

Рада директорів і адміністрація повинні повідомляти про свою матеріальну зацікавленість в угодах чи питаннях, що стосуються акціонерного товариства. Це найважливіша умова ефективною протидії будь-яким зловживанням, пов'язаним з операціями у власних інтересах адміністрації. В українській практиці це зобов'язання існує лише стосовно конкретних угод, але й у таких випадках воно сформульовано занадто розпливчато і не передбачає ніяких санкцій. Ключем до підвищення ефективності цих вимог є чіткий режим адміністративної і кримінальної відповідальності для директорів і керуючих акціонерного товариства.

Результати роботи ради директорів і менеджменту визначаються ефективністю кінцевих параметрів діяльності компаній, оцінити яку досить складно. Уявляється, що вона не повинна зводитися до одного параметра – прибутку. Найперспективнішою є комплексна оцінка таких сфер діяльності: фінансовий результат, перспективи на ринках, конкурентоспроможна позиція компанії.

Список використаних джерел:

1. Беляева И. Ю. Совершенствование практики корпоративного управления в российских компаниях / И. Ю. Беляева, Н. П. Козлова // *Управленческие науки*. – 2014. – № 2. – С. 16–24.
2. Бурков В. Н. Механизмы корпоративного управления / В. Н. Бурков, И. А. Агеев, Е. А. Баранчикова, С. В. Крюков, П. И. Семенов. – М.: ИГУ РАН, 2004. – 109 с.
3. Економічне управління підприємством: навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.
4. Grynko T. V. Organizational culture and a factor in the competitiveness of tourism and hotel enterprises / T. V. Grynko, O. P. Krupskiy, I. V. Timar // *National Economic Reform: experience of Poland and prospects for Ukraine – Collective monograph – Vol.3. Poland: "Izdevnieciba "Baltija Publishing"*, 2016 – P. 252–270.

Литвиненко В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Сучасні умови господарювання в Україні характеризуються наявністю якісних та кількісних змін у зовнішньому середовищі, що обумовлено процесами інтеграції, інтернаціоналізації та глобалізації. Це викликає необхідність здійснення швидких змін на підприємствах, що має відображення на майбутньому розвитку та функціонуванні організацій. Тому задля підвищення ефективності ведення бізнесу в зазначених умовах є необхідним пошук шляхів та інструментів

пристосування та адаптації підприємств до змін у макросередовищі. Одним із таких інструментів можна вважати процес управління змінами на підприємствах.

Важливість наявності процесу управління змінами на підприємствах та його необхідність доведено досвідом вітчизняних та закордонних організацій. Значну увагу управлінню змінами приділили як зарубіжні автори, серед яких І. Адізес, У. Бріджес, Р. Джонсон, Е. Камерон та М. Грін, Д. Надлер, Дж. Фімен, І. Фішер та інші, так і вітчизняні: Т. Андреев, О. Боседіна, Д. Воронкова, І. Петрова, Л. Скібіцька, Г. Широков та інші [1]. Проте, виникає необхідність розглянути запропоновані теорії і рекомендації адаптуючи їх до сучасних умов господарювання українських підприємств.

Зміни на підприємстві є наслідком реакції будь-якої організації на розвиток зовнішнього середовища, корегуючи вимоги, можливості та встановлюючи нові загрози. Компанії мають бути гнучкими та постійно адаптуватися до навколишнього середовища, в якому здійснюють свою господарську діяльність. Кожне підприємство також може виступати ініціатором змін у макросередовищі шляхом розроблення та впровадження інновацій у своїй діяльності, серед яких можуть бути нові технології, товари, послуги, що отримують розповсюдження на ринку та стають домінуючими [2].

Саме зміни являють собою поступовий процес переходу організацій на інший, принципово новий рівень з дотриманням вже існуючих ідей і концепцій. Зміни на підприємствах за сучасних умов господарювання можуть відбуватися у різних напрямках:

1) зміни в основних структурах, що передбачають перехід на нові рівні ділової активності, пошук нових джерел фінансування, проведення реорганізації, диверсифікації, злиття або створення спільних підприємств, що є характерним для України через нестабільність економіки, правової системи та політичної ситуації;

2) зміни в основній діяльності підприємств, що стають необхідними через постійне впровадження інноваційної продукції, збільшення асортиментів, появу попиту на нові види товарів і послуг, конкуренцію, зростання ринків та виходу України на нові світові ринки;

3) технологічні зміни, які стають наслідком науково-технічного розвитку, розробки інновацій та створення нових видів обладнання, знарядь праці, матеріалів та сировини, технологічних процесів;

4) зміни в управлінських та організаційних структурах: є необхідними через зміни у трудових процесах, інформаційних системах, появу нових методів і способів управління та менеджменту;

5) зміни в організаційних культурах підприємств, що обумовленні поступовою появою в Україні нових цінностей і традицій, нав'язаних західною культурою, наприклад, поява неформальних відносин в організаціях, проведення корпоративів, тимбілдингів тощо;

6) зміни у людському потенціалі підприємств, що включають зміни компетентності, мотивацій, поведінки та ефективності і продуктивності праці, окрім цього зміни персоналу, керівництва та збільшення плинності персоналу, через відтік кадрів закордон;

7) зміни в ефективності господарської діяльності, тобто фінансового стану підприємства, рентабельності, потенціалу, соціальні, економічні та інші показники, що характеризують зв'язок організації з макросередовищем.

Таким чином, у сучасних умовах господарювання основним завданням вітчизняних підприємств є адаптація до змін, що зумовлені середовищем їх функціонування, тобто забезпечення ефективного управління змінами.

Управління змінами виступає процесом пошуку й вирішення проблем. Здійснювати процес управління змінами означає рухатися від проблемного та загрозливого стану до стану вирішених проблем та стабільності [3]. Проте лише вирішення вже існуючих проблем, на нашу думку, не є повноцінним процесом управління змінами. Тому, пропонуємо у подальшому розглядати процес управління змінами в компаніях одночасно у двох вимірах, а саме: проведення змін заплановано, контрольовано та систематично, орієнтуючись на впровадження інноваційних методів й систем в діючу організацію, забезпечуючи підвищення ефективності діяльності; та забезпечення адекватної реакції на нововведення, які є неконтрольованими підприємствами (або частково контрольовані) й гнучкості.

Ефективне управління змінами здатне забезпечити українським організаціям ряд прерогатив: зменшити ризики ведення бізнесу, підвищення конкурентоздатності, оптимізувати роботу підприємства, підвищити якість продукції своєчасно впроваджуючи інноваційні технології, мінімізувати витрати, раціонально використовувати можливості зовнішнього середовища перетворюючи їх у сильні сторони тощо [2].

Можна зробити висновки, що саме управління змінами на підприємствах за сучасних умов господарювання в Україні визначає подальший успіх функціонування будь-якої організації. Ігноруючи потребу у впровадженні змін та управління ними, компанія послаблює свої конкурентні позиції, ставить під загрозу ефективність своєї господарської діяльності та значно знижує темпи свого розвитку. На сьогодні, в існуючих ринкових умовах, неможливо уявити жодну

організацію, що має стабільний фінансовий стан або стійкість на ринку у довгостроковій перспективі. Саме в можливості негайно реагувати на зміни у макро- й мікросередовищі полягає запорука виживання підприємств.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку/ Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі// Економічний часопис-XXI. – 2015. – № 1-2 (2). – С. 51–54.
2. Гвініашвілі Т. З. Управління змінами на підприємствах в сучасних умовах господарювання/ Т. З. Гвініашвілі// Економіка і менеджмент 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку. – Т. 3. – С. 37–40.
3. Жаворонкова Г. Управління організаційними змінами сучасних підприємств / Г. Жаворонкова, О. Дяченко // Наука й економіка: наук.-теорет. журнал, 2010. – № 3. – С. 69–72.

Мирошниченко О. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АГРАРНА КРИЗА УКРАЇНИ

«Аграрні кризи України – економічні кризи в сільському господарстві, проявляються у скороченні обсягів виробництва, зростанні нереалізованих запасів та в інших формах. Аграрні кризи близько пов'язані з промисловими, оскільки під час таких аграрних криз скорочується попит на (сільськогосподарські машини, мінеральні добрива та промислові товари, що негативно впливає на розвиток промислового виробництва)» [1].

Однією з фундаментальних причин фінансово-економічних криз сільського господарства є протиріччя між ефективним розвитком малих і середніх сільськогосподарських підприємств – кооперативів та приватних крупних агропромислових комплексів, що лобіюють свої бізнес інтереси в державних органах влади центральних та місцевих.

Тривалість криз у аграрному секторі значно вища, ніж у інших галузях національної економіки, у тому числі, – в промисловості. Причина такого явища полягає в особливостях функціонування сільськогосподарського виробництва: це, перш за все, вплив погодних умов, сезонності, більшою тривалістю часу розробки й прийняття законодавчих актів щодо цього виду економічної діяльності, політикою «ножиць цін», яку проводять уряд та крупні промислові компанії. Найбільше аграрні кризи шкодять дрібним фермерським господарствам, зростають іпотечні заборгованості.

«Причина аграрної кризи в Україні – є диспаритет цін на сільськогосподарську продукцію і на промислові товари, що виробничо споживаються