

5. IRENA and IEA. Perspectives for the Energy Transition: Investment Needs for a Low-Carbon Energy Transition, International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi, and International Energy Agency, Paris, 2017. Internet access: www.irena.org/remap

6. IRENA. Renewable Energy Prospects: United States of America, REmap 2030 – A Renewable Energy Roadmap, International Renewable Energy Agency, January 2015, Bonn.

Балаш Л.Я., к.е.н., доцент
Львівський національний аграрний університет

ЛЮДИНА В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Сьогодні привертає нашу увагу до проблем у соціально-економічному розвитку аграрного сектору економіки. Коли ця сфера перебуває у непростому часі, надзвичайно важливим є пошук можливостей для розвитку ефективного виробництва. В той же час, потрібно враховувати, що людський фактор, людська мотивація є не менш важливими для розвитку агробізнесу та зростання ефективності виробництва, аніж високий рівень технічного забезпечення. Коли працівники будуть відчувати свою значимість і необхідність в даному підприємстві то це призведе до зменшення плинності кадрів та збільшення самовіддачі кожного з працівників.

Досліджуючи дане питання особливу увагу слід зосередити які саме мотиви спонукають людей на певні реакції, поведінку і дії в організації. Маючи знання про детермінанти поведінки особистості в організації, керівнику буде значно легше зорієнтуватися і впевнитися у правильності своїх рішень і дій і ефективно використовувати дані знання на практиці з очікуваним і бажаним результатом. Перш за все потрібно розуміти, що кожна людина є особистістю, індивідуальністю, спостереження за якою дозволяють аналізувати, описувати і оцінювати її дії і причини які їх викликають. Аналізуючи і вивчаючи риси і якості особистості ми характеризуємо структуру особистості. (Рис 1.)

Особистість — це багатобічне Боже творіння, а ті чи інші складові характеру можуть спрогнозувати її поведінку. Однак, людина, з певними природньо сформованими рисами, має вільний вибір і волю, які залежать від її цінностей, сприйняття, інтелектуального рівня, досвіду і інших детермінант. А за вибором ідуть наслідки на які вона вплинути не може. Отже завдання менеджера в організації вивчати структуру особистості та чинники які можуть впливати на вибір її рішення і скеровувати щоб результати дій особистості в організації були завданнями самої організації. Детермінанти поведінки людини в організації показано на рисунку 2.

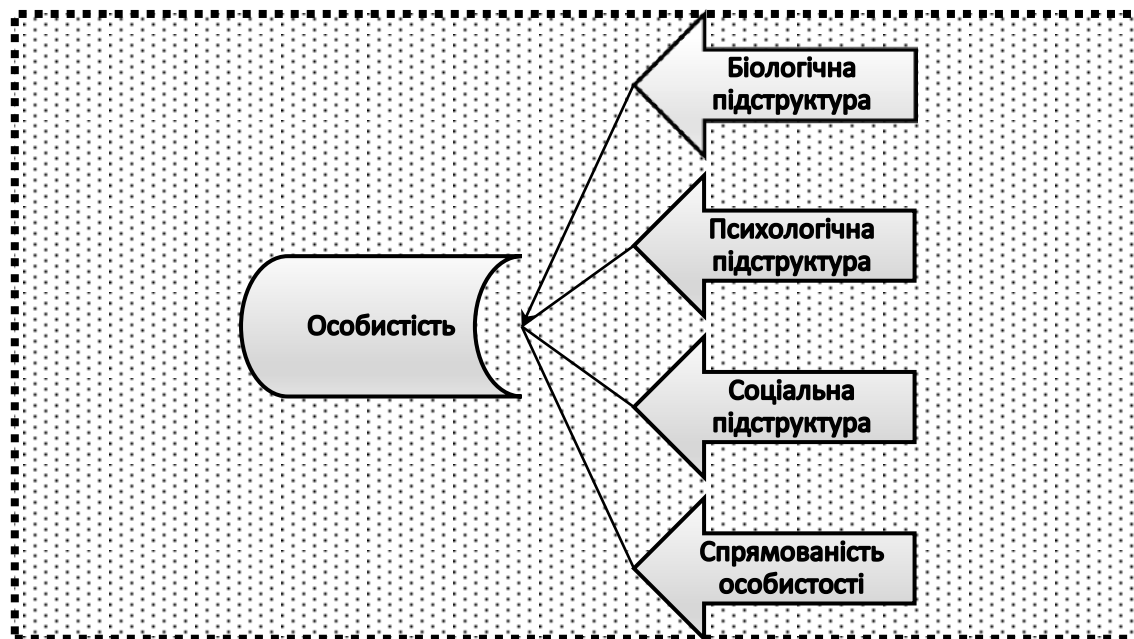


Рис. 1. Структура особистості

Також, керівникові, необхідно враховувати, що поведінка окремих індивідуумів, в організаціях де вони працюють може кардинально різнитися від поведінки за її межами. Організаційна система сама по собі закладає вагомі корективи на їх поведінку. Кожна організація складається з двох і більше окремих взаємодіючих та взаємопов'язаних працівників, отож стає зрозумілим, вагомість розуміння в передбачення поведінки кожної людини та уміння впливати на неї.



Рис. 2. Детермінанти поведінки людини в організації

Керівник організаційної структури з високим рівнем культури має пам'ятати і дотримуватися певних правил поведінки: у своїй діяльності керуватися насамперед інтересами клієнтів; постійно працювати над власним бізнесом, а не в ньому; використовувати дієву рекламу безпосереднього реагування; гарантувати клієнту повне задоволення його потреб; щотижня мати звіт про прибуток і збитки, ніколи не лишатися без готівкових коштів; заохочувати дії, що відповідають інтересам власного бізнесу; організовувати власний бізнес, виходячи з виконуваних ним функцій; не ототожнювати фінансове благополуччя і власні успіхи, пам'ятаючи, що благополуччя й успіх – не те саме. [2 с.96]

Отож, управління роботою підлеглих потребує від менеджера спеціальних знань та навичок, які дають йому можливість ефективно діяти. Вивчення індивідуальних властивостей особистості допомагає зрозуміти загальні тенденції людської поведінки. При цьому слід мати на увазі, що самі люди не завжди добре усвідомлюють власні імпульси та потяги і часом не можуть докладно пояснити причини своєї поведінки.

Список використаних джерел

1. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: підручник. Київ: Академвидав, 2003. 416 с.
2. Н Михалюк, Л Балаш, Г Гринишин, О Бінерт. Вплив економічної культури на розвиток організаційних структур і бізнесу. *Аграрна економіка*, 2016. Т. 9, № 1-2, С. 89-97.
3. Осовська Г. В., Копитова І. В. Основи менеджменту: практикум: навч. посіб. К.: Кондор, 2010. 581 с.
4. Свеженцева Ю. Лояльність до організації та організаційна поведінка. *Соціальна психологія*. 2008. №3. С.103–117.

Баранець П.С., студент

Науковий керівник: **Костакова Л.Д.**, ст. викладач
ДонНУЕТ імені Михайла Туган-Барановського

УПРАВЛІННЯ НА ОСНОВІ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА (VALUE BASED MANAGEMENT)

Вартісна концепція управління (Value Based Management – VBM) розпочала своє існування у 80-х роках ХХ століття, коли вперше у своїй науковій праці «Ten Ways to Create Shareholder Value» американський економіст Альфред Раппапорт теоретично описав основні принципи теорії менеджменту, заснованого на вартості підприємства [1]. Основною метою