

ПИТАННЯ ПОБУДОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Остапенко Р.М., к.е.н.

Харківський національний аграрний університет ім. В.В.Докучаєва

За умов трансформації вітчизняної економіки, посилення конкурентної боротьби й розвитку ринкових відносин першорядним стає вдосконалювання механізмів управління підприємством.

Стабілізація функціонування сучасного підприємства в значній мірі досягається за рахунок організації на підприємствах ефективної системи стратегічного управління.

У цей час питанням побудови організаційно-економічного механізму формування й реалізації стратегії на підприємствах приділяється недостатня увага. Не враховується той факт, що стабільність успіху забезпечується стратегією, яка передбачає перспективу розвитку підприємства на основі виробництва продукції, виконання робіт або надання послуг, здатних витримувати жорстку конкуренцію на ринку.

Сьогодні розвиток підприємства відбувається у таких напрямках:

- раціоналізація технології виконання робіт з основних та конкретних функцій менеджменту;
- розробка гнучкої організаційної структури підприємства;
- здійснення організаційних змін;
- проектування стратегії розвитку підприємства.

Багато підприємств заради виживання змушені перебудовувати організаційну структуру, видозмінювати стратегію і тактику поведінки з партнерами.

Необхідними визнаються інновації, що впливають на організаційну структуру підприємства та його підрозділи і, що особливо складно, ті, що торкаються психології та поведінки працівників.

Для виходу підприємств із ситуації, що виникла, в умовах дестабілізації економіки необхідно перебудовувати методи господарського керівництва, оскільки сьогодні вже не можна працювати на вчора, латаючи дири [1].

Причина такого становища не тільки у відсутності сучасної системи менеджменту на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах, а й в неспроможності їх пристосуватись до мінливих умов ринкового оточення, відсутності ефективної структури підприємств [2].

Розв'язання проблеми підвищення стабільності – створення гнучких систем управління, які дозволять швидко пристосуватися до ринкових умов господарювання (оперативно змінювати структуру виробництва, своєчасно перерозподіляти ресурси, технологічно маневрувати, включаючи вибір сортів, строків і способів проведення робіт, прийомів вирощування сільськогосподарських культур, кількості поголів'я тварин тощо).

Відповідно до цих вимог необхідно розробляти конкретні типові рішення з урахуванням спеціалізації підприємств, рівня забезпеченості ресурсами, зональних особливостей, які могли б бути використані для раціонального ведення сільськогосподарського виробництва.

Вибір конкретної стратегії означає, що із всіх можливих варіантів розвитку й способів дії підприємством вибирається один напрямок, відповідно до якого воно й буде розвиватися. При відсутності стратегії у керівництва підприємства немає продуманого плану дій, немає єдиної програми досягнення бажаних результатів. Розробка стратегії стає однією з основних функцій управління.

Головним інструментом, спроможним подолати кризові явища як в агропромисловому комплексі України в цілому, так і на кожному окремому підприємстві, може бути чіткий організаційно-економічний механізм. Він допоможе змінити організацію виробництва, праці і управління, а також пристосувати підприємства до ринкових умов господарювання.

Література:

1. Панченко Е. Теория рыночной экономики и практика перехода Украины к рынку / Е. Панченко // Экономика Украины. – 1992. – № 12.
2. Лепа Н.Н. Методы и модели стратегического управления предприятием / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности / Н.Н. Лепа. – Донецк: ООО «Юго-Восток Лтд», 2002. – 186 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Пасемко Г.П., д.н. держ.упр., професор
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

Організаційна культура є складним соціальним явищем, яке формується усередині організації під впливом ряду чинників. Через свою соціальну природу особистість схильна до впливу організаційної культури, але разом з тим особистість впливає на формування і зміну самої організаційної культури. Кожна організація обирає своє місце в суспільному розподілі праці, що служить фундаментальною передумовою реалізації прийнятих нею цілей, які відображають найбільш суттєві економічні та соціальні інтереси членів трудового колективу.

Культура організації виступає підсумком історичного розвитку організації, її боротьби за існування, при цьому проблема адаптації до змін зовнішнього середовища вважається первинною, яка викликає необхідність інтеграції членів колективу.

Результатом даного процесу виступають технології, що діють в двох напрямках: подолання дезінтеграції колективу і подолання невідповідності організації зовнішньому соціально-економічному середовищу.