

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.

Організаційна культура – це соціальне явище, яке є системою цінностей, переконань, а також норм, ролей, правил, що направляють діяльність організації (підприємства). Вона характеризується рядом специфічних рис, які виділяють дану організацію серед інших і є продуктом історичного розвитку організації. Цими специфічними рисами є традиції, мова (сленг), гасла, звичаї, – все те, що сприяє передачі культурних цінностей, переконань, норм і змісту ролей іншим поколінням працівників, прийоми адаптації і об'єднання (інтеграції) працівників даного підприємства [1].

Організаційна культура розглядається з різних точок зору, визначаючи її важливість в регулюванні поведінки працівників підприємства, ефективності життєдіяльності організації. На цій основі сформувався підхід до управління персоналом, який одержав назву організаційно-культурного.

Основу будь-якої організаційної культури складають цінності і норми поведінки, підтримуючі відтворення пануючих цінностей організації. Цінностями вважаються об'єкти і явища, найбільш важливі, з погляду конкретного суб'єкта, які є цілями і орієнтирами його життєдіяльності вони повинні відповідати основним потребам суб'єкта, і є засобом їх задоволення.

Всяка система, у тому числі і організація, прагне задовольнити свої потреби. Окрім індивідуальних цілей, які відображають потреби осіб, що входять в організацію як систему, існують також цілі, направлені на самозбереження самої організації. Ці види цілей інтегруються в основній меті діяльності підприємницької організації – цінності-цілі (місії, реалізація якої можлива через задоволення потреб суб'єктів зовнішнього середовища). Місія як цінність-мета дає суб'єктам зовнішнього середовища загальне уявлення про те, якою є організація, до чого вона прагне, які засоби вона готова використовувати в своїй діяльності, яка її філософія, що в свою чергу сприяє формуванню або закріпленню певного іміджу організації.

Остаточною метою підприємства, як системи, є досягнення високого рівня конкурентоспроможності, яка формує низку як якісних (підвищення іміджу підприємства, налагодження контактів), так і кількісних (збільшення обсягу реалізації, зростання прибутку) завдань, розв'язанню яких має допомогти формування та розвиток організаційної культури підприємства, розбудова оптимальної організаційної культури, що відповідає структурі й цілям організації.

Процес розвитку організацій в сучасних умовах характеризується нерівномірністю, дискретністю, циклічністю, а також наявністю стійкості і нестійкості. Внаслідок цього одним з головних властивостей організації є гнучкість і адаптивність. Зміни в організації абсолютно необхідні, якщо вони не відбуваються, то організація приречена [2]. Вирішальну роль в ініціюванні та здійсненні змін відіграють керівники, оскільки вони несуть відповідальність за розробку стратегії змін і планування заходів по їх здійсненню.

Забезпечення гармонійного та ефективного включення співробітників у життя організації вимагає побудови взаємодії людини і організаційного оточення, розвитку організаційної культури, визначення того, що в особистості

людини впливає на його поведінку в організації, які характеристики організаційного оточення впливають на процес включення людини в загальну діяльність.

В умовах постійних змін роль організаційної культури, спрямованої на саморозвиток персоналу, неухильно зростає, оскільки розвиток і саморозвиток персоналу є одним з домінуючих факторів конкурентоспроможності підприємства. Культура, спрямована на саморозвиток персоналу являє собою сукупність цінностей, установок, переконань, відносин, норм і правил поведінки, що створюють умови для саморозвитку персоналу організації [3].

Стабільний розвиток підприємства вимагає інвестування ресурсів у розвиток такого фактору підвищення конкурентоспроможності як організаційна культура та механізмів управління нею.

Література:

1. Герберт А. Саймон. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: пер. з англ. вид. / А. Саймон Герберт. – К.: АртЕк, 2001. – 392 с.
2. Пасемко Г.П. Вдосконалення управління розвитком підприємств за допомогою теорії життєвих циклів / Г.П. Пасемко, Ю.Ю. Волошин // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – 2016. – №1 – С. 23-36.
3. Латфуллин Г.Р. Организационное поведение / Г.Р. Латфуллин, О.Н. Громова. – М.: Айрис-пресс, 2002. – 432 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

*Пономаренко О.С., аспірант
Сумський державний університет*

Характеристикою сучасного стану економіки України є тенденції до зниження темпів кількісного та якісного зростання. За таких умов особливої актуальності набуває пошук напрямів активізації економіки та стимулювання її модернізації. На даному етапі ключовим напрямом діяльності виступає реформа децентралізації, концепція якої була затверджена у квітні 2014 року Кабінетом Міністрів України. Основним завданням реформи є формування спроможних об'єднаних територіальних громад (ОТГ) та перерозподіл повноважень між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. На 10.10.2018 року створено 838 ОТГ, які об'єднали 3839 територіальних громад (31,5% від загальної кількості рад базового рівня на 01 січня 2015 року) і цей процес активно триває [1].

Головним завданням наразі є підвищення якості створених громад. Актуальним питанням постає забезпечення фінансової спроможності новоутворених територіальних одиниць. Одним із головних факторів забезпечення спроможності ОТГ є розвиток бізнес середовища в громадах.