

27. Перерва П.Г. Економіко-організаційні засади інноваційної та інвестиційної діяльності підприємства // Вісник НТУ «ХПІ» (екон. науки): зб. наук. пр. Харків: НТУ «ХПІ», 2017. № 45 (1266). С. 51-55.

Maslak M.V., PhD,
Associate Professor, Department of Business Economics, National Technical University "KhPI"
Pererva P.G., Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Business Economics, National Technical University "KhPI"
pgpererva@gmail.com

INTELLECTUALIZATION OF ECONOMY AS A FACTOR OF ITS SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Abstract. Theoretical and methodological principles of formation of directions, methods and principles of intellectualization of the Ukrainian economy are developed. The interrelation and interdependence of the processes of intellectualization of the economy with the processes of ensuring its sustainable development have been studied.

Key words: intellectual property, sustainable development, efficiency

Миколайчук І.П., к.е.н., доц.,
доцент кафедри менеджменту,
Державний торговельно-економічний університет
mykirina@ukr.net

РОЛЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИСОКОЕФЕКТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ЗМІН

Анотація. Викладено сутність та значення високоефективної організації в сучасних реаліях розвитку бізнесу. Обґрунтовано головні структурні елементи високоефективних організацій та ознаки їх діяльності. Проаналізовано особливості конгруентної моделі організаційної діагностики Надлера-Таїмана, її складові та покроковий план впровадження.

Ключові слова: Високоефективна організація (НРО), організація майбутнього, конгруентна модель організаційної діагностики

Актуальність. Зовнішні умови діяльності вітчизняних підприємств мають суттєвий вплив на їх результативність та ефективність, особливо в нинішні важкі часи ведення Україною війни. В науковому світі та у бізнес-середовищі досить поширеним є поняття «високоефективна організація», еволюція розвитку якої має глибоке коріння, що пов'язано з дослідженнями багатьох дослідників наприкінці ХХ ст. – Г.Форда, Р.Пауела та М.Брігса, Р.Оуена тощо. Прихильники цього підходу в різні способи підкреслюють роль та позитивні наслідки інвестицій власників бізнесу у розвиток працівників, що лежить в основі побудови високоефективних організацій [1].

Постановка задачі (мета). Метою дослідження є обґрунтування сутності, складових та особливостей функціонування високоефективних організацій в умовах змін.

Результати. Високоефективна організація (НРО) поєднує практики, роботи та процеси, що підвищують знання та навички команди та кожного працівника. Такі організації є прикладом для інших, на них завжди орієнтуються, вони випереджають конкурентів за темпами зростання бізнесу.

Узагальнення багатьох наукових позицій показало, що головними структурними компонентами такого типу організації є наступні (рис.1).

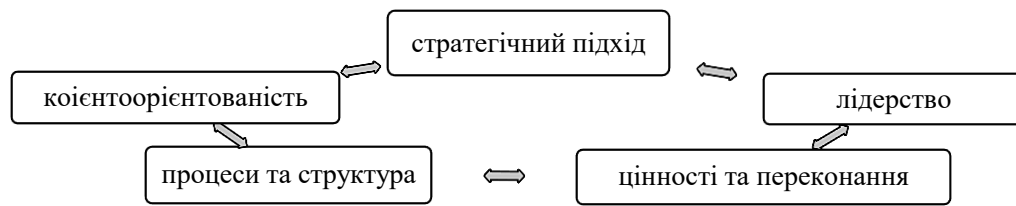


Рис. 1. Головні структурні елементи високоефективних організацій (НРО)

Джерело: складено автором за [1]

Зазначені елементи подібні, але відрізняються між собою в залежності від стану життєвого циклу розвитку організації та можуть перебувати у стані постійних змін. Рейтенгування значимості цих складових для різного типу організацій показало, що на сьогодні першочергове значення мають цінності та переконання працівників, на другому – лідерство та стратегічний підхід до вироблення адекватних дієвих та раціональних рішень.

Такого типу організації володіють рядом ознак:

- постійно здійснюють підтримку високих показників діяльності в будь-яких обставинах (переважно економічних, політичних, міжнародного впливу тощо);
- комбінує різні практики та складові, роботи та процеси, накопичує набуття компетенцій, сприяє лояльності та адаптивності кожного працівника;
- є прикладом для наслідування іншими організаціями (можуть бути різні галузі);
- завдяки успішній діяльності в багатьох сферах постійно перевершує своїх конкурентів протягом тривалого часу [1].

Приклади високоефективних організацій – компанії «Google», «Facebook», «Microsoft», «Apple», «Amazon», «Disney», «Virgin Atlantic» та багато інших.

Згідно з численними дослідженнями, формула стійкого успіху діяльності будь-якої організації охоплює 5 факторів: якість управління, довгострокова орієнтація, фокус на постійне вдосконалення та оновлення, організаційна культура та командна ефективність, відкритість у поєднанні з орієнтацією на результат [2].

Високоефективні організації сьогодні існують як мережі, які координуються культурою, інформаційними системами та мобільністю талантів. Великі компанії зосереджені на перебудові, значна їх частина активно вивчає та розробляє нові моделі, більшість не тільки розвиваються, але й створюють таку саму нову організацію. Проведене опитування компанією Deloitte в період до початку пандемії показало, що 88% респондентів вважають, що побудова організації майбутнього є важливим або дуже важливим питанням; 59% респондентів вважають це питання дуже важливим, проте лише 11% респондентів вважають, що вони розуміють, як будувати організацію майбутнього [3].

Щільно пов'язана із моделлю НРО конгруентна модель організаційної діагностики Д.А.Надлера та М.Л.Ташмана [2]. Як вважали науковці, організація складається з чотирьох елементів (робота, люди, структура та культура), які працюють разом, щоб обробляти вхідні дані у вихідні дані. Цей процес називають процесом постійної трансформації: природні ресурси, компоненти чи інші засоби обробляються та перетворюються на щось нове. Середовище організації не є стабільним, оскільки піддається незліченним загрозам і можливостям, що передбачає необхідність використання організаціями своїх засобів таким чином, щоб досягти максимальної прибутковості. З цієї метою можна використати моделі SWOT та PESTLE-аналізу. Готова продукція або послуги постачаються на зовнішній ринок, реакція якого важлива для організації, яка завжди розглядатиме її у формі зворотного зв'язку. Сам процес перетворення можна зробити більш ефективним за допомогою моделі конгруентності Надлера-Ташмана, Зміна в одному з її елементів обов'язково призведе до змін в інших елементах.

Відповідно до цієї моделі ефективність організації є результатом того, як ці елементи співпрацюють [4]. Модель передбачає покроковий план, що можна використовувати для

виявлення розриву продуктивності. Це дозволяє керівникам порівняти поточну ситуацію з бажаною ситуацією та є важливим першим кроком у розробці конкретної стратегії з метою усунення розриву в ефективності. Метою та результатом цієї моделі є перебудова діяльності компанії таким чином, щоб усі прагнули до однієї мети.

Крок 1 – визначення симптомів, та збір даних, які вказують на можливі збої у функціонуванні організації. Це можуть бути невтішні результати, небажана поведінка з боку співробітників, потреба у їх скороченні у зв'язку із кризою тощо.

Крок 2 – занотонування введених даних та дослідження точних засобів організаційної діагностики. Доцільно врахувати середовище організації та записати важливі аспекти, пов'язані з фінансовим внеском, людськими ресурсами та історією.

Крок 3 – пов'язаний із визначенням результатів роботи організації на різних рівнях управління. Необхідно дослідити продуктивність окремих осіб, підрозділів та організації в цілому. На наступному кроці порівняйте досягнуту продуктивність із бажаною.

Крок 4 – передбачає визначення та формулювання проблеми, що здійснюється через оцінювання та порівняння продуктивності праці персоналу. На цьому етапі моделі потрібно використати аналіз першопричини, порівняти досягнуті результати з бажаними результатами, а також обирати ті сфери, де ця різниця є найбільш суттєва. Для кожної проблеми слід зазначити її наслідки – прямі, непрямі та альтернативні витрати.

Крок 5 – відбувається чітке, конкретне описання чотирьох елементів компанії, що зосереджені на основних функціях елемента. За потреби можна використати корпоративні моделі, такі як Business Model Canvas.

Крок 6 – оцінка відносної відповідності між різними елементами – інформаційними потоками, структури комунікацій, повноваженнями та зоною відповідальності різних людей. Завдання та люди, люди та культури, структура та культура пов'язані одне з одним і можуть надати корисну інформацію про спосіб та ступінь ефективності роботи.

Крок 7 – складання плану дій, письмова фіксація методів передбачення проблем з кроку 4 моделі конгруентності Надлера-Тушмана та підходів до їх вирішення в майбутньому. Пов'язавши проблеми з результатом і з'ясувавши, що спричиняє невідповідність, можна відстежити точну причину, а вже потім доцільно скористатися реінжинірингом бізнес-процесів (BPR), щоб змінити форму процесів [4].

На відміну від НРО, аббревіатура HPWS означає «високоефективна робоча система», що є ітеративним процесом узгодження функцій людських ресурсів зі стратегічними цілями організації. Це вимагає від керівництва значних зусиль, щоб подолати адміністративну функцію, яку традиційно виконує HR, таким чином, щоб людські ресурси перетворилися на «групу окремих, але взаємопов'язаних практик, спрямованих на підвищення кваліфікації та зусиль працівників». По суті НРО описує всю організацію, тоді як HPWS стосується процесів, що здійснюються в рамках функції управління персоналом організації [5].

Висновки. Роль високоефективних організацій в сучасній управлінській практиці зростає у зв'язку із необхідністю не лише розвитку та конкурентоздатності, але й виживання в умовах війни. Застосування HPWS зможе значно полегшити співробітникам безпечне середовище, організаційну продуктивність та ідентифікацію, широке навчання та конкурентоспроможну винагороду. Це, у свою чергу, може призвести не лише до організаційного та індивідуального розвитку протягом певного періоду часу, але й до сталої конкурентної переваги у майбутньому (за інших зовнішніх умов).

Список використаних джерел

1. Від «Чому?» до статусу «високопродуктивна організація». URL: <https://lvbs.com.ua/news/vid-chomu-do-statusu-vysokoproduktyvna-organizatsiya/>
2. Побудова ефективної організації URL: <https://kse.ua/ua/kse-course/pobudova-efektivnoyi-organizatsiyi/>

3. Організація майбутнього: майбутнє настало. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2017-1st-trend.html>
4. Nadler-Tushman Congruence Model. URL: <https://www.toolshero.com/management/nadler-tushman-congruence-model/>
5. Chapter 4 – high performance work systems. URL: <https://fhsu.pressbooks.pub/hr-fundamentals/chapter/chapter-4-high-performance-work-systems/>

Mykolaichuk I.P., PhD.,
Associate Professor of Management Department,
State Trade and Economic University
mykirina@ukr.net

THE ROLE AND FEATURES OF THE FUNCTIONING OF HIGHLY EFFICIENT ORGANIZATIONS IN MODERN CONDITIONS

Abstract. The essence and significance of a highly efficient organization in the modern realities of business development are outlined. The main structural elements of highly effective organizations and signs of their activity are substantiated. The features of the Nadler-Tashman congruent model of organizational diagnostics, its components and a step-by-step implementation plan are analyzed.

Key words: Highly effective organization (HPO), organization of the future, congruent model of organizational diagnostics.

Мовчанюк А.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Уманський національний університет садівництва
anastasiyamov@gmail.com

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Анотація. Визначено основну мету інноваційного розвитку АПК якою є підвищення технологічного та технічного рівнів виробництва та переробки сільгосппродукції на базі якісно нової технології. Розкрито державне регулювання інноваційного розвитку АПК регіону та названо основні причини недонадходжень інновацій до АПК. Запропоновано модель державної підтримки інноваційного розвитку сільського господарства.

Ключові слова: аграрний сектор; інноваційна діяльність; державне регулювання; ефективність.

Актуальність. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України важливим питанням є пошук шляхів ефективного функціонування продовольчого ринку країни. Серед багатьох нерозв'язаних проблем гостро постає проблема підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору. Перетворення агропромислового сектору на високоефективний, конкурентоспроможний сектор економіки держави – це питання здатності агропромислового комплексу країни інтегруватися у світовий аграрний ринок.

Сьогодні розвиток агропромислового комплексу цілком і повністю визначається інноваційно-інвестиційною політикою держави, де в умовах трансформації особливого значення набуває розробка і реалізація інноваційних проєктів, які сприяють вирішенню проблеми імпортозаміщення основних продовольчих товарів, підвищенню конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств, зростанню попиту на інноваційну продукцію.

Питанням розвитку та забезпечення інноваційних процесів в Україні особливу увагу приділили такі вчені, як: Г.Андрощук, Л.Антонюк, І.Бланк, Т.Бондарук, В.Зянько, В.Ільчук, П.Курмаєв, В.Микитенко, О.Мітал, І.Павленко, В.Савченко та інші. Наукове опрацювання проблеми розвитку державного регулювання розвитку агропромислового комплексу значною мірою системно забезпечено такими науковцями, як: В.Андрійчук, Л.Васільєва,