

господарювання перевершити конкурентів в існуючих умовах функціонування на заданому об'єктовому ринку.

Дослідження економічної сутності даних дефініцій дозволяє говорити про їх діалектичну єдність. Однак механізм взаємозалежності та взаємозв'язку представлених категорій стратегічного управління в існуючих наукових дослідженнях сучасних авторів не розглядається, що і зумовлює необхідність проведення обраного дослідження.

### **Література.**

1. World Development Indicators: Agricultural inputs [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://wdi.worldbank.org/table/3.2#>

2. Agriculture value added per worker (constant 2005 US\$) [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/EA.PRD.AGRI.KD>

3. Eurostat - Data Explorer [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

4. Горкавий В.К. Використання статистичних методів в маркетингових дослідженнях / В.К. Горкавий, О.В. Іващенко // Економіка АПК. – 2008. – № 7 (165). – С. 105-111.

5. Іващенко О.В. Економічна сутність категорії «ринок» / О.В. Іващенко // Вісник ХНАУ. Серія «Економіка і природокористування». Випуск 5.– Х:ХНАУ, 2007. – С. 161-165.

## **СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ**

**МАРЧЕНКО А., СТУДЕНТКА\***,

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

В наши дни организация должна меняться. Открытия и изобретения вытесняют стандартные способы работы. Одной из проблем управления современным предприятием является быстрое его развитие и изменение в соответствии с современными рыночными принципами функционирования и растущими требованиями общества. Организация и управление большинства

---

\* Науковий керівник –Крала В.Г., старший викладач

українських підприємств не відповідає потребам не тільки мирового, но і свого ринку. В результаті чого підприємство оказується в кризовому стані, що в свою чергу заважає економічне розвиток країни в цілому і знижує конкурентоспроможність українських підприємств.

Кожна організація представляє собою систему з своїм характером, схильністю до певних видів діяльності, особливостями функціонування. В стабільному середовищі компанії з часом досягають свого роду рівноваги між групами інтересів і системами функціонування, що забезпечує ефективність діяльності і успіхи на ринку. Організаційні зміни – це процес, що включає в себе трансформацію або зміну стану організації в цілому або її елементів в певному просторово-часовому форматі як реакція на нестабільність зовнішнього і внутрішнього середовища [2].

Процес змін включає наступні етапи:

- Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища
- Освідомлення необхідності змін
- Стимулювання і розробка змін
- Осуществлення змін

Організаційні зміни обумовлені реакцією організації на розвиток оточуючого середовища (зв'язі, вимоги і можливості). Організації змушені постійно пристосовуватися до середовища, в якому існують. Самі вони також генерують зміни в зовнішньому середовищі, розробляючи і випускаючи на ринок нові товари і технології, які стають домінуючими і знаходять широке поширення [1].

До організаційних змін належать :

- в структурі (характер і рівень ділової активності, правова структура, власність, джерела фінансування, міжнародні операції і їх вплив, диверсифікація, злиття, спільні підприємства);

- в діяльності (асортимент продукції і набір надаваних послуг, нові ринки, клієнти і постачальники);

- в технології (обладнання, інструменти праці, матеріали і енергія, технологічні процеси, офісна техніка);

- в людях (руководство и служебный персонал, их компетентность, мотивация, поведение и эффективность в работе);

- престиж организации в деловых кругах и в обществе [3].

Успешность организационных изменений, связанных с достижением поставленных целей, во многом зависит от кадрового состава группы сотрудников, которая обеспечивает разработку и внедрение этих изменений вплоть до низовых должностей. Резерв развития (команда реформ) организации - это группа сотрудников, которая обеспечивает разработку и внедрение изменений вплоть до низовых должностей.

С развитием организации происходит и эволюция перемен. Первопричина перемен – действие сил, внешних по отношению к организации. Сначала они едва заметны и не ощущаются предприятием, воспринимаются как внешнее окружение. Постепенно перемены в технологиях, методах и способах работы проникают в организации конкурентов и партнеров. Появляются новые стандарты качества, времени и работы. Не принимая во внимания изменения и откладывая рассмотрение перемен и дальнейшего развития, организация ставит под угрозу эффективность своей работы. Перемены, которые были не так давно внешними, становятся внутренними. Необходимость перемен становится неизбежной в такой ситуации.

### **Литература.**

1.Денисов В. Управление организационным развитием промышленного предприятия / В. Денисов // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 1.

2.Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение./Л.Г.Зайцев// – М.: Экономист, 2005.

3.Принципы организации управления фирмой [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.management.com.ua>

4.Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие./Э.А.Смирнов// – М.: ИНФРА – М, 2002.

5.Минцберг Г. Структура в кулаке: Пер. с англ. / Г.Минцберг // СПб.: Питер, 2004 г.