

дження їх змішування.

5. Здійснення догляду за зеленою зоною, висадка дерев і кущів.
6. Утримання в технічному справному і санітарному стані свердловин і прилеглої території.
7. Регулярне викошування бур'янів на свердловинах та прилеглий території.
8. Регулярна очистка зливоприйомників.
9. Утримання в технічно справному стані сантехнічного обладнання і раціональне використання води.

Висновки. Поповнення фінансових потоків аграрного підприємства коштами з державного та місцевих бюджетів дозволяє: значно підвищити фінансово – господарські можливості сільгоспвиробника; суттєво оновити його матеріально – технічну базу; підвищити конкурентоспроможність продукції, яка ним виробляється, при одночасному зниженні її собівартості; істотно розширити види діяльності; посилити соціальну захищеність власних працівників; здійснювати ряд заходів щодо збереження та відновлення навколишнього середовища і раціонального використання природних ресурсів.

Література:

1. Податковий кодекс України № 2755-VI (2755-17) від 02.12.2010 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України.
2. Сільське господарство за 2011 рік. Статистичний збірник / За ред. Остапчука Ю. М. – К. : Держаналітінформ, 2012. – 389 с.
3. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку : Інформ. аналіт. зб. / За ред. П. Т. Саблука та інш. – К. : ІАЕ. – 2006. - № 4. – 646 с.
4. Панчишин В. М. Сучасний стан АПК. Проблеми та перспективи / В. М. Панчишин. – К. : Юрінком-Інтер, 2005. – 384 с.
5. Реєнт О. П. Сільське господарство України і світовий продовольчий ринок: [Монографія] / О. П. Реєнт, О. В. Сердюк.— К. : Ін-т історії України НАН України, 2011. — 365 с.

УДК 338.244.42:658.1

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВ

**Колода М.О., викладач, Тригуб Я. О., студентка
Дніпропетровська державна фінансова академія**

У статті проаналізовано етапи розвитку організаційної культури та чинники, які мають на неї вплив. Розглянуто актуальність розробки механізму організаційної культури, як інструмент, в якому доцільно використовувати технологічні процедури, орієнтовані на людину з її системою цінностей, поглядів, переконань, традицій.

The article analyzes the stages of organizational culture and factors which have influence on it. We consider the relevance of developing a mechanism of organizational culture as an instrument which is appropriate technological procedures focused on people with their system of values, attitudes, beliefs, and traditions.

Постановка проблеми. Стрімкі зміни сучасного світу, курс країни на перетворення в економіці, політичному та суспільному житті вимагають швидкої адаптації організацій до нововведень. Організаційна культура фор-

мується під впливом зовнішніх факторів. Якщо зовнішнє середовище несприятливе для функціонування організації на ринку, то організаційна культура виступає у якості механізму поєднання сформованої організаційної культури із зовнішніми чинниками. Ця взаємодія дає змогу оцінити можливості функціонування організації орієнтованого на сучасні виклики часу.

Актуальність і необхідність вивчення організаційної культури полягає у пошуку механізму, який дозволить ефективно використовувати всі переваги організаційної культури, як інструменту управління та адаптації до змін зовнішнього середовища організації, в умовах процесу трансформації економіки.

Аналіз публікацій останніх досліджень. Питанням організаційної культури присвячені фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних науковців. Розкриттям суті самого поняття “організаційна культура” займались Воронов М., Капітонов Э., Магура М., Брустінов Д., Пижанський Я., Зінов’єв Ф., Калініченко Т. Розглядали як інструмент управління і засобу успішної реалізації організаційних змін, висвітлили питання мотивації й ціннісної поведінки персоналу підприємства К. Клок, Дж. Голдсмит. Праці науковців, в яких розглядаються глобальні проблеми трансформації суспільства та економіки, зокрема, і в цьому контексті розглядають роль культурологічного фактору Вовканич С., Пилипенко В., Семикіна М., Корсакова А., Слабко Л., Дяченко Т.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблеми організаційної культури та визначити її вплив на підвищення якості взаємозв’язку організації із зовнішнім середовищем, а також проаналізувати організаційну культуру, як засіб зв’язку всіх рівнів системи управління організацією в умовах конкурентного середовища функціонування і динамічного розвитку зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні інтеграція України в світовий економічний простір є обов’язковим завданням побудови її державності і економіки. Але для того, щоб цей процес дійсно приніс очікувані результати, потрібно зрозуміти і реалізувати декілька важливих положень. Вони мають ґрунтуватися на:

- знанні і прогнозуванні тенденцій у змінах зовнішньоекономічного середовища, в якому має функціонувати національне господарство України, а також прийняття його внутрішнього економічного «регламенту»;
- чітке поняття необхідних збалансованих з національними інтересами – трансформацією національного господарства, що могло б забезпечити ефективну взаємодію з світовим господарством на основі високого рівня конкурентоспроможної економіки.

Наша держава лише входить в систему світового господарства, і від того, як цей процес буде відбуватися, залежить не стільки динаміка зовнішньої торгівлі, а, насамперед – можливість подальшого соціального і економічного розвитку держави як органічної підсистеми світової економіки. У процесі інтеграції в світове економічне господарство Україна матиме величезні складнощі, що зумовлені рядом причин.

По-перше, Україна ще не визначилася в повній мірі з основними напрямами і механізмами структурної перебудови економіки, критерії якої мають визначатися з урахуванням особливостей розвитку світової системи господарювання, а також реальних можливостей інтегрування в неї України.

По-друге, дуже гостро стоять питання як безпеки в сфері зовнішньоекономічних відносин, так і взагалі економічної безпеки, що необхідно вирішувати з позиції активного конкурентного протистояння на світовому ринку.

По-третє, існують явні протиріччя регіонального характеру, рішення яких можливе тільки з допомогою довгострокових договірних принципів, шляхом активного включення в інтеграційні процеси, з визначенням глобальних національних пріоритетів і їхнім балансуванням з іншими, що існують в світовому економічному господарстві.

Але на рівні підприємств урегулювати певні специфічні проблеми, які мають місце серед компаній зовнішньоекономічного напрямку діяльності важливого значення набуває використання такого фактора як організаційна культура [2].

Дотримуючись точки зору більшості авторів, зазначимо, що організаційна культура характеризується рядом параметрів, таких як: цілісність, системність; еволюційний (історичний) розвиток; соціальна основа (відображає соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей в організації); формування ритуалів, традицій, символів; важко піддається змінам; стійкий характер впливів.

Не можна не погодитися з тим, що вагомий вплив на стан організаційної культури дає національна культура, зокрема, національна трудова культура, національна культура господарювання, специфічні особливості трудового менталітету.

Упродовж історії зміст організаційної культури, її цільові орієнтири, принципи, засоби реалізації якісно змінювалися залежно від зміни суспільно-політичного устрою, форм власності, стану розвитку загальної культури суспільства, панівних ідеологічних цінностей і норм поведінки [1].

Доцільно типізувати організаційну культуру підприємства за рядом ознак: за правилами поведінки співробітників (культура клубу, ролі, завдань і особистості); за орієнтацією (культура завдань, особистості, влади); за стадіями життєвого циклу (культура дитинства, зростання, зрілості, старості); за ступенем властивого ризику (суб'єктивного або об'єктивного); якості зворотного зв'язку.

Виділяють об'єктивну й суб'єктивну організаційні культури. Об'єктивна – пов'язується з фізичним середовищем підприємства: будинок, його зовнішній вигляд, місце розташування, устаткування й меблі, кольорова гамма інтер'єру, вигоди, кафетерії, стоянки для автомобілів і самих автомобілів, уніформа, інформаційні стенди. Суб'єктивна – включає поділювані всіма працівниками цінності, переконання, етичні норми, духовні символи. Суб'єктивна організаційна культура створює основу для формування управлінської культури, тобто створює відмінності між схожими на вигляд організаційними культурами [4].

Об'єктивні елементи організаційної культури, як правило, пов'язують з її фізичним, матеріальним проявом в оточенні, а суб'єктивні, на противагу першому, - з її морально-етичною, духовною складовою. Об'єктивні та суб'єктивні структурні елементи організаційної культури в сукупності спрямовані також на формування у свідомості своїх оточуючих уявлення про імідж підприємства, певних її образів. Імідж підприємства впливає на ставлення до нього, ступінь довіри до підприємства, до його товарів, тому є умовою процвітання підприємства чи його занепаду.

Значний вплив на організаційну культуру здійснюють і формальні та неформальні норми й правила поведінки, вироблені впродовж багатьох років і прийняті в тій чи іншій сфері й зумовлені специфікою діяльності підприємств. Така сукупність норм і правил поведінки, традицій та звичаїв може розглядатись як субкультура економічної культури території.

Організаційна культура є досить складним явищем у сфері управління персоналом не тільки за своїм структурним складом, а й тому, що може виступати як об'єднання декількох субкультур, які виникли на базі розвинутої організаційної структури та дещо різняться за рівнем своєї сили прояву. Збалансоване та ефективне співіснування таких субкультур може привести до синергетичного ефекту, відповідно до якого сума індивідуальних результатів значно перевищує загальний [4].

Організаційна культура з деяким запізненням реагувала на зміни матеріальних чинників виробництва, більше того, певний час зберігала колишній зміст у якісно нових умовах діяльності, поступово накопичуючи конфліктний потенціал у соціально-трудових відносинах.

Конфліктний потенціал у соціально-трудових відносинах стає фактором, який негативно впливає на ефективність діяльності організації. Сьогодні, в умовах нестабільного соціально-політичного та економічного стану України, дуже важливим є мобільна реакція організаційної культури на зміни в зовнішньому середовищі.

Необхідно констатувати, що різні типи організаційних культур у динаміці історичного розвитку найчастіше існують паралельно, навіть у рамках одного суб'єкта господарювання. Відмінності й передумови формування або використання тієї чи іншої культури залежать від специфіки роботи підприємства.

Зазвичай існуючі на підприємствах організаційні культури є оригінальними поєднаннями наведених вище типів організаційних культур. При цьому можна виділити домінуючі й підпорядковані культури, кожна з яких формується під впливом цінностей конкретних людей, мови, системи мотивацій і загальних інтересів груп або команд підприємства.

У сьогоденній практиці не рідко застосовується закон Х.Л. Менкена: «Хто вміє – працює, хто не вміє – вчить інших, хто може вчити – управляє, хто не вміє управляти – править».

Культура компанії – це її цінності, які поділяє більшість або всі працівники, і найчастіше не ті, які фігурують в офіційних заявах і документах, а погляди, думки і переконання працюючих у компанії людей, їхнього уявлення

про світ узагалі, людську природу, свою організацію і підрозділи, про самих себе. Культура – це ще і норми поведінки, як гласні, так і негласні, але обов'язково дотримувані співробітниками. Ще однією складовою культури компанії є неформальні лідери, що задають тон, у відношенні до роботи або поведінки на різних рівнях організаційної ієрархії.

Організаційна культура в сучасних умовах господарювання виступає суттєвим чинником мотивації працівників. І шляхи досягнення цілі та умови «життя на роботі» є потужним інструментом як стимулювання діяльності, відкриття потенційних можливостей, так і створення іміджу організації. Керівники мають усвідомлювати свою відповідальність за розвиток організаційної культури, самі мають демонструвати належні зразки поведінки, вони мають створювати умови, в яких персонал неухильно дотримуватиметься офіційно проголошених цінностей та правил. Тому має бути жорстка кадрова політика та чіткі межі відповідальності і при цьому гарантувати законність та захист прав людини, прав працівника. Довіра і контроль мають бути збалансовані.

Крім загальних цінностей, що визначають функціонування виробничих організацій, існує ще цілий набір внутрішньо-організаційних цінностей: організація добре виконує запропоновані їй цілі лише за умови дотримання в ній визначеного функціонального структурного порядку, що є чинником її цілі стабільності. Порядок в організації підтримується трудовою поведінкою працівників, дотриманням ними трудової і технологічної дисципліни.

Дисципліна, відповідальність, стабільність – усе це є найціннішими якостями виробничої організації. Але в організації є потреба у впровадженні нововведень, у зміні структури, технологій, відносин, функцій. Різноманітні інновації також широко визначаються необхідною організаційною цінністю, а це значить, що реінжиніринг, ініціативність, творчі підходи можуть виступати як внутрішньо-організаційні цінності.

Здатність підприємства створити ключові цінності, що об'єднують результати всіх структур того чи іншого підприємства, є одним з найглибших джерел процвітання підприємств. В той час як орієнтація колективу на зміни неможлива без відчуття спільної мети та спрямування мети на основі чітко визначеного бачення, а також місії, цілей та завдань.

При впровадженні змін на підприємстві треба, перш за все, враховувати існуючу організаційну культуру. Спроби змінити культуру «зверху», шляхом творчого руйнування – досить складна задача. В більшості випадків, приступаючи до масштабних змін, вкладають великі кошти в розробку нових цінностей, а потім роками намагаються реформувати організаційну культуру. Однак, досвід показує, що набагато ефективніше при впровадженні змін спиратися на неформальні цінності і поведінкові норми, що прижилися в компанії.

Зараз, послідовно відбувається зсув акцентів у керуванні організацією до сфери управління персоналом з безліччю зв'язаних з цим процесом аспектів. Як наслідок, сучасним компаніям властива чітко виражена соціальна орієнтація. У повсякденну практику компаній увійшло надання соціального пакета, проведення заходів, орієнтованих на покращення неформальних внутрішньофірмових комунікацій.

Висновки. Організаційна культура в цілому впливає на розвиток організації. Якість управління залежить від того, на якому рівні та як були використані окремі інструменти організаційної культури. В свою чергу, ефективне формування організаційної культури на підприємстві можливе тільки за умови наявності механізму, який передбачає систему взаємопов'язаних елементів, функцій, принципів та процесу функціонування механізму. Прогнозування успішної діяльності підприємства на основі фактору організаційної культури є метою стратегії.

Література:

1. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та суперечності / М. В. Семикіна // Держава та регіони. - 2009. - № 6. - С. 197-200.
2. Організаційна культура підприємств як чинник покращення функціонування національної економіки / Т. О. Дяченко // Формування ринкових відносин. - 2010. - № 11. - С. 7-11.
3. Сутність і складові організаційної культури підприємства / Ф. В. Зіновєв, Д. В. Брустінов, Я. І. Пижанський // Держава та регіони. - 2010. - №3. - С. 46-50.
4. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Т. І. Калініченко // Держава та регіони. - 2010. - №3. - С. 62-67.
5. Формування інституту організаційної культури в контексті інституціоналізації економіки / Т. М. Захарчин // Регіональна економіка. - 2010. - №4. - С. 157-163

УДК 330:341.1:001.895.636.04

РЕАЛІЇ ВІТЧИЗНЯНОГО ТВАРИННИЦТВА ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

Кошель С.Л., аспірант

Полтавська державна аграрна академія

У статті розглянуто сучасний стан тваринництва в Україні та сформовано пропозиції щодо інноваційного розвитку галузі на регіональному та загальнодержавному рівнях.

The article reviews the current state of livestock in Ukraine and the suggestions for innovative development of the sector at regional and national levels.

Постановка проблеми. Тваринництво – провідна галузь агропромислового сектору України. Від розвитку тваринництва значною мірою залежать економіка країни й добробут населення. Стрімке скорочення чисельності худоби і обсягів виробництва тваринницької продукції зумовили зменшення обсягів споживання населенням м'яса і молока, що негативно впливає на продовольчу безпеку країни та здоров'я нації. Більша частина сільськогосподарських підприємств залишається низькорентабельними чи збитковими, істотно ослаблена їх матеріально-технічна база. Переробні підприємства завантажені менш ніж на третину від своєї проектної потужності. Оплата праці в аграрному секторі є однією з найнижчих, повільно розв'язуються соціальні проблеми села. Становище галузі тваринництва впродовж останніх років не відповідає її потенційним можливостям і постійно погіршується.