

ототожнюватися споживачем з додатковими перевагами у споживанні; покупець може відмовитися від товару з високою ціною на користь нижчих цін менш відомих торгових марок, реалізуючи потребу в ощадливості;

споживач може дійти висновку, що стандартизовані товари зручніші у споживанні, ніж диференційовані, а надто тоді, коли стандартні характеристики пов'язані з більш легким комплектуванням з іншими товарами інших галузей, що споживаються одночасно;

конкуренти здатні імітувати продукти "лідера у диференціації" до такого ступеня, при якому споживач не помічає переходу від одного виробника до іншого, до того ж імітація можлива з меншими витратами, ніж виробництво основного продукту, що є об'єктом імітації;

поява продуктів, що кардинально відрізняються від базового продукту для задоволення тих самих потреб, створює бар'єри для нових невідомих покупцям фірм, оскільки, як зазначалося, покупці в'являють прихильність до відомих марок, а наявність надто обмеженої системи розподілу робить вхід у галузь майже неможливим.

Складніша справа в умовах кризової ситуації з фірмами, які використовують стратегію "концентрація зусиль", цільовими сегментами ринку яких виступають або певна група споживачів, або певний товар, або певний географічний ринок.

Використання стратегії "концентрація зусиль" не вимагає значних фінансових затрат та великих розмірів фірми, і є можливість отримати великі прибутки. Однак економічна криза викликає звуження сегмента ринку, на який орієнтується фірма. У зв'язку з цим краща конкурентна позиція буде у фірм, які зможуть зайняти в межах сегмента ніші та посилити спеціалізацію.

Результати аналізу маркетингових конкурентних стратегій ряду фірм м. Харкова, виконаного авторами, свідчать, що різниця в цінах між товарами спеціалізованих фірм, які обрали стратегію "концентрація зусиль на диференціації", і фірм, які орієнтуються на загальний ринок, в умовах кризи стала значною. У зв'язку з цим вони відійшли від спеціалізації на товарах високої якості і високих цін, та розширили свій асортимент товарами за доступною ціною, проте низької якості, таким чином, переключившись на сегменти споживачів, які вибирають товари за критерієм "низька ціна".

На погляд авторів, змінивши стратегію, фірма потрапляє в ситуацію, коли вона не може використовувати стратегію "диференціації" на рівні лідерів у галузі, а також стратегію "концентрації зусиль на диференціації", що пов'язано з відходом основної клієнтури, яка орієнтувалася, наприклад, на спеціалізований товар високої якості і за високою ціною.

Крім того, здатність фірм переходити з однієї стратегічної групи в іншу обмежується грошовими бар'єрами і такими перешкодами, як відсутність сприятливого іміджу марки, лояльних покупців, знання їх характеристик та переваг, а також вимог до якості і рівня ціни.

Фірма, що використовує "стратегію диференціації", має структуру витрат, яка не дозволить їй успішно змагатися з компаніями, що пропонують низькі ціни.

Так само і фірма, яка орієнтується на пропозицію низьких цін, можливо, не має у своєму розпорядженні популярної торгової марки і маркетингової інформації, необхідної для переходу до групи фірм, які дотримуються "стратегії диференціації".

Таким чином, вибір конкурентної стратегії – це важливе стратегічне рішення, яке, на погляд авторів, вимагає наступного.

По-перше, фірмам не слід будувати свої дії на використанні тих товарів і тих характеристик товарів, які

за підсумками ABC- та SWOT-аналізу були оцінені як слабкі, що ускладнюють ведення конкурентної боротьби.

По-друге, фірмам доцільно закріпитися і розвиватися в тих областях, де вони мають перевагу перед суперниками, що дозволить їм поліпшити конкурентну позицію всередині своєї стратегічної групи.

По-третє, фірмам потрібно використовувати будь-які можливості для створення перешкод, що ускладнюють проникнення на ринок нових конкурентів, включаючи збереження високого рівня витрат на рекламу, стимулювання збуту, зв'язки із громадськістю для створення бренду фірми або поліпшення її іміджу, розширення асортименту товарів для оперативного заповнення нової ніші, патентування товарів – новинок, контроль над джерелами сировини і досягнення економії, які обумовлені масштабами виробництва.

Література: 1. Котлер Ф. Основы маркетинга / Котлер Ф., Армстронг Г., Вонг В. – 4-е европ. изд. – М. : Вильямс, 2009. – 1200 с. 2. Багиев Г. Л. Маркетинг / Багиев Г. Л., Тарасевич В. М., Анн Х. – М. : ОАО Изд. "Экономика", 2002. – 703 с. 3. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб. : Изд. "Питер", 1999. – 560 с. 4. Дейл Д. Стратегический маркетинг / Д. Дейл ; пер. с англ. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 640 с. 5. Куденко Н. В. Стратегический маркетинг / Н. В. Куденко. – К. : КНЕУ, 2005. – 152 с. 6. Портер М. Стратегия конкуренции / М. Портер. – К. : Основа, 2002. – 340 с. 7. Маркетинг : підручник / Руделіус В., Азарян О. М., Бабенко Н. О. та ін. – 4-те вид. – К. : Навчально-методичний центр "Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні", 2009. – 648 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
доцент Попов О. Є.

Стаття надійшла до редакції
23.06.2011 р.

УДК 005.32

Доронін А. В.
Полубєдова А. О.

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Проаналізовано й узагальнено етапи формування теорії організаційної поведінки персоналу, наведено тенденції та особливості її збагачення і використання в теорії менеджменту.

Аннотация. Проанализированы и обобщены этапы формирования теории организационного поведения персонала и особенности ее обогащения и использования в теории менеджмента.

Annotation. The stages of forming a theory of organizational conduct of personnel and peculiarities of enriching and using it in the theory of management are analysed and generalized.

Ключові слова: персонал, організаційна поведінка, еволюція, менеджмент.

Активність людини була завжди предметом уваги спеціалістів з управління персоналом. Однак збагачення різновидів людської енергії, яка залучається у трудовий процес в умовах інформатизації та інтелектуалізації праці, супроводжувалось усвідомленням необхідності уточнення її форм і механізмів впорядкування, виділення поведінки як особливого предмета наукового дослідження [1]. Зростання уваги до цієї форми трудової активності людини в економічному середовищі підтверджує аналіз енциклопедії менеджменту, виданої під ред. М. Уорнера, публікації сучасних спеціалістів з менеджменту [2 – 6]. Однак у них розглядаються, по-перше, окремі аспекти еволюції поглядів на активність людини, по-друге, з позицій здебільшого конкретних наук. Організаційна ж поведінка як затребуваний практикою менеджменту молодий науковий напрям сьогодні впевнено долає міждисциплінарні бар'єри, а тому при обґрунтуванні подальших шляхів розвитку її концептуальних основ необхідно враховувати основні філософські принципи розвитку – зв'язку, взаємодії, історизму попередніх досліджень. Саме ця ідея і створила методологічну основу даної публікації.

Метою даної статті обрано узагальнення підстав та результатів попередніх досліджень соціально-психологічних джерел інтенсифікації активності людини в соціальному середовищі в цілому і економічному зокрема, а також визначення нових напрямів дослідження проблем впорядкування організаційної поведінки персоналу.

Доцільність аналізу особливостей і тенденцій розвитку менеджменту переконливо аргументував Р. Дафт: "Історична перспектива менеджменту є середовищем, контекстом для інтерпретації поточних можливостей і проблем. Проте вивчення історії припускає не лише хронологічне впорядкування давно минулих подій, але і розуміння динамічного впливу соціальних сил на діяльність організації. Вивчення історії навчає стратегічному мисленню, вмінню поглянути на те, що відбувається з боку, розглянути за окремими деревами лісову гущавину, поліпшенню концептуальних навичок" [7, с. 71].

У представлений М. Уорнером науковому товариству енциклопедії автор вперше чітко виділив організаційну поведінку як напрям менеджменту, дав інформацію про вчених, які її досліджували, виділив періоди явного чи опосередкованого вивчення активності людини з метою її впорядкування. Узагальнення висновків цих вчених можуть створити теоретичні підстави розроблення концептуальних основ управління поведінкою персоналу виробничої організації.

У дослідженнях вченими активності людини в соціальному середовищі, в тому числі й економічному, М. Уорнер виокремив такі етапи: перший – IV ст. до нової ери; другий – з 1700 по 1800 рік; третій – з 1801 до 1900 року; четвертий – протягом 1901 – 1920 років; п'ятий – від 1921 до 1940 року; шостий – протягом 1941 – 1960 років. Безумовно, аналіз сучасних тенденцій дослідження організаційної поведінки та її синтезу з менеджментом забезпечить додаткову інформацію щодо пошуку ефективних механізмів упорядкування трудової активності персоналу підприємств.

Період IV ст. до нової ери в енциклопедії представлено древньою китайською філософією Сунь-Цзи. Її ідеї і сьогодні вивчаються у всіх провідних університетах США з підготовки магістрів ділового адміністрування.

Період з 1700 р. по 1800 р. у класифікації М. Уорнера представлений відомим класиком економічної теорії – А. Смітом. Цей вчений наводив докази, що члени будь-

якої людської спільноти об'єднуються завдяки взаєморозумінню. Він вважав, що поведінка людини направляється не тільки особистими інтересами, а й результатами обмірковування загального гармонійного устрою суспільства.

Для періоду 1801 – 1900 рр. характерним було посилення уваги до формування активності людини в економічному середовищі класиків економічної теорії. Так, А. Маршалла турбували проблеми еволюції людської особистості, він вважав, що до капітальних благ можна віднести ділові здібності, професійну майстерність, ділові зв'язки підприємця і довіру до нього. Цей вчений переконував, що все більш суттєвими для успіху бізнесу стають такі особистісні риси людини, як оперативність, заповзятливість у досягненні цілей. Саме він вперше запропонував ввести в економічну теорію поняття "людський капітал".

Ф. Гілберт і Л. Гілберт звернули увагу на те, що успішне управління має предметом впливу працівника, а не роботу. Американський психолог К. Левін одним із перших звернув увагу на той факт, що психологія групи суттєво відрізняється від індивідуальної психології. Він наголошував на необхідності посилення уваги в дослідженнях менеджменту до теоретичних основ соціальної поведінки. Соціолог і психолог Дж. Мейо на основі Хоторнських експериментів обґрунтував вплив на активність робітника соціальної організації робочого місця, задоволення людських потреб робітників. Заслуги Ч. Барнарда у створенні теорії організаційної поведінки полягають у його комплексному аналізі цілевої організації і ролі керівника. Він надавав великого значення вивченню неформальних систем, потреб організації у задоволенні гуманістичних компонент і вимог зовнішнього середовища, лідерства, розробленню загальної теорії кооперації поведінки людей у формальних організаціях.

Що стосується періоду 1901 – 1920 рр., то він характеризується підвищеною увагою до проблем активності людини в економічному середовищі психологів, соціальних психологів. Так, соціальний психолог Д. МакГрегор обґрунтував теорію впливу на активність персоналу, яка суттєво доповнювала розуміння об'єктивних основ формування поведінки людини в соціальному, в тому числі й економічному, середовищі. Психолог А. Маслоу запропонував динамічну модель зміни потреб і бажань, у якій було враховано роль неусвідомлених мотивів. Таку можливість вченому створили глибокі знання основ біології, антропології, психоаналізу – наук, які мають за предмет поведінку людини. Хоча його теорія неодноразово критикувалася, тим не менш кожне вивчення мотивації поведінки людини починається з аналізу її ієрархічних потреб. Значний внесок у вивчення людських стосунків і поведінки зробив психолог Е. Тріст, який навіть докази, що ідеї психоаналізу активності людини можна використовувати для дослідження такої форми трудової поведінки, як конфлікт. Він був переконаний у необхідності врахування духовних страждань людини при активізації її поведінки. Для того щоб подолати тривогу, яка виникає в періоди змін, вчений рекомендував використовувати надбання соціальних наук. Біхевіорист Т. Бернс у контексті поведінкового підходу до активності організації розділив на механічні та органічні, визначив сфери їх ефективного використання. Органічна модель рекомендувалася автором для умов непередбачуваної поведінки зовнішнього середовища. Для забезпечення її успішної роботи необхідний новий тип керівника-лідера.

Г. Саймон вперше обґрунтував обмеженість класичної економічної моделі людини. Його роботи – приклад міждисциплінарного підходу до дослідження соціально-економічних процесів. Завдяки своїй здатності спільно

використовувати досягнення таких наук, як психологія, обчислювальна техніка, економіка та політологія, він отримав премію Нобеля. Дж. Вудворд – лідер цілого покоління спеціалістів з промислової соціології – звернула увагу на той факт, що виробництво унікальної продукції потребує більшої уваги до людських стосунків, від яких залежить характер колективної творчої трудової активності персоналу.

Одне з найважливіших досягнень Е. Жаке полягає у визначенні зв'язку між моделями людських можливостей та організаційною формою праці. Він запропонував модель організації, в якій надаються можливості для задоволення таких потреб людини, як реалізація у праці всіх її здібностей, участь у формуванні політики організації.

Д. МакКлеланд сформулював гіпотезу про те, що мотивація досягненнями є важливою передумовою економічного розвитку. Оцінка такого мотиву забезпечує достовірність прогнозів економічного зростання. Його дослідження передбачали зворотний зв'язок результатів із зразками трудової поведінки, заохочували постановку нових цілей і планування експериментів з новими типами мислення і поведінки, з роботою самостійних команд. Переважною сферою інтересів англійського соціолога Дж. Томпсона була соціологія комунікацій. Він запропонував виділяти стратегії бізнесу із зовнішнім середовищем, які орієнтувалися на конкуренцію і співробітництво. Останній тип стратегії мав варіанти переговорів, кооперації і створення коаліцій. Класик менеджменту П. Друкер вперше обґрунтував провідну роль менеджерів у забезпеченні життєдіяльності організації. Він підкреслював у багатьох працях важливість гуманістичного підходу до управління і вважав, що головна роль у забезпеченні динаміки розвитку бізнес-організації належить менеджерам, які здатні забезпечити впровадження інновацій через управління активністю персоналу.

Для періоду 1921 – 1940 рр. характерні намагання вчених в дослідженнях активності людини в організації поєднати моделі поведінки і діяльності. Так, у роботах французького соціолога М. Крозье подається думка, що якість наукового підходу до вивчення організації забезпечить ефективний синтез її поведінкової і механічної моделей. При цьому він обирає за основу детальне і глибоке спостереження організації у процесі їх традиційного існування й поглиблений аналіз (в його термінології – клінічний) спеціальних випадків.

П. Лоуренс і Дж. Марш звернули увагу на необхідність орієнтації на пошук найкращого способу управління в конкретній ситуації. Кожному типу ситуації, що складається в організації, кожному переліку актуальних завдань, особливостей її зовнішнього середовища відповідають свої оптимальні вимоги до її стану, ресурсів і стратегій. Саме під час адаптації до зовнішнього середовища менеджери компаній демонструють різницю в поведінці. Дж. Страусс став співавтором кількох підручників, у яких наведені матеріали з організаційної поведінки, управління персоналом і людськими ресурсами. Він акцентував увагу на важливості дослідження неформальних організацій і проблем лідерства в них.

К. Арджирис працював над створенням теорії науки про дію. Він зробив значний внесок у формування теорії організаційної поведінки, організаційного навчання, а також досліджень, направлених на розвиток організаційних компетенцій. Учений вважав, що люди та організації повинні розв'язувати протиріччя між намірами й реальними діями, розкривати зміст цінностей і умов, що визначають поведінкові моделі, розробляти й перевіряти альтернативні типи поведінки та системи цінностей. Доктор економіки і соціології У. Бенніс відомий своїми дослідженнями лідерства та його вирішальної ролі у забезпеченні ефективної роботи

організації, що функціонують у мінливому світі. Цей вчений обґрунтував зміст і процедуру використання методу Т-груп, особливістю якого є націленість на заохочення вільної дискусії учасників для того, щоб кожен з них отримував можливість зрозуміти, як він сприймається партнером. Його заняття стали популярним способом навчання людським стосункам.

Автор теорії відкритих систем Ф. Емері розглядав з колегами таке поняття, як командна робота. Внесок цього вченого в розвиток теорії і практики менеджменту пов'язаний з вивченням процесів демократизації організації. Досвід практичної роботи переконував його в тому, що для більшості успішних організацій саме участь виконавців роботи в прийнятті рішень і демократизація взаємовідносин дозволяють отримати вищі результати порівняно з бюрократичним управлінням і авторитарним керівництвом. Теорія відкритих систем Ф. Емері акцентує увагу на важливості аналізу зовнішнього соціально-економічного середовища й орієнтації завдань менеджменту на контроль і керування ситуацією на межі між зовнішнім оточенням організації та її внутрішньою структурою, культурою і поведінкою.

Дж. Марч, Р. Сайерт звернули увагу на невизначеність як характерну особливість прийняття рішень в організаціях. Вони переконували, що дослідження ринкових факторів необхідно доповнювати вивченням внутрішніх джерел організаційної активності. Оцінки стану зовнішнього середовища є відображенням відмінностей у підготовці, досвіді й цілях учасників процесу. Ці автори звернули увагу на зв'язок активності та організаційного навчання і суттєві відмінності індивідуального й колективного навчання.

Роботи Е. Тоффлера створюють надійну основу розуміння способів, якими індустрія знань впливає на економіку і суспільство. Його інтуїтивне сприйняття конструктивного перетворюючого впливу сфери виробництва знань дозволило на ранніх етапах визначити те, що стало тенденцією розвитку сучасної епохи цивілізації. Швидкість змін, на думку Тоффлера, зростає, і це глибоко дезорієнтує людей, не готових до майбутніх подій. Боротьба за нові джерела знань перетворюється в основну форму боротьби за владу.

Американський психолог, теоретик і практик менеджменту Е. Шейн зробив значний внесок у дослідження організаційної культури. Він обґрунтував перехід організаційної психології від індивідуалістичної точки зору до більш інтегрованого уявлення, заснованого на досягненнях соціальної психології, соціології й антропології. Основним фактором даного процесу еволюції, на його думку, є культура. Нідерландський соціолог Г. Хофстеде констатував значні розбіжності в поведінці менеджерів і спеціалістів різних країн і теоретично обґрунтував взаємозв'язок між організацією та культурою. Д. Шон, виконавши аналіз впровадження організаційного навчання, обґрунтував необхідність практичного опанування подвійної петлі навчання. Орієнтуючись на неї, менеджери краще пізнають себе особисто і своїх підлеглих, закономірності функціонування організації.

Р. Майлс і Ч. Сноу спробували об'єднати організаційні теорії. Вони обґрунтували ідею, що успіх організації забезпечується відповідністю різних елементів стратегії, структури і процесу управління. Організації здатні визначити й обирати своє зовнішнє оточення, стратегії, технології і методи управління. Ч. Хенді, враховуючи психологічні, філософські аспекти діяльності організації, вводить у науку управління духовні та етичні виміри. Важливою ідеєю Ч. Хенді є подання персоналу організації як синтетику трьох складових. До першої входять основні працівники, що виконують традиційні операції. Друга частина залучається

для виконання оригінальних операцій на обмежений термін. Третя частина – творчі працівники, гнучка робоча сила, яку інколи використовують протягом неповного робочого дня. Таких працівників активізують складні нестандартні завдання, розв'язуючи які вони розвиваються професійно. Однак за таку роботу вони бажають отримувати відповідну оплату праці.

Значний вплив на вчених, що мали за предмет дослідження поведінку і менеджмент, здійснив У. Старбрук. Він звернув увагу на швидке старіння будь-яких жорстких моделей. У його роботах акцентується увага на необхідності експериментів в умовах кризи, відмови від попередньо опанованих поведінкових і когнітивних моделей.

І. Нонака відомий як спеціаліст з проблем вивчення стратегій, організацій, самооновлення, інноваційного менеджменту, створення організаційних знань. Він вважав, що в умовах інформаційного перенасичення і інновацій важливою характеристикою успішного бізнесу є його здатність до самоорганізації й самооновлення. Ефективність самоорганізації залежить від інформації, самооновлення – від здатності організації керувати послідовним створенням і руйнуванням організаційного порядку. Вчений вважав за необхідне звертати увагу не на знання як такі, а на організаційні знання і вважав, що вони формуються як синтез їх двох форм: явної і неявної.

Наприкінці цього періоду з'явилися роботи, які створили головні підстави формування науки про організаційну поведінку. Важливе значення в розробленні її підвалин мали роботи К. Вейка. Він вперше почав використовувати методологічний підхід, що сполучав логічну теорію систем з інтуїтивними ідеями. Автор звернув увагу, що процес організації (впорядкування) проходить стадії, подібні біологічній еволюції. Пристосування до змін реалізується через побудову когнітивних сум, які дозволяють тимчасово об'єднати в моделі різні події і зберегти позитивні моменти існування системи.

Найбільш відомий в Україні спеціаліст з організаційної поведінки – Ф. Лютенс – свої глибокі знання у сфері людських відносин, теорії організації і психології використав як концептуальну основу дослідження організаційної поведінки. Наукова діяльність Ф. Лютенса пов'язана з вивченням проблем організаційної поведінки не тільки в контексті теорії соціального навчання, а й, що важливіше для практики, в контексті менеджменту, а саме поведінки керівників і підлеглих у процесі їх взаємодії. Автор пояснює і порівнює моделі поведінки в континуумі від повної раціональності (випадок економічної моделі) до повної ірраціональності (випадок соціальної моделі). Підручник "Організаційна поведінка" постійно вдосконалюється автором. Збагачення уявлень про зміну поведінки в організаціях має за основу визнання явних та неявних передумов і наслідків, які визначаються в межах ситуативної теорії як процес "ситуація – організм – поведінка – результат".

Важливим додатком до класичних публікацій цього періоду з організаційної поведінки стали роботи професора менеджменту Г. Мінцберга, який, критично аналізуючи реальну успішну роботу керівників компаній, з'ясував, що в їх діях було менше наказів і контролю, а більше спеціальних для даного випадку імпровізацій і спроб пристосуватися до змін. І менеджери, і науковці, на думку Г. Мінцберга, сприймають менеджмент скоріше як мистецтво, ніж науку чи професію, якій можна навчити в університетах. Менеджмент не можна опанувати без практики.

1940 – 1960 рр. характерні тим, що почали вивчатися можливості використання в менеджменті результатів наукового напрямку – організаційної поведінки. У цей час вийшла друком робота Т. Пітерса, Р. Уотермена [8], у якій

вони зробили висновок, що в період технічної революції людський потенціал використовується лише на п'ять процентів, і переконували в необхідності революційного перетворення методів та стилів управління. Керівництву організації необхідно відмовитися від частини контрольних функцій, більше надавати персоналу самостійності і сприяти творчості.

У роботах Г. Моргана наведені різні метафори організації. Органічна сприймається як сукупність реакцій на соціальні потреби. Така організація здатна швидко реагувати на зміни середовища завдяки розмаїттю, креативності та адаптивності. Метафора мозку порівнює організацію не просто із живою істотою, а із системою, яка самоорганізується. Цей вчений опікувався рекламою подвійного контуру навчання. На його думку, такий його варіант має вирішальне значення для усвідомлення стратегії і завдань організації. Р. Кантер обґрунтувала необхідність пошуку нових способів реакції на зміни непередбачуваного масштабу. Вона вважала, що в майбутньому організація стане більш гнучкою структурою, в якій посади будуть заповнюватися з урахуванням нових проектів, а не штатного розпису. Р. Кантер запропонувала три стратегії гнучкого і швидкого реагування на зміни в організації: розвиток синергізму, створення союзів з партнерами, розроблення нових напрямів господарювання і ділових можливостей.

Р. Шулер своїми дослідженнями обґрунтував залежність між конкурентною стратегією і методами управління людськими ресурсами. Хоча дослідження цієї проблеми успішно сьогодні розвиваються, більшість висновків не виходять за межі отриманих цим вченим результатів. Йому належить ідея необхідності вибору відповідного типу поведінки працівників у різних конкурентних умовах. Управління персоналом у цих умовах передбачає відбір кадрів з орієнтацією на висококваліфікованих спеціалістів, яким надається свобода дій. Люди повинні працювати не стільки інтенсивно чи якісно, скільки по-новому. Дж. Коттер виконував дослідження поведінки управлінців. При цьому він вважав суперечку про пріоритети лідера чи керівника марними. Вони мають цілком визначені функції, які доцільно поєднувати.

П. Сенге в 1990-ті роки став найбільш популярним вченим, ідеї якого значно доповнили ідеї поведінки персоналу в організації в контексті його перманентної підготовки до використання позитивних можливостей цієї форми активності. Він обґрунтував концепцію синтезу системного мислення та організаційного навчання. Системне мислення може допомогти організаціям сприймати себе як цілісність і зрозуміти як природу внутрішніх взаємозв'язків, так і взаємодії із зовнішнім середовищем. П. Сенге визначив п'ять технологій формування організації, яка навчається: досконале розуміння особистості, ментальні моделі, формування загального бачення, групове навчання, системне мислення.

Внеском Ф. Хайєка в теорію організаційної поведінки є розмежування понять "організація" і "спонтанна система". На його думку, Друга світова війна наочно показала, до чого призводить повна відмова від ліберальних цінностей і спроби перевлаштувати суспільство за тоталітарною схемою. З іншого боку, неминуче в умовах війни посилення контролю держави над економікою породжувало ілюзію, що це і є ключ до вирішення всіх проблем майбутнього мирного часу. У цей критичний момент вибору шляхів життя Ф. Хайєк визнав своїм обов'язком нагадати про загальні принципи, що лежать в основі сучасної цивілізації. Як центральне поняття для відображення своїх поглядів вчений обирає термін "індивідуалізм" і характеризує два контексти його тлумачення.

ня. Одному він дає назву "істинний", другому – "помилковий". Згідно з одним підходом, свобода діяльності індивідів не лише не суперечить виникненню "порядку" в суспільстві, але сама є його джерелом. Згідно з іншим, "порядок" у суспільстві може створюватися тільки згори, свідомими зусиллями влади, що конструює його. Кінець кінцем відмінність позицій пов'язана з неоднаковою оцінкою інтелектуальних можливостей людини: "істинному індивідуалізму", що визнає неминучу обмеженість людського розуму, протистоїть гординя "помилкового індивідуалізму", що вірить у необмежену потужність людського інтелекту і вважає його здатним перевлаштувати суспільство за власним розсудом. Ці думки вченого можна вважати методологічним підґрунтям поведінкової моделі організації, в якій значна увага надається індивідуальності співробітників.

За викладеним матеріалом можна зробити висновки: ретроспективний аналіз досліджень активності людини в соціальному світі наповнює впевненістю в доцільності подальших досліджень, але вже більше не в контексті дедукція-індукція з позицій окремих наук, а в контексті індукція-дедукція на міждисциплінарному рівні; назріла проблема комплексного дослідження поведінкової форми трудової активності персоналу виробничої організації і процесів інтелектуалізації її капіталу; чітка парадигмальна побудова теорії поведінки персоналу в організації з логічними моделями неможлива, необхідно орієнтуватися на соціокультурну парадигму, яка дає можливість урахувати і створювати унікальність організацій.

Наш час переповнений публікаціями представників різних наукових напрямів, які поєднують ідеї поведінкової форми трудової активності людини і менеджмент. Звернемо увагу лише на деякі. Це роботи І. Валлерстайна, Р. Салмона, К. Клока та Дж. Голдсмита, О. Віханського, А. Наумова та багатьох інших. Всі вони збагачені новими ідеями та рекомендаціями щодо продовження досліджень поведінки персоналу і виробничої організації.

Література: 1. Доронин А. В. Новые источники интеллектуализации капитала производственной организации / А. В. Доронин // Бизнес Информ. – 2009. – № 8. – С. 110–115. 2. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуровского. – СПб.: Питер, 2001. – 1168 с. 3. Лютенс Ф. Организационное поведение: прошлое как пролог // Менеджмент. Век XX – век XXI: сб. статей / под ред. д.э.н. О. С. Виханского и к.э.н. А. И. Наумова; Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. – М.: Экономика, 2003. – 334 с. (С. 87–93). 4. Виханский О. С. Управленческая парадигма XXI века / О. С. Виханский // Менеджмент. Век XX – век XXI: сб. статей / под ред. д.э.н. О. С. Виханского и к.э.н. А. И. Наумова; Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. – М.: Экономика, 2003. – 334 с. (С. 9–15). 5. Виханский О. "Другой" менеджмент: время перемен / О. С. Виханский, А. И. Наумов // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 3. – С. 105–126. 6. Доронин А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: монографія / А. В. Доронин. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2008. – 320 с. 7. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт; пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с. 8. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уортермен. – М.: Прогресс, 1986. – 420 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
профессор Назарова Г. В.

Стаття надійшла до редакції
17.06.2011 р.

УДК 330.131.5:634.1

Кутковецька Т. О.

ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ САДІВНИЦТВА

Анотація. Наведено оцінку економічної ефективності садівництва. Розглянуто основні показники, що використовуються в садівництві і мають великий вплив на розвиток даної галузі.

Аннотация. Дана оценка экономической эффективности садоводства. Рассмотрены основные показатели, которые используются в садоводстве и имеют большое влияние на развитие данной отрасли.

Annotation. The paper estimates the economic effectiveness of horticulture. Basic parameters used in horticulture and greatly influencing the development of this field are considered.

Ключові слова: ефективність, економічна ефективність, садівництво.

В умовах ринкової трансформації промислового садівництва та сучасної складної ситуації стосовно цін на сільськогосподарську продукцію об'єктивною є необхідність нових методичних підходів до економічної оцінки всіх складових виробництва плодів, ягід, садивного матеріалу і загалом визначення економічної ефективності діяльності садівницьких підприємств та їх підрозділів.

Ефективність садівництва як складова ефективності сільськогосподарського виробництва – це складна економічна категорія, що відображає результативність виробництва. Головна роль у даному понятті відводиться інтенсифікації садівництва, яка становить процес удосконалення використання всіх ресурсів, що виражається в посиленому навантаженні виробничого процесу на одиницю часу.

Проблемам економічної ефективності садівництва присвячені роботи таких зарубіжних вчених-економістів: Макконеллі К. Р., Брю С. Л., Добриніна В. А., Мамедова О. Ю., Харламова В. І., та вітчизняних – Бузні А. Н., Кандиби А. М., Коноваленка М. К., С. Покропівного, Т. Решетової, Руснака П. П., Саблука П. Т., Шестопаля О. М. та багатьох інших. Проте зростає необхідність в оцінці економічної ефективності садівництва з метою підвищення ефективності галузі.

Ефективність виробництва – це складне і багатогранне явище. Сільськогосподарське виробництво вимагає органічного поєднання і взаємодії чотирьох факторів – робочої сили, основних засобів, предметів праці і землі. У процесі виробництва здійснюється виробниче споживання вказаних ресурсів з метою отримання певних споживних вартостей, спроможних задовольнити відповідні потреби людей. Отже, будь-яке виробництво передбачає витрати ресурсів і одержання певних результатів. Але на однакову кількість витрачених ресурсів підприємства можуть одержувати далеко не однакові за величиною результати. У такому випадку підприємства ведуть виробництво з різною ефективністю [1].