

но закріплених правил, які б і захистили ринкову систему від впливу надмірного перерозподілу, що спотворює діяльність держави. Як головні обмеження зазвичай розглядають законодавчо затверджену межу зростання державного боргу, розмір бюджетного дефіциту, а також визначене співвідношення між обсягом державних витрат і ВВП.

*Висновки.* Таким чином, перехідний характер економіки, відсутність справжньої демократичної системи влади і цивілізованого громадянського суспільства обумовлюють той факт, що сучасна теорія суспільної економіки і суспільного вибору не може бути застосована до наших умов у всіх її аспектах. Однак врахування всіх означених “за” та “проти” державного втручання має стати висхідним при розробці концептуальних засад економічної політики кожної держави, особливо для України.

#### Джерела та література

1. Нуреев Р.М. Джеймс Бьюкенен и теория общественного выбора Джеймс Бьюкенен. – Сочинения / Пер. с англ. – Серия: “Нобелевские лауреаты по экономике”. – Т.1. / Фонд экономической инициативы / Гл. ред. кол.: Нуреев Р.М. и др. – М.: “Таурис Альфа”, 1997. – С. 5-23.
2. Милль Дж.С. Основы политической экономии. В 3-х т. – М., 1980-1981. – 495 с., – 480 с., – 447 с.
3. Buchanan J. The Political Economy of the Welfare State. - Stockholm, 1988. – 220p.
4. Stigler G. Theory of Regulation // Bell Journal. – 1971. – P. 3-21.

#### Лихолобов Е.А.

### ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ ПІДПРИЄМСТВА

**Постановка проблеми.** Будь-яке підприємство у своїй діяльності – виробництві продукції, наданні послуг або виконанні робіт – використовує ресурси – матеріальні, фінансові, трудові, інформаційні. Серед ресурсів підприємства особлива роль відповідно до сучасних поглядів належить працівникам підприємства: сьогодні персонал підприємства виступає одночасно як ресурсу, як суб’єкт управління (фактор), як потенціал, як капітал [3, с. 10]. Тому погляд на працівників як на пасивний об’єкт управління, що позбавлений власної мети, потреб та інтересів, є застарілим та таким, що не відповідає сучасним реаліям.

Роль персоналу підприємства як провідного ресурсу, надання йому нового статусу, визнання його значення та значення використання як ресурсу у результативності діяльності підприємства давно вже не оспорується у світовій економіці та навіть отримали визнання і в деяких українських керівників підприємств. Є. Тоффлер ще у 80-х роках минулого століття зазначав, що найбільш провідні компанії світу збільшують прибутки не за допомогою “вичавлювання поту” з працівників, а за допомогою їх творчого ставлення до праці, повного та цілеспрямованого використання ними інформації [11, с. 250].

Визнання персоналу провідним ресурсом підприємства потребує розробки та введення у практику нових способів роботи з таким видом ресурсу – технологій роботи з персоналом. За їх допомогою можна максимально на користь підприємства використовувати знання та здібності персоналу; застосування таких технологій спрямовано на створення умов для прояву здібностей персоналу не час від часу, а постійно, на підставі системного підходу.

**Аналіз попередніх досліджень.** Сучасні підходи до персоналу підприємства – як до ресурсу, як до суб’єкта управління (фактор), як до потенціалу, як до капіталу – виникли у західному менеджменті, а вже потім, після апробації та поширення починали розповсюджуватися на пострадянському просторі. Інші умови діяльності пострадянських підприємств, менталітет нації, інерційність мислення керівників не давали змогу використовувати ці підходи у так званому чистому вигляді – потрібна була їх адаптація. Вона змінювала, до речі, іноді суттєво, зміст підходів і на практиці починалося використання такого симбіозу нових та таких, що властиві виключно адміністративній системі управління, підходів, якому не було ніяких теоретичних пояснень.

Підхід до людей як до ресурсу базується на положеннях теорії людських ресурсів (70-і роки ХХ століття), де, власне, й започатковано термін “людські ресурси”. Саме цей підхід зумовив відмову від управління персоналом та перехід до управління людськими ресурсами, що передбачає: персоналізацію та індивідуальний підхід до всіх працівників; усвідомлення дефіциту кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу; відмову від тези про “безплатність” для підприємства його працівників [4].

Поряд з системно аналітичним підходом до управління людськими ресурсами, що сформувався на положеннях теорії людських ресурсів, в останні десятиліття виник підхід системної емпірики, основу якого склали результати вивчення досвіду найбільш успішних підприємств [10]. Їх поєднання дало можливість зосередити увагу на таких питаннях як взаємини між підприємством та його персоналом, сполучення кваліфікації та потенціалу працівників зі стратегією та цілями підприємства, а також послугувало підставою виникнення концепції розвитку людських ресурсів [5]. Така концепція орієнтує керівників підприємства на створення таких умов праці, у яких працівники добровільно інтенсифікують роботу, мобілізують потенціал для досягнення цілей підприємства, діють в інтересах підприємства.

Концепція розвитку людських ресурсів, як і будь-яка концепція, лише тоді перетвориться на керівництво до дії, коли її положення та ідея можуть знайти застосування у вигляді конкретних управлінських інструментів. Попри достатності публікацій, у тому числі і в українській науці, щодо сутності, переваг та достоїнств концепції розвитку людських ресурсів, інструменти використання її положень та принципів по-

ки ще не можна вважати створеними. Хоча з цієї позиції не можна не зазначити на картину динамічного ресурсу [1]. Призначенням картини динамічного ресурсу є виявлення найбільш важливих і цінних співробітників підприємства, які є носіями корпоративних знань; картина динамічного ресурсу є важливим управлінським інструментом формування політики управління талантами на підприємстві, що є наріжним камінням стратегічного розвитку підприємства [1]. Картина динамічного ресурсу свідчить, що розробка нових інструментів роботи з персоналом можлива, реальна, потрібні тільки відповідні дослідження.

Розробка нових інструментів роботи з персоналом, які дають змогу реалізувати концепцію розвитку людських ресурсів, має базуватися не тільки на положеннях цієї концепції, але й на результатах вивчення поведінки персоналу, оскільки персонал – це особливий вид ресурсу, хоча б тому, що у підприємства немає прав власності на нього, а сам ресурс – працівники – мають різноманітні інтереси, уподобання, власні позицію, точку зору, а також ставлення до подій, процесів, що відбуваються, а також щодо орієнтирів на перспективу, що встановлюють керівники підприємства. Тому, перш ніж зосереджувати увагу на взаєминах між підприємством та його персоналом, сполученні кваліфікації та потенціалу працівників зі стратегією та цілями підприємства, створювати умови праці, у яких працівники добровільно інтенсифікують роботу, мобілізують потенціал для досягнення цілей підприємства, діють в інтересах підприємства, як того потребує концепція розвитку людських ресурсів, необхідно всебічно вивчити цей вид ресурсів.

**Метою статті** є обґрунтування як бази розробки нових інструментів роботи з персоналом організаційної поведінки.

**Виклад основного матеріалу.** Працівники підприємства є унікальним ресурсом хоча б тому, що є одночасно і ресурсом виробничого характеру, і певною соціальною групою, що склалася у межах конкретного підприємства. З одного боку, персонал підприємства витрачає свої знання, здібності для виконання обов'язків, що приводить до створення продукції, виконання робіт, надання послуг, що виступають кінцевим продуктом для підприємства, тобто новою вартістю. З іншого боку, персонал, як соціальна група, має уявлення про процеси та події, що відбуваються на підприємстві, висловлює власні судження, оцінки з цього приводу, певним чином ставиться до них. Працівники підприємства як його особливий ресурс є не однорідною масою, а, радше, сукупністю індивідів, особистостей, що відрізняються за низкою критеріїв, що створює підставу його структуризації.

У вивченні працівників підприємства як його особливого ресурсу, який одночасно виступає і суб'єктом (приймає управлінські рішення щодо діяльності працівників), і об'єктом управління (випробовує управлінський вплив працівників більш високого рівня управління або таких, що наділені більш широкими повноваженнями), доцільно скористатися наявними розробками управлінської науки. Саме до таких належить організаційна поведінка.

Якщо виходити із такого ствердження, то необхідні аргументи на користь такого вибору та розкриття змісту цього напрямку менеджменту.

У загальному сенсі термін "організаційна поведінка" означає розуміння та пояснення причин вчинків людей, що працюють на підприємстві, прогнозування поведінкових моделей у різноманітних ситуаціях, контроль модифікацій поведінки працівників та стимуляцію таких мотивів, що підвищують продуктивність праці, поліпшують результативність праці. Саме з таких позиції вивчається організаційна поведінка у наукових працях американських спеціалістів з поведінкових наук (психологія, соціологія та культурна антропологія) [2,8,9]. Саме поведінкові науки забезпечили принципи, наукову строгість та моделі організаційної поведінки: психологія дає змогу отримати інформацію про особистості, сприйняття, мотивації, задоволеність працею, конфлікти та стрес; соціологія надає інформацію про групову динаміку, комунікаційні проблеми, організаційні зміни та організаційну структуру; культурна антропологія представляє інформацію про культуру різних країн та її вплив на поведінку працівників підприємства.

Щодо використання американських розробок у галузі організаційної поведінки виникає питання: чи можна такі розробки, які виконані з урахуванням іншого менталітету, ставлення до праці тощо, використовувати в українській практиці.

З цього приводу існують дві полярні точки зору. Ті автори, що додержуються першої з них, часто копіюють зарубіжних авторів. Інша група авторів наполягає на серйозній адаптації розробок американських авторів. На думку відомого російського фахівця з організаційної поведінки Ю.Д. Красовського, у розробках американських авторів слабо представлений зв'язок теорії і практики, домінують "чисті" теоретичні постулати, а їх практичне використання представлено лише сукупністю ситуацій, тоді як інструменти майже відсутні [6, с. 15]. Але попри цих недоліків у наукових працях американських спеціалістів з поведінкових наук сформовано предметну область організаційної поведінки.

Як і будь-які інші зарубіжні розробки, розробки з організаційної поведінки в українській науці та практиці мають сприйматися за концепцією взаємовпливу вітчизняних на зарубіжних цінностей менеджменту, у відповідності до якої менеджмент на пострадянському просторі розвивається за своїми – трансформативними законами, поєднуючи зарубіжні та вітчизняні підходи. Ю.Д. Красовським виділено чотири рівня розвитку менеджменту з 90-х років минулого століття за критерієм сприйняття зарубіжних концепцій, теорій та підходів: трансляційне, фрагментарне, адаптивне та трансформативне сприйняття [6, с. 22]. Можна стверджувати, що організаційна поведінка як важливий напрям менеджменту у пострадянській науці вже пройшла трансляційний та фрагментарний рівні; закінчується перебування на адаптивному рівні та передбачається перехід на трансформативний рівень, на якому мають бути знайдені відповіді на питання, як відбувається процес перетворення організаційної поведінки; використовується метод зустрічних розробок, а орієн-

тиром виступає прагнення до власних розробок на підставі критичного сприйняття західних управлінських цінностей. На трансформативному рівні з'ясувалося, що предметна область організаційної поведінки у дослідженнях російських та вітчизняних вчених далеко не завжди співпадає з американськими підходами, організаційна поведінка сприймається як більш багатогранне явище, а американські моделі на пострадянському просторі або не працюють, або працюють зі значними відхиленнями. Так, Ю.Д. Красовський вважає, що глибинним предметом вивчення організаційної поведінки є мотиваційні ансамблі працівників – наскільки вони є ефективними та як ними управляти, а способом їх вивчення має стати соціопсихологічне моделювання ситуацій, які відображають людські відносини [6, с. 24]. Мотиваційні ансамблі працівників – це відповіді на запитання, що виникають у діалозі працівника зі власним "Я", які у сукупності спонукають людину поступати тим чи іншим чином у тих чи інших ситуаціях.

Щодо аргументів на користь використання організаційної поведінки у вивченні працівників підприємства як його особливого ресурсу слід привести такі.

Організаційна поведінка надає можливість вивчати як окремого працівника, так й їх групи, що утворюються за різними ознаками (статус на підприємстві, вік, неформальні групи тощо).

Організаційна поведінка як міждисциплінарна галузь надає можливість за допомогою принципів, методів та моделей, що належать до різних наук, дає змогу всебічно пояснити поведінку працівників, їх груп та встановити зв'язок поведінки працівників з результатами діяльності підприємства, зокрема, таких як впровадження нововведень, різноманітних змін тощо, а також тісноту та тривалість такого зв'язку.

Організаційна поведінка має гуманітарно-соціальну орієнтованість. У її межах працівник розглядається не тільки як носій знань, вмінь, навичок, але й як людина соціальна, тобто працівник розглядається у контексті його ставлення до процесів, що перебігають на підприємстві, до явищ, що виникають, до подій, що відбуваються; у контексті інтересів працівників, мети їх перебування на підприємстві. Завдяки цьому з'являється можливість виявити цілі, інтереси, сприйняття працівників і вибрати способи їх використання на користь підприємству.

У контексті зазначеної концепції взаємовпливу вітчизняних на зарубіжних цінностей менеджменту для використання організаційної поведінки у вивченні працівників підприємства як його особливого ресурсу необхідно вирішити низку завдань. Серед цих завдань, перш за все, необхідно розглянути закони організаційної поведінки та форми їх прояву на вітчизняних підприємствах.

Закони організаційної поведінки виступають об'єктивною основою її застосування. Серед цих законів домінує положення належить законам психічних процесів: закону невизначеності відгуку, закону неадекватності самооцінок, закону спотворення смислу управлінської інформації, закону самозбереження, закону компенсації, закону прямої залежності успіхів у роботі керівника від його здібностей [7, с. 10-17].

Зазначені закони мають знайти обов'язкове відображення у методах та моделях вивчення та прогнозування поведінки працівників та її впливу на різноманітні аспекти діяльності підприємства й їх результативність.

Ще одним завданням, яке має знайти рішення при використанні організаційної поведінки у вивченні працівників підприємства як його особливого ресурсу, є виділення та вивчення груп працівників на підприємстві. Група працівників, як свідчать результати аналізу наукових праць, є неоднозначним поняттям; існує багато трактувань поняття групи, кожне з яких має як головний той чи інший аспект групи, ту чи іншу її характерну рису.

Чим більш великим за розміром є підприємство, тим більша кількість груп утворюється на ньому. Вивчити поведінку всіх груп, очевидно, можливо, але навряд чи доцільно. Тому можна припустити, що поведінці різних груп працівників має приділятися різна увага. Можна висунути припущення, що на будь-якому підприємстві існують ключові працівники або ключові групи працівників. Утворюватися такі ключові групи працівників можуть за різною ознакою – вік, цінність для підприємства, талановитість, якості лідера тощо. У виділенні та вивченні груп працівників існує багато цікавих аспектів – групові норми, згуртованість груп, їх ефективність, вплив на ті чи інші аспекти діяльності підприємства та її результати, прогнозування поведінки груп у стандартних, нестандартних та конфліктних ситуаціях. Вивчення та прогнозування поведінки груп працівників має здійснюватися за допомогою певних моделей.

**Висновки.** Визнання персоналу провідним ресурсом підприємства потребує створення інструментарію вивчення поведінки працівників, її прогнозування у різноманітних ситуаціях, оскільки саме поведінка працівників зумовлює інтенсивність їх праці, використання у роботі знань, вмінь та навичок, від чого значною мірою залежать результати діяльності підприємства. Вивченням поведінки працівників займається організаційна поведінка, яка вперше описана у роботах американських вчених, а тому потребує переосмислення та адаптації до умов діяльності вітчизняних підприємств, менталітету вітчизняних працівників, традицій та неформальних норм поведінки, що склалися.

#### Джерела та література

1. Вечерковски Р. Управление корпоративным знанием на основе картины динамического ресурса // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2003. – №4. – С. 35-42.
2. Гибсон Дж., Иванцевич Дж., Донелли Дж.Х. Организации. Поведение. Структуры. Процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
3. Журавльова І.В., Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с.
4. Залюбовский И. Зачем нам нужны современные технологии кадровой работы // Персонал. – 2002. – №2. – С. 28-29.

5. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации /Под ред. А.Л. Гапоненко, Т.М. Орловой, – М.: ИД «Социальные отношения», 2003. – 184 с.
6. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 511 с.
7. Крюков С.В. Организационное поведение: теория и практика. – Ростовн/Д: Феникс, 2006. –272 с.
8. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
9. Ньустром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
10. Технология управления персоналом / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 1999. – 576 с.
11. Тоффлер Э. Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. – 398 с.

**Антоненко О.Б.**

## **ВПЛИВ НОВОГО ПОРЯДКУ РОЗРАХУНКУ ЄДИНИХ ТАРИФІВ НА ПРИБУТКОВІСТЬ ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНИХ КОМПАНІЙ**

В світовій практиці політика тарифоутворення на природно монопольних ринках носить суто декларативний характер. Уряд кожної розвинутої країни створює такі умови для господарювання, які забезпечують відшкодування споживачами економічно обґрунтованих витрат, і при цьому, не допускають можливість отримання надприбутків підприємствами монополістами. Як показує світовий досвід, кожна країна досягає цього співвідношення різними способами і обирає найбільш прийнятний для неї шлях.

Неабияку роль у побудові економічних і соціальних відносин у державі відіграє управління ціноутворенням, створення оптимального співвідношення державного регулювання цін з дією ринкового механізму.

В електроенергетичній галузі економіки України функція забезпечення проведення цінової та тарифної політики покладена на Національну комісію регулювання електроенергетики України (далі НКРЕ). Згідно ЗУ "Про електроенергетику", НКРЕ регулює діяльність суб'єктів природних монополій у сфері електроенергетики та господарюючих суб'єктів, які діють на суміжних ринках, а також виконує інші функції відповідно до законодавства. Від того, який напрямок в тарифній політиці визначає НКРЕ, залежить визначене співвідношення рівня добробуту споживач – енергокомпанія.

З 1 вересня 2005 року Постановою КМУ від 15 серпня 2005 року №745 було рекомендовано НКРЕ застосовувати єдині тарифи на електричну енергію, що відпускається для кожного класу споживачів, крім тарифів на електричну енергію, що відпускається на побутові потреби населення, населених пунктів та зовнішнього освітлення. Цим нормативним актом передбачалась неможливість одномоментного переходу до єдиних тарифів через застосування граничного рівня підвищення тарифів. Тарифи в вересні 2005 року не мали перевищувати 5 відсотків рівня тарифів в липні 2005 р. з подальшим щомісячним підвищенням не більше як на 5 відсотків рівня тарифів попереднього місяця.

Відповідно до Постанови КМУ № 745, НКРЕ було розроблено "Порядок розрахунку єдиних тарифів...", який був затверджений постановою НКРЕ № 707 від 26 серпня 2005 року, і з 1 вересня 2005 року вступив в дію.

З моменту введення єдиних тарифів пройшов рік, але серед науковців і фахівців галузі до цього часу триває дискусія щодо ефективності введення єдиних тарифів, їх вплив на економіку енергопостачальних компаній, енергоємних підприємств, та економіку України в цілому.

Ефективність введення єдиних тарифів і їх вплив на економіку всієї держави в даній статті розглядатися не буде, оскільки це належить до компетенції відповідних центральних органів виконавчої влади, які мають повну і достовірну інформацію щодо структурних змін в економіці, на основі якої можна було б зробити економічно обґрунтовані висновки.

В рамках цієї інформації, яка публікується в офіційних джерелах, ми можемо зробити лише економічний аналіз методології розрахунку єдиних тарифів, розрахувати вплив введення єдиних тарифів на фінансовий результат енергопостачальних компаній, а також виявити фактори які уповільнюють темпи переходу до єдиних тарифів.

Тим часом у вітчизняній економічній літературі розробка наукових підходів до вирішення проблеми природної монополії тільки починається, оскільки в даному разі об'єкт дослідження є якісно новим. Тому, незважаючи на те, що протягом останніх років потік публікацій з цих проблем зростає, існуючий рівень їх аналізу є недостатнім. Особливо слабким на погляд Г.Филюка є науково-методологічні основи визначення методів та інструментів цінового регулювання діяльності суб'єктів природних монополій у трансформаційній економіці [3].

Актуальність обраної теми визначається недостатнім опрацюванням і економічним аналізом методології розрахунку єдиних тарифів і практичним впливом недоліків методології на фінансовий результат діяльності енергопостачальних компаній.

Метою статті є аналіз досягнень і недоліків методології Порядку, їх вплив на фінансовий результат діяльності енергопостачального підприємства і розробка рекомендації щодо удосконалення підходів до тарифної політики в електроенергетичному секторі.

Крім того, постановами НКРЕ № 533 від 21.04.2006 року, та №1189 від 14.09.2006 року були внесені