

long-term development. *Aktual'ni problemy ekonomiky [Actual problems of the economy]*, vol. 4 (94), pp. 77-82 (in Ukr.).

6. Havva, V.N., Bozhkoiu, E.A. (2004). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsiniuvannia* [Potential of the enterprise: formation and evaluation]. Tsentr navchal'noi literatury, Kyiv, 224 p. (in Ukr.).

7. Honchar, O.I. (2014). Investigation of the field of enterprise capabilities in the process of managing its potential. *Prometej [Prometheus]*, vol. 3, pp. 92-97 (in Ukr.).

8. Horodnia, T.A., Mojseienko, I.P. (2008). *Ekonomichna ta finansova diahnozyka* [Economic and financial diagnostics]. Lviv, 282 p. (in Ukr.).

9. Zelens'ka, M.O. (2011). Approaches to the formation and structuring of enterprise potential. *Ekonomichnyj visnyk NTUU «KPI» [Economic Bulletin of the NTUU "KPI"]*, vol. 8, pp. 219-224 (in Ukr.).

10. Krasnokuts'ka, N.S. (2005). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka* [Enterprise potential: formation and evaluation]. Tsentr navchal'noi literatury, Kyiv, 352 p. (in Ukr.).

11. Levashov, V.K. (2008). Intellectual potential of the society: sociological dimension and forecasting. *Monitoring obshhestvennogo mnenija: jekonomicheskie i social'nye peremeny [Monitoring of public opinion: economic and social changes]*, vol. 3 (87), pp. 17-30 (in Russ.).

12. Pastukhova, V.V. (2002). *Stratehichne upravlinnia pidpriemstvom: filosofii, polityka, efektyvnist'* [Strategic enterprise management: philosophy, politics, efficiency]. Kyiv, 302 p. (in Ukr.).

13. Fedonin, O.S., Riepina, I.M., Oleksyk, O.I. (2005). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka* [Enterprise potential: formation and evaluation]. KNEU, Kyiv, 261 p. (in Ukr.).

14. Khom'iakov, V.I., Bakum, I.V. (2009). *Upravlinnia potentsialom pidpriemstva* [Enterprise potential management]. Kyiv, 400 p. (in Ukr.).

15. Sharko, I.A., Semenov, A.G. (2010). Strategic Planning for the Development of Personnel Capacity of an Enterprise. *Scientific Papers of Kirovograd National Technical University. Economic sciences*, vol. 18(1), pp. 358-365. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2010_18%281%29__58 (in Ukr.).



УДК 658.3:303.823.2

І. А. Маркіна, д.е.н., професор,

І. О. Кононенко,

Полтавська державна аграрна академія,

м. Полтава

ОСОБЛИВОСТІ ТА СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті визначено суть організаційної культури, досліджено її особливості в аграрному підприємстві. Проаналізовано складові організаційної культури та основні показники, які її визначають. Досліджено сукупність заходів, що формують організаційну культуру підприємства та дають можливість згуртовувати працівників. Визначено, що організаційна культура формує імідж підприємства, що вирізняє його діяльність в аграрній сфері. Вказано,

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

що найбільш проблемною частиною у профілі організаційної культури часто є складова «індивідуалізм-колективізм», для її удосконалення пропонуємо сукупність заходів з підвищення продуктивності праці – участь працівників у виставках, семінарах, тренінгах та збільшення соціальних витрат. Для управління організаційною культурою буде виділено 0,25 ставки на посаду менеджера з організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, культура, стосунки, цінності, працівники, соціалізація.

И. А. Маркина, д.э.н., профессор,
И. О. Кононенко,

Полтавская государственная аграрная академия,
г. Полтава

ОСОБЕННОСТИ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ АГРАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье определена суть организационной культуры, исследованы ее особенности в аграрном предприятии. Проанализированы составляющие организационной культуры и основные показатели, которые ее определяют. Исследована совокупность мероприятий, которые формируют организационную культуру предприятия и дают возможность сплотить работников. Определено, что организационная культура формирует имидж предприятия, отличает его деятельность в аграрной сфере. Указано, что самой проблемной частью в профиле организационной культуры часто является составляющая «индивидуализм-коллективизм», для ее усовершенствования предлагаем совокупность мероприятий по повышению производительности труда – участие работников в выставках, семинарах, тренингах и увеличение социальных расходов. Для управления организационной культурой будет выделено 0,25 ставки на должность менеджера по организационной культуре.

Ключевые слова: организационная культура, культура, отношения, ценности, работники, социализация.

Постановка проблеми. Використання організаційної культури в підприємстві є надзвичайно актуальним, з огляду на те, що аграрні підприємства орієнтуються на розвиток трьох складових успіху: економічних, соціальних та екологічних. Організаційна культура як соціальний чинник впливає на психологічно-емоційний стан працівників і сприяє підвищенню продуктивності їх праці.

Трансформація України до ринкових умов господарювання зумовлює необхідність створення дієвих організаційно-економічних механізмів, здатних підвищити конкурентоспроможність і адаптивний потенціал як окремого підприємства, так і економіки загалом. Для розробки такого механізму пропонуються різноманітні підходи, серед яких одним з основних є концепція організаційної культури підприємства. Важливе практичне значення цієї концепції полягає в тому, що управління

організаційною культурою дає можливість керівництву ефективно впливати на стратегію, конкурентоспроможність, адаптаційний потенціал підприємства в ринкових умовах. Проте в Україні проблема організаційної культури підприємства як головної ланки ринкової економіки залишається фактично за межами наукових досліджень [9, с. 202].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ефективного управління організаційною культурою підприємства в умовах динамічного бізнес-середовища залишаються недостатньо вивченими й належним чином розв'язаними. Дослідження організаційної культури підприємства здійснювали такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як: М. Армстронг, О. І. Бала, О. Бурма, В. І. Перебийніс, А. В. Світлична, О. С. Виханський, А. І. Наумов, В. В. Стадник, Т. О. Соломанідіна, О. В. Харчишина, Є. Х. Шейн та інші. Проте особливості організаційної культури аграрних підприємств вивчені недостатньо.

Формування цілей статті й аргументування актуальності поставленого завдання. Метою статті є аналіз діючої організаційної культури аграрного підприємства та розробка сукупності заходів з її поліпшення.

Виклад основного матеріалу. Поняття «організаційна культура» досліджувалось багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями (табл. 1). Спеціалісти часто ототожнюють поняття корпоративної та організаційної культури.

Таблиця 1

Визначення поняття «організаційна (корпоративна) культура» *

Тлумачення поняття	Автор, джерело
Це сукупність переконань, відносин, норм поведінки і цінностей, які є спільними для всіх співробітників цієї організації. Це основний компонент у виконанні місії організації та досягненні нею основних цілей, у підвищенні ефективності організації й управлінні інноваціями	М. Армстронг, [1, с. 134]
Це внутрішній потенціал організації, який забезпечує самоорганізацію системи	В. В. Стадник [10, с. 45]
Це набір найважливіших припущень, які приймаються членами організації і виражаються у заявлених організаційних цінностях, задають людям орієнтири їх поведінки й дій	О. Виханський, А. Наумов, [7, с. 421]
Це набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працюючих, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність нині. Ці правила і прийоми є відправним моментом у виборі персоналом прийнятного способу дії, аналізу і прийняття рішень	Е. Шейн [10, с. 57]
Це соціально-духовне поле компанії, яке формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлюваних і неусвідомлюваних процесів і явищ, котрі визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем і поведінки персоналу компанії та дозволяють організації рухатись до успіху	Т. Соломанідіна, [8, с. 10]

Продовження табл. 1

Набір елементів, покликаних забезпечити мотивацію співробітників без будь-яких додаткових грошових виплат, створюючи сприятливий мікроклімат для роботи	Бурма [3]
Це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Корпоративна культура – це також спосіб і засіб створення організації, яка самостійно розвивається	Вікіпедія [4]

*Джерело: скомпоновано авторами.

ТОВ «Промінь-Приват» – це типове аграрне підприємство Миргородського району Полтавської області, організаційна культура якого включає перелік ключових компетенцій, які роками формувалися у процесі виробничо-господарської діяльності підприємства: мотивація працівників до підвищення продуктивності праці; сукупність етичних норм, правил та цінностей у повсякденній роботі, спрямованих на згуртованість колективу; а також інші соціальні елементи управління бізнес-процесами в підприємстві. Організаційна культура направлена на підсилення взаємодії членів трудового колективу. Дані про забезпеченість ТОВ «Промінь-Приват» трудовими ресурсами за галузями наведено в табл. 2.

Середньооблікова чисельність працівників ТОВ «Промінь-Приват», зайнятих у сільськогосподарському виробництві, становила 169 осіб, що на 13 осіб, або на 8,3 % більше ніж у 2012 р. Всі працівники працюють у галузі рослинництва, тваринництва та займаються переробкою. Кількість працівників галузі тваринництва у 2016 р. зросла порівняно з 2012 р. на 11 осіб (10,1 %) і становила 120 осіб. У т. ч. 84 % працівників – жінки, 16 % – чоловіки. Кількість працівників галузі рослинництва – 49 осіб. У тому числі 17 % працівників – жінки та 83 % – чоловіки. Отже, в галузі тваринництва працює більше жінок, ніж в галузі рослинництва.

Таблиця 2

Наявність трудових ресурсів у ТОВ «Промінь-Приват», 2012-2016 рр.*

Показники	Роки					2016 р. до 2012 р., %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, осіб	156	160	162	176	169	108,3
у т. ч. у рослинництві	47	50	50	49	49	104,3
у тваринництві	109	110	112	127	120	110,1

*Джерело: розрахунки авторів.

Призначення організаційної культури полягає у підвищенні рівня

ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства, пристосування його до змін зовнішнього середовища [9, с. 207]. Наведемо перелік заходів для ТОВ «Промінь-Приват» щодо формування організаційної культури (табл. 3).

Таблиця 3

**Заходи, спрямовані на формування організаційної культури
ТОВ «Промінь-Приват», 2016 р.***

Заходи	Засоби реалізації
Грошові виплати	Розмір середньомісячної заробітної плати 3232,54 грн. Виплати премій та надбавок. Використання ґрейдової системи оплати праці
Матеріальна підтримка	Можливість поїздки соціальним автобусом працівникам підприємства раз в тиждень в м. Миргород. Нагородження грамотами та цінними подарунками за перевиконання виробничих планів підприємства
Свята, що відзначають колективом	Відзначення днів народження (організація фуршету), святкування Нового року (замовляють банкет в ресторані «Миргород» м. Миргород), святкування 8-го березня та Дня козацтва (обмін подарунками) тощо
Святкування дня народження	Дарування подарунків, привітання та допомога в організації фуршету. Нагородження грамотами на честь ювілеїв працівників
Професійні свята	День сільськогосподарського працівника, обжинки (нагородження кращих працівників грамотами та преміями), Масляна тощо
Гасло директора підприємства	4 «К» – кадри, комфорт, корови, корми

*Джерело: авторська розробка.

Отже, сукупність заходів, що формують організаційну культуру підприємства, дала можливість зблизити працівників підприємства у напрямку досягнення цілей підприємства. Культура впливає на імідж ТОВ «Промінь-Приват», за рахунок чого вирізняється його діяльність в аграрній сфері.

Вагомим чинником ефективності організаційної культури є інтелектуальний розвиток працівників. Так, серед опитаних 80 % стверджують, що на підприємстві здійснюється навчання, підвищення кваліфікації та стажування працівників. Кар'єрний ріст працівників в основному відбувається як ріст фахівця. Щодо соціального розвитку, то варто зазначити, що він є досить специфічним. Переважна більшість опитаних стверджує, що під соціальним розвитком працівників підприємці розуміють сплату обов'язкових соціальних зборів та податків. Працівники не дуже задоволені станом соціального розвитку, підтвердженням цього є те, що тільки 15 % опитаних вважають, що підприємства сприяють

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

вирішенню соціальних проблем працівників, захищають їхні інтереси. Негативним фактором розвитку корпоративної культури є низький рівень забезпечення необхідних умов праці в підприємстві. Невідповідність технологій, застаріле обладнання гальмують ефективність діяльності працівників та трудову дисципліну, яка є індикатором розвитку корпоративної культури [2, с. 11]. Оцінимо рівень організаційної культури ТОВ «Промінь-Приват» у табл. 4.

Таблиця 4

Показники оцінювання організаційної культури ТОВ «Промінь-Приват», 2012-2016 рр.*

Показники	Роки					2016р. від 2012 р. (+, -)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Індекси продуктивності праці у % до попереднього року	82,2	72,1	163,4	108,9	124,7	69,7
Середньооблікова кількість найманих працівників, осіб	156	160	162	176	169	13
Середньомісячна заробітна плата, грн	2123,40	2170,0	1786,01	2777,46	3232,54	1109,14
Частка заробітної плати працівників управління у собівартості продукції, %	6,8	7,2	8,9	9,1	9,3	2,5
Частка працівників апарату управління у загальній кількості виробничого персоналу організації, %	7,3	7,4	10,4	10,7	10,8	3,5
Прибуток, тис. грн	6015,0	-3067,0	6775,0	5353,0	10493,0	4478,0
у т. ч. на одного працівника, грн	38,6	-19,2	41,8	30,4	62,1	23,5
Плинність кадрів, %	18,6	15,6	16,2	18,9	19,8	1,2
Витрати на соціальний розвиток у загальних витратах, %	4,8	5,0	5,2	5,0	6,5	1,7
Витрати на інтелектуальний розвиток у загальних витратах, %	1,2	5,0	5,8	5,0	5,5	4,3
Рівень благополуччя відносин, %	93,0	95,0	92,0	92,0	91,0	-2,0
Індекс конфліктності, %	6,0	7,0	5,0	8,0	9,0	3,0

*Джерело: розраховано авторами на основі доповненої методики [2, с. 11].

Недоліки організаційної культури приводять до високої плинності кадрів, при цьому практично відсутній законодавчий вплив у кадровій політиці підприємств, незначна увага приділена інтелектуальному та

соціальному розвитку, практично не виділяються кошти на розвиток особистих якостей працівників; притаманне неефективне використання працівниками робочого часу та порушення трудової дисципліни [2, с. 11].

Збільшилась питома вага заробітної плати управлінців у собівартості продукції з 6,8 % у 2012 р. до 9,3 % в 2016 р., це вплинуло на підвищення виробничих витрат. Питома вага апарату управління у загальній кількості персоналу ТОВ «Промінь-Приват» становить 10,8 %.

Охарактеризуємо тип організаційної культури ТОВ «Промінь-Приват» на рис. 1.

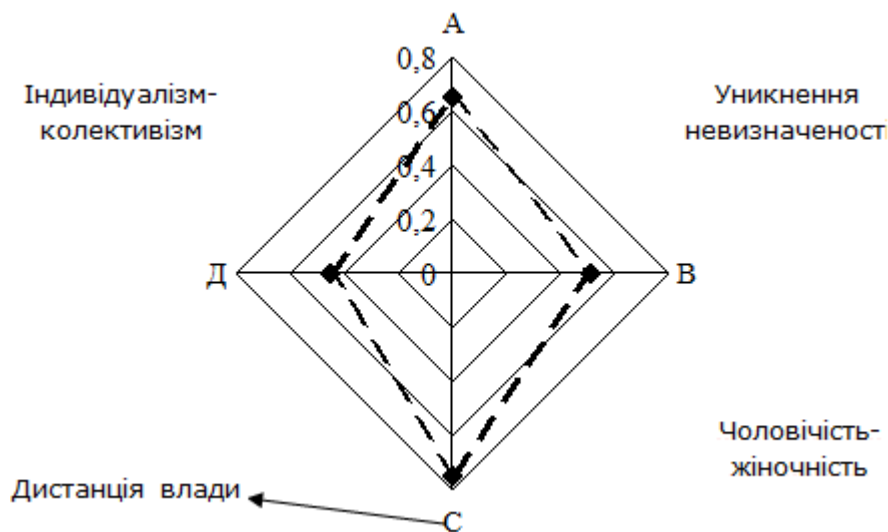


Рис. 1. Профіль організаційної культури ТОВ «Промінь-Приват»*

*Джерело: визначено авторами на основі методики [6, с. 155].

«Дистанція влади» як параметр організаційної культури відображає розподіл влади з позиції системи цінностей найменш владних членів колективу (об'єкта управління чи підлеглих). Параметр організаційної культури «прагнення уникати невизначеності» слід розглядати як реакцію працівників підприємства на загрози, які можуть виникнути в невизначених і незнайомих ситуаціях. Параметр організаційної культури «індивідуалізм-колективізм» характеризує міру інтеграції індивідів у групи. Параметр «чоловічість-жіночість» відображає мотиваційну направленість персоналу на досягнення цілі чи виконання завдання [6, с. 152-155].

Виходячи з рис. 1, можна зазначити, що найбільш проблемною складовою організаційної культури ТОВ «Промінь-Приват» є «індивідуалізм-колективізм». Тому велике значення має участь працівників у тренінгах, семінарах та виставках (табл. 5).

Перелік тренінгів, семінарів, конкурсів та виставок в яких будуть брати участь працівники ТОВ «Промінь-Приват», 2019 р.*

Назва тренінгу, семінару, виставки, конкурсу	Суть і призначення тренінгу, семінару, виставки, конкурсу	Місце проведення, та відповідальний за захід
Семінари:		
Організаційна культура: палиця з двома кінцями	Організаційна культура як іміджкер підприємства	ТОВ «Промінь-Приват», менеджер з організаційної культури **
Smart-управління	Застосування ефективного управління в аграрному виробництві	Полтавська державна аграрна академія, кафедра менеджменту
Ефективне тваринництво	Виявити шляхи збільшення продуктивності корів	ДП ДГ «ім. Декабристів», директор Цибенко В. Г., та ТОВ «Ефективні системи у тваринництві», директор Чуб О.
Європейський досвід – українським фермам	Виявити шляхи зниження витрат на корми	ТОВ «Промінь-Приват», директор Михайленко В. М.
Виставки:		
Участь у виставці АГРО-2019 р.	Дозволить підвищити інноваційну активність працівників	м. Київ
Участь у «Сорочинському ярмарку»	Обмін досвідом з іншими аграрними підприємствами	с. В. Сорочинці Миргородського району
Тренінги:		
Найбільш ерудований працівник	Конкурс буде проходити у двох номінаціях: «Кращий керівник» і «Кращий спеціаліст»	ТОВ «Промінь-Приват» та обласна дорадча служба «Порада»
Психологічні тренінги для керівників	Покращення управлінських якостей та виявлення лідерських якостей у працівників	Полтавська державна аграрна академія (кафедра менеджменту), психолог ЗОШ с. Білики

* Джерело: авторська розробка.

** Примітка: сумісництво посад головного економіста (1 ст.) та менеджера з організаційної культури (0,25 ст.) з 2019 р.

Для поліпшення соціальної складової і згуртованості колективу пропонуємо збільшити обсяг соціальних інвестицій. Результати анкетного опитування громади с. Білики показали, що найнеобхіднішим соціальним проектом є обладнання дитячого майданчика в дитячому садочку (90 % дітей – працівники підприємства), на будівництво якого планується витратити 50000 грн. Джерела надходження коштів наведено у табл. 6.

**Розподіл коштів для будівництва дитячого майданчика в
с. Білики Миргородського району***

Джерела фінансування	Розподіл коштів		Загальна сума, грн
	%	грн	
ТОВ «Промінь-Приват»	62,5	35000,0	50000,0
Громада с. Білики	37,5	15000,0	
у т. ч. на одне домогосподарство	x	20,0	

*Джерело: розрахунки авторів.

Директор на основі рішення засновників виплатить 35 тис. грн, решта суми буде розподілена на збір коштів з населення – близько 20 грн з одного домогосподарства.

У цілому за рахунок запропонованих заходів підприємство зможе покращити рівень організаційної культури та збільшити прибутковість.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, організаційна культура ТОВ «Промінь-Приват» включає перелік ключових компетенцій, які роками формувалися у процесі виробничо-господарської діяльності підприємства: мотивація працівників до підвищення продуктивності праці; сукупність етичних норм, правил та цінностей у повсякденній роботі, спрямованих на згуртованість колективу, а також інші соціальні елементи управління бізнес-процесами в підприємстві. Найбільш проблемною частиною у профілі організаційної культури підприємства є складова «індивідуалізм-колективізм», для її удосконалення пропонуємо участь працівників у виставках, семінарах, тренінгах та збільшення соціальних витрат. Доцільним є підвищення рівня соціальної захищеності працівників, про що йтиме мова в наступних наукових дослідженнях авторів.

Список використаних джерел:

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / Майкл Армстронг; пер. с англ. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 512 с.
2. Бала О. І. Економічне оцінювання та розвиток корпоративної культури машинобудівних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04. – економіка та управління підприємствами (машинобудування та приладобудування) / О. І. Бала. – Львів, 2009. – 20 с.
3. Бурма О. Лучшие способы мотивации сотрудников / О. Бурма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rynok.biz/article/2010/5/24>.
4. Вікіпедія. Інтернет-енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
5. Виханский О. С. Менеджмент : [учеб.] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – [3-е изд.]. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.

6. Перебийніс В. І. Організаційний розвиток підприємств : теоретичні та практичні аспекти : [монографія] / В. І. Перебийніс, А. В. Світлична. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 216 с.
7. Стадник В. В. Менеджмент : [навчальний посібник] / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. Академвидав, 2003. – 125 с.
8. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 456 с.
9. Харчишина О. В. Концепція організаційної культури підприємств: ретроспективний аналіз та перспективи практичного застосування / О. В. Харчишина // Вісник ДАУ. – 2009. – № 2. – С. 202-208.
10. Шэйн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шэйн // пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Iryna Markina, Doctor of Economics, Professor,

Iryna Kononenko,

Poltava State Agrarian Academy, Poltava

**FEATURES AND COMPOSITION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF
AGRARIAN ENTERPRISE**

Summary

The article defines the essence of organizational culture, explores its features in an agrarian enterprise. The number of employees of the enterprise is indicated. The components of the organizational culture and the main indicators determining it are analyzed. The set of measures that form the organizational culture of the enterprise and provide an opportunity to unite the workers is explored. It is determined that corporate culture forms the image of the enterprise, distinguishing its activity in the agrarian sphere. It is pointed out that the most problematic part in the organizational culture profile is the component of «individualism-collectivism», for its improvement we propose a set of measures to increase productivity- participation of workers in exhibitions, seminars, trainings and increase of social expenses. To manage corporate culture, 0.25 bids will be allocated to the post of organizational culture manager.

Keywords: organizational culture, culture, relations, values, workers, socialization.

References:

1. Armstrong, M. (1998). *Osnovy menedzhmenta. Kak stat' luchshim rukovoditelem* [Fundamentals of management. How to become the best leader]. Feniks, Rostov-na-Donu, 512 p. (in Russ.).
2. Bala, O.I. (2009). *Economic appraisal and development of the corporate culture of machine-building enterprises*. Abstract to PhD dissertation, Economics and Enterprise Management (Mechanical Engineering and Instrument Engineering). L'viv, 20 p. (in Ukr.).
3. Burma, O. (2010). *The best ways to motivate employees*. Available at: <http://www.rynok.biz/article/2010/5/24> (in Russ.).
4. Vikipedija. Internet Encyclopedia. Available at: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (in Ukr.).
5. Vihanskij, O.S., Naumov, A.I. (1999). *Menedzhment* [Management], 3rd ed. Gardariki, Moscow, 528 p. (in Russ.).
6. Perebijnis, V.I., Svitlichna, A.V. (2008). *Organizacijnij rozvitok pidpriemstv: teoretichni ta praktichni aspekti* [Organizational development of enterprises: theoretical and practical aspects]. Poltava, 216 p. (in Ukr.).

7. Stadnik, V.V., Johna, M.A. (2003). *Menedzhment* [Management]. Akademvidav, Kyiv, 125 p. (in Ukr.).
8. Solomanidina, T.O. (2003). *Organizacionnaja kul'tura kompanii* [Organizational culture of the company]. Moscow, 456 p. (in Russ.).
9. Harchishina, O.V. (2009). Concept of organizational culture of enterprises: retrospective analysis and prospects of practical application. *Visnik DAU [Bulletin of the State Agroecological University]*, vol. 2, pp. 202-208 (in Ukr.).
10. Shjejn, Je.H. (2002). *Organizacionnaja kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Piter, SPb, 336 p. (in Russ.).



УДК 658.821

І. А. Маркіна, д.е.н., професор,
М. І. Сьомич, к. держ. упр., доцент,
Н. В. Ковалевська,
Полтавська державна аграрна академія,
м. Полтава

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті висвітлено проблеми та сутність системи управління конкурентоспроможністю продукції підприємства. Управління конкурентоспроможністю продукції – це процес планування та забезпечення необхідного рівня підвищення конкурентоспроможності продукції за допомогою цілеспрямованого впливу на умови і чинники, що формують конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність продукції підприємства характеризується певною групою показників. Виявлено, що для оцінки конкурентоспроможності, в основному, аналізуються технічні параметри і менше уваги приділяється економічним та управлінським показникам. Визначено напрями, що має охоплювати система забезпечення високої конкурентоспроможності. Нині конкуренція стрімко зростає, а тому для ефективного функціонування конкурентоспроможності керівництво підприємства повинно вміти відслідковувати зміни, що відбуваються, і проводити відповідні перетворення в політиці ведення виробництва та реалізації продукції. Зроблено висновки стосовно доцільності застосування сучасних підходів до системи управління конкурентоспроможністю продукції підприємства.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, конкурентоспроможність продукції, оцінка конкурентоспроможності, ефективність, система управління конкурентоспроможністю продукції підприємства.