

рочення основних статей витрат, освоєння нових видів продукції та підвищення рентабельності наявних, а також освоєння нових ринків збуту.

В першу чергу доцільно провести організаційну реструктуризацію, зокрема, створити маркетинговий підрозділ та налагодити маркетингову роботу, забезпечити керівництво оперативною інформацією щодо стану ринку, покупців, попиту на продукцію, дій конкурентів тощо. Необхідно також розпочати роботу зі створення дилерської мережі для збуту продукції в пріоритетних регіонах з метою розширення ринків збуту та підвищення прибутковості діяльності кооперативу.

Наступним кроком є концентрація внутрішніх та зовнішніх фінансових ресурсів, застосування механізму прискореної амортизації з метою технологічної модернізації, оновлення парку техніки і устаткування, збільшення обсягу виробництва і підвищення якості продукції.

Зрештою, досягнути сформованої мети організація не зможе без приділення уваги проблемам мотивації працівників, їх згуртування та докладання спільних зусиль для реалізації управлінських рішень. Невід'ємною складовою цієї роботи є розробка правил та принципів поведінки персоналу та підвищення довіри до змін.

Перспективи подальших досліджень. Необхідно продовжувати пошук нових, адаптованих до умов Півдня сортів озимого ріпаку, впроваджувати інтенсивні технології вирощування для підвищення економічної ефективності виробництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Проскурина О.В. Перспективи виробництва і застосування біопалива в Україні / О.В. Проскурина // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. - 2011.- №1. - С.12-15.
2. Енергетична стратегія України на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 березня 2006 р. № 145 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua/control.

УДК 658:338.432:637.5

АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ТА СФЕРИ М'ЯСОПЕРЕРОБКИ

Боліла С.Ю. – к.с.-г.н., доцент,
Коваль С.В. – к.е.н., доцент,
Вальтер А.О. – аспірант, Херсонський ДАУ

У статті висвітлені деякі управлінські аспекти організаційної поведінки аграрних та м'ясопереробних підприємств. Визначена сутність процесу управління поведінкою персоналу, виявлені основні тенденції та розглянуті поведінкові дії менеджера та відносини на підприємствах аграрного спрямування. Надані рекомендації щодо створення ефективної системи управління організаційною поведінкою на аграрних підприємствах та підприємствах сфери м'ясопереробки.

Ключові слова: управління організаційною поведінкою, аграрне підприємство, м'ясопереробне підприємство, мотиваційний комплекс, система організаційної поведінки.

Болая С.Ю., Коваль С.В., Вальтер А.А. Аспекты управления организационным поведением на предприятиях аграрного сектора и сферы мясопереработки

В статье освещены некоторые управленческие аспекты организационного поведения аграрных и мясоперерабатывающих предприятий. Определена сущность процесса управления поведением персонала, выявлены основные тенденции и рассмотрены поведенческие действия менеджера и отношения на предприятиях аграрного направления. Даны рекомендации по созданию эффективной системы управления организационным поведением на аграрных предприятиях и предприятиях сферы мясопереработки.

Ключевые слова: управление организационным поведением, аграрное предприятие, мясоперерабатывающее предприятие, мотивационный комплекс, система организационного поведения.

Bolila S. Yu., Koval S. V., Valter A. O. Aspects of organizational behavior management in agribusinesses and meat processing sphere

The article highlights some managerial aspects of the organizational behavior of agricultural and meat processing enterprises. It determines the basic nature of behavior management of the personnel, identifies the main trends and considers the behavior and actions of a manager as well as relations in agricultural enterprises. The authors propose some recommendations for creating an effective system of organizational behavior management in agricultural enterprises and enterprises of the meat processing industry.

Keywords: organizational behavior management, agricultural enterprise, meat processing enterprise, motivation complex, system of organizational behavior.

Постановка проблеми. В умовах глобалізованого ринку високодинамічне конкурентне середовище та безперервний розвиток технологій принципово змінюють підхід до управління персоналом, виникає необхідність у збереженні та безперервному розвитку кадрів, підготовці їх до майбутніх змін. Зараз саме людина виступає найважливішим ресурсом організації, тим вирішальним чинником, що забезпечує конкурентоспроможність підприємств і організацій, стабільність їх розвитку. За своїми властивостями людський ресурс істотно відрізняється від будь-яких інших використовуваних організаціями ресурсів, і, отже, вимагає особливих методів управління. Тому знання основ організаційної поведінки та їх застосування на практиці шляхом управління персоналом організацій перетворюються на важливий напрямок в площині аграрного менеджменту.

В сучасних умовах соціально-економічних трансформацій в суспільстві перед керівниками підприємств, в тому числі і аграрного сектору економіки, виникає необхідність будувати управлінську діяльність на теоретико-методологічному підґрунті організаційної психології, що орієнтована на розкриття можливостей людських ресурсів. При цьому ефективне управління господарською діяльністю підприємства значною мірою залежить від вміння керівника забезпечувати організацію успішної роботи своїх підлеглих шляхом формування результативних форм поведінки. Організаційна поведінка пронизує всі управлінські функції, які циклічно повторюються – планування, організацію, мотивацію та контроль. Вказаний цикл закінчується прийняттям управлінських рішень. Відсутність відповідних знань та вмінь впливати на поведінку співробітників в інтересах організації може призвести до хибних рішень менеджерів і, відповідно, до значного погіршення існуючого стану і спровокувати виникнення кризових ситуацій на підприємствах. Таким чином, дослі-

дження особливостей управління організаційною поведінкою на підприємствах аграрного сектору та сфери м'ясопереробки для вироблення найбільш оптимальної моделі організаційної поведінки для їх ефективного функціонування є важливим і актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічним, методичним та практичним аспектам управління організаційною поведінкою в умовах ринкової трансформації присвятили праці М. Армстронг, Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн, Дж.В. Ньюстром, Д. Кейт, Д. Гелрігел, Дж. В. Слокум, Р.В. Вудмен, Н.С. Бренінг, К.Е. Оксінюйд, А.Я. Кібанов, Д.А. Аширов, Ю.Д. Красовський, Л.В. Карташова, А.І. Кочеткова, К. Лютенс, Т.В. Ніконова, Е.Т. Молл, М.І. Мурашко, Т.Ю. Соломанідіна, В.С. Савельєва, О.Л. Єськов, В.М. Вакуленко, В. А. Співак, Л.М. Савчук Л.М., Н.Ю. Бутенко, А.М. Власова та ін. Доробок вчених із дослідження зазначених проблем є досить вагомим. Водночас, незважаючи на важливість даної проблематики й посилену увагу до неї багатьох провідних дослідників, окремі її аспекти, особливо з погляду галузевої специфіки, все ще залишаються недостатньо вивченими. Багато питань, що стосуються дослідження організаційної поведінки на підприємствах аграрного сектору та сфери м'ясопереробки взагалі та її розгляду з точки зору прикладних аспектів залишаються недостатньо розробленими. Актуальність проблеми, її теоретичне і практичне значення обумовили вибір теми дослідження, його мету та зміст.

Постановка завдання. Метою статті є визначення змісту та особливостей системи управління організаційною поведінкою персоналу на підприємствах аграрного сектору та сфери м'ясопереробки. В завдання досліджень входило розглянути сутність управління організаційною поведінкою аграрних та м'ясопереробних підприємств, виявити основні проблеми організаційної поведінки та розглянути поведінкові дії менеджера та відносини в організації. В якості об'єкта досліджень виступили аграрні підприємства Херсонської області та підприємства галузі м'ясопереробки. Предмет дослідження - управлінські аспекти поведінки організацій. Для вирішення поставлених завдань в процесі дослідження використовувалися такі наукові методи, як: системний підхід до вивчення проблем управління організаційною поведінкою, діалектичний, монографічний, фундаментальні положення аграрного менеджменту, наукові розробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених за досліджуваною проблематикою, метод експертних оцінок, опитування, спостереження, аналізу та узагальнення. Практична значимість роботи продиктована потребою знання керівниками всіх рівнів основ організаційної поведінки для своєчасного і грамотного координування процесів поведінки, що виникають при управлінні в організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне управління організаціями та людськими ресурсами стикається з низкою проблем. Скорочення штатів, інформаційний вибух, глобальна конкуренція і ряд інших явищ характеризують ситуацію, з якою стикаються менеджери в сучасних умовах. Організація - складна система. Якщо прагнути до того, щоб бути ефективним працівником, а потім і менеджером, то необхідно розібратися в конструкції діючих в ній механізмів. Компанії прагнуть найбільш ефективним способом об'єднати людину і технології. Беручи до уваги швидкий розвиток науки, управління технологіями є досить важким завданням. Розглядаючи їх у взаємодії з індивідами, ми отримуємо надзвичайно складну соціотехнічну систему. У той же час

суспільний прогрес значною мірою визначається нашим розумінням таких систем і ефективністю управління ними. Поведінка людини в процесі праці в значній мірі непередбачувана. Поведінка колег, начальника і замовників виникає з глибоко закладених в них потреб, життєвого досвіду та індивідуальних систем цінностей.

Ідеальних рішень організаційних проблем не існує і не може бути. Однак працівники будь-якого підприємства мають можливість удосконалити трудові відносини. Цей процес аж ніяк не простий, але його результати варті докладних зусиль.

Для визначення змісту управління організаційною поведінкою персоналу, доцільним є уточнення сутності цього поняття. Так, процес управління організаційною поведінкою персоналу аграрних підприємств та підприємств сфери м'ясопереробки слід розуміти як цілеспрямований вплив на чинники, що формують організаційну поведінку персоналу, для досягнення цілей працівників і підприємства, формування лояльності персоналу до підприємства та забезпечення узгодженості щодо цінностей та цілей працівників і підприємства, потреб персоналу і системи мотивації підприємства, особистого потенціалу працівників і потенціалу підприємства.

Організаційна поведінка - зміна реакції один одного в процесі взаємодії для досягнення поставлених цілей. Поведінка - реакція людини на внутрішні і зовнішні впливи. Суть менеджменту з позиції організаційної поведінки - спрямувати в одне русло весь колектив організації [1, с.157].

Керівники, будь-якого (в тому числі і аграрного) підприємства постійно змушені вирішувати одну й ту ж проблему: як налагодити систему управління так, щоб, з одного боку, забезпечувати співробітництво працівників в організації, а з іншого - долати їх можливі конфронтації в організаційному середовищі.

Проблема «конфронтація-співробітництво» виявляється основним морально-психологічним протиріччям організаційної поведінки, яке або долається, або загострюється. Ступінь його можливості розв'язання і є головним показником того, наскільки успішно здійснюється організаційне управління. Вищими професійними досягненнями керівників стають ефекти співробітництва. Найяскравішими показниками їх непрофесіоналізму виявляються антиефекти конфронтації, якими може наповнюватися організація [2, с.86].

Аналіз аграрних підприємств та підприємств галузі м'ясопереробки Херсонської області показує, що їх найбільш суттєвою ознакою, за якою визначається працездатність її співробітників, є відносини в діапазоні «співробітництво - конфронтація». Ситуації в цьому діапазоні можуть виникати у всій організації: і по вертикалі («згори до низу» і «знизу нагору»), тобто між керівниками і підлеглими їм працівниками, і по горизонталі: між самими співробітниками, між підрозділами, службами та різними ланками. Тому в організації формується, відтворюється, трансформується, розвивається певна управлінська система, яка здійснює необхідне балансування організаційної поведінки. Це балансування в діапазоні «конфронтація - співробітництво» і виявляється об'єктивно предметом його вивчення. Вивчити цей предмет - означає розкрити глибинні морально - психологічні таємниці управління організацією.

Організаційна поведінка - це поведінка працівників, залучених до певних управлінських процесів, що мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відно-

син, організаційні межі вимог до працівників. Ці процеси, з одного боку, спрямовуються зусиллями керівників усіх ланок управління, а з іншого - реалізуються в поведінці безпосередніх учасників, тобто працівників різного управлінського рівня. Організаційну поведінку можна зрозуміти, якщо уявити, що вона виникає і відтворюється постійно на перетині двох основних організуючих сил: субординаційних (підкоряють працівників «згори донизу») і координаційних (погоджують різномірні за положенням ланки і рівні управління, а також особисті управлінські інтереси [3, с.112].

Узагальнення процесів, що відбуваються, та певних сучасних тенденцій показує, що на перший план виходять такі риси організацій, як: велика гнучкість, прихильність індивідуумам, вміння працювати в командах, які в перспективі будуть відігравати важливу роль у всіх видах діяльності; висока внутрішня конкурентоспроможність, яка ґрунтується на знаннях і досвіді персоналу підприємства, що забезпечує раціональну його організацію і використання відповідно до вимог ринку; здатність адаптуватися до потреб клієнтів та надавати їм послуги - організаційні, технологічні або структурні; вміння будувати відносини між працівниками, керувати роботою і персоналом, навчання в цій області; прагнення до диверсифікації робочої сили тощо [4, с.46].

У рамках управління організаційною поведінкою на аграрних та м'ясопереробних підприємствах на сьогодні розглядаються наступні прикладні напрямки, які повинні цікавити менеджмент:

- відбір співробітників і їх розподіл на роботу (розробка оціночних інструментів для відбору, розподілу, атестації та просування по службі співробітників; перевірка валідності інструментів тестування; професіографічний аналіз, розробка і застосування програм підбору персоналу, оптимізація розміщення персоналу, визначення потенціалу співробітників для роботи в якості менеджерів);

- навчання та розвиток (визначення потреб у навчанні та розвитку; складання та проведення програм професійної підготовки персоналу та розвитку менеджменту, оцінка ефективності програм навчання і розвитку з точки зору продуктивності праці і задоволеності співробітників; планування кар'єри тощо);

- організаційний розвиток (аналіз структури організації, підвищення задоволеності та ефективності окремих співробітників і робочих груп, проведення організаційних змін на підприємстві);

- вимірювання виконання роботи (розробка критеріїв; вимір результативності роботи, оцінка ефективності організації);

- якість робочого життя (підвищення продуктивності праці окремих співробітників, виявлення факторів, пов'язаних з задоволеністю роботою, перепланування роботи з метою збільшення її змістовності);

- інженерна психологія (проекування робочого середовища, оптимізація ефективності взаємодій між людиною і технікою, розробка системних технологій).

Практичні методи управління виробили кілька сучасних моделей організаційної поведінки, таких як: авторитарна, опікунська, підтримуюча, колегіальна. Як виявив аналіз використання організаційних моделей на ряді підприємств аграрного спрямування та підприємств галузі м'ясопереробки на прикладі Херсонської області відбувається створення нової системи цінностей і практичного застосування відповідних їй поведінкових навичок, простежуються стійкі зв'язки характеристик моде-

лей організаційної поведінки і людських потреб, розширюється використання підтримуючої і колегіальної моделей, моделі організаційної поведінки розвиваються в бік вдосконалення особистості та організації.

Як виявили дослідження, в сучасних умовах від менеджера вимагається особлива гнучкість у застосуванні моделей організаційної поведінки, оскільки динамізм зміни зовнішніх умов у роботі організації і поява нових потреб у співробітників неймовірно високі. Шляхом формування ефективної системи організаційної поведінки на підприємстві вирішується ряд важливих завдань, зокрема: підвищення задоволеності працівників роботою; формування і розвиток лояльності персоналу до підприємства; підвищення мотивації персоналу; зниження плинності персоналу; зростання ефективності діяльності персоналу; забезпечення самоактуалізації працівників у групі, в колективі; підвищення згуртованості колективу; зростання ефективності взаємодії; удосконалення системи комунікацій тощо.

В процесі управління організаційною поведінкою на підприємствах аграрного сектору та ряді підприємств в сфері м'ясопереробки на сьогодні намітилися певні тенденції, а саме: підвищення ролі інформаційних та інноваційних технологій у процесі управління персоналом; необхідність високого ступеня залучення персоналу до роботи, формування прихильності до підприємства; підвищення актуальності управління здібностями працівників на підприємстві; усвідомлення необхідності соціальної орієнтації політики управління персоналом; актуалізація потреб у саморозвитку, самовиявленні тощо; зміна вимог щодо привабливості робочого місця (найбільш значущими є широкі перспективи кар'єрного зростання; діяльність, що дозволяє повною мірою реалізувати особистий потенціал; індивідуальна робота; керівництво, засноване на співпраці, тобто застосування на підприємстві сучасного стилю керівництва; гнучка система оплати і стимулювання праці; змістовна та багатаспектна діяльність; можливість навчання і підвищення кваліфікації; гнучкий робочий графік; сприятливий морально-психологічний клімат у колективі; імідж підприємства) тощо.

Дуже важливим питанням в контексті управління організаційною поведінкою аграрних підприємств та підприємств сфери м'ясопереробки є створення ефективного мотиваційного комплексу персоналу. Як виявили дослідження, в сучасних умовах агробізнесу грошова мотивація відіграє, безумовно, важливу роль, але в деяких випадках важливішими стають мотиви самовираження як засіб задоволення потреби більш високого порядку. Наприклад, престиж, задоволеність роботою, кар'єра, влада і вплив, можливість самовираження як особистості.

Проведені нами дослідження, шляхом анкетування групи менеджерів та фахівців в напрямі визначення значущості трудових цінностей за різних типів мотивацій на аграрних та м'ясопереробних підприємствах Херсонської області на протязі 2014 року показали, що за рангами найбільш вагомим для спеціалістів та керівників є такий тип мотивації, як «робота і заробіток» (70%), при цьому найвищою трудовою цінністю більшість респондентів вважають високий заробіток (65%), на другому місці стоїть цікава робота (60%); за типом мотивації – друге місце за «самореалізацією» (55%), третє місце поділяють «змішана мотивація» та «заробіток і просування» (45%), при цьому третє місце за трудовою цінністю посідає можливість кар'єрного зростання (40%). До того ж, значну роль у мотивації праці відіграє створення певних умов праці, що стимулюють діяльність працівників: забезпечення працівника потрі-

бними сучасними ресурсами, звільнення його від допоміжної роботи, надання йому самостійності тощо. Велике значення має мотивація за результатами. На прагнення якісно працювати впливають як моральні (стиль керівництва, соціально-психологічний клімат в колективі та ін.), так і матеріальні стимули, крім того, на наш погляд, необхідно виділити окремо і такий важливий стимул як оцінка праці.

Базуючись на результатах досліджень організаційної поведінки персоналу на основі виявлення існуючих і потенційних проблем підприємствам, слід встановлювати нові або корегувати існуючі правила індивідуальної і групової поведінки.

Вважається, що створення умов для тісної взаємодії різних груп сприяє усуненню бар'єрів між різними категоріями персоналу та формуванню сприятливого психологічного клімату у процесі співпраці [5, с. 146]. При цьому слід забезпечити узгодженість як індивідуальної, так групової організаційної поведінки шляхом: встановлення відповідних організаційних, групових та індивідуальних цілей; розробки адекватних схем організаційної поведінки; координації роліової взаємодії між працівниками; удосконалення діючих на підприємстві поведінкових стандартів; впровадження інноваційних механізмів управління організаційною поведінкою тощо.

Крім того, досить важливим елементом системи управління у сфері організаційної поведінки персоналу є управління згуртованістю, для чого слід передбачити створення в колективі певних умов, серед яких: високий рівень компетентності персоналу; широке спілкування і взаємодія між членами групи; згода між працівниками стосовно цілей їхньої загальної діяльності; узгодженість цілей персоналу і підприємства; можливість впливу на прийняття рішень, у реалізації яких працівники беруть участь; наявність позитивного досвіду щодо досягнення мети, захисті цінностей працівників і підприємства тощо.

Висновки. Як виявилось в процесі досліджень, організація ефективного управління та взаємодії людей на сучасних аграрних підприємствах та підприємствах сфери м'ясопереробки передбачає необхідність планування та координації спільної діяльності. Менеджери стикаються з проблемою впливу індивідів, груп, організаційних структур на ефективність та результати роботи. Таким чином, у сучасних умовах знання основ організаційної поведінки дозволяє повніше розкрити потенціал персоналу підприємства та здійснити вибір напрямків вдосконалення його діяльності, використовуючи для цих цілей сучасні технології; розробити такі проекти організаційних заходів, які відповідають критеріям, що ставить в центр людину та її потреби; визначити стратегії професійного втручання, що дозволяють підвищити ефективність організації праці.

На основі проведених досліджень можна надати наступні рекомендації щодо побудови системи ефективної організаційної поведінки на підприємствах аграрного сектору та сфери м'ясопереробки:

- дотримання оптимального співвідношення між функціями, спрямованими на організацію системи організаційної поведінки та функціями організаційної поведінки, тобто спрямованість системи на завдання або людей;
 - необхідність випереджання орієнтації функцій розвитку людського капіталу в порівнянні з функціями, спрямованими на стабільний розвиток виробництва;
-

- дотримання принципу потенційних імітацій, коли тимчасове вибуття окремих працівників не повинно зупиняти процес здійснення будь-яких функцій управління, що означає вміння кожного працівника системи імітувати функції співробітників, вищого та нижчого за ним рівня, та функції одного - двох робітників однакового з ним рівня;
 - забезпечення найбільш ефективної та економічної організації системи організаційної поведінки, зниження частки витрат на систему управління в загальних витратах на одиницю випуску продукції, підвищення ефективності виробництва;
 - урахування усього комплексу чинників, що впливають на систему управління організацією в процесі формування системи організаційної поведінки;
 - відповідність системи організаційної поведінки передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам;
 - своєчасне прийняття рішень щодо аналізу та вдосконалення системи організаційної поведінки, що запобігають або активно усувають відхилення;
 - урахування перспектив розвитку підприємств при формуванні системи організаційної поведінки;
 - багатоваріантне опрацювання пропозицій з формування системи організаційної поведінки та вибір найбільш раціонального варіанту для конкретних умов виробництва;
 - дотримання принципу доцільної простоти при побудові системи організаційної поведінки на підприємстві;
 - забезпечення в будь яких вертикальних розрізах системи організаційної поведінки ієрархічної взаємодії між структурними підрозділами або керівниками, принциповою характеристикою якої є несиметрична передача «донизу» (деталізація) та «нагору» (агрегування) по системі управління;
 - забезпечення раціональної автономності структурних підрозділів або окремих керівників в будь яких горизонтальних та вертикальних розрізах системи;
 - узгодженість за основними цілями організації та синхронізація за часом;
 - дотримання концептуальної єдності в системі організаційної поведінки, коли діяльність всіх підрозділів і керівників будується за єдиною конструкцією (етапами, фазами, функціями) для різних за економічним змістом процесів управління;
 - забезпечення максимуму комфортності для творчих процесів обґрунтування, розробки, прийняття, та реалізації рішень людиною тощо;
 - використання сучасних інформаційних технологій та оптимізація інформаційних потоків (менеджери на всіх рівнях управління підприємством мусять знати власні потреби, а також потреби в інформації вищих керівників і підлеглих; згідно із цим необхідно оптимізувати якісно і кількісно інформаційні потреби);
 - формування стилю управління, який забезпечує причетність працівників до встановлення цілей, завдань, а також до процесів прийняття рішень;
 - забезпечення повноти та об'єктивності оцінювання персоналу;
 - розширення взаємодії керівника і підлеглих (регулярні збори і бесіди з працівниками, у процесі яких обговорюються заходи щодо управління персоналом, заохочення ініціативи підлеглих, які прагнуть контакту з керівником);
-

- впровадження дієвої внутрішньої організаційної системи розгляду пропозицій працівників (вона має виключати фільтрацію або ігнорування ідей, які є в пропозиціях персоналу);

- організація ефективної системи зворотного зв'язку (спрямування управлінських працівників до структурних підрозділів для обговорення актуальних питань з управління персоналом, проведення періодичних опитувань персоналу тощо);

- застосування інформаційних повідомлень адміністрації підприємства, що зменшує потенційні негативні наслідки чуток (видання інформаційних бюлетенів, які містять інформацію для персоналу, наприклад, про нову систему стимулювання, впровадження нових форм організації трудових процесів, заходи з охорони праці та ін.).

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку є розробка технологій ефективного управління організаційною поведінкою на підприємствах аграрного сектору та сфери м'ясопереробки, що буде представлено в подальших публікаціях за даною проблематикою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Савчук Л.М., Бутенко Н.Ю., Власова А.М. Організаційна поведінка: Навч.-метод. посібн. /Л. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, А. М. Власова - К.: КНЕУ, 2001. - 249 с.
2. Савельєва В.С., Єськов О.Л., Вакуленко В.М. Організаційна поведінка. Навч. посібн. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов, В.М. Вакуленко.- К.: ЦУЛ, 2012. - 240 с.
3. Оксинайд К.Э. Организационное поведение: учебник /К.Э. Оксинайд. – М.: КНОРУС, 2009. – 480 с.
4. Дорофеев, В.Д., О.М. Шмельова, Ю.Ю. Частухін. Організаційна поведінка: навч. посібник / В.Д. Дорофеев, О.М. Шмельова, Ю.Ю. Частухін. - Львів: Вид-во ун-ту, 2004. – 142 с.
5. Ньустром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение / Дж. В. Ньустром, К. Дэвис. – СПб.: Питер, 2008. – 448 с.

УДК: 338.439.5: 637.5.03

ЗАСТОСУВАННЯ БРЕНДИНГУ ІНТЕРЕСІВ СПОЖИВАЧА М'ЯСОПЕРЕРОБНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Вальтер А.О. - аспірант, Херсонський ДАУ

У статті проаналізований сучасний стан м'ясопереробної галузі України, з урахуванням характерних тенденцій та визначенням її вектору розвитку. Розглянуто можливість застосування програм бренд-маркетингу для ковбасних виробників. Досліджені аспекти втілення в діяльності м'ясопереробних підприємств процесу «брендингу інтересів споживача». Обґрунтовано дієвість застосування сучасних маркетингових технологій в м'ясопереробній галузі.

***Ключові слова:** брендинг м'ясопереробної продукції, бренд-менеджмент, брендинг інтересів споживача, комплекс ринкових переваг виробника.*