

Л.І. Михайлова, д.е.н., професор

Сумський національний аграрний університет

Л.Г. Бага, к.е.н., доцент

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

КОНЦЕПЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНИХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

В статті розглянуто проблеми формування організаційної культури сільськогосподарських підприємств за депопуляції населення. Оцінено значимість організаційної культури в контексті національних традицій та українського менталітету. Виділено не здатність сучасних технологій замінити людину в ході виробництва, так як вони можуть забезпечити більш лише ефективні умови праці. Виділено основні протиріччя та розкрито необхідність дуалістичного підходу при розвитку організаційної культури підприємств аграрного та національної економіки.

Ключові слова: організаційна культура, національний менталітет, трудові відносини, аграрне підприємство, мотивація, умови праці, депопуляція.

Постановка проблеми. Трудові ресурси в умовах постійного світового прогресу стають ключовим фактором у діяльності організації. Узгодженість внутрішніх суб'єктивних елементів організації з її зовнішніми цілями створює таку організаційну культуру, яка дозволяє забезпечити розвиток підприємства в довгостроковій перспективі. Саме співробітники підприємства забезпечують формування, збереження та змінив місії організації, котрі є основою його розвитку. З розвитком ринкових відносини в підприємствах аграрного сектору економіки

особливо складним стає питання збереження трудових ресурсів на фоні демографічної кризи в Україні[5]. Організація виробництва нового підходу до формування умов забезпечення довгострокового успіху в їх діяльності. Організаційна культура в проявах внутрішнього та зовнішнього середовища діяльності аграрного підприємства стає одним з ключових інструментів вирішення даного завдання. Однак на практиці для українських сільськогосподарських підприємств потенціал організаційної культури, як фактору розвитку, практично не розкрито, проблема є емпіричною і методологічною, яка потребує розв'язання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та практичні аспекти питань розвитку організаційної культури присвячені праці значної кількості як вітчизняних, так і зарубіжних науковців: М. В. Туленкова, В. Г. Герасимчука, С. М. Судомир, Л. Д. Забродської, А. А. Лучко, О. Д. Гудзинського, Т. Баландіної, А. Н. Асаули, Д. Герлігера, В. Джона, О. Є. Стеклової та ін. В більшості досліджень даного наукового напрямку робиться акцент на розкриття концепцій організаційного розвитку, організаційної взаємодії, культури організації. При цьому специфіка взаємодії менталітетної складової та базових принципів формування організаційної культури потребує розширення діапазону дослідження, особливо стосовно українських реалій діяльності аграрних підприємств.

Формулювання цілей статті. Метою написання статі є оцінка проблеми формування організаційної культури сільськогосподарських підприємств за депопуляції населення та визначення значимості організаційної культури в контексті національних традицій та українського менталітету.

Виклад основного матеріалу. Сучасна організаційна культура – динамічна категорія, яка визначається як рівнем сформованих організаційних цінностей стратегічного, інноваційного, соціального, екологічного, інтелектуального, економічного розвитку підприємства як соціально-економічної системи. Більшість науковців схиляється до думки,

що реалізація принципів організаційної культури оцінюється рівнем обґрунтованості інтегрованих цільових установок (як цінностей – цілей) органічної єдності соціальних, екологічних, інтелектуально-людських та економічних складових; рівнем розвитку ціннісної мотивації в системі активізаційної діяльності підприємств; рівнем обґрунтованості пріоритетної соціально-культурної стратегії; рівнем розвитку та цивілізованості підприємницької діяльності; рівнем сприйняття цінностей і організаційної культури як головних конкурентних переваг соціально-економічних систем та ін.[2].

Організаційна культура сільськогосподарських підприємств - надзвичайно специфічна через особливий менталітет аграрного працівника, нестандартність виробничих процесів та умов праці. Ніякі сучасні технології не здатні замінити людину в ході виробництва, а лише можуть забезпечити більш ефективну її працю. Особливо це стосується тих виробничих процесів, де робота з природними об'єктами вимагає не алгоритмованого підходу до виробництва, а є творчою, постійно змінюваною діяльністю. Саме трудові ресурси стають визначальним фактором ефективності виробництва.

Для сільського господарства України реалії сьогодення все більше вимагають від підприємця довгострокової стратегії збереження трудових ресурсів, що особливо актуально для виробництва в сільській місцевості, де демографічна ситуація все більш складна як через звуження природного відтворення населення, так і в результаті значного відтоку жителів з сільської місцевості. На жаль, останні десятиріччя чітко прослідковується скорочення як сільського населення, так і його економічно активної частини, значно зменшуючи трудовий потенціал села.

Депопуляція сільського населення України, як кризове явище, що набуло сталого характеру, розпочалась з 80-х років 20 сторіччя[4, с. 5]. Як бачимо з розрахунків, приведених в табл., спад кількості проживаючих в сільській місцевості має стабільну тенденцію з 1990 року. Причинами

зниження кількості селян стали як фактор міграції – постійний відтік молоді в міста, так і виниклий в наслідок цього демографічний дисбаланс через постійне зниження народжуваності в селах. Також значним фактором до розвитку міграції стала відсутність робочих місць та сприятливі умови для еміграції за кордон. В останні роки все більше сіл стає не перспективними [3] саме через відсутність навіть простого відтворення населення в них, що значно ускладнює розвиток аграрних підприємств на таких територіях.

Таблиця.

Динаміка сільського населення України в 1990-2017 рр.

Роки	Чисельність наявного населення		Питома частка сільського населення, %	Щорічна динаміка спаду сільського населення, тис. осіб
	Всього	сільське		
1990	51839	16969	32,73	-
1995	51728	16610	32,11	-104
2000	49430	16091	32,55	-125
2005	47281	15272	32,30	-205
2010	45963	14438	31,41	-118
2015	42929	13256	30,88	-833
2016	42761	13176	30,81	-81
2017	42585	13102	30,77	-73

Джерело: досліджено автором на основі [1].

Відповідно до проведеної оцінки, сільське населення України втрачало, в середньому, 143 тис. осіб щорічно. Окрім того, частина сільських жителів невпинно скорочується в загальній кількості громадян країни, склавши на 2017 рік 30,77%. Така динаміка спаду населення, зменшує й можливості отримання якісних трудових ресурсів для сільськогосподарських підприємств, котрі, в основному, спираються на використання в своїй діяльності праці селян.

За таких кризових явищ в демографії села підприємцям, котрі планують розвивати довгостроковий бізнес в сільському господарстві України, необхідно значну увагу приділяти вже зараз вирішенню проблем забезпечення перспективного розвитку трудових ресурсів на території їх

господарської діяльності. Саме створення ефективної організаційної культури може стати тим важелем, що дозволить створити умови до поступового відродження українського села. Органічне поєднання завдань ринкового підприємництва з віковою національною самобутньою культурою українського народу стає важливим фактором ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств в тривалому періоді.

Формування організаційної культури в агробізнесі на пряму прив'язане до типу підприємств, специфіки відносини працівник-власник в них. Для фермерських підприємств природною є організаційна культура з збереженням сімейних цінностей. Сільськогосподарські товариства співвласників мають орієнтуватись на створення колективу односторонців з спільними цілями. Застосування концепції організаційної культури на аграрних підприємствах корпоративного типу будуються з орієнтирами на розвиток корпоративного духу і корпоративної культури, що поєднує загальні цінності, цінності організації та особисті ціннісні критерії працівників[1]. Одночасно з цим, в будь-якому аграрному підприємстві потрібно спиратись на традиційні цінності українського села.

Важливим завданням реалізації сучасної організаційної культури аграрних підприємств стає збереження національних традицій та цінностей українського села, як колиски національної культури. В національній культурі образ селянина-хлібороба є основою символів стабільності, забезпеченості, а любов до землі – це особливо ціннісний спосіб життя і селянської свідомості українця. Збереження такого ціннісного підходу в умовах розвитку ринкового прагматизму стає основою довгострокової стратегії формування організаційної культури підприємств аграрного сектору України.

Сьогодні формують поєднання матеріальної мотивації праці, організації оптимальних умов праці та моральної складової розвитку працівника, як особистості в виробничих трудових відносинах як основний напрямок розвитку організаційної культури

сільськогосподарських підприємств. Враховуючи специфіку розвитку сільських територій, для аграрного підприємства, що зорієнтоване на довгостроковий розвиток, вирішення проблем села, створення умов для відтворення в ньому трудових ресурсів стає ключовою складовою стратегії формування організаційної культури.

Висновки. Реалії сільськогосподарських підприємств України вимагають нового усвідомлення значимості впливу на працівників для довгострокового стратегічного планування розвитку не лише даної форми бізнесу, але й території, на якій здійснюється аграрне підприємництво. Сучасна організаційна культура аграрних підприємств має реалізовуватись через дуалістичне поєднання національної концепції розвитку української культури та базових принципів трудових відносин в ринковому середовищі. Саме вивчення механізмів реалізації концепції відродження села через розвиток організаційної культури підприємств вимагає особливої уваги науковців в подальших дослідженнях.

Бібліографічний список. 1. Аграрний сектор України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: agroua.net/statistics. 2. Бага Л.Г., Кондратюк Н.В. Глобалізаційні виклики управління агрохолдингами в Україні /Л.Г.Бага, Н.В.Кондратюк / «Глобальні та національні проблеми економіки» – електронне наукове фахове видання, Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського Випуску № 14. Грудень 2016 р/ - С. 130-141. 3. Гудзинський О.Д. Організаційна культура у розвитку соціально-економічних систем. Науковий вісник Полісся Чернігівського національного технологічного університету, [S.l.], n. 3(3), p. 069-071, Mar. 2016. ISSN 2410-9576. Доступно за адресою: <http://journals.uran.ua/nvp_chntu/article/view/60317>. Дата доступу: 26 Sep. 2017. 4. Ковпак Л.В. Неперспективні села [Електронний ресурс] // Енциклопедія історії України: Т. 7: Мі-О / Редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. - К.: В-во "Наукова думка", 2010. - 728 с.: іл. – Режим

доступу: http://www.history.org.ua/?termin=Neperspektyvni_sela .

Енциклопедія історії України (Т. 7: Мі-О) в електронній бібліотеці. 5. Населення України. Соціально-демографічні проблеми українського села.- К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007.- 468с.6. Якуба К. І. Безробіття селян: економічний і соціальний аспект / К. І. Якуба // Економіка АПК. – 2010. – № 6. – С. 107–112.

Михайлова Л.И., Бага Л.Г. Концепции реализации организационной культуры в современных аграрных предприятиях Украины. В статье рассмотрены проблемы формирования организационной культуры сельскохозяйственных предприятий за депопуляции населения. Оценена значимость организационной культуры в контексте национальных традиций и украинского менталитета. Выделено неспособность современных технологий заменить человека в ходе производства, так как они могут обеспечить только более эффективные условия труда. Выделены основные противоречия и раскрыта необходимость дуалистического подхода при развитии организационной культуры предприятий аграрного и национальной экономики.

Ключевые слова: организационная культура, национальный менталитет, трудовые отношения, аграрное предприятие, мотивация, условия труда, депопуляция.

Mikhailova L.I., Baga L.G. Concepts of realization of organizational culture in modern agrarian enterprises of Ukraine.

The article deals with the problems of forming the organizational culture of agricultural enterprises in conditions of depopulation of the population. For agriculture in Ukraine, the realities of the present are characterized in the conditions of reduction of employment, reduction of the number of agrarian enterprises. It emphasizes the importance of a long-term strategy for saving labor resources, which is especially important for rural production, where the

demographic situation is complicated by the intensification of natural reproduction of the population and as a result of a significant outflow of rural residents. Unfortunately, in recent decades, this process is characterized by a clear decline in both the rural population and its economically active part, which greatly reduces the labor potential of the village. For the development of organizational culture in agribusiness it is important to take into account the type of enterprise, the specificity of the relationship employee-owner of them. For a farm enterprise it is natural that it has an attractive organizational culture that preserves family values. Agricultural associations of co-owners, creating a group of like-minded people, are acceptable to maintain universally accepted values. Application of the concept of organizational culture in agricultural enterprises of a corporate type is based on orientations on the development of corporate spirit and corporate culture, which combines the common values, values of organization and personal values of employees. At the same time, in any agrarian enterprise one must rely on the traditional values of the Ukrainian village. Realities of agricultural enterprises in Ukraine require a new awareness of the significance of the impact on employees for long-term strategic planning of development not for enterprises, but for the territory on which the agrarian business is carried out. The modern organizational culture of agrarian enterprises should be realized through the dualistic combination of the national concept of the development of Ukrainian culture and the basic principles of labor relations in a market environment.

Keywords: Key words: organizational culture, national mentality, labor relations, agrarian enterprise, motivation, working conditions, depopulation.