

*Тертичко Т.В.,  
здобувач кафедри економіки підприємства ДВНЗ «НГУ»,  
м. Дніпропетровськ, Україна*

## **КОМУНІКАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ЯК ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Перед суспільством всього світу наразі стоїть стратегічна мета запровадження процесів сталого розвитку. Одним з головних принципів сталого розвитку є збереження наявних ресурсів. В цьому контексті під ресурсами частіше за все маються на увазі природні ресурси, але окрім природних варто виділити ще й людські ресурси. Бережливе ставлення та управління людськими ресурсами є пріоритетним напрямом розвитку провідних підприємств світу. А найціннішими та найдорожчими людськими ресурсами будь-якого підприємства є управлінці вищої ланки. В той час, коли оптимізації робочих процесів звичайних робітників приділяється достатньо уваги, управління процесами роботи топ-менеджерів не достатньо досліджено. Таким чином, постає проблема більш раціонального використання робочого часу управлінців. Як показує практика, головним джерелом втрат робочого часу менеджерів є процеси комунікації, що склалися на підприємстві. Традиційні процеси комунікації, такі як наради, засідання, кругли столи тощо, сьогодні виявляються занадто дорогими через надвисокі та невиправдані витрати робочого часу. Постає питання, яким чином можна зробити процеси комунікації більш ефективними за змістом та більш економічними з точки зору витрат дорогих для підприємства людино-годин.

В зв'язку з цим представляє інтерес дослідження наскільки економічно обґрунтованими є традиційні процеси комунікації, що склалися на підприємствах України.

Комунікації як процес обміну інформацією є одним з найважливіших складових елементів діяльності будь-якого підприємства. Важливість внутрішньої комунікації в організації все частіше підкреслюється управлінцями як зарубіжних так і вітчизняних компаній. В сучасну епоху, коли інформація може бути найдорожчим ресурсом підприємства, вкрай необхідно налагодити ефективні способи її обміну. Одним з найпоширеніших способів обміну інформацією на українських підприємствах є різного виду наради та засідання. Традиційно для обговорення виробничого питання, що стосується більше одного підрозділу в організації, збирається нарада, де обов'язково мають бути присутні керівники декількох підрозділів, представники топ-менеджменту та інші співробітники. Проте, як показує практика, майже весь час витрачений на подібні зустрічі та перемовини, є вкрай неефективним, а якщо його помножити на заробітну платню топ-менеджерів виявляється ще й дуже затратним для підприємства. Окрім того, на час проведення нарад унеможлиблюється оперативне вирішення виробничих питань.

Проведення очних нарад тісно пов'язане з міжособистісними стосунками співробітників, які часто перекладаються на професійну діяльність. Особистісні непорозуміння між колегами можуть стати на заваді тверезої оцінки професійної ідеї або рішення, що було висунуте опонентом. Перемовини, що ведуться між колегами з великою різницею у віці, можуть закінчитися без очікуваного результату, адже молодій людині у загальному випадку непросто висловити набагато старшому колезі свою думку стосовно робочої ситуації, якщо ця думка йде в розріз позиції старшого колеги. Водночас, старший співробітник може не прислухатися до думки висококваліфікованої молодшої людини тільки з причини її віку.

Економічні наслідки цієї ситуації полягають в тому, що незадоволення потреби в самореалізації (за пірамідою Маслоу) у молодшої людини може призвести до звільнення цього співробітника. При таких обставинах окрім витрат на рекрутинг нового фахівця компанія зазнає суттєвих збитків якщо в цю людину були вкладені кошти, наприклад, для курсів підвищення кваліфікації, семінарів, тренінгів тощо. До того, такий співробітник може бути носієм цінної внутрішньої інформації підприємства, розголошення якої може нести більш серйозні економічні втрати. Емоційна напруга, що супроводжує очні наради, часто перешкоджає нормальному вирішенню робочих питань. Перехід на особистості, який може стати наслідком емоційного обговорення робочих задач є не тільки непродуктивним з точки зору вирішення суті питання, він загрожує подальшій нормальній роботі двох колег. Під впливом емоцій, що виникають при спілкуванні, можуть бути прийняті управлінські рішення, які при тверезому осмисленні ніколи не були б прийнятні.

Це має прямі економічні наслідки, такі як втрати робочого часу та його непродуктивне використання впродовж деякого часу після виникнення конфлікту. До того пошкодження нормального робочого мікроклімату всередині компанії може суттєво знизити мотивацію співробітників до виконання службових обов'язків.

Таким чином, в ході аналізу було виявлено, що традиційний процес організації комунікацій на підприємстві має низку серйозних потенційних проблем. Проведення різного роду нарад та засідань призводить до непродуктивного витрачання робочого часу найдорожчих співробітників компанії – управлінців вищої та середньої ланок. Емоційна напруга та перенесення міжособистісних відносин на професійну діяльність викликають незадоволення, зниження мотивації та внутрішній опір всередині компанії.

Шляхами вирішення вищезазначених проблем є налагодження системи управління комунікаціями на підприємстві, розробленої за методиками інформатизації бізнес-процесів в компанії, що і представлятиме напрям подальших досліджень.

*Тимошевська Т.І.,  
аспірант кафедри економіки підприємства  
Харківського національного аграрного університету імені В.В. Докучаєва,  
м. Харків, Україна*

## **СТРАТЕГІЧНА ДОМІНАНТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ – ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ**

Теорія сталого розвитку в останні два десятиліття є найпопулярнішою. Зараз у літературі налічуються десятки визначень сталого розвитку. Це відображає як складність самого поняття, так і розбіжність поглядів учених. Важливий підхід у контексті дослідження основних проблем розвитку дається в роботах: А.І. Іванова [1], Н.А. Будюк [2], Н.А. Яковлевої [3], И.П. Бойко [4], Л.Г. Мельника [5]. Сформульоване поняття змісту розвитку відображає інтуїтивне розуміння суті проблеми ефективності використання земельних ресурсів. Зміна структури посівних за використання прибуткових культур, відмова від класичної схеми сівозміни розглядається як перехід до ринкових методів господарювання. Проте сталий розвиток виробництва має комплекс інваріантних характеристик.

Аналіз різних точок зору на визначення поняття “сталий розвиток” показує, що існує два основних підходи до розуміння “сталий розвиток”. В одному із цих підходів “сталий розвиток” розглядається як абсолютний показник, що характеризує його величину за певний проміжок часу. В іншому підході “сталий розвиток” як тенденція мінливості: одержання чистого доходу (виручки) від реалізації продукції за розрахунком на 100 га сільськогосподарських угідь, виробництво валової продукції в постійних цінах 2010 р., товарність виробництва, урожайність сільськогосподарських культур, виробництво продукції, питома вага площі посіву тощо. В обох підходах мова йде про сталість або мінливість показників розвитку. Автор пропонує розглядати сталість розвитку за оцінками динаміки, які визначаються за сукупністю не традиційних критеріїв.

Зважаючи на структурні зрушення посівних площ від зміни питомої ваги прибуткових культур, для оцінки сталості використання земельних ресурсів нами здійснено групування сільськогосподарських підприємств за питомою вагою площі посіву соняшнику (табл. 1).