УДК 631.1.016

Вечеря С.В.
аспірант кафедри менеджменту імені професора Й.С. Завадського
Національного університету біоресурсів і природокористування України

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті визначено основні напрямки розвитку сільськогосподарських підприємств. Висвітлено основні аспекти ведення підприємницької діяльності в сучасних умовах. Обґрунтовано важливість мотиваційного механізму підприємства, адекватного внутрішнім та зовнішнім факторам впливу, у формуванні стратегії успішного розвитку сільськогосподарських підприємств та визначено його місце в системі управління розвитком.

Ключові слова: розвиток, стратегія, сталий розвиток, інноваційний розвиток, система мотивації, мотиваційний механізм.

Вечеря С.В. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Определены основные направления развития сельскохозяйственных предприятий. Освещены основные аспекты ведения предпринимательской деятельности в современных условиях. Обоснованно важность мотивационного механизма предприятия, адекватного внутренним и внешним факторам воздействия, в формировании стратегии успешного развития сельскохозяйственных предприятий и определено его место в системе управления развитием.

Ключевые слова: развитие, стратегия, устойчивое развитие, инновационное развитие, система мотивации, мотивационный механизм.

Vecheria S.V. FORMATION OF THE STRATEGIC DIRECTION OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISES DEVELOPMENT

The main directions of development of the agricultural enterprises are determined. The basic aspects of entrepreneurship in today's world are revealed. The importance of motivation mechanism of the enterprise, adequate to internal and external factors of influence in the formation of strategy of successful development of the agricultural enterprises and its place in the development management system, is proved.

Keywords: development, strategy, sustainable development, innovation development, motivation system, motivation mechanism.

Постановка проблеми. Наразі діяльність багатьох сільськогосподарських підприємств направлена на вирішення короткострокових оперативних завдань. Не отримують належного розвитку інноваційні, екологічні, соціальні програми. Націленість товаровиробників на ефективність в короткостроковому періоді проявляється у виснажуванні сільськогосподарських земель нераціональними сівозмінами з переважанням соняшнику та ріпаку, руйнуванні поверхневого шару ґрунту, виснаженням природних ресурсів, забрудненням навколишнього середовища, ігноруванням потреб сільської громади, занепадом сільської інфраструктури, відсутністю програм розвитку та мотивації персоналу. Слідування короткостроковому ефекту не відповідає цілям сталого розвитку та унеможливлює стабільний розвиток аграрного сектора у довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим актуалізуються питання вибору напрямку розвитку сільськогосподарських підприємств та побудови злагодженої системи управління ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями розвитку підприємств займалося багато вітчизняних науковців: Н.В. Афанасьєв, В.Д. Рогожин, В.І. Рудик (автори розробили системний підхід до управління розвитком підприємства, комплекс механізмів управління розвитком підприємства, проектні форми управління розвитком), В.О. Василенко (сучасна концепція розвитку підприємства в кризових умовах), О.Д. Гудзинський (теоретико-методологічні підходи до формування управління розвитком сільськогосподарських підприємств як соціально-економічних систем на основі системного та синергетичного підходів), Ю.С. Погорєлов (теоретичні засади розвитку підприємств як загальнонаукової та загальноекономічної категорії, принципові основи оцінювання розвитку підприємств), В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим (теоретико-методологічні засади процесу вибору стратегії розвитку підприємства в умовах кризи), О.В. Раєвнева (теоретико-концептуальні засади і методичний інструментарій формування механізму управління розвитком підприємства в умовах трансформаційного ринкового середовища України), Н.М. Сіренко (аспекти формування стратегії інноваційного розвитку АПК), С.М. Судомир (синергетичний підхід до розвитку сільськогосподарських підприємств) та ін. Потребує подальших наукових пошуків питання напрямків та шляхів активізації розвитку сільськогосподарських підприємств.

Постановка завдання. Виокремити пріоритетні напрямки розвитку сільськогосподарських підприємств. Обґрунтувати важливість впровадження ефективного мотиваційного механізму на сільськогосподарських підприємствах, як чинника забезпечення успішної діяльності, та визначити його місце в системі управління розвитком підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес входження України до світового економічного простору потребує подальшого розвитку аграрного сектору економіки. Динамічний розвиток підприємницьких структур має відбуватися з акцентом на стратегічну орієнтацію, в основі якої лежать критерії інноваційної, соціальної, екологічної результативності. Важливим є дотримання гармонії інтересів всіх учасників господарського процесу.

До основних чинників, які впливають на вибір стратегії підприємства, належать [1, с. 143]: цілі організації, її розмір, привабливість ринку, стратегії конкурентів, стан ринку та позиція організації на ньому, конкурентні переваги організації, потенціал організації, особливості товарів та послуг, стадія життєвого циклу підприємства, товарів та послуг; витрати на виробництво, пріоритети керівництва, фінансові ресурси підприємства.

Важливим стратегічним напрямком аграрних формувань є перехід на сталий довгостроковий розвиток, що забезпечується збільшенням економічних показників при економії природних ресурсів, дотри-

манні вимог захисту довкілля, справедливому розподілі благ, дотриманні соціальної справедливості.

Концепція сталого розвитку в широкому розумінні полягає у зміні світогляду всього людства та переходу від егоїзму й індивідуалізму, марнотратства та отримання «прибутку понад усе» до вдумливого природокористування, турботи про майбутні покоління, можливості коеволюції природи і суспільства [2].

Сталий сільський розвиток має забезпечувати зростання ефективності сільської економіки, рівня життя сільського населення, збереження духовно-культурної спадщини селян, підтримку екологічної рівноваги на сільських територіях, покращення ландшафту [3, с. 292].

Сталий розвиток покликаний гармонізувати в довгостроковій перспективі розвиток відносини природа–суспільство–людина, виходячи з цього виділяють економічну, екологічну, соціальну складову розвитку.

Неодмінною складовою розвитку є інноваційність. Інноваційний напрям розвитку підприємства передбачає використання новітніх технологій виробництва, удосконалення, повнішого використання інтелектуального потенціалу людини.

На сьогоднішній день інноваційний тип економічного зростання є домінуючим у світі, таким, що формує конкурентоспроможність країн та регіонів, а також визначає місце у світовій ієрархії [4, с. 26].

В цьому контексті доречними будуть слова М.В. Семикіної, яка зазначає, що завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації є активізація включення внутрішніх джерел економічного піднесення передусім за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку [5, с. 111]. Особливо актуально слова вченого звучать для підприємств сільськогосподарського сектора економіки, де задіяна велика частина трудових ресурсів та який забезпечує продовольчу безпеку країни. Інновації – це той ресурс для подальшого розвитку людства. Значна роль у формуванні інновацій належить людині, що є активним учасником створення, впровадження та поширення інновацій, її творчій і розумовій праці. Тому питання мотивації грає важливу роль в інноваційній діяльності підприємства.

В сучасних економічних умовах від здатності підприємства до інноваційного розвитку залежить його конкурентоспроможність на ринку. Тому особливого значення набуває розробка заходів, спрямованих на активізацію інноваційної діяльності підприємств.

На нашу думку, інноваційна модель розвитку підприємства може бути реалізована за умов: вдосконалення організаційної структури підприємства, адекватної до вимог ринку; широкого залучення інвестицій в аграрних сектор; формування у персоналу інноваційної сприйнятливості; мотивування працівників до інноваційної активності.

Велике значення для мотивації персоналу в умовах інноваційного розвитку є надання працівнику можливості висловити власну думку, вносити пропозиції в стратегію розвитку підприємства, умов праці, організацію роботи.

Необхідною умовою подальшого розвитку сільськогосподарського виробництва є нарощування експортного потенціалу. В світлі розширення економічних відносин з Європейським Союзом актуальною проблемою сільськогосподарського виробництва є відповідність української сільськогосподарської продукції вимогам європейських стандартів щодо якості та безпечності. Досягнення відповідного рівня якості дозволить українським агровиробникам безперешкодно потрапити на ринок Європи, що створить умови для розвитку та зростання аграрної економіки. Реалізація цієї можливості ставить перед працівниками підприємств певні вимоги до якості їх продукції, що має підкріплюватись відповідним мотиваційним механізмом. Виконання цього завдання можливе за рахунок введення корпоративної культури, орієнтованої на задоволення потреб споживачів.

На нашу думку, одним з найважливіших факторів успішного розвитку сільськогосподарського виробництва є зміна стереотипу мислення щодо праці в сільському господарстві, який дуже влучно викладено у джерелі [6, с. 37]: «тяжка праця в поєднанні з низькою кваліфікацією, сильна відданість традиціям, відсутність інновацій та підприємництва...». Такий стереотип демотивує людей, особливо молодь, йти працювати в сільське господарство. Потрібно створювати стимули для працівників, в тому числі й для керівників, до праці на землі. Нині особливо гостро стоїть потреба в талановитих освічених керівниках. Поля будуть давати врожаї, допоки не вичерпаний ентузіазм людей, які виросли в сільській місцевості і які бачать своє покликання у праці на землі. Проте для отримання більшого ефекту, сільське господарство потребує вливання «свіжої крові» – керівників з хорошою освітою, сильних лідерів, новаторів, в яких знання процесу агровиробництва поєднувалося б з відмінними економічними знаннями, знанням ринку, підприємницькими навиками.

Досягнення довгострокового економічного розвитку аграрних підприємств можливе за умови прийняття нової парадигми розвитку людини та людських ресурсів. Першочерговим завданням є пошук нових засобів та механізмів мотивації праці, які підвищили б зацікавленість працівників у праці, в підвищенні продуктивності та якості їх продукції. Новий економічний світогляд є запорукою могутності держави, достатку та соціального благополуччя її громадян.

Важливою умовою конкурентоспроможності підприємств є якнайповніше використання можливостей, зокрема, важливим є підвищення ефективності використання людського потенціалу за рахунок побудови адекватної системи мотивації. Розвиток організації має провадитись через розвиток її персоналу.

Зауважимо, що орієнтація на короткострокову перспективу стала причиною того, що у свідомості керівників багатьох підприємств метою здійснення заходів щодо вдосконалення управління підприємством, зокрема й запровадження ефективного мотиваційного механізму, є, перш за все, отримання прибутку, а вже потім іде соціальне значення отриманих результатів, забезпечення ефективного використання ресурсів та збереження екології. Однак потрібно наголосити, що основою мотивування з боку керівника є розуміння ним того факту, що метою підприємства є не прибуток, а якість, ефективність, продуктивність праці, розвиток. Г.Л. Хаєт та А.Л. Єськов стверджують, що ціллю трудової діяльності працівника потрібно розуміти не вузькі цілі фірми, такі як мінімальні приведені витрати та прибуток, а забезпечення потреб людини: з одного боку – споживача, з іншого – виробника [7, с. 7].

І. Адізес також не вважає прибуток ціллю існування організації. На його думку, метою компанії в короткостроковій перспективі є задоволення потреб

внутрішніх та зовнішніх клієнтів, а в довгостроковій – задоволення потреби взаємодії. В такому підході він бачить основу ефективного менеджменту [8, с. 46, 47, 59].

Нашими дослідженнями встановлено взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємства та рівнем мотивації персоналу. Система мотивації значною мірою впливає на результативність сільськогосподарських підприємств. Недостатність знань або небажання керівників приділяти увагу побудові мотиваційного механізму стають причинами збитковості або низької прибутковості підприємств.

На нашу думку, необхідною вимогою сучасного економічного середовища та запорукою успішності організації є увага до особистості працівника, до його ціннісних орієнтації та потреб. Високі економічні результати підприємства мають бути збалансовані з рівнем соціального розвитку працівників, їх матеріальним добробутом та якістю життя.

Основним фактором економічного зростання є людський потенціал. Цей фактор залежить від уваги до соціальних проблем суспільства, до його сталого розвитку. Переорієнтація на суспільство сталого розвитку потребує зміни ціннісних орієнтацій людини, визнання головною умовою матеріального добробуту для особистості застосування її знань, здібностей, власного творчого, інтелектуального потенціалу, удосконалення духовного світу [3, с. 292].

Ефективність діяльності організаційного формування залежить насамперед від системи управління. В. Лапа та Є. Ковтун зазначають, що реалізація стратегії підприємства може бути успішною за дотримання двох умов: розуміння стратегії менеджменту на кожному рівні та залученні всього колективу до його реалізації [9, с. 24].

Для забезпечення результативності діяльності сільськогосподарських підприємств необхідний механізм мотивації персоналу, що формувався б відповідно до мети та напрямків діяльності підприємства. На нашу думку, мотиваційний механізм повинен будуватися з урахуванням таких складових: цільової спрямованості розвитку підприємства, рівня розвитку, етапу життєвого циклу, стратегії, типу змін, завдань управління розвитком.

Висновки з проведеного дослідження. Основою забезпечення конкурентоспроможності та успішної діяльності підприємства є зважений підхід до обрання стратегії розвитку. Основою успіху має бути орієнтація на довгострокову перспективу, і, з урахуванням цього, увага до інноваційної, соціальної та екологічної сфер. Запорукою стабільного довгострокового розвитку має бути турбота про якість продукції. Управління сільськогосподарським підприємством має бути зорієнтоване на виявлення невикористаних резервів, зокрема, за рахунок повнішого використання ресурсного потенціалу персоналу через запровадження ефективної системи мотивації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг : навч. посіб. / О.Б. Моргулець. – К. : КНУУТД, 2009. – 335 с.
2. Зеркалов Д.В. Проблеми екології сталого розвитку : монографія [Електронний ресурс] / Д.В. Зералов. – К. : Основа, 2013. – 430 с. – Режим доступу : http://www.zerkalov.kiev.ua/sites/default/files/problemi_ekologiyi_stalogo_rizvitku._monografiya.pdf.
3. Аграрний сектор України на шляху до євроінтеграції / М.Г. Бетлій [та ін.] ; ред. О.М. Бородіна ; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. – Ужгород : ІВА, 2006. – 496 с.
4. Яремко Л.А. «Нова економіка» та інноваційний розвиток / Л.А. Яремко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – Т. 1, № 3. – С. 25–30.
5. Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин / М.В. Семикіна // Экономика и управление. – 2011. – № 3. – С. 111–117.
6. Тойвсен Л. Сельское хозяйство сталкивается с новыми проблемами [Электронный ресурс] / Л. Тойвсен // Управление крупным аграрным бизнесом. – 2013. – № 1. – С. 33–38. – Режим доступа : http://ucab.ua/files/ucab%20magazine/Magazine_UKAB_2013_1.pdf.
7. Хает Г.Л. Управление мотивацией труда и оптимизацией его среды / Г.Л. Хает, А.Л. Еськов. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2000. – 554 с.
8. Адизес И.К. Идеальный руководитель : почему им нельзя стать и что из этого следует / И.К. Адизес ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 262 с.
9. Лапа В. Инкорпорация менеджмента в корпорацию: реалии Украины [Электронный ресурс] / В. Лапа, Е. Ковтун // Управление крупным аграрным бизнесом. – 2013. – № 1. – С. 24. – Режим доступа : http://ucab.ua/files/ucab%20magazine/Magazine_UKAB_2013_1.pdf.