Формування зв'язку із спільною справою, сприйняття організації як єдиного цілого, відмінного від інших.

Джерело: складено автором згідно [1, с. 119].

Важливим етапом у формуванні корпоративного управління, стало впровадження основних принципів, що виникли лише наприкінці XVIII – на початку XIX сторіччя. Проте законодавче регулювання корпоративної діяльності почали застосовувати з XIX сторіччя [19].

Отже, досліджуючи наукові статті, можна узагальнити принципи корпоративної культури, дотримання яких дозволяє здійснювати зміни в організації без спричинення протидій з боку персоналу.

Основні принципи включають в себе:

- проведення змін і можливість впроваджувати нововведення в окремі підрозділи для перевірки їх позитивних та негативних наслідків;
- широке залучення персоналу та створення умов для активної підтримки нововведень;
- створення налаштованості персоналу та зміни шляхом енергійної підтримки, які найбільш повно реалізують проголошені цінності та сприяння поведінці, що сприяє змінам у бажаному напрямку;
- здійснення об'єктивних та символічних змін для закріплення організаційних цінностей у свідомості та підсвідомості працівників;
- відмова від прямої критики минулого та максимальне використання позитивних аспектів минулого, як основа для розвитку нових тенденцій;
- створення систем для обліку нововведень, публічне визнання успіхів та досягнень, а також вшанування працівників, які внесли значний вклад у розвиток організації [1].

Як зазначено в науковій літературі, моделювання корпоративної культури складається з елементів: цінностей, організаційності, комплексності.

Перший підхід властивий для організацій, що розглядають цінності та економічні зв'язки, які формують суспільство.

Другий – характеризує організаційну культуру як сукупність правил та ритуалів, що є спільними для всіх працівників всередині компанії.

Третій являє собою концептуальну систему цінностей всередині організації.

В ході управління корпоративної культури організації сформовані такі принципи:

- системність;
- безперервність;
- спрямованість;
- можливість управління.

Такі вчені – дослідниці як Немченко Т. та Чернишова Т. вважають, що на корпоративну культуру впливають фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, а саме зміни та потреби, що виникають в організації [60].

Отже, корпоративна культура є невід’ємною частиною на підприємстві, що складається з таких елементів як норми, правила, цінності та доповнюванням до цього є принципи та функції, що допомагають здійснювати ефективне управління в будь-якій організації.

1.3. Методичні підходи до оцінки управління корпоративною культурою на підприємстві

Проблема вимірювання та оцінки стану корпоративної культури, створює необхідність здійснення змін. Тож, це є складним явищем та має внутрішні взаємопов’язані зв’язки між факторами, які визначаються як сукупність способів та результатів діяльності в організації. На сьогоденні методи дослідження культури організації поділяються на три групи:

- метафорична використовує мовні зв’язки, такі як звіти, документи та бесіди з метою виявлення відображень культури;
- холістичні, досліджують культуру організації як учасний спостережень;

- кількісні оцінюють багато точок зору, звертаючи увагу на атрибутику культури організації при її оцінці.

Кількісні та якісні показники корпоративної культури, з метою визначення інтегрального показника допомагають більш реально оцінити її стан на підприємстві [13].

Фактори, що впливають на культури установи, досліджував американський вчений В. Сате. Аналіз корпоративної культури здійснюється через кількісні та якісні показники, які в свою чергу впливають на мотивацію персоналу, та є певним чином взаємопов'язані.

Недостатня мотивація має негативний ефект для підприємства, що проявляється різними способами, а саме невиконання планів, завдань чи запізнення тощо.

Якщо відносини між керівництвом та працівниками на рівні довіри, то це означає, що клімат всередині організації налагоджений та сприяє ефективності розвитку праці та підприємства в цілому [30].

Корпоративна культура формується завдяки формуванню методів, що визначає її подальший шлях і розвиток на підприємстві. Зазвичай, методичним підходам приділяють багато уваги, оскільки саме від початку розвитку організації, залежить її необхідність у змінах цінностей та принципів, що закріпилися на підприємстві з плином часу.

Методологія КК ґрунтується на чотирьох загальних методах: прозорості, системності, апіорності і загальності всього.

Метод прозорості використовується для формування корпоративної культури передбачає однозначне тлумачення норм і правил поведінки, які є обов'язковими для всіх членів колективу.

Метод системності використовується для формування корпоративної культури, розглядає взаємозалежність всіх факторів та передбачає руйнування системи при зникненні хоча б одного з факторів. Цьому методу притаманний тісний зв'язок між елементами структури організаційної культури, що забезпечує цілісність поглядів і спільне спрямування на подальший розвиток

підприємства та передбачає наявність загальної системи правил, законів і принципів в організації.

Метод апріорності використовується для формування корпоративної культури, що ґрунтується на принципах сталості цінностей і цілей підприємства, які не потребують додаткового обґрунтування та не підлягають сумнівам.

Метод загальності використовується для формування корпоративної культури, відображає ступінь сприйняття культури підприємства його працівниками, рівень розвитку організаційної культури та її поширеність серед персоналу [3, с. 28].

Сьогодні не існує єдиного методу оцінювання управлінської діяльності культури організації. Але вони безпосередньо впливають на реформування культури всередині організації та формують необхідний інструментарій. Отже, досліджуючи наукову статтю Литвишка Л. та Бердника Г., було систематизовано методи управління корпоративної культури, які наведені в рис. 1.1.



Рис. 1.1. Систематизовані методи оцінки стану корпоративної культури [38].

Статистичний метод включає в себе порівняльний, відстежувальний та нормативний методи, які допомагають отримати числові показники та порівняти їх між собою, зробивши певні висновки.

Нормативний метод має чітко визначені стандарти та кодекси для оцінки стану організації культури, але даний метод має певні недоліки, а саме відсутність кількісних показників, що впливають на фінансовий результат та не враховуються впливові фактори.

Соціометричні методи являють собою логічну встановлену послідовність подій та показує можливість розвитку корпоративної культури в майбутньому. Дані дослідження дозволяють аналізувати міжособові відносини та визначати соціально-психологічну сумісність працівників.

Системний аналіз включає в себе функціонально-параметричний опис, що дозволяє описати систему корпоративної культури з точки зору її функцій, параметрів та структури [38].

Діагностика корпоративної культури використовує безліч методів та використовує їх для аналізу оцінки стану культури організації, використовуючи такі методи, як непрямі, що включають в себе вивчення системи комунікації, аналіз внутрішньо-організаційної документації та звітності, вивчення діючих нормативно-методичних документів. Також цей метод може мати певні недоліки, такі як, проблеми достовірності отриманих результатів та залежність від уявлень дослідників.

Прямий - включає в себе кількісні, польові та соціологічні методи. Методики на теперішній час дуже різноманітні та не мають сталої конкретики. Але кількісні методи досліджували такі вчені, як "Анкета корпоративної культури" Р. Гласера або "Методика ціннісних орієнтацій" Рокіча. Різноманітність методики дозволяє отримати більш повне уявлення про корпоративну культуру організації та забезпечити більш достовірні результати. Вибір конкретних методів залежить від цілей дослідження та доступних ресурсів [15, с. 17].

Розмаїття методів діагностики корпоративної культури організацій свідчить про необхідність проведення такого дослідження на практиці. Воно

також вказує на відсутність універсальної та комплексної методики оцінки стану корпоративної культури. Порівняння та поєднання існуючих методів є викликом, оскільки вони використовують різну інформацію і вимагають великої уваги до деталей. Виникає потреба у пошуку єдиної методики, яка б забезпечувала якісну та кількісну оцінку корпоративної культури, а також критерії достовірності результатів.

За даними дослідженнями наукової літератури було систематизовано основні методи дослідження оцінки управління корпоративної культури, які наведені в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Основні методи оцінки управління корпоративною культурою

Методики оцінки управління корпоративною культурою	Характеристика методів
1	2
«Клінічне дослідження» Шейна	Базується на тому, що працівники надають необхідні дані добровільно, оскільки самі вони виступають ініціаторами досліджень. Згідно з цією методикою, аналіз здійснюється на трьох рівнях: оголошених цінностей; вивчення правил і норм поведінки; аналіз базових уявлень. Методика має переваги надійності та точності результатів. Проте, її недоліки включають значну тривалість дослідження, його складність та потребу у зацікавленості великої кількості працівників у змінах.
Методика Камерона і Квіна OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)	Цей метод має два рівні «як є» та «як має бути», що дозволяє порівняти їх та визначити, які зміни необхідні для корпоративної культури.
Методика Поста і Коннінга	Створює загальний рейтинг завдяки підсумкам позитивних відповідей та інверсії негативних на кожен показник, що дозволяє визначити загальний рейтинг. Перевагою цього методу є висока статистична надійність.
Методика О'Рейллі, Чатмана і Калдвелла Organizational Culture Profile (OCP)	Оцінює психологічний клімат всередині організації. Після застосування цієї методики отримуються значення 27 параметрів у 7 напрямках: 3 напрями відображають ставлення до роботи – стабільність, формалізована та інноваційність; 2 напрями стосуються

Продовження табл. 1.5

1	2
	командного духу та поваги до людей, а останні 2 напрями описують норми особистої поведінки - орієнтацію на взаємодію та агресивність.
Методика Organizational Culture Survey (OCS)	Поєднує в собі аналітичні параметри за напрямками: контроль, управління, збирання інформації та командна робота. Перевага є надійність даної методики.
Методика Т.О. Соломанідіної	Розглядає корпоративну культуру, як організацію в якій наявні 4 параметри: кожен параметр отримується на основі відповідей на запитання співробітників.

Джерело: сформовано автором на основі [10].

Різноманітність методів оцінки стану управління корпоративної культури в організації формує необхідність проведення такого аналізу на практиці та вказує на відсутність універсальності методики. Існуючі підходи складно поєднати та порівняти між собою, оскільки вони вимагають використання різноманітної інформації, існує проблема пошуку єдиної методики для кількісної та якісної оцінки корпоративної культури, а також встановлення надійних критеріїв достовірності результатів.

Для створення комплексної оцінки корпоративної культури доцільно розробити методику, яка базується на емпіричних доказах, отриманих за допомогою поєднання кількісних та якісних методів. Це дозволить здійснити максимально об'єктивну оцінку корпоративної культури організації.

На основі вивчення методичної літератури, було сформовано дві великі групи методів оцінки стану культури на підприємстві, що вказані в табл. 1.6.

Таблиця 1.6

Методи оцінки стану організаційної культури

№ з/п	Методи оцінки стану організаційної культури
Назва дослідження	Характеристика
1	2
Формальні методи, в основі яких лежать опитувальники	
Соціологічні (анкетування, соціометрія, тести)	Анкетування використовується для достовірності інформації. Перевагами даного методу є

Продовження табл. 1.6

1	2
	оперативність, достовірність та економічність, що дозволяє провести статистичний аналіз. Соціометрія використовується для аналізу соціально-психологічного стану на підприємстві між співробітниками, що допомагає визначити рівень згуртованості всередині підприємства. Тести використовують для виявлення особистих якостей, особливості мотивації та характеру ділових якостей працівників. Використовуються при підборі персоналу.
Модель КК за Хофстеде	Розроблена методика базується на чотирьох параметрах, яка виявляє відмінні чи схожі чинники культур: індивідуалізм-колективізм; мужність-жіночість; уникнення невизначеності; відстороненість між людьми. Характеристика за параметрами див. в дод. А.
Модель Е. Шейна	Використовує «клінічний метод», він є холістичним та являє проникнення консультанта в роботу організації. Завдяки усвідомленій вигоді працівників та проведенню колективних та індивідуальних інтерв'ю, дозволяє в результаті вибудувати культурну парадигму організації.
Модель Ч. Хенді	Оцінка корпоративної культури базується на системі розподілу повноважень, відповідальності та влади. За даною моделлю можна виділити такі види сил, як володіння, положення, розпорядження ресурсами та особи. Відповідно до того, які сили мають переважаючий вплив в організації, формується та розвивається конкретна ідеологія взаємин між її складовими частинами та членами, що відображається в корпоративній культурі. Ч. Хенді вважає, що в ході еволюції організації можна спостерігати всі типи культур. Наприклад, на початковому етапі переважає культура влади, під час зростання — культура ролі, а на стадії розвитку може формуватися культура завдання або культура особи. На етапі спаду може використовуватись будь-який з чотирьох типів культур. Розуміння провідного типу культури країни та організації дозволяє оцінювати взаємодію різних культур у світі, передбачати їхні взаємовідносини, вирішувати конфліктні питання та ефективно приймати управлінські рішення.

Продовження табл. 1.6

Модель Д. Денісона	Використовується методика опитування, що охоплює 60 питань, об'єднані в 4 сегменти та 12 індексів. Опис сегментів за моделлю Д. Денісона представлена в додатку Б.
Модель К. Камерона та Р. Квіна	Для характеристики цих станів використовуються теми, які оцінюються на шкалі від А до D, кожна з яких представляє пропозицію, що відповідає "авторитарному" або "ліберальному" стилю мислення та взаємин. Отримані оцінки перетворюються на графік, який відображає конкретний тип корпоративної культури, такий як кланова, адхократична, бюрократична (ієрархічна) або ринкова. В яких ситуаціях та умовах можна використовувати цей інструмент? Зважаючи на те, що керівник вже (або вважає, що вже) знає, яка культура присутня у його організації, на що потрібна ця оцінка? Однак, суть ОСАІ, як було вказано раніше, полягає в спрямованості на зміну корпоративної культури. У своєму роді, цей інструмент дозволяє створити логіку перетворення культури, перехід з одного типу в інший.
Модель Т. Діла та А. Кенеді	Виділено два критерії для опису таких типів культур, як: міра ризику та швидкість зворотного зв'язку. Загалом, утворилося 4 типи КК: культура праці, процесу, мачо та інвестицій.
Неформальні методи, в основі яких лежать якісні методи	
Глибинне інтерв'ю	Отримання інформації від працівників про компанію, рівень мотивації та інші неформальні зв'язки приватного характеру. Такий метод вимагає багато часу для дослідження та якість залежить від інтерв'юєра.
Спостереження (монографічне дослідження)	Вивчення та аналіз корпоративної культури, цінностей, обов'язків, функцій та принципів. Також являє собою вивчення професійного сленгу, що вживається працівниками в неформальному спілкуванні, що є однією з характеристик даної культури.
Вивчення традицій, церемоній та ритуалів	Формування формальних та неформальних правил. Формальні правила складаються з правил внутрішнього трудового розпорядку. Неформальні складаються з правил спілкування між колегами.
Вивчення управлінської діяльності	Дослідження управлінської практики на підприємстві є важливим джерелом інформації про переважаючу корпоративну культуру. Вивчення такої практики надає уявлення про ступінь авторитарного керівництва, процеси прийняття рішень, превалюючі системи контролю та рівень орієнтації працівників на поточний стан справ в організації. Усі ці аспекти визначають основні риси управлінської практики, що випливають на формування корпоративної культури.

Продовження табл. 1.6

1	2
«Обхід» підприємства	Характеризується спонтанним обходом організації та звертання уваги на такі індикатори, як зовнішність підприємства, оточення, внутрішнє облаштування, соціально-психологічний клімат, поведінка працівників та внутрішнє розташування кабінетів та інших кімнат.
Традиційний аналіз підприємства	Вивчення та аналіз документації, що складається з організаційної структури, звітів про роботу та в результаті супроводжується моральним чи матеріальним заохоченням працівників.
Клінічне інтерв'ю	Характеризується на спостереженні засідань та концентрується на 3-х аспектах: дії учасників, змістовність розмови, ритуали проведення. Клінічне інтерв'ю є цікавим інструментом для діагностики корпоративної культури. Під цим терміном, запропонованим Е. Штейном, розуміється активне спостереження за засіданнями. Особливістю цього підходу є можливість спостерігача активно втручатися під час обговорення певної проблеми, ставити запитання та пропонувати рішення. Головний інтерес полягає в спостереженні реакції організації на ці втручання.

Джерело: сформовано автором на основі [59, с. 116].

Отже, проведені дослідження виявили, що підходи до оцінки корпоративної культури складаються з якісних та кількісних підходів. Але спірне питання викликає саме кількісний підхід, адже немає чіткої структурованої групи показників, які б могли описати корпоративну культуру на підприємстві. Тому більшість вчених притримуються того, що якісні методи є більш достовірним та єдиним методичним підходом оцінки стану культури в організації.

1.4. Нормативно-правове забезпечення управління корпоративною культурою на підприємстві

У даному пункті розглянемо нормативно-правове забезпечення корпоративної культури за темою дослідження «Управління корпоративною культурою в ДУ «Житомирська політехніка»», де сформований кодекс

корпоративної культури даної установи та затверджений Вченою радою Університету. Даний кодекс розміщений на офіційному сайті «Житомирська політехніка».

Кодекс складається із загальних положень, основних цінностей та правил поведінки в університеті, традицій, наявності символіки та бренд системи.

Загальні положення складаються з принципів, норм спілкування та правил поведінки, а також наявності професійної етики в університетській спільноті.

Для вже сформованої корпоративної культури, створено кодекс, який документально оформлює та фіксує у письмовому вигляді цінності та правила університету. Кодекс базується на діючому законодавстві України, Статуті Житомирської політехніки та Стратегії Житомирської політехніки на період 2020-2023 років. Корпоративна культура, яку ми сприймаємо, є системою матеріальних і духовних цінностей, що взаємодіють між собою і відображають індивідуальність нашої університетської спільноти. Вона проявляється у поведінці, взаємодії та спілкуванні між студентами, викладачами та співробітниками як всередині університету, так і з зовнішнім середовищем. Корпоративна культура Житомирської політехніки складається з ідей, основних поглядів та цінностей, які є прийнятими всіма членами університетської спільноти.

Університет надає можливості для активної участі в міжнародній мобільності в глобальному освітньому та дослідницькому середовищі. Він об'єднує формальну, неформальну та інформальну освіту, сприяючи розвитку компетенцій у співпраці з національними та міжнародними стейкхолдерами.

Університет створює простір, що сприяє розвитку культури, зосереджує творчу енергію та збільшує інтелектуальний потенціал. Він є інноваційною та креативною платформою для соціалізації молоді, середовищем, що сприяє здоровому способу життя, а також майданчиком для публічних інтелектуальних дискусій та міжкультурної взаємодії [33].

Також наказ про затвердження методичних рекомендацій щодо формування корпоративної культури та Примірник кодексу корпоративної

культури в державних органах та АР Крим та їх апараті, чинний наказ від 2013 року, можна розглянути на офіційному сайті zakon.rada.gov.ua.

Освітня діяльність Університету ґрунтується на основних законодавчих актах, таких як Конституція України, Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про загальну середню освіту», а також на Державній національній програмі «Освіта» («Україна ХХІ століття»), концептуальних засадах Національної доктрини розвитку освіти, міжнародних програмах та інших нормативно-правових актах.

Відповідно до Статуту, університет забезпечує дотримання ряду вимог:

- якість освітньої діяльності;
- законодавства України;
- безпечні умови здійснення освітньої діяльності;
- державні стандарти освітньої діяльності;
- фінансова дисципліна;
- професійна етика в межах етичних положень у сфері освітньої діяльності Університету;
- соціальний захист трудового колективу [54].

В основу кодексу корпоративної культури також входить колективний договір, що є угодою між ректором, який представляє державу як власника Державного університету "Житомирська політехніка" (надалі - "Житомирська політехніка"), і найманими працівниками "Житомирської політехніки", яких представляє голова первинної профспілкової організації як представник трудового колективу університету. Колективний договір є нормативним документом, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між роботодавцем та трудовим колективом відповідно до законодавства. Його метою є захист прав та інтересів всіх працівників університету.

Колективний договір має безпосередню дію та поширюється на всіх працівників, незалежно від їх членства в профспілці. Він є обов'язковим як для керівництва університету, так і для всіх працівників.

Укладення колективного договору здійснюється відповідно до чинного

законодавства, зокрема відповідно до Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про освіту", "Про вищу освіту", "Про наукову і науково-технічну діяльність", "Про оплату праці", "Про охорону праці", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". При спірних питаннях між адміністрацією та профкомом, розглядається порядок дій вирішення питання, передбаченому нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних, трудових конфліктів» і Закону України «Про колективні договори й угоди».

Виконання учасниками Університету всіх правил та обов'язків, контролюються Профкомом та адміністрацією через постійні конференції трудового колективу, де звітують про результати виконання Колективного договору в кінці кожного року. Завдяки взаємним консультаціям з питань, що виникають під час виконання Договору, приймаються рішення, які фіксуються шляхом складання відповідних протоколів [34].

Отже, положення кодексу корпоративної культури реалізується завдяки впровадженій молодіжній політиці в Університеті, яка реалізує виховний процес, що орієнтується на духовних цінностях українського народу, морально-етичних та соціально-політичних. Учасники освітнього процесу повинні дотримуватись положень Кодексу та бути відповідальними перед університетською спільнотою за свою поведінку та діяльність. Для кожного порушника освітнього процесу, застосовуються дисциплінарні заходи згідно чинного законодавства та норм колективного договору.

Корпоративна культура є важливим аспектом успішної діяльності будь-якої організації. Вона визначає цінності, норми поведінки, стандарти та спільні установки серед співробітників, що впливають на робочу атмосферу та результативність організації в цілому. Управління корпоративною культурою передбачає застосування різноманітних стратегій, практик та процесів для створення та підтримки сприятливого середовища, яке сприяє досягненню мети організації та задоволенню потреб співробітників.

Однак, успішне управління корпоративною культурою вимагає не лише внутрішніх зусиль, але й врахування законодавчих актів, які регулюють дану

сферу. Україна має відповідні закони, які встановлюють правила та принципи формування, розвитку та підтримки корпоративної культури в організаціях незалежно від їх особливостей діяльності. Ці законодавчі акти сприяють створенню стабільного та ефективного робочого середовища, де співробітники відчують важливість своєї ролі, розвиваються професійно, співпрацюють на основі етичних засад та досягають поставлених цілей організації.

Ось перелік законодавчих актів, що регулюють корпоративну культуру:

1. Закон України "Про товариства з обмеженою відповідальністю": Цей закон встановлює основні принципи та правила управління товариствами з обмеженою відповідальністю. Він визначає процедури створення, організацію зборів учасників, прийняття рішень та здійснення контролю. Крім того, закон надає вимоги щодо внутрішнього управління, включаючи створення корпоративної культури.

2. Закон України "Про господарські товариства": Цей закон встановлює загальні положення щодо управління господарськими товариствами. Він визначає вимоги до структури, складу та повноважень органів управління, процедури ведення зборів учасників та прийняття рішень. Закон також надає основи для розвитку корпоративної культури в організаціях.

3. Закон України "Про працю": Цей закон визначає правові норми, які стосуються працівників у всіх типах організацій. Він містить положення про права та обов'язки працівників, включаючи створення сприятливого соціально-психологічного клімату і розвиток корпоративної культури на робочому місці.

4. Кодекс законів про працю України (Трудовий кодекс): Цей кодекс встановлює загальні положення щодо праці та трудових відносин в Україні. Він містить вимоги до умов праці, прав та обов'язків працівників та роботодавців. Кодекс також визначає принципи дотримання етичних стандартів та формування позитивної корпоративної культури на робочому місці.

5. Закон України "Про громадські об'єднання" та "Про самоорганізацію населення": Ці закони визначають правовий статус громадських організацій та їхній вплив на формування корпоративної культури в організаціях. Вони регулюють питання співпраці громадських організацій з

суб'єктами господарювання та органами влади.

6. Закон України "Про державну службу": Цей закон встановлює правила і принципи роботи державних службовців та діяльності державних органів. Він включає в себе вимоги до професійної етики, зобов'язань службовців щодо утворення та підтримки корпоративної культури в державному секторі.

Отже, для ефективного управління корпоративною культурою в Україні існує ряд законодавчих актів, які регулюють дане питання. Надалі будуть охарактеризовані основні з них:

- Конституція України: Вона встановлює загальні принципи і права, які пов'язані з роботою організацій, включаючи захист працівників, свободу асоціації та право на вільний розвиток особистості. Це важливі принципи, які впливають на формування корпоративної культури і взаємини в організації.

- Кодекс законів про працю України: Цей кодекс містить норми, що стосуються трудових відносин, прав та обов'язків працівників і роботодавців. Він встановлює правила зайнятості, оплати праці, робочого часу та інші аспекти, які можуть впливати на культуру організації.

- Закон України "Про підприємництво": Цей закон встановлює загальні правила для всіх підприємств у країні. Він регулює питання щодо реєстрації, управління, організації та функціонування підприємств, що створює основу для розвитку корпоративної культури в бізнес-середовищі.

- Закон України "Про акціонерні товариства": Цей закон регулює питання організації та управління акціонерними товариствами. Він встановлює принципи участі акціонерів у процесі управління та захищає їхні права інтереси. Цей закон має важливе значення для формування корпоративної культури в публічних компаніях.

- Закон України "Про трудові колективи": Цей закон визначає права та обов'язки трудових колективів, їхню самоорганізацію та участь у прийнятті рішень. Він сприяє залученню працівників до формування корпоративної культури та сприяє створенню сприятливого робочого середовища.

Кожен з цих законодавчих актів визначає правові рамки та принципи, які допомагають управляти корпоративною культурою в організаціях. Врахування їх положень є важливим аспектом успішного функціонування підприємств та створення сприятливого робочого середовища.

Висновки до розділу 1

У цьому розділі було проведено дослідження теоретичного аспекту формування корпоративної культури як важливого фактора успіху підприємств. Було встановлено, що корпоративна культура визначає цінності, норми, поведінку та взаємодію всередині організації і є основою для досягнення стратегічних цілей.

Виявилося, що взаємна довіра між вищим менеджментом підприємства та його персоналом є основою для розвитку корпоративної культури. Відсутність такої довіри може перетворити підприємство на бюрократичну структуру, де відсутні внутрішні аспекти корпоративної культури. Довіра виступає як внутрішній стимул, що формує підприємство, робить його привабливим місцем для праці та розвитку.

В результаті дослідження стало очевидним, що управління корпоративною культурою потребує системного підходу та планування. Принципи, правила, цінності виявилися ключовими інструментами управління корпоративною культурою. У світлі сучасних тенденцій, організації повинні розвивати гнучку корпоративну культуру, яка сприяє інноваціям, адаптації та ефективному функціонуванню.

Таким чином, з цього розділу можна зробити висновок, що корпоративна культура є ключовим фактором успіху підприємств і потребує управління, яке забезпечує формування, розвиток та підтримку цієї культури. Дослідження підтвердило, що взаємна довіра є основою для будівництва корпоративної культури, яка сприяє високій продуктивності, задоволеності персоналу та конкурентній перевазі підприємства. У наступних розділах будуть розглянуті більш аспекти управління корпоративною культурою та його роль у досягненні успіху на основі Державного університету «Житомирська політехніка».

Аналітична оцінка стану освітньої установи та напрями удосконалення управління корпоративною культурою

2.1. Організаційно-управлінський аналіз ДУ «Житомирська політехніка»

Державний університет "Житомирська політехніка" є вищим навчальним закладом державної форми власності в Україні, спеціалізується на інженерно-технічній освіті четвертого рівня акредитації. У 2019 році він був перейменований з Житомирського державного технологічного університету на Державний університет "Житомирська політехніка" згідно з наказом Міністерства освіти і науки України №397.

Університет розташований у сучасному навчальному комплексі загальною площею 37 563 м², з навчально-лабораторними приміщеннями площею 17 345 м². Також був побудований навчально-методичний центр площею 4200 м². На території університету знаходиться 11 спортивних споруд, включаючи стадіон зі штучним покриттям та тенісний корт. Для задоволення потреб студентів у проживанні є 3 гуртожитки загальною площею 16 692 м² та житловою площею 14 206 м². Гуртожитки на 1469 місць забезпечують проживання для 77% студентів, які потребують поселення.

Державний університет "Житомирська політехніка" прагне готувати фахівців, відповідно до вимог ринку праці, і вже має чітку місію та стратегію діяльності.

Організаційно-управлінський аналіз дозволяє з'ясувати, наскільки ефективно функціонує система управління, включаючи встановлення правил та обов'язків для педагогічних працівників у рамках корпоративної культури.

Привілеї науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників Університету включають:

- 1) Свободу наукової та педагогічної діяльності, спрямованої на інтереси особи, суспільства і загальнолюдські цінності.
- 2) Можливість здійснювати академічні переїзди з метою професійного розвитку.

- 3) Захист професійної репутації та гідності.
- 4) Участь у процесах управління Університетом, включаючи можливість обирати та бути обраним до Конференції трудового колективу, Вченої ради або структурних підрозділів Університету.
- 5) Свободу вибору методів та засобів навчання, які забезпечують високу якість освітнього процесу.
- 6) Створення сприятливих умов праці, підвищення професійного рівня, організацію відпочинку та побуту, відповідно до законодавства, нормативних актів Університету, умов індивідуальних трудових договорів та Колективного договору.
- 7) Безкоштовне використання бібліотечних, інформаційних ресурсів та послуг навчальних, наукових, спортивних та культурно-освітніх підрозділів Університету.
- 8) Захист права на інтелектуальну власність.
- 9) Проходження кваліфікаційних курсів та стажування не рідше одного разу на п'ять років.
- 10) Забезпечення житлом, включаючи службове, згідно з встановленими законодавством нормами.
- 11) Отримання пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) та придбання житла згідно з встановленими законодавством нормами.
- 12) Приєднання до громадських об'єднань.
- 13) Соціальне та пенсійне забезпечення згідно з встановленими законодавством нормами.

Місія ДУ «Житомирська політехніка»: розвиваємо лідерів, створюємо інновації, змінюємо світ на краще.

Візією нашого університету є прагнення стати студентоцентрованим осередком, де зосереджені сучасні знання, освіта, технології та інноваційні рішення. Ми прагнемо розвивати майбутніх лідерів, здатних змінювати світ, а спільні цінності та культурні сенси об'єднують нас як спільноту. Мета полягає в тому, щоб надати студентам найкращі умови для навчання, стимулювати їх

творчість, розвиток і самореалізацію, а також надати доступ до передових інновацій та технологій. Прагнення бути визнаними як лідери в галузі освіти та досліджень, сприяючи розвитку нашої спільноти і суспільства в цілому.

Цінності:

- освіта через науку;
- відкритість і свобода думки;
- інноваційність та креативність;
- академічна доброчесність;
- відповідальність;
- мультикультурність.

Університет «Житомирська політехніка» займає провідне місце серед закладів вищої освіти в Житомирській області і входить до списку 50 найкращих університетів України за результатами рейтингу «Топ-200 Україна 2022» (рейтинг: 49-те місце).

Університет є передовим науковим та методичним центром і має розгалужену інфраструктуру навчальних, наукових та науково-виробничих підрозділів.

Структура університету включає фахові коледжі, навчально-наукові інститути, факультети, кафедри, навчально-консультаційні центри, курси, адміністративні та господарські підрозділи. Ці підрозділи забезпечують навчальний процес, наукову діяльність, господарську діяльність та вирішення соціально-побутових потреб університетської спільноти.

Університет «Житомирська політехніка» має репутацію надійного освітнього закладу з розвинутою науковою базою та широким спектром навчальних можливостей [28].

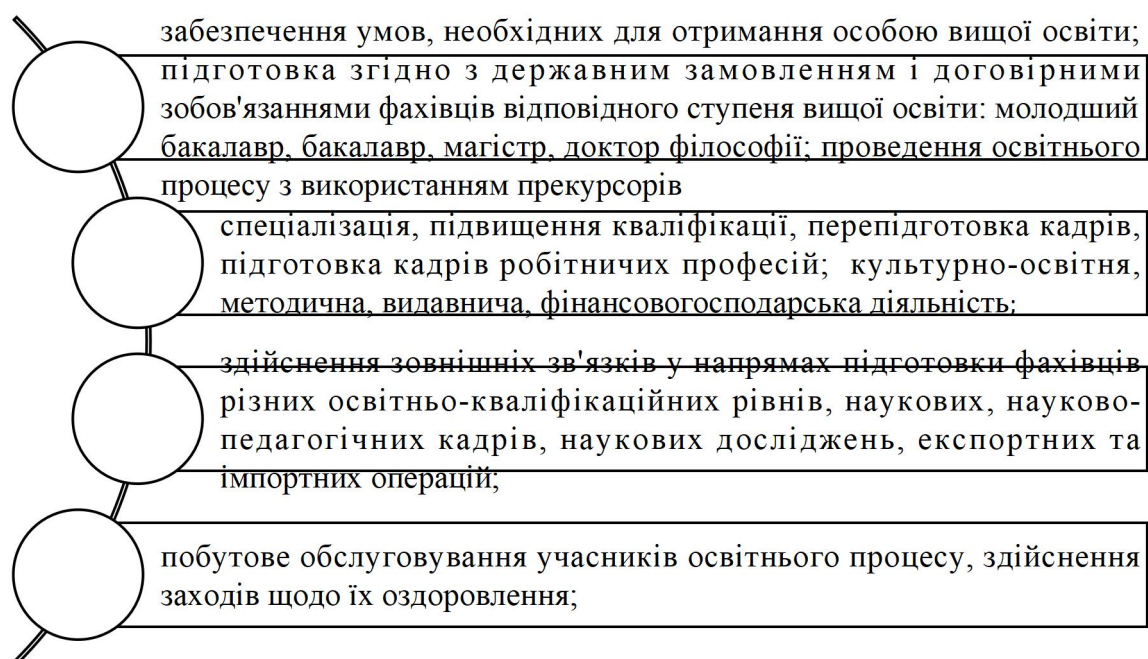


Рис.2.1. Основні напрямки діяльності Державного університету «Житомирська політехніка»

Джерело: складено автором на основі [43]

Представимо на рис.2.2 кількість осіб, зарахованих на навчання у розрізі освітньо-наукових рівнів, форм навчання, факультетів.

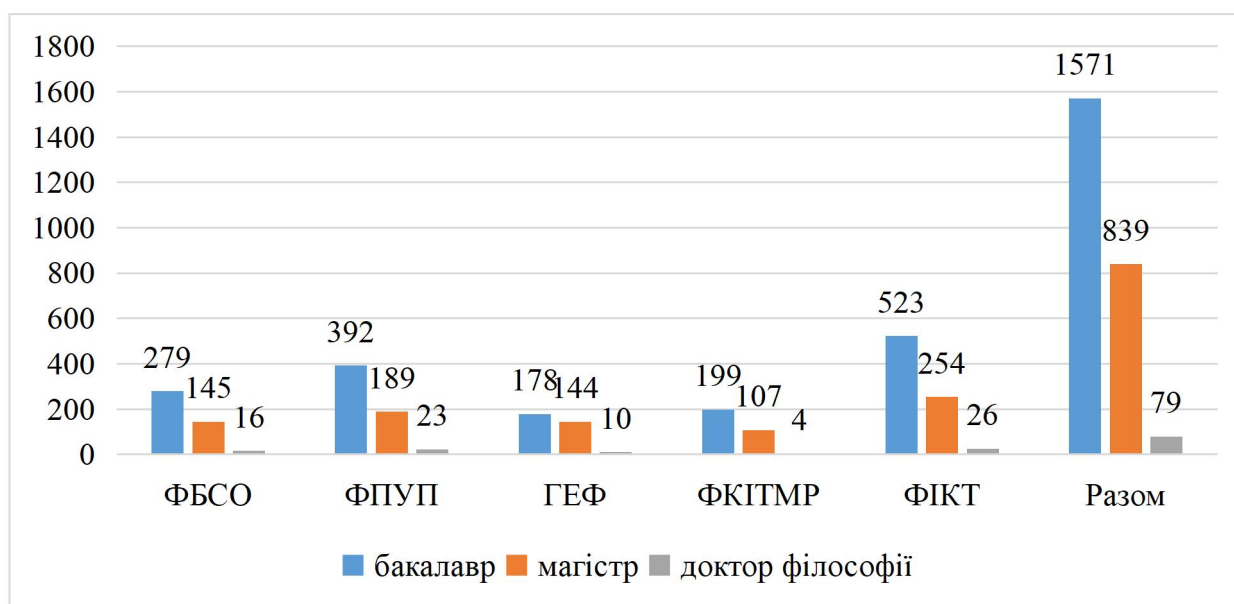


Рис.2.2. Кількість осіб, зарахованих на навчання у розрізі освітньо-наукових рівнів, форм навчання, факультетів у 2022 році

Джерело: складено автором на основі [43]

Навчання у Житомирській політехніці проводиться за:

- 21 галуззю знань;

- 38 спеціальностями:
- 4 за освітнім ступенем «молодший бакалавр» (4 освітньо-професійні програми);
- 38 за освітнім ступенем «бакалавр» (45 освітньо-професійних програм);
- 27 за освітнім ступенем «магістр» (29 освітньо-професійних програм);
- 11 за освітнім ступенем «доктор філософії» (11 освітньо-наукових програм) [3].

У 2022 році загальний контингент студентів Житомирської політехніки склав 7062, що на 1689 осіб більше, порівняно з 2021 роком.

За останні 5 років спостерігається тенденція до щорічного збільшення контингенту.

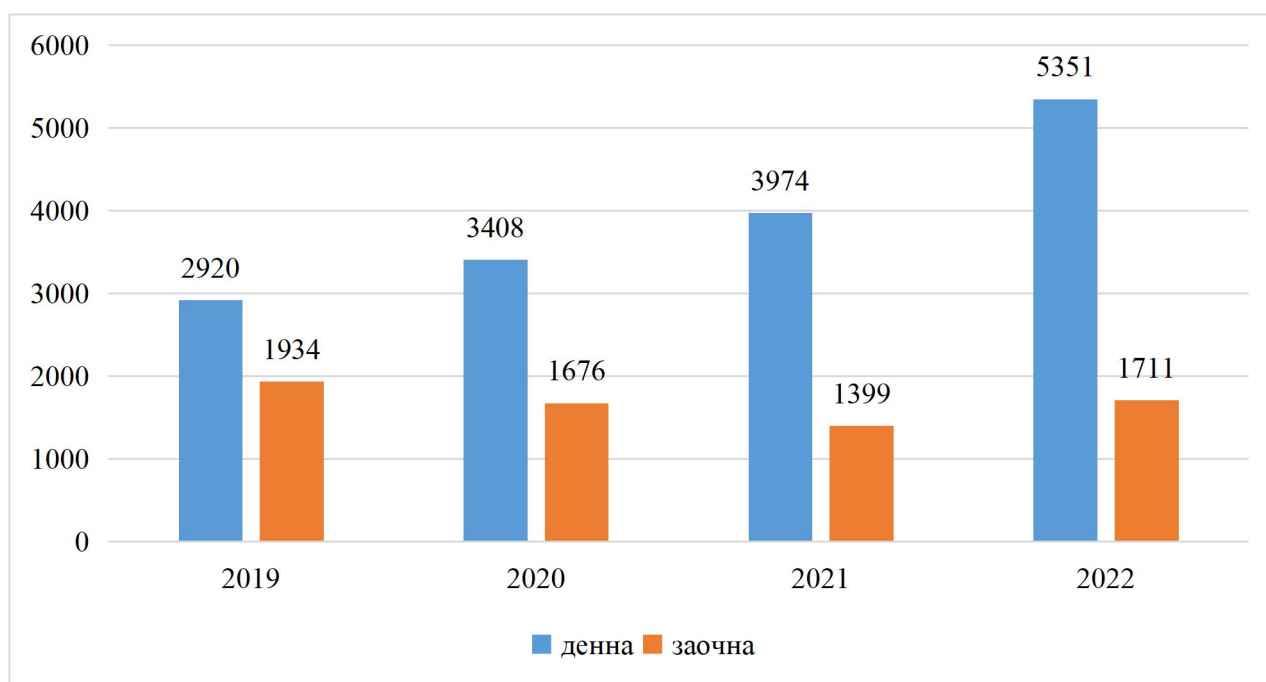


Рис.2.3. Динаміка змін контингенту студентів за 2019-2022 роки

Джерело: складено автором на основі [28]

Університет здійснює свою діяльність відповідно до законодавства України. Міністерство освіти і науки України реалізує права та обов'язки уповноваженого Кабінетом Міністрів України органу стосовно Університету як центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки, у підпорядкуванні та сфері управління якого перебуває Університет.

В процесі здійснення своєї діяльності заклад керується спеціальними та локальними нормативно-правовими актами.

До спеціальних нормативних актів належать наступні: Закон України «Про вищу освіту», Довідник користувача Європейської кредитно-трансферної системи (ЄКТС), Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері вищої освіти" (2019 р.); Закон України "Про запобігання корупції" (2014 р.); Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері вищої освіти" (2019 р.).

Стратегічними ініціативами діяльності підприємства:

- створення вузівського освітнього середовища та реалізація у вузі нових конкурентоспроможних освітніх програм спільно з провідними іноземними та українськими університетами та науковими організаціями;

- виконання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт із залученням до керівництва провідних іноземних та українських вчених і спільно з науковими та високотехнологічними організаціями з урахуванням українських та міжнародних пріоритетів;

Пріоритетом розвитку цієї ініціативи є інтеграція в наукове європейське співтовариство. В даний час університет приступив до реалізації наступних програм та проєктів.

Університет «Житомирська політехніка» є сучасним закладом вищої освіти, який діє у багатьох галузях. Його основною метою є здійснення інноваційної освітньої діяльності на різних рівнях вищої освіти, включаючи докторську ступінь філософії, а також проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень.

Університет є провідним науковим і методичним центром, забезпечуючи розвинуту інфраструктуру для навчання, наукової та науково-виробничої діяльності. Крім того, він сприяє поширенню наукових знань та проводить культурно-просвітницькі заходи.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ДУ «Житомирська політехніка»

Операційну діяльність підприємства забезпечується наявними фінансовими та нефінансовими активами. Розглянемо в табл.2.1 динаміку та склад фінансових та нефінансових активів Державного університету «Житомирська політехніка».

Таблиця 2.1

Динаміка та склад фінансових та нефінансових активів Державного університету «Житомирська політехніка», тис. грн

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020р.	Абсолютне відхилення 2022 р. до 2021 р.	Відносне відхилення 2022 р. до 2020 р., %
Основні засоби	145695,2	194959,1	205096,1	49263,9	10137,03	40,83
Нематеріальні активи	3,9	0,6	0,6	-3,3	0	-84,63
Незавершені капітальні інвестиції	34626,3	543,5	401,7	-34082,8	-141,8	-98,84
Запаси	6500,8	6409,58	7326,8	-91,22	917,26	12,7
Усього нефінансові активи	186826,4	201912,84	212825,4	15086,44	10912,56	13,91
Поточна дебіторська заборгованість за розрахунками за наданими кредитами	10,69	5,4	5,4	-5,29	0	-49,49
За розрахунками за виданими авансами	28,59	20,2	0	-8,39	-20,2	-100
З розрахунками із страхування	25,83	255,0	0	229,17	-255	-100
Інша поточна дебіторська заборгованість	1464,61	1309,7	1984,6	-154,91	674,9	35,09
Грошові кошти	23386,3	23487,3	37361,9	101	13874,6	59,76
Усього фінансові активи	25449,0	25608,69	41232,9	159,69	15624,21	62,12
Всього	212275,4	227521,5	254058,3	15246,1	26536,8	16,45

Джерело: складено автором на основі [7, 8, 9, 25, 26, 27]

Дані табл.2.1 показують, що в установі загальна вартість активів мала тенденцію до зростання. Так, у 2021 році вони зросли на 15246,1 тис. грн., а у 2022 році - ще на 26536,8 тис. грн. Нефінансові активи зросли на 15086,44 тис. грн. у 2021 році, а у 2022 році - ще 109221,56 тис. грн.

Фінансові активи зросли на 159,69 тис. грн. у 2021 році, а у 2022 році, ще на 15624,21 тис. грн. Активи підприємства фінансуються за рахунок власних та позикових фінансових ресурсів, які розглянемо в табл.2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка та склад власного капіталу та фінансових зобов'язань
Державного університету «Житомирська політехніка», тис. грн.

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020р.	Абсолютне відхилення 2022 р. до 2021 р.	Відносне відхилення 2022 р. до 2020 р., %
Внесений капітал	49609,45	102965,24	104189,97	53355,79	1224,73	110,7
Капітал дооцінках у	109737,79	109737,79	122183,1	0	12445,31	11,34
Фінансовий результат	10905,1	6103,2	14379,0	-4801,9	8275,8	31,74
Цільове фінансування	34626,3	543,5	401,79	-34082,8	-141,71	-98,83
Усього власний капітал та фінрезультати	204878,68	219349,7	241153,8	14471,02	21804,1	17,71
Поточні зобов'язання за платежами до бюджету	5,1	12,67	0	7,57	-12,67	-100
Поточні зобов'язання за товари, роботи, послуги	0	0	68,15	0	68,15	0
Поточні зобов'язання з оплати праці	210	242,3	195,7	221,3	-242,3	-6,95
Поточні зобов'язання з кредитами	10,7	5,4	5,4	-5,3	0	-49,53
Інші поточні зобов'язання	7284,1	7871,76	12663,5	587,66	4791,74	73,87
Усього поточних зобов'язань	7320,9	8132,27	12737,1	811,37	4604,83	74,5

Продовження табл. 2.2

Доходи майбутніх періодів	75,8	39,54	167,2	-36,26	127,66	120,95
Всього	212275,4	227521,5	254058,3	15246,1	26536,8	19,69

Джерело: складено автором на основі [7, 8, 9, 25, 26, 27]

Дані табл.2.2. свідчать, що власний капітал мав тенденцію до зростання. Так, у 2021 році власний капітал збільшився на 14471,02 тис. грн., а у 2022 році - ще на 21804,1 тис. грн. Поточні зобов'язання за платежами до бюджету зросли на 7,57 тис. грн. у 2021 році, а у 2022 році, навпаки, зменшились на 12,67 тис. грн. Загальна вартість поточних зобов'язань зросла у 2021 році на 811,37 тис. грн., а у 2022 році, ще на 4604,83 тис. грн. Доходи майбутніх періодів зменшились у 2021 році на 36,26 тис. грн., а у 2022 році - навпаки, зросли на 127,66 тис. грн. Як і будь-яке комерційне підприємство, освітня установа має на меті отримувати дохід. Розглянемо в табл.2.3 фінансові результати діяльності установи за 2020-2022 роки.

Таблиця 2.3

Динаміка фінансових результатів Державного університету

«Житомирська політехніка», тис. грн.

Показники	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020р.	Абсолютне відхилення 2022 р. до 2021 р.	Відносне відхилення 2022 р. до 2020 р., %
Бюджетні асигнування	84119,45	95511,26	1161134,4	11391,81	1065623	-92,8
Доходи від надання послуг	41954,24	588432,07	72768,96	546477,8	-515663	-42,3
Доходи від продажу активів	95,87	133,716	11,39	37,846	-122,326	741,6
Фінансові доходи	1395,46	997,97	1007,59	-397,49	9,62	38,3
Інші доходи від обмінних операцій	2733,8	9,15	174,07	-2724,65	164,92	1466,8
Усього доходів від обмінних операцій	127838,4	155084,18	190096,5	27245,78	35012,32	-32,7
Усього доходів від необмінних операцій	2159,8	158614,8	196288,4	156455	37673,6	-99

Продовження табл. 2.3

Витрати на виконання бюджетних програм	129998,2	77671,92	88544,65	-52326,28	10872,73	46,9
Витрати на виготовлення продукції	69140,66	68325,42	70395,49	-815,24	2070,07	-1,8
Інші витрати за обмінними операціями	1396,16	1171,59	441,18	-224,57	-730,41	216
Усього витрат за обмінними операціями	112449,52	147198,96	159381,32	34749,44	12182,36	-29,4
Інші витрати за необмінними операціями	14978,79	17285,69	28844,16	2306,9	11558,47	-48,1
Усього витрат	127428,32	164484,65	188225,48	37056,33	23740,83	-32,3
Профіцит/дефіцит	2569,8	-5869,85	8062,948	-8439,65	13932,8	-68,1

Джерело: складено автором на основі [7, 8, 9, 25, 26, 27]

Дані табл.2.3 свідчать, що бюджетні асигнування в установі мали тенденцію до зростання. Так, у 2021 році вони зросли на 11391,81 тис. грн., а у 2022 році - ще на 1065623 тис. грн.. Доходи від надання послуг у 2021 році зросли на 546477,8 тис. грн., а у 2022 році, навпаки, зменшились на 515663 тис. грн.

Фінансові доходи зменшились на 397,49 тис. грн. у 2021 році, а у 2022 році, навпаки, зросли на 9,62 тис. грн. Витрати на виконання бюджетних програм зменшились у 2021 році на 52326,28 тис. грн., а у 2022 році, навпаки, зросли на 10872,73 тис. грн. Загальна вартість витрат зросла у 2021 році 37056,33 тис. грн., а у 2022 році - ще на 23740,83 тис. грн. Профіцит був наявний лише у 2020 та 2022 році, при цьому у 2022 році він складав 8062,948 тис. грн.

Проведемо в табл. 2.4 SWOT-аналіз діяльності Державного університету «Житомирська політехніка».

Таблиця 2.4

SWOT-аналіз діяльності Державного університету «Житомирська політехніка»

Сильні сторони	Слабкі сторони
Сертифікована система управління якістю • Багаторівнева підготовка (від молодшого бакалавра до PhD) Мультигалузовий спектр спеціальностей та освітніх програм; Можливості для гармонійного розвитку здобувачів вищої освіти; Особлива суспільна місія університету в житті регіону	Низька кількість іноземних здобувачів вищої освіти; Низька кількість іноземних науково-педагогічних працівників; Недостатнє позиціонування бренду університету в глобальному інформаційному просторі;
Можливості	Загрози
Просування освітніх послуг університету за кордоном; Посилення присутності в міжнародних програмах; Розвиток молодіжного підприємництва завдяки Startup Battle та стартап-клубу Yer Розширення спектру консалтингових та науково технічних послуг університету	Відтік місцевої молоді за кордон з метою навчання та працевлаштування; Зниження попиту на вищу освіту за окремими спеціальностями; Високий рівень конкуренції на вітчизняному та міжнародному ринку освітніх послуг; Низький рівень попиту на наукоємну продукцію в регіоні

Джерело: складено автором

Стратегічною метою Університету є розвиток моделі прогресивного університету, що інтегрує європейські цінності, принципи сталого розвитку суспільства, формування випереджальних професійних компетентностей і соціальний розвиток особистості.

2.3 Оцінка рівня управління корпоративною культурою в Державному університеті «Житомирська політехніка»

Отримання об'єктивної оцінки рівня управління корпоративною культурою Державного університету "Житомирська політехніка" вимагає проведення детального аналізу ключових аспектів організації.

Ось кілька кроків, які допоможуть охарактеризувати оцінку корпоративної культури в університеті:

1. Місія та цінності. Необхідно дослідити актуальність місії університету та переконатися, що вона відповідає потребам та цілям організації. Проведення аналізу корпоративних цінностей, які сприяють побудові спільної

культури та сприймаються співробітниками та студентами.

В корпоративному кодексі університету "Житомирська політехніка" встановлені цінності та місія, які є важливими складовими корпоративної культури. Ці цінності відображають основні принципи, на яких ґрунтується діяльність університету, а місія визначає його головну мету та напрямок розвитку. Ці елементи корпоративного кодексу спрямовані на формування спільної ідентичності, цілісності та спрямованості всіх учасників університетської спільноти. Вони стають основою для прийняття рішень, орієнтування діяльності та сприяють підтримці спільних цілей і цінностей серед працівників та студентів університету.

2. Лідерство та керівництво. Розглянемо наскільки керівництво сприяє розвитку та підтримці корпоративної культури. Вивчіть комунікаційні практики та рівень відкритості керівників до зворотного зв'язку та співпраці.

Щодо рівня відкритості керівників до зворотного зв'язку та співпраці, результати дослідження можуть свідчити про наявність певного рівня відкритості та доступності керівників для спілкування зі співробітниками та студентами.

3. Комунікація та спілкування. Дослідження якості та ефективності комунікації всередині університету. Розглянемо наявність комунікаційних каналів, засобів спілкування та взаємодії між співробітниками та студентами.

Дослідження комунікаційних практик та рівня відкритості керівників до зворотного зв'язку та співпраці в університеті "Житомирська політехніка" вказують на наявність певних тенденцій та характеристик. В університеті спостерігається використання різних каналів комунікації, таких як особисті зустрічі, електронна пошта, внутрішній портал та соціальні мережі. Залежно від контексту та призначення комунікації, можуть використовуватись як формальні, так і неформальні канали. Крім того, університет може проводити регулярні наради, збори та інші заходи з метою обміну інформацією та спілкування зі співробітниками та студентами.

4. Розвиток персоналу. Дослідження системи навчання, підвищення кваліфікації та розвитку персоналу в університеті. Наявні програми

інноваційного розвитку та сприяння інтелектуальному зростанню співробітників. В університеті "Житомирська політехніка" приділяється значна увага підвищенню кваліфікації та розвитку персоналу. Це є важливою складовою корпоративної культури, оскільки відповідно підготовлений та професійно розвинутий персонал сприяє досягненню високих результатів у навчанні, науковій роботі та інших сферах діяльності університету. Університет забезпечує своїм персоналом можливості для неперервного навчання та професійного розвитку, що включає організацію тренінгів, семінарів та конференцій з актуальних питань освіти, науки, технологій та педагогічної практики. Крім того, університет сприяє участі свого персоналу у наукових дослідженнях, публікаціях наукових праць та участь у наукових конференціях та симпозіумах.

5. Призначення та визнання. Процедури призначення на ключові посади та механізми визнання досягнень співробітників. Розглянемо наскільки система винагород та стимулів сприяє підтримці та посиленню корпоративної культури.

Система мотивації в університеті включає такі елементи як фінансова, яка характеризується підвищенням заробітної плати за вагомий внесок університету; кар'єрне зростання, тобто можливість отримання посади вищої категорії; нематеріальні стимули, такі як визнання та пошана, подяка, грамота.

Також в університеті кожного року проводиться анкетування із залученням стейкхолдерів, працівників та студентів освітнього процесу. Даним дослідженням займається відділ моніторингу та забезпечення якості в університеті. Відділ моніторингу та забезпечення якості є важливим підрозділом в університеті, який відповідає за контроль і покращення якості навчання, досліджень та інших академічних процесів. Основна мета відділу полягає у забезпеченні високої якості освітніх програм, дотриманні норм і стандартів, а також у визначенні та впровадженні політики якості в університеті та включає: розроблення та впровадження системи внутрішнього моніторингу, що дозволяє відстежувати якість навчальних процесів, рівень студентського задоволення, досягнення академічних результатів та інші ключові показники;

проведення оцінки якості навчальних програм, підготовка звітів та аналіз результатів для виявлення сильних і слабких сторін та визначення напрямків покращення; розвиток та впровадження програм покращення якості навчання, включаючи підвищення кваліфікації викладачів, розробку нових навчальних матеріалів та методик, впровадження інноваційних підходів до навчання; забезпечення співпраці з іншими університетами та організаціями з метою обміну найкращими практиками, участі в академічних програмах та проектах.

Дані кроки допомагають дослідити оцінку рівня управління корпоративною культурою Державного університету "Житомирська політехніка". Проте, для отримання оцінки було проведено більш детальне дослідження, яке включає створення опитувальника співробітників, аналіз документів та спостереження.

За типом корпоративної культури, в університеті переважає ієрархічна, адже в основі сформованої культури організації існує чітка ієрархія та розподіл влади і відповідальності.

Установа має лінійно-функціональну структуру. Повноваження керівників структурних підрозділів визначаються положеннями про структурні підрозділи, які затверджується вченою радою Університету. Розглянемо на рис.

2.4. організаційну структуру управління установи.

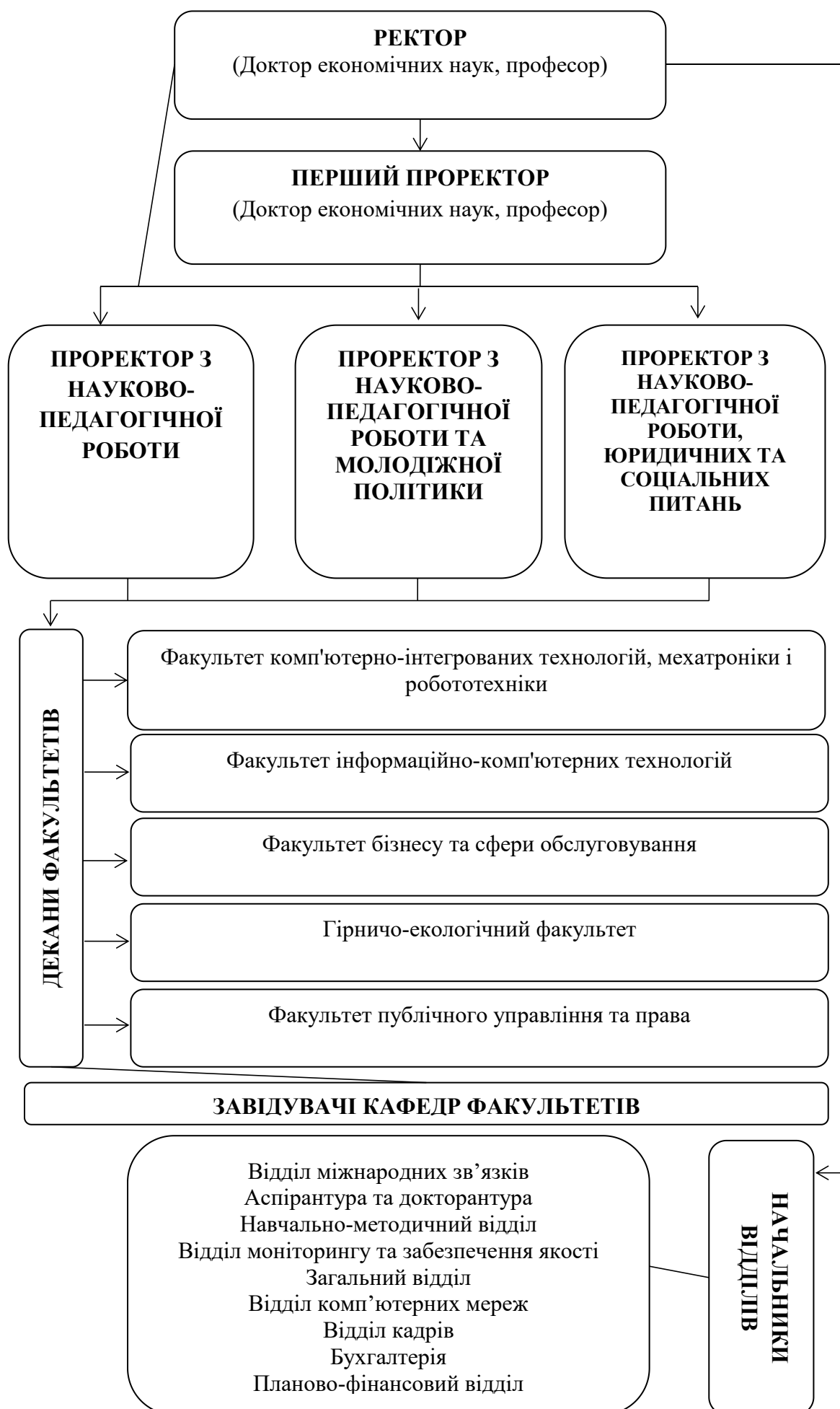


Рис.2.4. Організаційна структура управління Державного університету
«Житомирська політехніка»

Джерело: складено автором на основі [43]

Структурними підрозділами Університету є: фахові коледжі, навчально-наукові інститути, факультети, кафедри, навчально-консультаційні центри, курси, підрозділи, що забезпечують освітній процес та наукову діяльність, адміністративні та господарські підрозділи, що забезпечують здійснення господарської діяльності Університету та задоволення соціально-побутових потреб тощо. Керівництво факультетом здійснює декан, керівництво навчально-науковим інститутом - директор. Ректор Університету за згодою більшості від повного складу Конференції трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) Університету призначає декана факультету (директора навчально-наукового інституту) на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

Безпосереднє управління діяльністю Університету здійснює його керівник – ректор. Ректор Університету відповідає за провадження освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності в Університеті, за результати фінансово-господарської діяльності, стан і збереження нерухомого та іншого майна закладу. Основним активом підприємства є людський капітал. Представимо на рис. 2.5 середньооблікову чисельність персоналу установи за 2020-2022 роки.

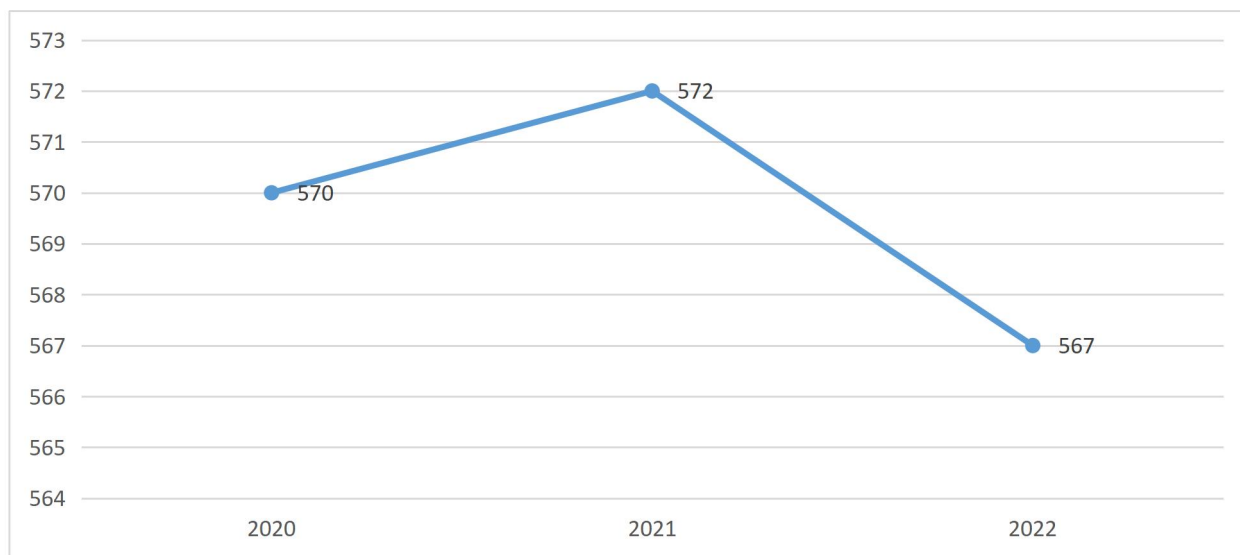


Рис.2.5. Середньооблікова чисельність персоналу установи за 2020-2022 роки

Джерело: складено автором на основі [28]

Дані рис.2.5 свідчать, що середньооблікова чисельність персоналу установи мала тенденцію до зростання

Станом на 01.12.2022 року з 409 осіб професорсько-викладацького складу 82 % працюють на постійній основі, 66 % мають наукові ступені та вчені звання. Серед штатних співробітників Державного університету «Житомирська політехніка» 64 % становлять особи вищої кваліфікації (доктори наук і професори, кандидати наук і доценти). На постійній основі в Житомирській політехніці працює 55 докторів наук, професори та 160 кандидатів наук, доцентів, а на умовах сумісництва – 17 докторів наук, професорів і 38 кандидатів наук, доцентів.

На 25 кафедрах завідувачами є 11 докторів наук, професорів, 13 – кандидати наук, доценти. Кількість випускаючих кафедр – 24, завідувачами на них є 11 докторів наук, професорів, 13 – кандидати наук, доценти.

Представимо на рис.2.6 гендерний розподіл чисельності штатних робітників у 2022 році.

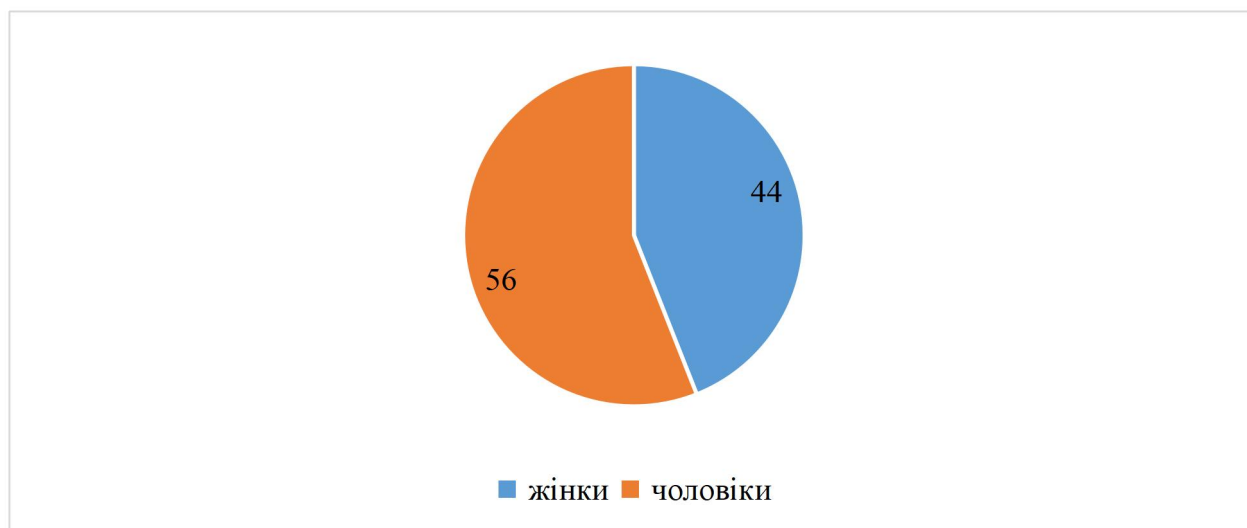


Рис.2.6. Гендерний розподіл чисельності штатних співробітників ДУ «Житомирська політехніка» у 2022 році, %

Джерело: складено автором на основі [24]

Дані рис. 2.6 свідчать, що в університеті серед співробітників переважають чоловіки. ДУ «Житомирська політехніка» є відповідальним

роботодавцем, забезпечуючи комфортні умови праці та розвитку для співробітників.

Колективний договір університету гарантує дотримання прав та свобод кожного працівника. В закладі функціонує Первинна профспілкова організація викладачів та співробітників.

Представимо на рис. 2.6 динаміку зростання фонду заробітної плати ДУ «Житомирська політехніка» за 2020-2022 роки.

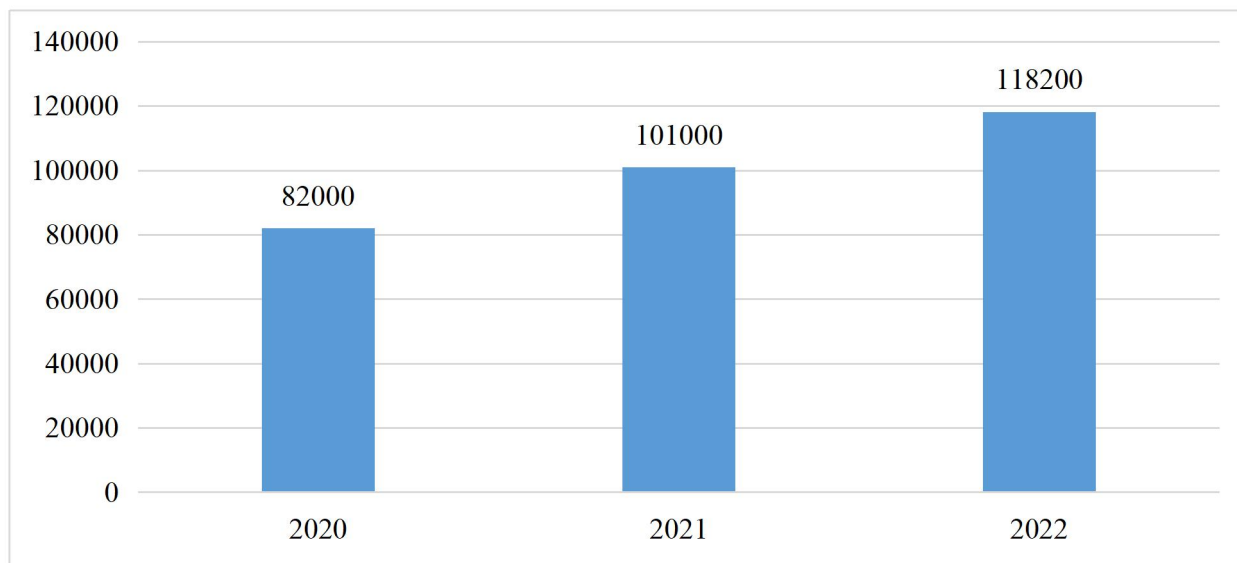


Рис.2.7. Динаміка фонду оплати праці ДУ «Житомирська політехніка» у 2020-2022 роки, тис.грн

Джерело: складено автором на основі [43]

Таким чином, розглянувши дані рис. 2.7 можна зробити висновок, що в університеті фонд оплати праці постійно зростає, незважаючи на зменшення кількості співробітників, тобто підвищується заробітна плата робітників. В закладі система мотивації співробітників обумовлена положенням про преміювання. У 2022 році виплата премій на підприємстві зросла на 45 %. Крім премій працівникам виплачується матеріальна допомога, динаміка якої представлена на рис. 2.8.

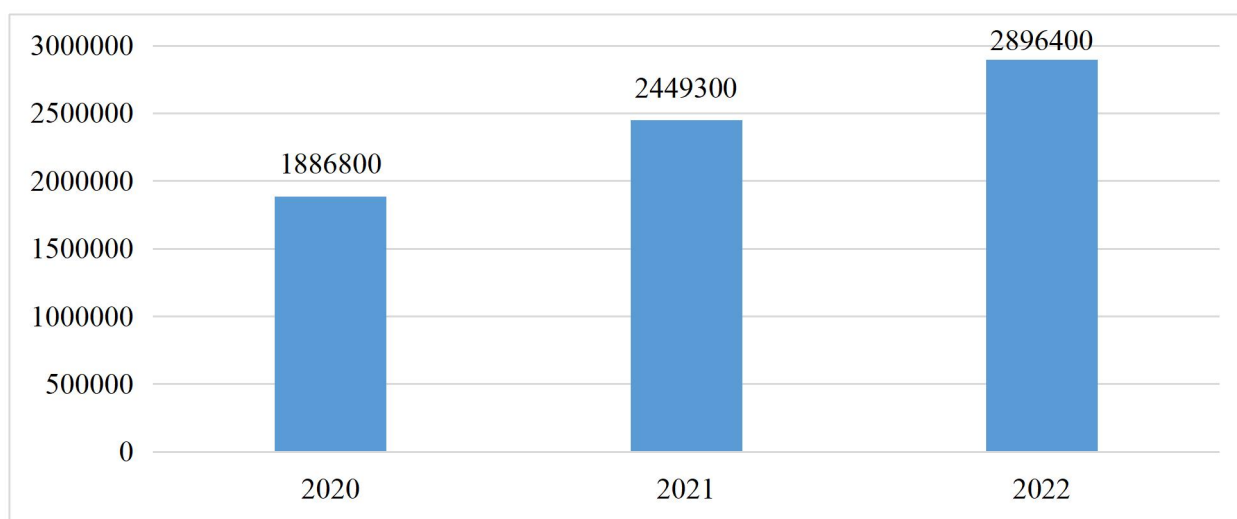


Рис. 2.8. Динаміка матеріальної допомоги ДУ «Житомирська політехніка» у 2020-2022 роки, грн.

Джерело: складено автором на основі [43]

З метою створення гідних умов праці з точки зору психологічного клімату у Житомирській політехніці затверджено Кодекс корпоративної культури, яким визначено ключові цінності, правила поведінки, права та обов'язки учасників освітнього процесу, що ґрунтуються на принципах гідності, взаємоповаги та недискримінації.

Корпоративна культура Державного університету «Житомирська політехніка» - це поєднання багаторічних традицій, передового досвіду та інноваційного підходу до визначення засадничих цінностей та орієнтирів діяльності всієї університетської громади, що відображається у освітній, науковій, дослідницькій, проектній, волонтерській, організаційній, інформаційній, громадській діяльності Університету [33].

Ключові корпоративні цінності Університету:

- Академічна свобода та доброчесність;
- Збереження традицій та прагнення інновацій;
- Повага честі на гідності особистості;
- Відкритість суспільству;
- Орієнтація на досконалу якість та результат.

Відтак, високий рівень корпоративної культури в Університеті сприятиме досягненню наступних стратегічних цілей:

- утвердженню Університету як провідного, конкурентоспроможного, сучасного національного науково-освітнього центру міжнародного рівня;
- розвитку особистості та професійному зростанню учасників освітнього процесу, формуванню компетенцій, що визначають конкурентоспроможність випускників на ринку праці в Україні та світі;
- розвитку креативного потенціалу науково-педагогічних працівників Університету;
- підвищенню міжнародного авторитету Університету, забезпеченню відповідності освітніх послуг міжнародним стандартам якості;
- розбудові ефективної системи управління Університету, модернізації його структури відповідно до змін національної системи вищої освіти та в контексті інтеграції у світовий простір;
- впровадженню у всі сфери діяльності університету новітніх інформаційних технологій та програмного забезпечення, інтеграції Університету у вітчизняний та світовий інформаційний простір.

За час проходження преддипломної практики встановлено, що основним напрямком корпоративного управління є відповідальне ставлення до реалізації освітнього процесу:

- систематичне оволодіння знаннями, практичними навичками, професійними компетентностями зі спеціальності;
- участь у поза аудиторній роботі (неформальній освіті), що реалізується в Університеті та поза ним; розвиток soft skills;
- виконання усіх вимог освітньої (наукової) програми, навчального плану у терміни, визначені графіком освітнього процесу;
- відвідування усіх видів занять, передбачених розкладом чи індивідуальним графіком.

Корпоративна символіка є одним з системо утворюючих елементів корпоративної культури, формує цілісний образ Університету, візуалізує фірмовий стиль. Основні елементи фірмового стилю, умови, правила їх побудови та використання визначаються та регламентуються згідно з «Брендбук Державного університету «Житомирська політехніка» - 2020» [33].

Корпоративні символи Університету єдині для всіх структурних підрозділів і є обов'язковими для застосування при проведенні офіційних та іміджевих заходів всіма структурними підрозділами Університету.

В процесі опитування співробітників університету було надано по одному питанню за наступними рівнями ефективності: соціальний, фізичний, емоційний, фінансовий, загальний.

Представимо на рис. 2.9 відповідь на питання соціального фактору «У Вашому робочому підрозділі царить дух співробітництва і командного духу?».

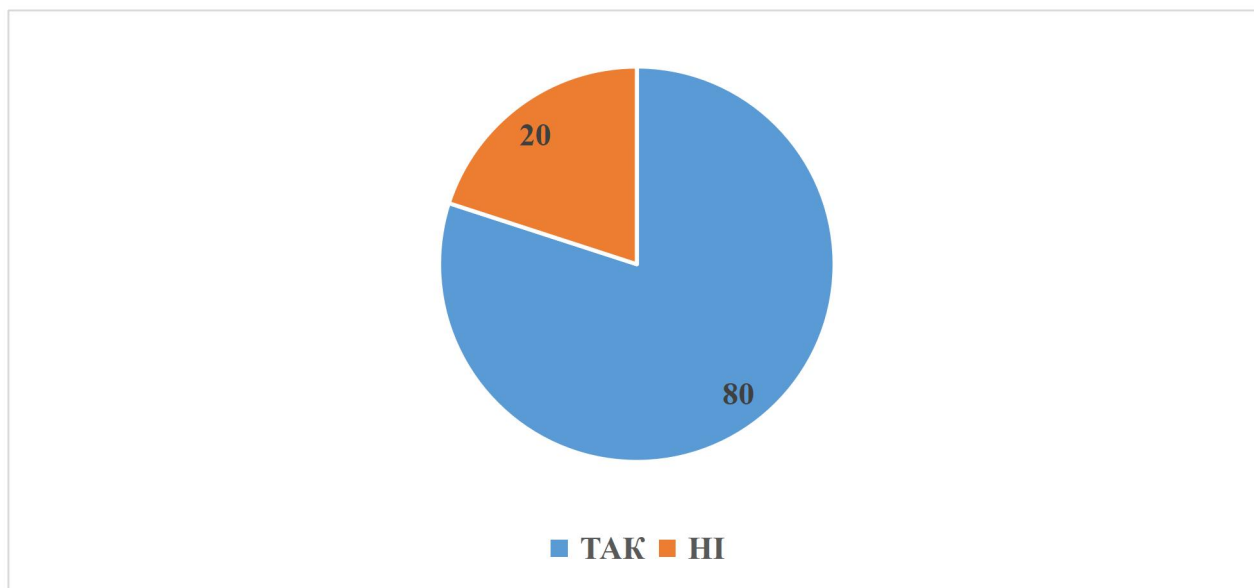


Рис. 2.9–Відповідь на питання: «У Вашому робочому середовищі царить дух співробітництва і командного духу?», %

Джерело: складено автором на основі відповідей респондентів

Дані рис. 2.9 свідчать, що на соціальному рівні в університету притаманний командний дух.

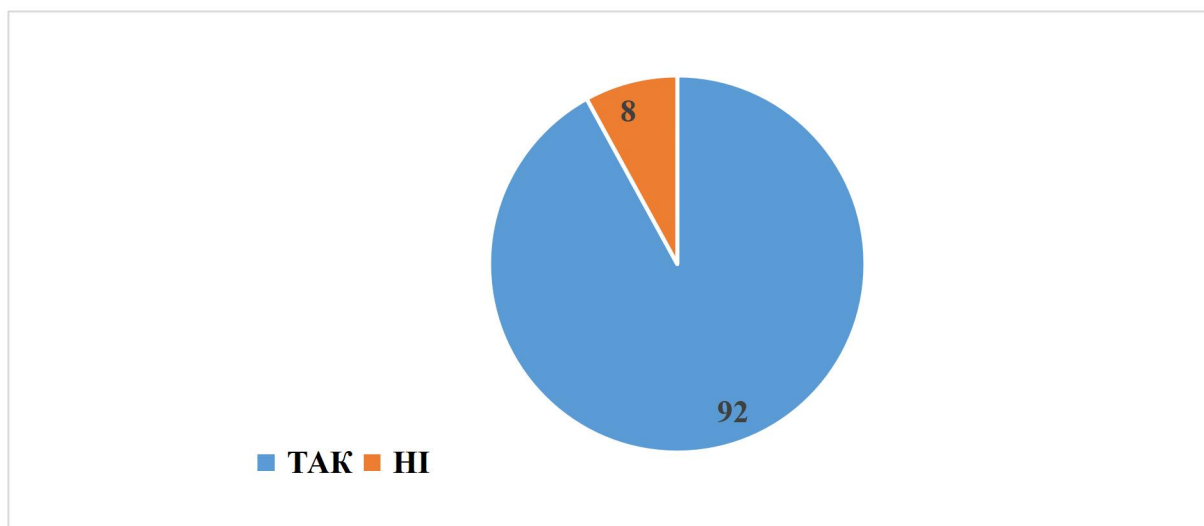


Рис. 2.10. Відповідь на питання: «Вам заклад надає підтримку через ресурси та програми щоб допомогти вести здоровий спосіб життя?».

Джерело: складено автором на основі відповідей респондентів

Дані рис. 2.10 свідчать, що на підприємстві програма з підтримки здоров'я є діючою, так як майже 100 % співробітників дотримуються такої думки.

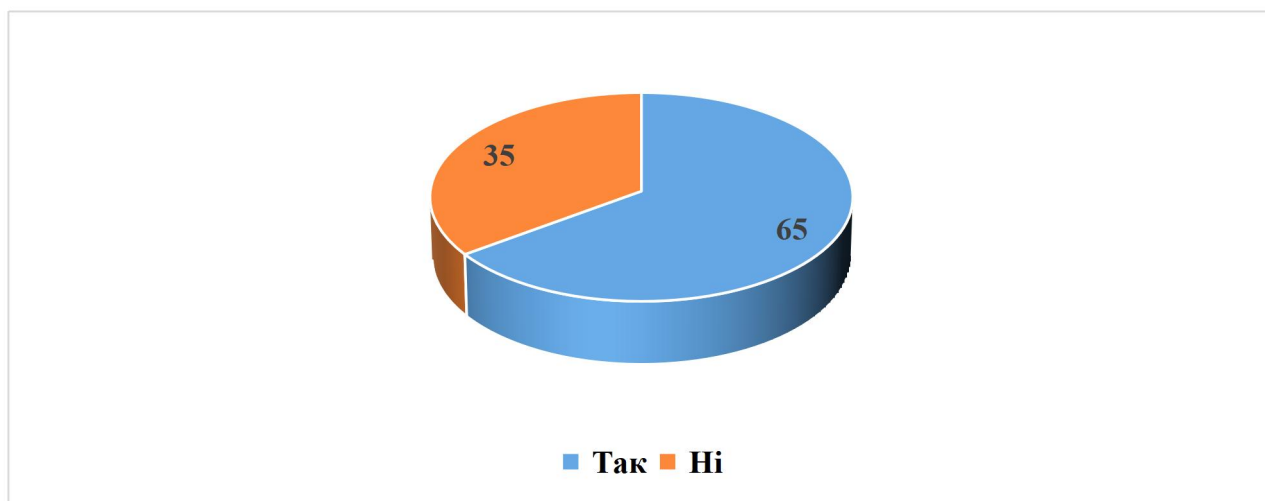


Рис. 2.11– Відповідь на питання: Емоційний рівень. «Ви відчуваєте себе втомленими після роботи?», %

Джерело: складено автором на основі відповідей респондентів

Дані рис. 2.11 свідчать, що більшість працівників відчувають себе втомленими після роботи, таку відповідь переважно надав виробничий персонал.

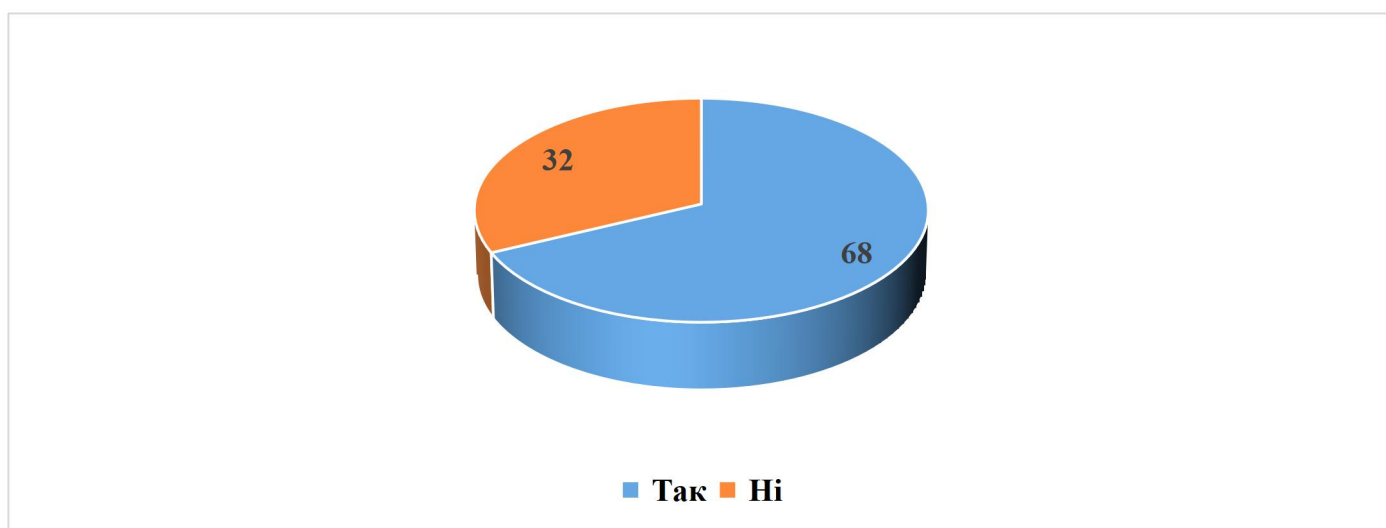


Рис. 2.12. Відповідь на питання: «Ваше підприємство надає Вам

підтримку через фінансові ресурси», %

Джерело: складено автором на основі відповідей респондентів

Дані рис. 2.11 свідчать, що співробітники ДУ «Житомирська політехніка» більшість респондентів вдоволені забезпеченням фінансового рівня забезпечення благополуччя співробітників.

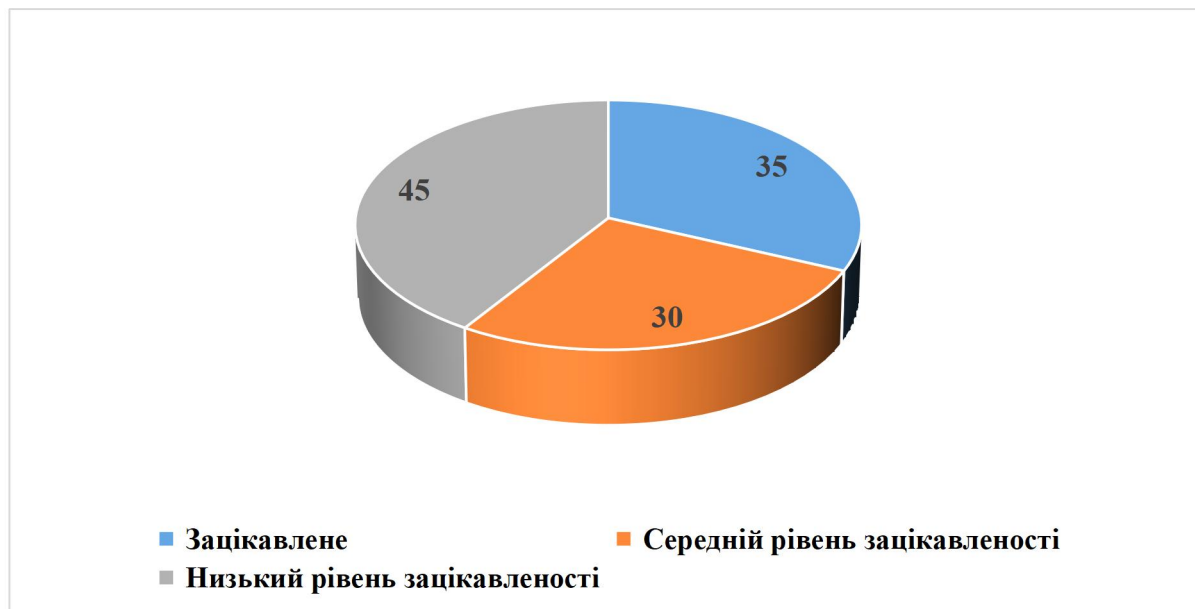


Рис. 2.13. Відповідь на питання: «Як би Ви оцінили щире зацікавлення закладу в благополуччі співробітників?», %

Джерело: складено автором на основі відповідей респондентів

В закладі з високим рівнем благополуччя значно збільшується продуктивність праці, рентабельність персоналу, результативність управління, а також підвищується економічна результативність персоналу управлінської діяльності.

З рисунків, які представлені вище, можна зробити наступні висновки з анкетування:

В університеті притаманний командний дух та дух співробітництва на соціальному рівні. Це може свідчити про позитивну робочу атмосферу, в якій співробітники добре взаємодіють і підтримують один одного.

Програма підтримки здоров'я на підприємстві є діючою, оскільки майже всі респонденти підтвердили, що отримують підтримку через ресурси та

програми для здорового способу життя. Це свідчить про те, що заклад приділяє велику увагу здоров'ю своїх співробітників.

Більшість працівників відчують втому після роботи, особливо виробничий персонал. Це може бути ознакою необхідності поліпшення умов праці та впровадження заходів для зменшення втоми та підтримки емоційного благополуччя працівників.

Більшість співробітників ДУ «Житомирська політехніка» задоволені рівнем підтримки через фінансові ресурси, що сприяє благополуччю співробітників. Це може мати позитивний вплив на мотивацію та задоволення працівників.

Заклад виявляє щире зацікавлення в благополуччі співробітників, що може мати позитивні впливи на продуктивність праці, рентабельність персоналу, результативність управління та економічну результативність університету.

Отже, анкетування свідчить про наявність командного духу, підтримку здоров'я та фінансову підтримку в закладі, але також вказує на необхідність звернути увагу на управління втомою та подальше покращення благополуччя співробітників.

2.4. Напрями удосконалення управління корпоративною культурою в Державному університеті «Житомирська політехніка»

Налагоджена корпоративна культура створює сприятливу атмосферу на робочому місці, де працівники відчують себе частинами команди і мають спільні цілі. Вона також сприяє підтримці співробітників у важкі часи, заохочує творчий підхід до роботи та сприяє ефективній комунікації всередині організації.

Правильно сформована організаційна культура допомагає залучати та зберігати талановитих працівників, оскільки вона створює внутрішню

привабливість підприємства. Колектив, який відчуває себе частиною спільної мети та цінностей, більш мотивований працювати для досягнення успіху.

Крім того, корпоративна культура впливає на зовнішнє сприйняття підприємства. Якщо підприємство має позитивну та цілісну культуру, це може залучати більше клієнтів, партнерів та інвесторів, що сприяє його розвитку та зростанню [16].

В умовах конкурентоспроможності університет повинен постійно розвиватися, щоб виділитися з поміж кращих, необхідно вдосконалювати інноваційну освітню діяльність, проводити різні дослідження наукового та експериментального характеру, покращувати інфраструктуру навчального комплексу та проводити культурно-просвітницьку діяльність.

Навіть в умовах війни Державний університет «Житомирська політехніка» забезпечує освітніми послугами студентів та продовжує свою роботу, що свідчить про згуртованість та адаптивність закладу до змін, спровокованими зовнішніми чинниками.

Корпоративна культура розвивається не тільки внутрішньо, але й зовнішньо, наш університет є лідером у сфері міжнародної діяльності та співпраці в нашому регіоні, а також один з найкращих в Україні, за кількістю міжнародних проєктів, що реалізуються за участі університету.

Вплив документального забезпечення характеризується наступними елементами:

Наявність різноманітних документів, таких як кодекс корпоративної культури, правила і норми поведінки та трудова дисципліна. До цього також відноситься кодекс академічної доброчесності та корпоративної етики, що регулюють етику спілкування працівників всередині підприємства та зовнішні відносини з державними органами влади та партнерами.

Також важливо визначати пріоритетні цінності, зокрема шляхом залучення працівників до процесу їх формування. Забезпечення поведінки працівників на основі цінностей є важливим аспектом.

Забезпечення належними умовами та засобами праці, яке включає наявність необхідного технічного обладнання на робочих місцях, забезпечення

побутових потреб працівників та покращення умов праці. Це може бути реалізовано через центр адміністративно-господарських послуг.

Екстеріоризація корпоративної культури, яка включає створення та використання елементів, таких як назва підприємства, логотип, торговий знак, емблема, гасло, місія, а також формування образу фірми, включаючи її історію, героїв, міфи, легенди, традиції, ритуали та фірмовий стиль одягу. Також це охоплює використання корпоративної символіки, такої як форма, одяг, брошури, ручки, календарики, а також створення торгових марок та брендів. Для цього може бути створений брендбук, розроблений в Університеті ОПЦ інновацій та стратегічного розвитку НП інформаційно-комунікаційного центру.

Забезпечення соціального розвитку працівників, включаючи проведення корпоративних заходів, організацію відпочинку та оздоровлення, може бути реалізовано за допомогою профспілки.

Відділ аспірантури та докторантури, відділ навчально-методичного забезпечення та центр післядипломної освіти є обґрунтованими органами для забезпечення інтелектуального розвитку працівників. Відділ аспірантури та докторантури забезпечує можливості для науково-дослідної роботи, поглибленого вивчення певних галузей знань та отримання вищої наукової кваліфікації. Викладачі та науковці мають змогу розвивати свої наукові компетенції, займатися дослідженнями та брати участь у наукових конференціях та публікаціях. Відділ навчально-методичного забезпечення здійснює розробку та впровадження навчальних програм, методик навчання та організацію навчального процесу. Цей відділ відповідає за забезпечення високої якості навчання та постійного підвищення рівня професійної підготовки працівників університету.

Центр післядипломної освіти займається організацією додаткових освітніх програм, курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. Це дозволяє співробітникам університету постійно оновлювати свої знання, вдосконалювати професійні навички і відповідати вимогам сучасного освітнього середовища.

Залучення відповідних органів університету, які спеціалізуються на

інтелектуальному розвитку, забезпечує систематичну та цілеспрямовану підтримку працівників університету в їхньому інтелектуальному зростанні та професійному розвитку.

Фінансово-економічні аспекти включають виділення коштів, які підприємство спрямовує на формування, розвиток, удосконалення та підтримку корпоративної культури. Це може бути забезпечено за рахунок спеціального фонду та коштів НПСП (профспілки).

Розвиток міжнародного співробітництва є одним із ключових пріоритетів розвитку нашого університету.

У нас постійно ведеться робота з підготовки проєктів по цілому ряду напрямків, включаючи обмін студентами та викладачами (Erasmus+/KA1, DAAD, OeAD, Nawa, IVF та інші), покращення існуючих та розробка нових навчальних курсів, програм, планів відповідно до передових міжнародних стандартів, розвиток та вдосконалення структури ЗВО (Erasmus+/KA2), наукове співробітництво (NATO, Horizon EUROPE та інші).

З року в рік університет активно працює в напрямі розширення існуючих та налагодження нових партнерських зв'язків із закордонними закладами вищої освіти з метою спільної реалізації різного виду освітніх та наукових проєктів. Наразі налічується 89 закордонних університети-партнери з якими підписані Договори про співробітництво. Відповідно до підсумків підведених Національним Еразмус+ Офісом України Житомирська політехніка за період реалізації попереднього кола програми Еразмус+ (2014-2020), посівши 15 місце серед більш як 200 ЗВО України, увійшла в ТОП-25 закладів вищої освіти України за кількістю реалізованих проєктів Еразмус+/Міжнародна кредитна мобільність [39].

Це університет, в якому концентрується творча енергія, нарощується інтелектуальний капітал, сформована соціалізація молоді на основі публічних інтелектуальних дискусій та міжкультурного навчання.

Прояви розвитку корпоративної культури сформовані в стратегіях університету, що бере початок від комфортного та безпечного робочого місця до фінансової незалежності та здорового соціально-психологічного клімату.

В Житомирській політехніці сформовано ряд цілей, для запровадження сучасних освітніх програм, подальшого розвитку інновацій, посилення конкурентних переваг, розбудова зовнішніх зв'язків Університету з громадою, бізнесом та владою, модернізація інфраструктури та реалізація проактивної молодіжної політики.

Для досягнення більшої ефективності та покращення корпоративної культури в Державному університеті "Житомирська політехніка", рекомендуються наступні напрями удосконалення:

1. Регулярно проводити анкетування працівників освітнього процесу, з виявленням переваг чи недоліків у сфері корпоративного управління.
2. Забезпечити доступність до створеного графіку проведення корпоративних заходів на кожні пів року за різними напрямками: наукові, навчальні, культмасові та спортивні заходи, для того щоб кожен міг мати уявлення про захід та обирати напрям за індивідуальними інтересами.
3. Для покращення та підтримки соціально-психологічного клімату, можна зробити неформального типу коворкінги в залах, де можна в майбутньому проводити різні заходи та збори.
4. В окремому залі можна встановити мультимедійний проектор, де буде відбуватися демонстрація історії розвитку та здобутки за роки існування університету.
5. Розвиток внутрішньої комунікації: Університет може посилити комунікаційні зв'язки між адміністрацією, викладачами, співробітниками та студентами. Створення регулярних форумів, зборів, конференцій та інших подій, які сприяють відкритому обміну ідеями, може сприяти підтримці спільності та взаєморозумінню всередині університетського співтовариства.
6. Зміцнення корпоративних цінностей: Університет може активно працювати над формуванням і поширенням корпоративних цінностей серед всіх учасників. Цінності, які можуть бути акцентовані, можуть включати академічну чесність, творчість, інноваційність та підтримку студентського розвитку. Впровадження цих цінностей у всі сфери діяльності університету може сприяти створенню спільної ідентичності та цілей.

7. Розвиток програми лідерства: Університет може впровадити програму розвитку лідерства для викладачів, співробітників та студентів. Це може включати тренінги, семінари, менторингові програми та інші ініціативи, що сприяють розвитку особистісних лідерських якостей. Зміцнення лідерського потенціалу університетського співтовариства може сприяти формуванню довіри, ініціативності та взаємодії всередині університету.

8. Стимулювання інновацій: Університет може сприяти створенню інноваційної культури, яка підтримує дослідження, творчість та експерименти серед викладачів та студентів. Це можна здійснити шляхом створення спеціальних програм підтримки дослідницької діяльності, стимулювання впровадження новаторських підходів у навчальний процес та сприяння співпраці з промисловістю та громадським сектором.

Ці напрями спрямовані на підтримку розвитку корпоративної культури в університеті "Житомирська політехніка" та покращення співробітництва, комунікації та інноваційного середовища всередині університетського співтовариства.

Щоб реалізувати запропоновані напрями вдосконалення корпоративної культури університету Житомирська політехніка, ми склали бюджет витрат, який охоплює потрібні витрати для кожного напрямку. Враховуючи це, визначено конкретні суми на розробку анкет та методик, організацію опитування, аналіз та звітність. Для створення неформальних коворкінгів, встановлення мультимедійного проектора та розвитку внутрішньої комунікації були враховані витрати на облаштування приміщень, закупівлю обладнання та меблів, а також запрошення спікерів та експертів.

Витрати на організацію заходів, що сприятимуть підвищенню рівня корпоративної культури закладу наведені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Витрати на організацію заходів, які, як очікується, покращать рівень корпоративної культури Державного університету «Житомирська політехніка»

Напрямок вдосконалення	Опис витрат	Планові витрати, грн.
1	2	3

Продовження табл. 2.5

Анкетування	Розробка анкети	3250
	Організація опитування та аналіз даних	2880
Розвиток внутрішньої комунікації	Організація семінарів, зборів, конференцій.	2500
Неформальні коворкінги	Запрошення експерта	2000
	Закупівля обладнання та меблів	100 000
Мультимедійний проектор	Купівля обладнання	33 000
	Розробка та підготовка матеріалів	2000
Копоративні заходи	Створення графіку проведення наукових, начальних, масових, спортивних заходів	5000

Джерело: складено автором

Для подальшого вдосконалення корпоративної культури в університеті, можна розробити мобільний додаток, через який студенти та викладачі завжди будуть в курсі останніх подій і матимуть доступ до різних ресурсів, що стосуються освітньої, наукової та культурної діяльності університету.

Таблиця 2.6

Витрати на розробку мобільного додатку «Політехнічний Навігатор»

№	Розробка	Планові витрати, грн.
1	2	3
1.	Збір та аналіз функцій та дизайну додатка	15 000
2.	Розробка зрозумілого дизайну інтерфейсу	25 000
3.	Розробка програмного забезпечення	40 000
4.	Тестування і розгортання додатку	20 000
5.	Підтримка та оновлення	9 000 (в рік)

Джерело: складено автором

Мобільний додаток для університету може бути потужним інструментом для полегшення комунікації та забезпечення зручного доступу до інформації для студентів, викладачів та адміністративного персоналу. Основною метою такого додатка є полегшення обміну даними, надання доступу до розкладу занять, оголошень, актуалізації оцінок, ресурсів для навчання, а також можливість звернення до підтримки і багато іншого.

Охарактеризуємо витрати на розробку мобільного додатку «Політехнічний Навігатор» більш детально:

1. Аналіз вимог включає збір та аналіз вимог щодо функціональності та дизайну додатка. Витрати на цей етап можуть становити приблизно від 15000 грн., залежно від складності проекту та обсягу роботи.

2. Дизайн інтерфейсу являє собою створення привабливого та інтуїтивно зрозумілого дизайну інтерфейсу може зайняти значну частину ресурсів. Витрати на цей етап можуть коливатись від 25000 грн. або більше, в залежності від складності дизайну та кількості екранів.

3. Розробка програмного забезпечення включає програмування та розробку функцій додатка. Витрати на розробку програмного забезпечення можуть варіюватись від 40000 грн. і більше, залежно від обсягу роботи, складності та платформ, на яких буде запущений додаток (наприклад, iOS та Android).

4. Тестування і розгортання - перед запуском додатка важливо виконати тестування для виявлення та усунення помилок. Витрати на цей етап можуть складати приблизно 20000 грн., залежно від обсягу роботи.

5. Підтримка і оновлення - після запуску додатка, потребує забезпечення підтримки, а також випуск оновлень з новими функціями та виправленнями помилок. Вартість підтримки та оновлень може становити приблизно 9000 грн. від загальних витрат на розробку додатка щорічно.

Додаток для університету може мати різноманітні функціональні особливості, які сприятимуть підвищенню корпоративної культури. Ось деякі з можливих функцій, які можуть бути включені в такий додаток:

1. Може надавати засоби для зручної комунікації між студентами, викладачами та адміністрацією. Це може включати обмін повідомленнями, форуми для обговорення, можливість створення групових проектів тощо. Це сприятиме покращенню співпраці та спільної роботи всередині університетської спільноти.

2. Додаток може містити розклад занять, подій, лекцій, семінарів та інших активностей, що відбуваються в університеті. Це допоможе студентам та викладачам бути в курсі всіх подій та своєчасно планувати свої активності.

3. Може мати доступ до цифрових навчальних матеріалів, які

зберігаються в бібліотеці університету або інших ресурсах. Це може включати електронні підручники, статті, відеоуроки та інші корисні ресурси. Забезпечення легкого доступу до навчальних матеріалів підвищує доступність та зручність навчання для студентів.

4. Додаток може містити функції оцінювання та відстеження прогресу студентів. Він може допомагати студентам переглядати свої оцінки, отримувати повідомлення про успішність та забезпечувати доступ до статистики їхнього навчального прогресу. Це може сприяти самотивації студентів та їхньому бажанню досягати кращих результатів.

5. Додаток може надавати новини, оголошення та сповіщення від адміністрації університету. Це може включати важливі оновлення, події, акції, спеціальні пропозиції та іншу інформацію, спрямовану на підвищення свідомості та залучення студентів до життя університетської спільноти.

6. Додаток може мати функції соціальних мереж, де студенти можуть об'єднуватися в спільноти, ділитися своїми досягненнями, ідеями та дослідженнями. Це може сприяти створенню віртуальної спільноти, підтримувати зв'язок між студентами та сприяти обміну знаннями та досвідом.

Ці функціональні особливості додатку для університету сприятимуть зміцненню корпоративної культури, підвищенню співпраці, залученню студентів до активної участі в університетському житті та покращенню навчального процесу.

Таблиця 2.7

Прогноз результатів від впровадження заходів щодо покращення корпоративної культури Державного університету «Житомирська політехніка»

№ п/п	Показник	Од. виміру	2021 р.	2022 р.	Прогноз з 2023 р.	Абсолютне відхилення 2022 р. до 2021 р.	Абсолютне відхилення, прогноз 2023 р. до 2022 р.
1.	Кількість студентів	осіб	5373	7062	9288	1689	2226
2.	Кількість студентів зарахованих на 1 курс	осіб	2100	2489	2941	389	452
3.	Кількість навчально-викладацького складу	осіб	572	567	686	-10	+124

Продовження 2.7

4.	Темп зростання з/п навчально-викладацького персоналу	коефіцієнт	1,11	0,97	0,84	-0,14	-0,13
5.	Кількість спеціальностей в університеті	одиниць	36	46	54	10	8
6.	Кількість учасників академічної мобільності	осіб	377	353	329	-24	-24

Джерело: складено автором

Проведений аналіз наданих показників дозволяє зробити наступні висновки:

1. Кількість студентів університету показує стійку тенденцію зростання з року в рік. За останні три роки спостерігається значний приріст, збільшившись з 5,373 студентів у 2021 році до 9,288 студентів у 2023 році. Це свідчить про зростаючу популярність університету серед абітурієнтів.

2. Кількість студентів, які зараховані на перший курс, також демонструє постійне збільшення з року в рік. Прогноз на 2023 рік показує, що на перший курс буде зараховано 2,941 студента. Це свідчить про зростання інтересу до університету серед випускників шкіл.

3. Кількість навчально-викладацького персоналу також демонструє збільшення з року в рік, за винятком невеликого зменшення у 2022 році. Прогноз на 2023 рік показує зростання кількості персоналу на 124 особи. Це може бути пов'язано з розширенням академічної діяльності університету та підвищенням навчальної потужності.

4. Темп зростання зарплати навчально-викладацького персоналу вказує на різні тенденції. В 2021 році темп зростання становив 1.11, що свідчить про позитивну динаміку. Однак, в 2022 році темп зростання знизився до 0.97, а прогноз на 2023 рік показує подальше зниження до 0.84. Це може свідчити про можливі фінансові обмеження або зміни в політиці університету щодо зарплатного фонду.

5. Кількість спеціальностей в університеті також показує зростання з року в рік. Прогноз на 2023 рік передбачає 54 спеціальності. Це свідчить про

поступове розширення навчальних програм та більшу різноманітність освітніх можливостей для студентів.

В основному аналіз показників свідчить про позитивні тенденції розвитку університету, такі як збільшення кількості студентів, розширення навчальної пропозиції та зростання навчально-викладацького персоналу. Однак, зниження темпу зростання зарплат та академічної мобільності спровоковані внаслідок війни та пандемії, але загалом університетська діяльність розвивається у всіх освітніх напрямках та спрямовані на подальший розвиток корпоративної культури.

У зв'язку з кризовою ситуацією, яка виникла в Україні, університет виявив необхідність зосередитися на розвитку дистанційного навчання та диджиталізації освітнього процесу. Ця ситуація стала приводом не лише для оцінки важливості диджиталізації освіти в сучасних умовах, але й для виправлення її основних недоліків та визначення перспектив подальшого удосконалення.

Початок періоду диджиталізації університету відбувся в березні 2020 року, коли було введено локдаун через пандемію COVID-19. Виявилось, що українська система освіти не була достатньо підготовлена до переходу до дистанційного навчання.

Однак, завдяки впровадженню системи управління навчанням Moodle, викладачам було надано можливість розміщувати навчальні матеріали в електронному форматі, використовувати різні типи тестів для перевірки знань студентів та забезпечити спілкування між учасниками навчального процесу.

Цифрова диджиталізація звіту університету включає електронне збирання та обробку даних, використання цифрових інструментів для аналізу та візуалізації інформації, електронне зберігання та обмін даними, впровадження електронного підпису та онлайн-представлення звіту.

В результаті диджиталізації звіту університету покращується ефективність, точність та доступність інформації, а також спрощуються процеси збору, обробки та представлення даних. Це дозволяє університету швидше реагувати на зміни, підвищує ефективність роботи та робить звіт більш

зрозумілим та інформативним для всіх зацікавлених сторін.

Після проведеного аналізу корпоративної культури Державного університету "Житомирська політехніка", можна зробити висновок, що немає необхідності вносити суттєві зміни до корпоративної культури. У даній організації, Державному університеті "Житомирська політехніка", можна зауважити, що мається чітко сформована місія та стратегія діяльності. Це свідчить про те, що університет має чітко визначені цілі та напрямки розвитку, що сприяє зосередженості зусиль на досягненні цих цілей.

Також слід відзначити, що в колективі присутнє єдине бачення цілей організації. Це означає, що працівники сприймають та розуміють цілі організації, усвідомлюють їх важливість та спрямовують свої зусилля на досягнення цих цілей.

Це позитивний аспект, який свідчить про наявність спільної візії та спрямованості колективу на досягнення спільних цілей. Такий єдиний фокус сприяє координації дій та покращує результативність роботи організації в цілому.

Отже, наявність чітко сформованої місії та стратегії діяльності, а також єдиного бачення цілей організації у колективі свідчить про стійкість та спрямованість університету на досягнення успіху у своїй діяльності. Крім того, існують певні корпоративні цінності та символіка, які сприяють формуванню єдиного ідентифікаційного образу університету.

Проте, під час аналізу було виявлено деякі аспекти, які можна удосконалювати постійно, адже корпоративна культура є динамічним явищем та може еволюціонувати з часом. Вона не стає окремим суб'єктом або самостійною сутністю, але може розвиватися та змінюватися відповідно до потреб та контексту освітньої установи. Це може включати покращення комунікації всередині організації, стимулювання співпраці та творчості серед працівників, а також підвищення рівня взаємодії зі зовнішнім середовищем. Рекомендації з удосконалення цих аспектів можуть сприяти подальшому розвитку та покращенню корпоративної культури університету.

Висновки до розділу 2

Державний університет "Житомирська політехніка" - це державний заклад вищої освіти, спеціалізований в інженерно-технічній галузі. Університет має високий рівень акредитації та визнання в Україні, і його головна мета - надати студентам якісну освіту, що відповідає вимогам ринку праці. Крім того, університет проявляє стабільний фінансово-економічний стан з профіцитом у звітних періодах 2020-2022рр. Отримані доходи активно інвестуються у розвиток університету на всіх рівнях, що сприяє його зростанню з року в рік.

Корпоративна культура університету є важливим елементом, який складається з ідей, поглядів та цінностей, що об'єднують усіх членів університетської спільноти. Вона виступає як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі структурні підрозділи та спільноту університету на досягнення спільних цілей. Державний університет "Житомирська політехніка" визначив основні принципи та цінності корпоративної культури, а також академічної доброчесності та етики академічних взаємовідносин.

Також було сформовано анкету, по одному питанню за наступними рівнями ефективності: соціальний, фізичний, емоційний, фінансовий, загальний. В результаті анкетування вказує на позитивні аспекти корпоративної культури в підприємстві, такі як командний дух, підтримка здоров'я та фінансова підтримка (див. додаток В). Проте, важливо також звернути увагу на управління втомою та подальше покращення благополуччя співробітників, щоб забезпечити їхню максимальну задоволеність та продуктивність.

В результаті аналізу корпоративної культури університету можна зробити висновок, що вона є сформованою та продовжує розвиватися, адаптуючись до сучасних викликів. З метою подальшого зміцнення корпоративної культури, Державному університету "Житомирська політехніка" можна рекомендувати застосування заходів, описаних у розділі 2.4 роботи. Ці заходи спрямовані на підтримку та розвиток корпоративної культури, а також відповідають вимогам сучасності.

ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній бакалаврській роботі було досліджено теоретичні аспекти та сформовано напрями вдосконалення вищого навчального закладу Державного університету «Житомирська політехніка». Основні висновки, отримані в результаті проведеного дослідження корпоративної культури в університеті, можуть бути узагальнені наступним чином:

1. Поняття корпоративної культури отримало значний розвиток завдяки дослідженням в цій області. Один з важливих внесків в розуміння корпоративної культури був зроблений Едгаром Шейном у його праці "Організаційна культура і лідерство". Він розглядав корпоративну культуру як систему спільних цінностей, переконань, норм та поведінкових стандартів, які загально прийняті в організації і впливають на спосіб роботи співробітників. Шейн виділив три рівні корпоративної культури: артефакти (такі явища, як символи, специфічний одяг, обряди), еспресивні форми (цінності, переконання, цілі, стандарти поведінки, комунікація) та базові припущення (невидимі основні вірування, які лежать в основі культури). Дослідження корпоративної культури включає в себе такі аспекти, як аналіз цінностей організації, сприйняття співробітниками цих цінностей, розуміння організаційних норм та стандартів, аналіз комунікаційних процесів і лідерської ролі. Вивчення корпоративної культури стало підґрунтям для розробки різних моделей і типологій, що допомагають класифікувати та описувати особливості культур в організаціях. Таким чином, корпоративна культура є складним явищем, яке включає в себе цінності, норми, стандарти і способи взаємодії в організації. Вивчення цього поняття допомагає розуміти, як організації формують свою унікальну культуру і як вона впливає на працівників та результати організації.

2. Формування корпоративної культури в організації вимагає поетапного підходу та індивідуального підходу, враховуючи особливості самої організації. Цей процес повинен бути цілеспрямованим і здатним ефективно реагувати на зовнішні та внутрішні фактори. Одним з важливих аспектів формування корпоративної культури є урахування досвіду працівників та їхньої культури виховання. Це може включати в себе сприйняття цінностей,

стандартів та норм роботи, які вже існують серед персоналу. Для успішного формування та розвитку корпоративної культури було розроблено різні підходи, принципи, концепції та шляхи. Наприклад, одним з підходів є активне включення керівництва організації у процес формування культури, яке передає цінності та стандарти через свої дії та приклад. Також важливо залучати співробітників до участі в формуванні культури шляхом встановлення відповідних комунікаційних каналів та залучення до процесу прийняття рішень. Організація повинна бути готовою адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та внутрішніх потреб.

3. Формування корпоративної культури є актуальним питанням як українських, так і світових організацій. Корпоративна культура в Україні та світі відображає особливості національної культури, історії та соціального контексту. Україна, як і багато інших країн, зазнала змін у корпоративній культурі після отримання незалежності. Колишні державні підприємства перебувають у процесі трансформації, а приватні компанії розвиваються в умовах відкритого ринку. В Україні все більше організацій звертають увагу на формування позитивної корпоративної культури, яка сприяє розвитку бізнесу, підвищенню продуктивності та залученню талановитих працівників. На світовому рівні спостерігається постійний розвиток підходів до корпоративної культури. Організації розуміють важливість створення сприятливого середовища, де працівники почуваються задоволеними, мотивованими та залученими до спільних цілей. Ключовими елементами сучасної корпоративної культури є відкритість, комунікація, співпраця, інноваційність та розвиток працівників. У світі також спостерігається зростання значення етичних аспектів корпоративної культури, зокрема стали більш актуальними питання суспільної відповідальності бізнесу, рівності, різноманітності та сталого розвитку. Формування корпоративної культури в Україні та світі вимагає індивідуального підходу, враховуючи особливості організації, її цінності, стратегію та потреби працівників. Компанії, які успішно розбудовують позитивну корпоративну культуру, часто досягають конкурентних переваг та створюють сприятливе середовище для успіху.

4. Розвиток корпоративної культури в університетах має свою історію, яка починається з появи самого університетського середовища. Університети, що з'явилися в Європі у середньовіччі, були головними центрами знань. Вони мали свою внутрішню організацію та правила, які формували корпоративну культуру. У цей період університети були спрямовані на збереження, розширення та передачу знань. У XVII-XVIII сторіччях відбулися значні зміни в університетській системі. З'явилися нові наукові дисципліни, а університети стали центрами наукових досліджень. Культура в університетах орієнтувалася на розвиток науки, раціональне мислення та свободу виразу думок. У XIX-XX сторіччях університети стали більш доступними і масовими. Зросла кількість студентів та спеціалізованих факультетів. Культура в університетах розвивалася, спрямовуючись на формування академічних стандартів, дослідницьку діяльність та активну участь студентів у навчальному процесі.

У сучасному світі корпоративна культура в університетах продовжує еволюціонувати. З'являються нові вимоги до якості освіти, розвитку технологій та інтернаціоналізації. Університети намагаються формувати культуру, що сприяє творчості, інноваціям, підприємництву та соціальній відповідальності.

5. Результати проведеного дослідження корпоративної культури в університеті "Житомирська політехніка" показують, що культура організації постійно вдосконалюється. В Університеті створена нормативна база, яку можна переглянути на сайті Житомирської політехніки, де задокументований Кодекс корпоративної культури, Кодекс академічної доброчесності, Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом викладачів та співробітників, Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників та студентів, Положення про анкетування стейкхолдерів, які є елементами корпоративної культури та формують цілісну культуру університету.

6. Рекомендації та пропозиції для підтримки високого рівня корпоративної культури університету "Житомирська політехніка":

1) Проводити регулярне опитування працівників освітнього процесу з метою виявлення їх переваг та недоліків у сфері корпоративного управління. Це

дозволить збирати важливі відгуки та пропозиції, що можуть бути використані для поліпшення корпоративної культури.

2) Забезпечити доступність до розкладу проведення корпоративних заходів, що охоплюють різні напрямки, такі як наукові, навчальні, культурно-масові та спортивні заходи. Це дозволить кожному працівнику та студенту мати можливість обирати захід, що відповідає їхнім інтересам.

3) Створити неформальні коворкінги в приміщеннях для поліпшення соціально-психологічного клімату. Такі зони можуть бути використані для проведення різноманітних заходів та зборів, що сприятимуть співпраці та взаємодії між працівниками та студентами.

4) Встановити мультимедійний проектор в окремому залі, де можна демонструвати історію розвитку та досягнення університету протягом років існування. Це допоможе зберегти історичну пам'ять та залучити учасників університетської спільноти до ціннісного спадкування.

5) Зміцнення корпоративних цінностей шляхом активної роботи над їх формуванням та поширенням серед всіх учасників. Необхідно приділити особливу увагу цінностям, таким як академічна чесність, творчість, інноваційність та підтримка студентського розвитку. Впровадження цих цінностей у всі сфери діяльності університету сприятиме створенню спільної ідентичності та досягненню спільних цілей.

Ці рекомендації можуть сприяти розвитку та підтримці високого рівня корпоративної культури університету "Житомирська політехніка" і сприяти досягненню академічних та наукових цілей університету.

Список використаних джерел

1. Hromko L. Корпоративна культура як ключовий чинник розвитку торговельного підприємства //Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University. – 2020. №. 22. С. 118.
2. LITKOVETS, Т. Розвиток корпоративної культури як запорука ефективної діяльності підприємства, 2021 р., 3 ст.
3. Stepanova A. V. МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ METHODS FOR FORMING AND IMPROVING CORPORATE CULTURE AT PUBLIC ENTERPRISES. – 2021, С – 28
4. SWOT-аналіз контексту Державного університету «Житомирська політехніка» на 2022-2023 н.р. - Наказ №596/од від 14.11.2022 року - URL: <https://docs.ztu.edu.ua/>
5. Андросова О. Ф. Стратегія формування ефективної корпоративної культури підприємств машинобудування: теорія і практика в умовах мінливого середовища: монографія / О. Ф. Андросова. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка, 2019. – 383 с.
6. АНДРОСОВА, Олена Федорівна. Корпоративна культура на підприємствах в Україні як особлива система. 2018. С. 5
7. Антикорупційна програма Державного університету «Житомирська політехніка» *Наказ №513/од від 01.09.2021 року* URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/antykorupciyna%20prohrama%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/antykorupciyna%20prohrama%20(1).pdf)
8. Баланс 2020 р. Державного університету "Житомирська політехніка" URL: <https://old.ztu.edu.ua/ua/common/files/zvit/balans-2020.pdf>
9. Баланс 2021 р. Державного університету "Житомирська політехніка" URL: <https://old.ztu.edu.ua/ua/common/files/zvit/balans-2021.pdf>
10. Баланс 2022 р. Державного університету "Житомирська політехніка" URL: <https://ztu.edu.ua/site/files/1/docs>
11. Бердник Г. С. Аналіз методів управління корпоративною культурою. 2021. С. 30-35.
12. БОБКО, Лариса; ВАСИЛЮК, Ірина; БОЙКО, Олександра.

Корпоративна соціальна відповідальність як складова корпоративної культури організації. *Молодий вчений*, 2020, 4 (80): С. 298.

13. БОМБАЛ, В. В. АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА». *Освітній менеджмент: теорія і практика: зб. наук. праць/за заг. ред.*, 2020, С. 62.

14. Бондаренко С.М., Бондаренко Б.С., Соколовська К.В. Корпоративна культура організації у системі загального управління якістю TQM. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 274

15. ГАРМАТЮК, О.; ГАЛЮК, М. Корпоративна культура як ефективний інструмент управління. *Матеріали Міжнародної науково-технічної конференції „Фундаментальні та прикладні проблеми сучасних технологій “до 60-річчя з дня заснування Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя та 175-річчя з дня народження Івана Пулюя*, 2020, С. 245-246.

16. Гачасв Е. Е. Корпоративна культура як основа ефективної діяльності підприємства : дис. – 2021. С. 17

17. Граціотова Г.О. Методи формування та удосконалення корпоративної культури на державних підприємствах / Г. О. Граціотова, А. В. Степанова // *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. – 2021. № 2 (16). С. 25-33.

18. Гречаник, О. Є., & Грабар, О. В. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ. *The Scientific Heritage*, 2021. № 3 , С. 29-32.

19. ДЕКАЛЮК, Єлизавета Вадимівна. Корпоративна культура як чинник ефективності внутрішньогрупових процесів організації. 2022. С. 38. URL: <https://repository.mdu.in.ua>

20. ДЕМ'ЯНЧУК, О.; ПАВЛЮЧУК, Т. Корпоративна культура в системі управління персоналом. 2020. с. 267-269. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/>

21. Дергачова, В. В., & Федірко, Г. А. Особливості формування корпоративної культури на підприємствах України. *Економічний вісник*

Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», 2018. С. 15.

22. Друмлі Ю. В., Ажаман І. А. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ //Економіка та управління: стан та перспективи розвитку. 2018. С. 528.

23. ДРУМІ, Ю. В.; АЖАМАН, І. А. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ. *Економіка та управління: сучасний стан та перспективи розвитку*, 2018. 528-530.

24. Дюк О.М. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ СТАНУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ - Науковий вісник Ужгородського Університету 2018. № 2. С. 115-117. URL: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.2\(52\).115-118](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.2(52).115-118).

25. Закон України «Про професійний розвиток працівників» - URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

26. Звіт про основні результати діяльності Житомирської політехніки за 2022 н.р. URL: <https://ztu.edu.ua/page/421.html>.

27. Звіт про фінансові результати 2020 р. Державний університет «Житомирська політехніка» URL: <https://old.ztu.edu.ua/ua/common/files/zvit/fin-results-2020.pdf>.

28. Звіт про фінансові результати 2021 р. Державний університет «Житомирська політехніка» URL: <https://old.ztu.edu.ua/ua/common/files/zvit/fin-results-2021.pdf>.

29. Звіт про фінансові результати 2022 р. Державний університет «Житомирська політехніка» URL:

30. Звіт Сталого розвитку ДУ «Житомирська політехніка» URL:<https://ztu.edu.ua>.

31. Зленко А М Корпоративна культура та етикет: навч. посібник, 2019 р. С. 324.

32. Ізюмцева, Н., & Крамаренко, Д. (2019). АНАЛІЗ ВПЛИВУ КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ФАКТОРІВ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ. *Молодий вчений*, 2019. № 11. С.

502-506. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-108>.

33. Каленчук, В. О. Взаємозв'язок уявлень студентів про корпоративну культуру університету та психологічну безпеку освітнього середовища / В. О. Каленчук // Вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. – 2020. – Вип. 1. – С. 126-133.

34. Кодекс академічної доброчесності Державного університету "Житомирська політехніка". URL: <https://docs.ztu.edu.ua>.

35. Кодекс корпоративної культури Державного університету «Житомирська політехніка» URL: <https://docs.ztu.edu.ua/>.

36. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом викладачів та співробітників Державного університету «Житомирська політехніка» на 2022–2026. URL: [file:///C:/Users/User/kolektyvnyj %20dohovir.pdf](file:///C:/Users/User/kolektyvnyj%20dohovir.pdf).

37. КОПКІНА, Катерина. Роль корпоративної культури у формуванні організаційної поведінки персоналу підприємства. 2019. С. 227.

38. КРІЖАНОВСЬКА А. О. Корпоративна культура в міжнародному менеджменті. 2022, С. 593. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream>.

39. ЛИТВИН, Олена; ГАЛИЦЬКА, Ольга. Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності організації. *Фінансовий простір*, 2019, № 4. С. 127-138.

40. Литвишко Л., Бердник Г. АНАЛІЗ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ //У збірнику представлено матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці». Матеріали подано у авторській редакції. Редакційна колегія може не поділяти думок авторів. За достовірність даних та унікальність поданого до друку матеріалу. – С. 73.

41. Мельник А. О., Давиденко Н. В. Роль та значення корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Modern Economics*. 2020. № 24(2020). С. 113-118. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8628/1/melnyk.pdf>.

42. Міжнародна діяльність Державного університету "Житомирська

політехніка" URL: <https://ztu.edu.ua/page/394.html>.

43. Міжнародна мобільність - URL: <https://ztu.edu.ua/page/394.html>.

44. Ніколаєнко Н. М. Корпоративна культура закладу вищої освіти і комунікація. STUDIA SLOBOZHANICA. Матеріали міжнародної науково-методичної конференції «Слобожанський гуманітарій – 2019», 29 березня: вісник виставково-музейного центру, вип 5. Харків: ХНТУСГ, 2019. С. 103-112.

45. Олійник Т. І., Кривицька Н. В. Сучасна роль корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами в організації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 22. С. 66–69.

46. Офіційний сайт ДУ «Житомирська політехніка» URL: <https://ztu.edu.ua/page/421.lhtml>

47. Офіційний сайт законодавство України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

48. ПАВЛЕНКО, Е. А. Корпоративна культура організації: сутнісний зміст та функції. 2021, С 271.

49. ПЕТРЕНКО, В.; КАРНАУШЕНКО, А. СУЧАСНИЙ СТАН КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СВІТІ. *Болотова О.*, 2021, 98.

50. Положення про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин в Державному університеті «Житомирська політехніка» - *Наказ №284/од від 26.06.2020 року* - URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/polozhennja-akademichnu-dobrochesnist-ta-etyku.pdf>

51. Положення про анкетування стейкхолдерів Державного університету «Житомирська політехніка» *Наказ №679/од від 07.12.2020 року* - URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/polozhennja%20pro%20anketuvannja%20steykholderiv%20universytetu%202020.pdf>.

52. Положення про конференцію трудового колективу у Державному університеті «Житомирська політехніка» - *Наказ №19/од від 31.05.2019 року* - URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/pravya%20vnutrishnoho%20rozporjadku-studentam-2019.pdf>.

53. Положення про підготовку та проведення наукових (науково-технічних, науково-практичних) конференцій, шкіл, форумів, семінарів,

круглих столів тощо у Державному університеті «Житомирська політехніка» - *Наказ №19/од від 31.05.2019 року* - URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/polozhennja%20pro%20pidhotovku%20ta%20provedennja%20naukovyh%20konferencij.pdf>.

54. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Державного університету «Житомирська політехніка» - *Наказ №19/од від 31.05.2019 року* - URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/pravyla%20vnutrishnoho %20trudovoho%20rozporjadku-2019.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/pravyla%20vnutrishnoho%20trudovoho%20rozporjadku-2019.pdf).

55. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>

56. Про відділ моніторингу та забезпечення якості - URL: <https://ztu.edu.ua/department/136.html>

57. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002р. № 40-IV // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

58. Статут Державного університету «Житомирська політехніка» URL: file:///C:/Users/User/Downloads/statut_zhytomyrska_politehnika_2022_z_pidpysamy.pdf

59. Стратегія щодо адаптації до зміни клімату Державного університету «Житомирська політехніка» - *Наказ №517/од від 01.09.2021 року* - URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/stratshija%20shchodo%20adaptaciyi%20do %20zminy%20klimatu-nova.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/stratshija%20shchodo%20adaptaciyi%20do%20zminy%20klimatu-nova.pdf)

60. Сучасні тенденції розвитку регіонів, підприємств та їх об'єднань / Нац. металург. академія України; за ред. Л. М. Савчук, Л. М. Бандоріної. – Дніпро: Пороги, 2018. С. 364.

61. Турчак, Олександр Володимирович, et al. "СУЧАСНІ ЕТАЛОНИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ." *Humanities Studies* 2022. № 12. С. 84-91.

62. ТЮХТЕНКО, Н. А.; МАКАРЕНКО, С. М.; ОЛЕКСЕНКО,

Я. А. Оцінювання соціально-економічної ефективності формування корпоративної культури: на прикладі України. 2020. С. 128.

63. Фінансова корпоративна культура. Методичні рекомендації для самостійної підготовки до практичних занять з дисципліни бакалаврів спеціальності 072 Фінанси, банківська справа та страхування / О.І. Замковий; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т. – Дніпро: НТУ «ДП», 2018. С. – 116.

64. Храпкіна, Валентина. "Управлінський підхід до формування організаційної культури підприємства." 2020. С-30.

65. Чібухчян М. С. ПІДХОДИ ДО ТИПОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ // Економіка та соціум. - 2019. №. 1-2. С. 305-318.

ДОДАТКИ

Додаток А

Основні параметри для оцінки корпоративної культури за моделлю Г. Хофстеде

«Мужність-жіночність»	«Дистанція влади»
1. Домінування (залежність від статі) 2. Життя та робота (пріоритетність) 3. Прагнення (виділятися чи ні) 4. Ухвалення рішень (інтуїція чи логіка) 5. Роль чоловіка і жінки (чітке розділення на чоловічі і жіночі ролі або вони взаємозамінні) 6. Відчуття (співчуття чи пошана) 7. Свобода (солідарність чи незалежність)	1. Вираження незгоди 2. Перевага стилю керівництва 3. Відношення до керівництва 4. Нерівність між людьми 5. Рівень диференціації заробітної плати 6. Структура організації (прагне до централізації, багаторівнева або навпаки) 7. Розмір управлінського апарату 8. Статус керівників та працівників 9. Кваліфікація працівників
«Індивідуалізм-колективізм»	«Рівень невизначеності»
1. Вплив організації на самопочуття працівників 2. Рівень втручання організації в особисте життя працівників 3. Сподівання на себе чи захист інтересів з боку організації 4. Просування працівників по кар'єрній сходінці 5. Мотивації за новими чи традиційними методами 6. Успішність функціонування організації за рахунок працівників 7. Міра згуртованості в організації	1. Мотивація на досягнення мети 2. Прагнення до успіху чи уникнення невдач 3. Вікова категорія менеджерів середнього рівня 4. Розмір організації 5. Відношення до часу 6. Ризикованість 7. Тип кар'єри (управлінець чи фахівець) 8. Кваліфікація керівництва 9. Відношення до конфліктних ситуацій (нормально чи небажано) 10. Рівень невизначеності високий чи низький

Додаток Б

Опис сегментів за моделлю Д. Денісона

№	Сегменти та індекси	Характеристика
1.	Повноваження	Співробітники наділені відповідними повноваженнями, проявляють ініціативу і компетентні у виконанні своїх обов'язків; це розвиває відчуття приналежності і відповідальності по відношенню до організації.
2.	Залученість	Розвиток людських здібностей, відчуття приналежності і відповідальності
3.	Розвиток навиків	Організація постійно інвестує в підвищення компетенції співробітників і вважає її важливим чинником успіху в конкурентній боротьбі.
4.	Командна орієнтація	Командний підхід для досягнення загальних цілей вважається за правильне; співробітники відчують особисту відповідальність за виконання командних завдань; організація використовує і заохочує командний підхід
5.	Базові цінності	Персонал розділяє систему цінностей, що створює відчуття ідентифікації з організацією і визначає чекання
6.	Послідовність	Визначається цінностями та процесами як основою стійкої корпоративної культури
7.	Координація та взаємодія	Кооперація підрозділів для досягнення цілей організації переважно над інтересами департаментів
8.	Згода	Базується на компромісі та досягнення згоди з ключових питань
9.	Стимуляція змін	Здатність до адаптації та змін
10.	Пристосованість	Активна реакція на вимоги ринку та споживача
11.	Орієнтація на споживача	Зміна в споживчих потребах, що вказує на зацікавленість в задоволеності потреб клієнтів
12.	Місія	Довгострокові пріоритети та напрями
13.	Навчання	Накопичення інформації для підтримки інновацій, розвитку, навиків та знань
14.	Цілі та завдання	Чіткість пов'язана з місією та стратегією, що допомагають працівникам виконувати їх обов'язки
15.	Бачення	Сформована чітка картина майбутнього
16.	Стратегічний напрям	Пріоритетність стратегії, зацікавленість організації залишити спадок у своїй галузі

Додаток В

НАУКОВІ ТА НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ КОНФЕРЕНЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Дата проведення	Назва конференції	Факультет
17.05.2022 р.	Всеукраїнська науково-практична on-line конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Тенденції розвитку технологій в автоматизації, приладобудуванні та робототехніці»	Факультет комп'ютерно-інтегрованих технологій, мехатроніки і робототехніки
18.05.2022 р.	IX Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, магістрів, аспірантів «Актуальні напрями досліджень молодих учених в іншомовному просторі»	Факультет педагогічних технологій та освіти впродовж життя
12-13.05.2022 р.	Міжнародна онлайн конференція «Applied Linguistics-3D: Language, IT, ELT»	Факультет педагогічних технологій та освіти впродовж життя
18.05.2022 р.	Всеукраїнська науково-практична online-конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Геотехнології гірництва та промислова екологія»	Факультет гірничої справи, природокористування та будівництва
19.05.2022 р.	Всеукраїнська науково-практична online-конференцію здобувачів вищої освіти і молодих учених «Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: управлінські та соціально-економічні аспекти»	Факультет бізнесу та сфери обслуговування
19.05.2022 р.	Всеукраїнську науково-практичну online-конференцію здобувачів вищої освіти і молодих учених «Перспективи розвитку машинобудівної інженерії та транспортних технологій»	Факультет комп'ютерно-інтегрованих технологій, мехатроніки і робототехніки
20.05.2022 р.	Всеукраїнська науково-практична online-конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Проблеми та перспективи розвитку туризму та готельно-ресторанної справи»	Факультет бізнесу та сфери обслуговування

НАУКОВІ ТА НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ КОНФЕРЕНЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Дата проведення	Назва конференції	Факультет
26.05.2022 р.	Всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Держава XXI століття: погляд молоді»	Факультет національної безпеки, права та міжнародних відносин
06.10.2022 р.	XVIII Всеукраїнська наукова online-конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених з міжнародною участю «Сучасні проблеми екології»	Факультет гірничої справи, природокористування та будівництва
24-26.10.2022 р.	XV Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні технології та перспективи розвитку автомобільного транспорту»	Факультет комп'ютерно-інтегрованих технологій, мехатроніки і робототехніки
04.11.2022 р.	III Міжнародну науково-практичну конференцію «Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу»	Факультет бізнесу та сфери обслуговування
17.11.2022 р.	IX Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Перспективи розвитку гірничої справи та раціонального використання природних ресурсів»	Факультет гірничої справи, природокористування та будівництва
30.11.2022 р.	Всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих вчених «Сталий розвиток країни в рамках європейської інтеграції»	Факультет гірничої справи, природокористування та будівництва
1-2.12.2022 р.	Всеукраїнська науково-технічна конференція «Комп'ютерні технології: інновації, проблеми, рішення»	Факультет інформаційно-комп'ютерних технологій

АНКЕТА

1. У Вашому робочому підрозділі царить дух співробітництва і командного духу?

Варіант відповіді:

ТАК

НІ

2. Вам заклад надає підтримку через ресурси та програми щоб допомогти вести здоровий спосіб життя?

Варіант відповіді:

ТАК

НІ

3. Ви відчуваєте себе втомленими після роботи?

Варіант відповіді:

ТАК

НІ

4. Ваше підприємство надає Вам підтримку через фінансові ресурси?

Варіант відповіді:

ТАК

НІ

5. Як би Ви оцінили щире зацікавлення закладу в благополуччі співробітників?

Варіант відповіді:

ТАК

НІ

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку в державному секторі 181
«Положення фінансової звітності»

	Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
			2021	01	01
Установа	Державний університет "Житомирська політехніка"	за ЄДРПОУ	05407870		
Територія	Богунський	за КОАТУУ	1810136300		
Організаційно-правова форма господарювання	Державна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	425		
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОДУ	11085		
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КВЕД	85.42		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ за 2020 рік

Форма №2-дс

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>		-	-
Бюджетні асигнування	2010	84119456	75801393
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	41954238	32082048
Доходи від продажу активів	2030	95876	534582
Фінансові доходи	2040	1395464	1277041
Інші доходи від обмінних операцій	2050	273378	51398
Усього доходів від обмінних операцій	2080	127838412	109746462
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	790000
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	2159802	1528521
Усього доходів від необмінних операцій	2170	2159802	2318521
Усього доходів	2200	129998214	112064983
ВИТРАТИ			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>		-	-
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	69140663	59508980
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	41912701	31830558
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	1396164	1579839
Усього витрат за обмінними операціями	2290	112449528	92919377



<i>Витрати за необхідними операціями</i>			
Трансфери	2300	-	-
Інші витрати за необхідними операціями	2310	14978793	16654319
<i>Усього витрат за необхідними операціями</i>	<i>2340</i>	14978793	16654319
<i>Усього витрат</i>	<i>2380</i>	127428321	109573696
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	2569893	2491287

II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	-	-
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	127428321	109573696
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	127428321	109573696

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Стаття	Код рядка	Загальний фонд			Спеціальний фонд		
		план на звітний рік	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 4 мінус графа 3)	план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 7 мінус графа 6)
1	2	3	4	5	6	7	8
<i>ДОХОДИ</i>							
<i>Податкові надходження</i>	<i>2510</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Неподаткові надходження</i>	<i>2540</i>	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-
Інші митові надходження	2543	-	-	-	-	-	-
Власні надходження бюджетних установ	2544	-	-	-	-	-	-
Доходи від операцій з капіталом	2550	-	-	-	-	-	-
Офіційні трансфери, з них:	2560	-	-	-	-	-	-
від органів державного управління	2561	-	-	-	-	-	-
Цільові фонди	2570	-	-	-	-	-	-
Надходження державних цільових фондів	2580	-	-	-	-	-	-
Надходження Пенсійного фонду України	2881	-	-	-	-	-	-



Нахочдження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	2582	-	-	-	-	-	-
Нахочдження Фонду соціального страхування України	2583	-	-	-	-	-	-
Інші надходження	2590	-	-	-	-	-	-
Усього доходів	2600	-	-	-	-	-	-
ВИТРАТИ							
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2610	-	-	-	-	-	-
Використання товарів і послуг	2620	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-
Поточні трансфери, з них:	2640	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видати	2660	-	-	-	-	-	-
Нерезидентські видати	2670	-	-	-	-	-	-
Продавця основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансфери, з них:	2690	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-
Виплати кредитування	2700	-	-	-	-	-	-
Земельне кредитування	2710	-	-	-	-	-	-
Усього витрат	2790	-	-	-	-	-	-
Профіцит/дефіцит за звітний період	2790	-	-	-	-	-	-

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВИТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	77217332	61729736
Відрахування на соціальні заходи	2830	16720669	13301992
Матеріальні витрати	2840	13737972	14507864
Амортизація	2850	3377391	1616189
Інші витрати	2860	1396164	1763596
Усього	2890	112449528	92919377

Керівник (посадова особа)

Головний бухгалтер (спеціаліст, на якого покладено виконання обов'язків бухгалтерської служби)

Віктор СвДокимов

Віктор СвДокимов

Антоніна МОВЧАНОВА



Додаток Е

Додаток 2
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського
обліку в державному секторі 101 «Подання фінансової
звітності»

			КОДИ		
			2022	01	01
Установа	Державний університет "Житомирська політехніка"	за ЄДРПОУ	05407870		
Територія	Богунський	за КАТОГПТ	UA18040190010115253		
Організаційно-правова форма господарювання	Державна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	425		
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОДУ	11085		
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КВЕД	85.42		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

**ЗВІТ
ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
за 2021 рік**

Форма №2-дс

І. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>		-	-
Бюджетні асигнування	2010	95511264	84119456
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	58432075	41954238
Доходи від продажу активів	2030	133716	95876
Фінансові доходи	2040	997973	1395464
Інші доходи від обмінних операцій	2050	9152	273378
Усього доходів від обмінних операцій	2080	155084180	127838412
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	1553831	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	1976797	2159802
Усього доходів від необмінних операцій	2170	3530628	2159802
Усього доходів	2200	158614808	129998214
ВИТРАТИ			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>		-	-
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	77671921	69140663
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	68325428	41912701
Витрати з продажу активів	2230	30024	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	1171590	1396164
Усього витрат за обмінними операціями	2290	147198963	112449528
<i>Витрати за необмінними операціями</i>			



Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	17285696	14978793
Усього витрат за необмінними операціями	2340	17285696	14978793
Усього витрат	2380	164484659	127428321
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	-5869851	2569893

II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	-	-
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	164484659	127428321
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	164484659	127428321

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Стаття	Код рядка	Загальний фонд			Спеціальний фонд		
		план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 4 мінус графа 3)	план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 7 мінус графа 6)
1	2	3	4	5	6	7	8
ДОХОДИ							
Податкові надходження	2530	-	-	-	-	-	-
Неподаткові надходження	2540	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-
Інші неподаткові надходження	2543	-	-	-	-	-	-
Власні надходження бюджетних установ	2544	-	-	-	-	-	-
Доходи від операцій з капіталом	2550	-	-	-	-	-	-
Офіційні трансферти, з них:	2560	-	-	-	-	-	-
від органів державного управління	2561	-	-	-	-	-	-
Цільові фонди	2570	-	-	-	-	-	-
Надходження державних цільових фондів	2580	-	-	-	-	-	-
Надходження Пенсійного фонду України	2581	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	2582	-	-	-	-	-	-



Надходження Фонду соціального страхування України	2583	-	-	-	-	-	-
Інші надходження	2590	-	-	-	-	-	-
Усього доходів	2600	-	-	-	-	-	-
ВИТРАТИ							
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2610	-	-	-	-	-	-
Використання товарів і послуг	2620	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-
Соціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	2710	-	-	-	-	-	-
Усього витрат	2780	-	-	-	-	-	-
Профіцит/дефіцит за звітний період	2790	-	-	-	-	-	-

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВИТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	103829414	77217332
Відрахування на соціальні заходи	2830	22302110	16720669
Матеріальні витрати	2840	14989156	13737972
Амортизація	2850	4906693	3377391
Інші витрати	2860	1171590	1396164
Усього	2890	147198963	112449528

Керівник (посадова особа)

Віктор СВДОКИМОВ

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Антоніна МОВЧАНОВА



Додаток Є

Додаток 2
до Наказу Кабінету Міністрів України (стандарту) бухгалтерського
обліку в державному секторі 101 «Положення про форму
звітності»

Установа	Державний університет "Житомирська політехніка"	за ЄДРПОУ	КОДЖИ		
			2023	01	01
Територія	Богуський	за КАТОГПТ	05407870		
Організаційно-правова форма господарювання	Державна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	UA18040190010115253		
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОДУ	425		
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КВЕД	11085		
Одиниця виміру: грн			85.42		
Періодичність: річна					

**ЗВІТ
ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
за 2022 рік**

Форма №2-дс

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
ДОХОДИ			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>		-	-
Бюджетні асигнування	2010	116134479	95511264
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	72768960	58432075
Доходи від продажу активів	2030	11391	133716
Фінансові доходи	2040	1007595	997973
Інші доходи від обмінних операцій	2050	174075	9152
Усього доходів від обмінних операцій	2080	190096500	155084180
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	3629760	1553831
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	2562174	1976797
Усього доходів від необмінних операцій	2170	6191934	3530628
Усього доходів	2200	196288434	158614808
ВИТРАТИ			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>		-	-
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	88544648	77671921
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	70395495	68325428
Витрати з продажу активів	2230	-	30024
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	441180	1171590
Усього витрат за обмінними операціями	2290	159381323	147198963
<i>Витрати за необмінними операціями</i>			



Трансфери	2300	-	-
Інші витрати за необхідними операціями	2310	28844163	17285696
Усього витрат за необхідними операціями	2340	28844163	17285696
Усього витрат	2380	188225486	164484659
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	8062948	-5869851

II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ ТА КРЕДІТУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	-	-
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	188225486	164484659
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	188225486	164484659

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Стаття	Код рядка	Загальний фонд			Спеціальний фонд		
		план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 4 мінус графа 3)	план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графа 7 мінус графа 6)
1	2	3	4	5	6	7	8
ДОХОДИ							
Податок на майно	2530	-	-	-	-	-	-
Неподатковий майно	2540	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-
Інші неподаткові надходження	2543	-	-	-	-	-	-
Власні надходження бюджетних установ	2544	-	-	-	-	-	-
Доходи від операцій з капіталом	2550	-	-	-	-	-	-
Офційні трансферти, з мит	2560	-	-	-	-	-	-
Мит органів державного управління	2561	-	-	-	-	-	-
Цільові фонди	2570	-	-	-	-	-	-
Надходження державних цільових фондів	2580	-	-	-	-	-	-
Надходження Пенсійного фонду України	2581	-	-	-	-	-	-
Надходження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	2582	-	-	-	-	-	-



Надходження Фонду соціального страхування України	2583	-	-	-	-	-	-
Інші надходження	2590	-	-	-	-	-	-
Усього доходів	2600	-	-	-	-	-	-
ВІТРАТИ							
Оплата праці і нарахування на заробітну плату	2600	-	-	-	-	-	-
Використання товарів і послуг	2620	-	-	-	-	-	-
Обслуговування боргових зобов'язань	2630	-	-	-	-	-	-
Поточні трансферти, з них:	2640	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2641	-	-	-	-	-	-
Спеціальне забезпечення	2650	-	-	-	-	-	-
Інші поточні видатки	2660	-	-	-	-	-	-
Нерозподілені видатки	2670	-	-	-	-	-	-
Придбання основного капіталу	2680	-	-	-	-	-	-
Капітальні трансферти, з них:	2690	-	-	-	-	-	-
органам державного управління інших рівнів	2691	-	-	-	-	-	-
Внутрішнє кредитування	2700	-	-	-	-	-	-
Зовнішнє кредитування	2710	-	-	-	-	-	-
Усього витрат	2780	-	-	-	-	-	-
Профіт/збиток за звітний період	2790	-	-	-	-	-	-

IV. ЕЛЕМЕНТИ ВІТРАТ ЗА ОБМІННИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Витрати на оплату праці	2820	114286579	103829414
Відрахування на соціальні заходи	2830	24846854	22302110
Матеріальні витрати	2840	16013524	14989156
Амортизація	2850	3793186	4906693
Інші витрати	2860	441180	1171590
Усього	2890	159381323	147198963

Керівник (посадова особа)

Віктор СВІДОКІМОВ

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Антоніна МОВЧАНОВА



Додаток 1
до Наказу Міністерства освіти і науки України
Про затвердження зразка звітності за формою №1-дс
«Підприємство фінансової звітності»

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			2021	01	01
Установа	Державний університет "Житомирська політехніка"	за ЄДРПОУ	05407870		
Територія	Богунський	за КОАТУУ	1810136300		
Організаційно-правова форма господарювання	Державна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	425		
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОДУ	11085		
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КВЕД	85.42		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

БАЛАНС
на 01 січня 2021 року

Форма №1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
<i>Основні засоби:</i>	1000	142267063	145695225
первісна вартість	1001	190029281	195725004
знос	1002	47762218	50029779
<i>Інвестиційна нерухомість:</i>	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
<i>Нематеріальні активи:</i>	1020	3995	3995
первісна вартість	1021	3995	3995
накопичена амортизація	1022	-	-
Незвернені капітальні інвестиції	1030	33036483	34626335
<i>Довгострокові біологічні активи:</i>	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Зпаси	1050	6871025	6500857
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	182178566	186826412
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
<i>Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:</i>	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акції та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
<i>Поточна дебіторська заборгованість:</i>			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	15899	10698
за наданими авансами	1135	48573	28590



за розрахунками із соціального страхування	1140	53991	25828
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інші поточні дебіторська заборгованість	1150	922684	1464619
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:</i>			
національній валюті, у тому числі в:	1160	16597904	23386356
касі	1161	17350	39250
казначействі	1162	16580554	23347106
установах банків	1163	-	-
дорож	1164	-	-
іноземній валюті	1165	-	532933
<i>Кошти бюджетів та інших клієнтів на:</i>			
єдиному казначейському рахунку	1170	-	-
рахунках в установах банків, у тому числі в:	1175	-	-
національній валюті	1176	-	-
іноземній валюті	1177	-	-
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	17639051	25449024
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	199817617	212275436

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	43913734	49609457
Капітал у дооцінках	1410	109737799	109737799
Фінансовий результат	1420	7488398	10905092
Капітал у підприємств	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	27936483	34626335
Усього за розділом I	1495	189076414	204878683
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
за платежами до бюджету	1540	963	5095
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	5100000	-
за кредитами	1550	15899	10698
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	53028	21035
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	5538976	7284085
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	10708366	7320913
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-



IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	32337	75840
БАЛАНС	1800	199817617	212275436

Керівник (посадова особа)

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

[Handwritten signature of Viktor SVDOKIMOV]
[Handwritten signature of Antonina MOVCHANOVA]

Виктор СВДОКИМОВ

Антоніна МОВЧАНОВА



Додаток 3

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського
обліку в державному секторі 301 «Подання фінансової
звітності»

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			2022	01	01
Установа	Державний університет "Житомирська політехніка"	за СДРПОУ	05407870		
Територія	Богунський	за КАТОТТГ	UA18040190010115253		
Організаційно-правова форма господарювання	Державна організація (установа, заклад)	за КОПФГ	425		
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОДУ	11085		
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КВЕД	85.42		
Одиниця виміру: грн					
Періодичність: річна					

БАЛАНС
на 01 січня 2022 року

Форма №1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
<i>Основні засоби:</i>	1000	145695225	194959115
первісна вартість	1001	195725004	249083505
знос	1002	50029779	54124390
<i>Інвестиційна нерухомість:</i>	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
<i>Нематеріальні активи:</i>	1020	3995	638
первісна вартість	1021	3995	1275
накопичена амортизація	1022	-	637
Незавершені капітальні інвестиції	1030	34626335	543507
<i>Довгострокові біологічні активи:</i>	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	6500857	6409587
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	186826412	201912847
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
<i>Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:</i>	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акцій та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
<i>Поточна дебіторська заборгованість:</i>			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	10698	5493
за виданими авансами	1135	28590	20322
за розрахунками із соціального страхування	1140	25828	255017



за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інша поточна дебіторська заборгованість	1150	1464619	1309714
Поточні фінансові інвестиції	1155	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розпорядників бюджетних коштів та державних цільових фондів у:</i>			
національній валюті, у тому числі в:	1160	23386356	23487336
касі	1161	39250	25959
казначействі	1162	23347106	23461377
установах банків	1163	-	-
дорозі	1164	-	-
іноземній валюті	1165	532933	530816
<i>Кошти бюджетів та інших кілієнтів на:</i>			
єдиному казначейському рахунку	1170	-	-
рахунках в установах банків, у тому числі в:	1175	-	-
національній валюті	1176	-	-
іноземній валюті	1177	-	-
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	25449024	25608698
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1200	-	-
БАЛАНС	1300	212275436	227521545

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Внесений капітал	1400	49609457	102965237
Капітал у дооцінках	1410	109737799	109737799
Фінансовий результат	1420	10905092	6103181
Капітал у підприємствах	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	34626335	543507
Усього за розділом I	1495	204878683	219349724
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	-	-
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
за платежами до бюджету	1540	5095	12678
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	-	-
за кредитами	1550	10698	5493
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	21035	242340
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	7284085	7871762
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	7320913	8132273
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-
IV. ДОХОДИ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ	1700	75840	39548



БАЛАНС	1800	212275436	227521545
--------	------	-----------	-----------

Керівник (посадова особа)

Виктор СВІДОКИМОВ

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Людмила МОВЧАНИОВА

Додаток И

Додаток І
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського
обліку в державному секторі 101 «Позначка фінансової
вітливості»

Установа	Державний університет "Житомирська політехніка"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			2023	01	01
Територія	Богунський	за СДРПОУ	05407870		
Організаційно-правова форма господарювання	Державна організація (установа, заклад)	за КАТОГПГ	UA18040190010115253		
Орган державного управління	Міністерство освіти і науки України	за КОПФГ	425		
Вид економічної діяльності	Вища освіта	за КОДУ	11085		
Одиниця виміру: грн		за КВЕД	85.42		
Періодичність: річна					

БАЛАНС
на 01 січня 2023 року

Форма №1-де

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Основні засоби:	1000	194959115	205096136
первісна вартість	1001	249083505	262753539
знос	1002	54124390	57657403
Інвестиційна нерухомість:	1010	-	-
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	-	-
Нематеріальні активи:	1020	638	638
первісна вартість	1021	1275	1275
накопичена амортизація	1022	637	637
Незавершені капітальні інвестиції	1030	543507	401792
Довгострокові біологічні активи:	1040	-	-
первісна вартість	1041	-	-
накопичена амортизація	1042	-	-
Запаси	1050	6409587	7326837
Виробництво	1060	-	-
Поточні біологічні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	201912847	212825403
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акцій та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
Поточна дебіторська заборгованість:			
за розрахунками з бюджетом	1120	-	-
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	-	-
за наданими кредитами	1130	5493	5493
за наданими авансами	1135	20322	-
за розрахунками і з соціального страхування	1140	255017	-



БАЛАНС	1800	227521545	254058346
--------	------	-----------	-----------

Керівник (посадова особа)

Віктор ЄВЛОКИМОВ

Головний бухгалтер (спеціаліст,
на якого покладено виконання
обов'язків бухгалтерської служби)

Антоніна МОВЧАНОВА

