УДК 005.73:[005.342: 005.591.3]

Гогуля Людмила

ВНУТРІШНЬОСИСТЕМНІ СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: АКСІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Динамічне ринкове середовище вимагає безупинного руху вперед, пошуку та впровадження нових підходів до управління, що забезпечуватимуть конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, в першу чергу, через стимулювання наявних внутрішніх їх можливостей, що стануть основою інноваційного їх розвитку. В умовах, коли отримання лише високих економічних показників від господарської діяльності не забезпечує досягнення результативності, виникає необхідність активізації внутрішніх можливостей підприємства, які беруть початок з організаційних цінностей. В процесі переходу вітчизняних сільськогосподарських підприємств на інноваційний шлях розвитку особливої актуальності набуває аксіологічний підхід. В статті обґрунтовано необхідність застосування аксіологічного підходу до управління сільськогосподарськими підприємствами в процесі їх переходу до інноваційного розвитку через відображення організаційних цінностей в розумінні понять організаційної культури, організаційного потенціалу, організаційної поведінки, організаційної взаємодії. Наведено авторську інтерпретацію системно-складових забезпечення інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: аксіологічний підхід, організаційні цінності, організаційна культура, інноваційний розвиток.

Гогуля Людмила

ВНУТРИСИСТЕМНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Динамическая рыночная среда требует непрерывного движения вперед, поиска и внедрения новых подходов к управлению, которые будут обеспечивать конкурентоспособность отечественных предприятий, в первую очередь, через стимулирование имеющихся внутренних их возможностей, которые станут основой инновационного их развития. В условиях, когда получение только высоких экономических показателей от хозяйственной деятельности не обеспечивает достижения результативности, возникает необходимость активизации внутренних возможностей предприятия, которые берут начало из организационных ценностей. В процессе перехода отечественных сельскохозяйственных предприятий на инновационный путь развития особую актуальность приобретает аксиологический подход. В статье обоснована необходимость применения аксиологического подхода к управлению сельскохозяйственными предприятиями в процессе их перехода к инновационному развитию через отражение организационных ценностей в понимании понятий организационной культуры, организационного потенциала, организационного поведения, организационного взаимодействия. Приведена авторская интерпретация системно-составляющих обеспечения инновационного развития сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: аксиологический подход, организационные ценности, организационная культура, инновационное развитие.

Gogulia Ludmila

INTERCONNECT COMPONENTS SOFTWARE OF INNOVATION DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES: AXIOLOGICAL APPROACH

Dynamic market environment requirescontinuous progress, search and implementation of new management approaches that provide competitivenessdomestic enterprises, primarily by stimulating their existing internal capabilities that will form the basis of innovative development. At a time when only obtaining high economic indicators of economic activity does not ensure the achievement of performance is necessary to enhance internal capabilities of enterprises that originate from organizational values. During the transition of domestic agricultural enterprises on innovation way of development becomes particularly relevant axiological approach. The article substantiates the need for axiological approach to farm management in the process of transition to innovative development by mapping organizational valuesunderstanding concepts organizational culture, organizational capacity, organizational behavior, organizational interaction. An author's interpretation of the system components, providing innovative development of agricultural enterprises.

Key words: axiological approach, organizational values, organizational culture, innovative development.

Постановка проблеми. Кризові явища в суспільстві та економіці країни зокрема зумовлені, в значній мірі, кризою суспільних цінностей, цінностей в теорії та методології, організаційних цінностей, цінностей особистості [2]. При цьому, відправним пунктом виступає особистість як носій цінностей. Абстрагуючись до рівня організацій, як системних утворень, треба зазначити, що розбалансованість та невзаємоузгодженість в організаційних цінностях призводять до незворотних процесів в системі управління та всій системі загалом, що не дає можливості організації досягти високої результативності, а значить і її місії. В таких умовах неможливий повноцінний розвиток організацій, як систем, відсутня організаційна взаємодія. З іншого боку, саме

організаційні цінності є унікальними внутрішніми можливостями підприємств на шляху до переходу на інноваційний шлях розвитку.

В умовах сьогодення, досягнення результативності діяльності підприємств шляхом отримання лише високих економічних показників є неможливим, а тому важливого значення набувають якісні властивості підприємства у формі його внутрішніх можливостей. Аксіологічний підхід до управління підприємствами дозволить виявити ціннісні їх властивості як внутрішні можливості забезпечення переходу підприємств на інноваційних шлях розвитку. Виклики сьогодення вимагають від організаційних формувань негайного переходу до інноваційного типу розвитку, особливо таких змін потребують суб'єкти господарювання в сфері агропромислового виробництва.

Реформаційні зміни, які в першу чергу передбачали зміну форми власності в АПК України, не виправдали сподівань щодо виходу вітчизняних підприємств на вищий рівень розвитку, а призвели до руйнування існуючої системи господарювання без обгрунтованої теоретико-методологічної бази до впровадження нової, знищення матеріально-технічної бази, різкого скорочення біологічних активів підприємств, повної розбалансованості системи взаємодії складових підприємств, як системних утворень, та їх потенціалу. Серйозність таких змін не була усвідомлена ні членами колишніх організаційних утворень, ні новими керівниками, які прийшли на зміну попередників. Причиною таких явищ була неготовність до них членів організаційних формувань, відсутність адаптованості організаційних культур до нових умов господарювання, руйнування існуючого світогляду та відсутність нового. На нашу думку, будь-які зміни, що відбуваються в мікро- та макросередовищі підприємства мають брати початок з організаційних цінностей, як стимулюючого каталізатора потенціалу підприємства. Динамічне ринкове середовище вимагає безупинного руху вперед, пошуку та впровадження нових підходів до управління, що забезпечуватимуть конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, в першу чергу, через стимулювання наявних внутрішніх їх можливостей, що стануть основою інноваційного їх розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Доволі поширеним є використання аксіологічного підходу в педагогіці, юриспруденції, філософії та філософії культури зокрема, теорії державного

управління, але в теорії менеджменту таких підхід не набув належного застосування. М.В.Туленков наголошував на доцільності застосування аксіологічного підходу до дослідження особливостей формування організаційних цінностей в індивідів та соціальних груп, як складової організаційної взаємодії [8, с.34]. Численними також є дослідження організаційної культури, як системного вираження організаційних цінностей в працях О.Г.Тихомирової, К.В.Комарової, Т.Б.Іванової, С.М.Ілляшенка, Г.М.Захарчин. Особливу увагу цінностям в розвитку підприємств приділено в працях О.Д.Гудзинського, дослідженнями взаємозв'язку організаційної культури, організаційної поведінки та організаційної взаємодії в контексті розвитку сільськогосподарських підприємств ґрунтовно займається С.М.Судомир [7].

Таким чином, **невирішеним залишається питання** застосування аксіологічного підходу до управління сільськогосподарськими підприємствами в процесі їх переходу до інноваційного розвитку, як такого, що визначає цінності першоосновою змін у всіх підсистемах підприємства, як системного утворення, та внутрішньосистемних процесів і взаємозв'язків в організаційних формуваннях галузі.

Метою дослідження є обґрунтування ціннісно-орієнтованих системних складових сільськогосподарських підприємств, як внутрішніх передумов забезпечення їх інноваційного розвитку.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Згідно теорії ринкової економіки А.Сміта, узгодження інтересів суб'єктів ринку відбувається через дію принципу «невидимої руки», що в процесі досягнення індивідуальних інтересів в кінцевому результаті дозволяє задовольнити інтереси суспільства. В контексті системного підходу, цілісність системи забезпечується тоді, коли в процесі своєї діяльності кожен суб'єкт, який створює матеріальні блага, буде орієнтуватися на загальносистемні цілі, загальносистемний інтерес [1, с.33]. Виходячи з цього, організаційні цінності в системі управління підприємством ми вважаємо «невидимою ідеологічною основою» розвитку підприємства, що дозволять забезпечити збалансованість та взаємоузгодженість інтересів всіх суб'єктів господарського процесу - задоволення потреб суб'єктів за інтересами. Організаційні цінності є унікальною внутрішньосистемною можливістю підприємства до розвитку – рушійною складовою його потенціалу, що належить

людському ресурсу – працівникам підприємства.

Особливу увагу питанню активізації людського фактору в системі управління розвитком підприємств приділяє О.Д.Гудзинський, який в системі економічних законів виділяє закон розвитку людини. Так, автор зазначає, що в процесі створення (удосконалення) системи управління важливо враховувати не тільки закони розвитку людини, а й закони, що лежать в основі системи активізації людського фактору, що дозволить підійти до розкриття економіки з позицій системного підходу і єдності організаційних, технічних, соціальних і інших елементів системи [1, с.19].

С.М.Судомир, розкриваючи поняття стійкого розвитку, робить акцент на пріоритетності цінностей, організаційної культури, культури організації, організаційного клімату, самосвідомості, синергетичного світобачення в розвитку сільськогосподарських підприємств [6; с.24] . Автор наводить детальний алгоритм розвитку підприємств як соціально-економічних систем, який бере початок з розвитку цінностей, що реалізуються через: культуру організації, організаційну культуру, організаційний клімат, людський фактор, організаційну поведінку, що призводить до динамічної зміни цільової спрямованості розвитку підприємства як системної цілісності, як наслідок – до динамічної зміни загальної поведінки підприємства за визначеними напрямами (серед яких і інноваційний). На наступному етапі досягається організаційна взаємодія, що забезпечує формування і розвиток підприємства як гармонійно збалансованої динамічної системної цілісності, адекватної цінностям і цільовій спрямованості [7; с.26] .

Г.М.Захарчин зазначає, що в системі управління інноваційним розвитком основний вектор спрямовується на людський ресурс, який є джерелом творчої енергії, необхідної для активізації інноваційної діяльності й розвитку організації [4, с.385]. Виходячи з цього, можна дійти висновку, що організаційні цінності, які притаманні людським ресурсам організації, потребують першочергової уваги як внутрішньосистемні властивості системи на шляху переходу до інноваційного розвитку.

В загальному розумінні, аксіологічний підхід в теорії менеджменту нами визначено таким, що дозволяє підходити до управління підприємством через сформовану систему його

організаційних цінностей.

На основі аналізу міждисциплінарних наукових праць присвячених феномену поняття «цінності», останні розглядаються, в основному, через два підходи – ідеалістичний та матеріалістичний [6, с. 62]. Адаптуючи ці підходи до управління підприємствами, відповідно до першого підходу, цінність трактується як першопричина до цілеспрямованих дій та не має матеріалізованої форми, до другого - як результат взаємодії людей між собою. При цьому, «цінності – результати» переважно прийнято розуміти такими, що виражаються у формі матеріальних надбань, виробленої продукції чи послуги, впровадженої технології.

Підходячи до поняття «організаційні цінності» з позицій аксіологічного підходу, нами визначено цінності такими, що є одночасно першопричиною і результатом взаємодії людей між собою. Дуалістична природа цінностей проявляється в розумінні понять:

- організаційної культури;
- організаційного потенціалу;
- організаційної поведінки;
- організаційної взаємодії.

Погоджуючись з думками вищезазначених науковців, ми вважаємо, що вихід сільськогосподарських підприємств на інноваційних шлях розвитку можливий лише на вимогах принципу гармонійної збалансованості всіх складових системної цілісності – екологічної, соціальної, організаційно-управлінської та економічної. При цьому, людський фактор лежить в основі всіх складових підприємства як системного утворення (рис.1).

Отже, цінності слугують відправним вектором формування механізму управління підприємством на принципах адаптивності та гнучкості. При цьому, організаційна культура виступає первинним систематизованим виразом організаційних цінностей на рівні організації та потребує особливої уваги як стрижневий фактор організаційної взаємодії, а організаційна взаємодія є вищою формою процесу збалансованості і взаємоузгодженості організаційних цінностей та передумовою переходу підприємства з організаційного до інноваційного типу розвитку. Так, ми погоджуємося з М.В.Туленковим, який зазначав, що «на даному етапі суспільних перетворень все більшого застосування набувають системи, моделі і

методи організації управлінської діяльності, в основі яких лежать ефективні механізми налагодження дієвої організаційної взаємодії суб'єктів та об'єктів управління на всіх рівнях організації, а також передбачення змін, які постійно виникають, шляхом прийняття гнучких і нестандартних управлінських рішень» [8, с. 24].

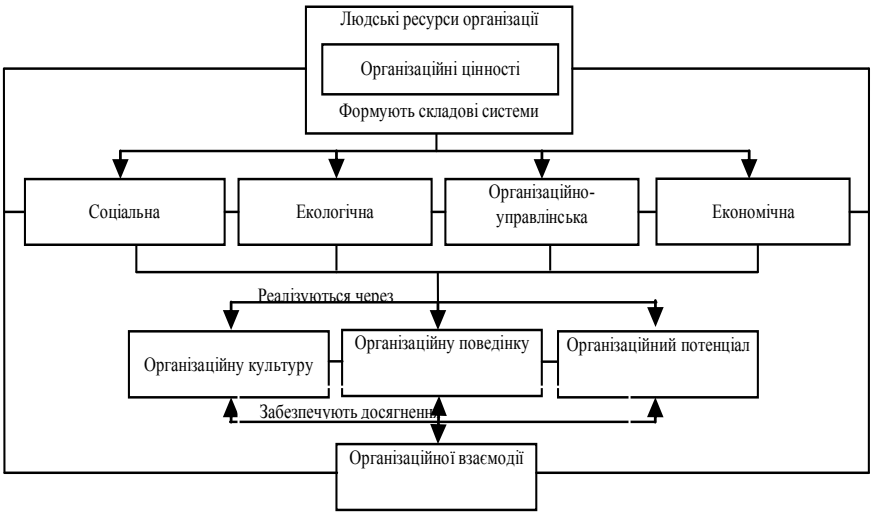

Рис. 1. Системно-складові забезпечення інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств (авторська розробка)

Опрацювання наукових джерел по проблематиці дослідження феномену організаційної культури дозволяє сформулювати наступне визначення організаційної культури: організаційна культура являє собою світогляд організації, що базується на ціннісних уявленнях, нормах та способах поведінки працівників, який дозволяє забезпечити адаптацію організації в постійно змінному зовнішньому середовищі та посилює внутрішню інтеграцію на шляху до досягнення організацією поставлених цілей. При цьому, взаємодія виступає ключовим фактором в процесі зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

Організаційна культура в сфері сільськогосподарського виробництва нами визначена як стійка система нематеріальних цінностей притаманних організаційним утворенням, управління якими здійснюється через систему управління організаційною культурою, що

сформована на основі власних специфічних принципів та через виконання своїх функцій знаходить прояв у всіх організаційних процесах, складових структури управління підприємством та пронизує систему взаємозв'язків по горизонталі та вертикалі.

Такими принципами є :

- цільової спрямованості: орієнтація на інноваційний розвиток підприємства через формування результативної системи управління організаційною культурою;
- наукової обґрунтованості: здійснення управління організаційною культурою на основі розроблених теоретичних та методологічних положень управління нею;
- екологічності, що виражається у формуванні цінностей, що орієнтовані на виробництво екологічно чистої продукції;
- соціальної відповідальності, що знаходить своє відображення в підвищення рівня життя працівників та споживачів продукції;
- взаємодії: системи управління організаційною культурою та всіх системно-складових підприємства на шляху до досягнення місії підприємства.
- взаємоузгодження: організаційних цінностей та цілей організації з цінностями та цілями працівників організації [5, с.18];
- збалансованості інтересів: підприємства як суб'єкта господарювання; споживачів та суб'єктів за інтересами [7, с.11]; працівників підприємства;
- адаптивності: система управління організаційною культурою інноваційного розвитку підприємств має бути сформованою на принципах упереджувальної адаптивної дії по відношенню до змін у зовнішньому середовищі [3, с.117];
- гнучкості: система управління організаційною культурою підприємств має реагувати на зміни у зовнішньому середовищі шляхом прийняття адекватних управлінських рішень;
- інноваційності: система управління організаційною культурою має бути орієнтованою на інноваційний розвиток підприємств, як стратегічна основа забезпечення такого розвитку;
- системності та всеохоплюваності: зміни в системі управління організаційною культурою в напрямку інноваційного розвитку мають передбачати зміни у всіх складових підприємства як системи.

Організаційні цінності, що сформовані в систему управління

організаційною культурою, формують імідж підприємства, впливають на його ділову репутацію, є базою ідеології підприємства та його філософії. Крім цього, система управління організаційною культурою включає в себе систему комунікацій, систему цінностей та знань, систему управління організаційною поведінкою, систему владних та соціально-трудових відносин, систему міжособистісних взаємовідносин, систему мотивації, систему управління конфліктами та ризиками.

Система управління організаційною культурою виконує наступні функції: цілепокладаюча, стабілізуюча, регулююча, освітньо-пізнавальна, інтеграційна, комунікативна, мотиваційна, регламентуюча, стимулююча.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На шляху до переходу сільськогосподарських підприємств на інноваційний шлях розвитку потребують активізації їх ціннісні внутрішньосистемні складові, як потужні стратегічні можливості. При цьому, організаційна культура виступає первинним системним вираженням організаційних цінностей. Організаційна культура підприємства становить собою внутрішню стратегічну можливість підприємства до розвитку, а сформована система управління організаційною культурою є основою ціннісного потенціалу підприємства в складі організаційного. Організаційна поведінка, на нашу думку, є проявом взаємодії організаційної культури та організаційного потенціалу, а організаційна взаємодія є результатом тандему попередніх трьох внутрішньосистемних складових.

Література

1. Гудзинский А.Д. Управление развитием предприятий аграрного сектора экономики: системно-функциональный подход: монография. –Львов: «Лига-Прес».- 2014.-528с.
2. Гудзинський О. Д. Організаційна культура в розвитку соціально-економічних систем / О. Д. Гудзинський // Науковий вісник Полісся. - 2015. - Вип. 3. - С. 69-71. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp_2015_3_10.15.09.2016
3. Гудзинський О.Д. Управління результативністю діяльності підприємств (теоретико-методологічний аспект) [Текст]: монографія / О.Д. Гудзинський, Н.В.Гайдамак, С.М.Судомир. – К., 2011. – 175 с.
4. Захарчин Г.М. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства (сучасна парадигма: прикладний аспект): монографія / Г.М. Захарчин, Л.С. Лісовська, А.А. Теребух. - Львів: Видавництво Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2009. - 440 с.

5. Иванова Т.Б., Журавлёва Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия
[Текст] : Монография / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлёва. –М. : РУДН, 2011. – 152 с. : ил.

6. Козаков В. М. Аксіологія державного управління : підручник. – К. : НАДУ, 2010. – 256 с.

7. Судомир С. М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія : монографія. – К. : ЦП «Компринт», 2015. – 483 с.

8. Туленков М.В. Теорія організаційної взаємодії: підручник.- К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 456с.

1. Hudzynskyy A.D. Upravlenye razvytyem predpryyatyy ahrarnoho sektora эkonomyky: systemno-funktsyonal'nыy podkhod: monohrafyya. –L'vov: «Lyha-Pres».- 2014.-528s.

2. Hudzyns'kyy O. D. Orhanizatsiyna kul'tura v rozvytku sotsial'no-ekonomichnykh system / O. D. Hudzyns'kyy // Naukovyy visnyk Polissya. - 2015. - Vyp. 3. - S. 69-71. - Rezhym dostupu: http://nbuv.hov.ua/UYRN/nvp_2015_3_10.15.09.2016

3. Hudzyns'kyy O.D. Upravlinnya rezul'tatyvnistyu diyal'nosti pidpryyemstv (teoretyko-metodolohichnyy aspekt) [Tekst]: monohrafiya / O.D. Hudzyns'kyy, N.V.Haydamak, S.M.Sudomyr. – K., 2011. – 175 s.

4. Zakharchyn H.M. Zabezpechennya konkurentospromozhnosti ta rozvytok orhanizatsiynoyi kul'tury pidpryyemstva (suchasna paradyhma: prykladnyy aspekt): monohrafiya / H.M. Zakharchyn, L.S. Lisovs'ka, A.A. Terebukh. - L'viv: Vydavnytstvo Nats. un-tu "L'vivs'ka politekhnika", 2009. - 440 s.

5. Yvanova T.B., Zhuravlëva E.A. Korporatyvnaya kul'tura y эffektyvnost' predpryyatyya [Tekst] : Monohrafyya / T.B. Yvanova, E.A. Zhuravlëva. –M. : RUDN, 2011. – 152 s. : yl.

6. Kozakov V. M. Aksiolohiya derzhavnoho upravlinnya : pidruchnyk. – K. : NADU, 2010. – 256 s.

7. Sudomyr S. M. Formuvannya systemy upravlinnya rozvytkom sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv: teoriya, metodolohiya : monohrafiya. – K. : TsP «Komprynt», 2015. – 483 s.

8. Tulenkov M.V. Teoriya orhanizatsiynoyi vzayemodiyi: pidruchnyk.- K.: IPK DSZU, 2011. – 456s.

***Рецензент**: Гудзинський О.Д. д.е.н., професор кафедри менеджменту ім. проф. Й.С.Завадського Національного університету біоресурсів і природокористування України*

9.09.2016

УДК 330.143.2:336.221(477+061.1 ЄС*)*

Дубовик Ольга, Ковальчук Тетяна

КОНВЕРГЕНЦІЯ МЕХАНІЗМІВ ОПОДАТКУВАННЯ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ УКРАЇНИ ТА ЄВРОСОЮЗУ

Обраний Україною євроінтеграційний шлях вимагає відповідності її податкового законодавства вимогам країн-членів Євросоюзу. У статті проведено аналіз співвідношення прямих і непрямих податків у структурі податкових систем цих країн. Визначено основні параметри, за якими повинна відбуватися уніфікація податкового законодавства України і країн-членів ЄС щодо стягнення податку на додану вартість. Доведено недостатню фіскальну ефективність ПДВ, визначено його недосконаліть у якості інструмента впливу на економіку України. Розглянуто альтернативні можливості застосування податку з обороту чи податку з продажу. Досліджено проблеми сучасного механізму нарахування та сплати ПДВ. Запропоновано шляхи активізації регулюючого потенціалу ПДВ через перегляд механізму бюджетного відшкодування, перехід до диференційованої шкали ставок, скасування використання нульової ставки до експорту товарів та послуг.

Ключові слова: конвергенція, гармонізація, уніфікація, податок