

народа систему цінностей, норм і правил. Культурні погляди, традиційні моральні представлення і унаследовані ціннісні установки образують в кожному суспільстві той фундамент, на якому збудовані різні суспільні інститути.

Резюмуючи вищесказанне, можна зробити наступні висновки:

- в Україні поки недостатньо ефективних передумов для еволюційного розвитку інституційної середовища в умовах глобалізації;
- домінуючі в Україні неформальні, характерні для традиційного суспільства, норми не відповідають вимогам вільної ринкової економіки;
- розвиток в напрямку наближення до європейських стандартів передбачає, з однієї сторони, імпорту формальних інститутів, вже доведених своєю ефективністю в ринкових операціях, а з іншої сторони, формалізацію існуючих в Україні неформальних норм.

Л.Ю. ГОРДІЄНКО, доцент,

Харківський державний економічний університет

ПІДХОДИ ТЕОРІЇ НАВЧАННЯ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Українські підприємства сьогодні функціонують в умовах транзитивної економіки, зміст якої полягає не тільки в реформуванні економічної системи та методів господарювання, скільки в трансформації всієї системи соціально-економічних процесів. Якісним змінам підлягають всі складові вітчизняної економіки: спосіб алокації ресурсів і права власності, тип відтворення і моделі мо-

Поэтому проблемы закрепления норм в формальных институтах, являющихся индикатором развитости рыночной институциональной среды, являются перспективными для авторов в дальнейших исследованиях взаимодействия этики и экономики в условиях глобализации.

Литература

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
2. Сенчагов В. Экономическая безопасность: геополитика, глобализация, самосохранение и развитие. – М.: Финстатинформ, 2002. – 128 с.
3. Филипенко А. Экономическое развитие: цивилизационный подход. – М.: Экономика, 2002. – 260 с.
4. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С.6-17.

Статья поступила в редакцию 17.07.03

тивації економічної поведінки, цілі і чинники економічного розвитку, інституції і право [1, с. 12].

Зміна типу господарчої системи неминує вимагає перегляду основ господарювання та управління економічними агентами(підприємствами). Будь-якому підприємству, навіть, якщо воно виробляє товар, що відповідає платіжоспроможному попиту, необхідні зміни

© Л.Ю. Гордієнко, 2003

в контексті кардинальних системних перетворень. Саме це і можна віднести до організаційно-управлінської трансформації, яка має здійснюватися на підприємстві відповідно до тієї конкретної ситуації, в якій воно опинилося, або тієї стратегії, яку воно вибрало.

Теоретичні та практичні проблеми різноманітних аспектів ринкової трансформації на різних рівнях соціально-економічної системи знайшли висвітлення у наукових працях як вітчизняних вчених-економістів та управлінців В.Г. Бодрова [1], В.В. Бурега [2], С.В. Богачева, В.П. Полуянова [3], А.С. Гальчинського, В.М. Гейця, А.К. Кінаха, В.П. Семиноженка [4] та інших, так і зарубіжних науковців Д. Гелрігела, Дж. В. Слокума-молодшого, Р.В. Вудмена, Н.С. Бренінга [5], Л. Кларк [6], Б. Гроуарда, Ф. Местона [7], Ф. Дж. Гоуларда, Дж.Н. Келли [8] та інших. В той же час слід зауважити, що в вітчизняній літературі, присвяченій даній проблемі, практично неопрацьованими залишаються питання, пов'язані з теоретичними дослідженнями і практичними рекомендаціями щодо організаційно-управлінських трансформаційних процесів на рівні підприємства, особливо з урахуванням людського фактору.

Метою статті є визначення напрямів щодо управління трансформаційними процесами на рівні підприємства з урахуванням підходів сучасної науки, а саме теорії навчання, яка ураховує вплив людського фактору на здійснення організаційно-управлінських перетворень.

Як підкреслюється в [5, с. 117], ефективність компаній, функціонуючих в умовах жорстко конкурентного ринку, оснований на певному принципі, взятому з галузі психології, що називається теорією навчання, яка наголошує на оцінці поведінки в об'єктивних, вимірюваних термінах. Тобто згідно до цієї теорії по-

ведінку необхідно спостерігати публічно, що знімає наголос з внутрішньої, когнітивної, такої, що не спостерігається, поведінки.

Метою застосування підходу соціально-когнітивної теорії навчання до управління трансформаційними процесами на підприємстві є, на нашу думку, за допомогою використання принципів цієї теорії навчання дослідити розвиток, підтримку та зміни поведінки працівників під час здійснення системних перетворень.

Вважаємо, що системні перетворення вимагають постійного навчання всіх суб'єктів цього процесу на рівні підприємства, а саме: власників, менеджерів, працівників тощо.

Навчання – це постійні зміни в частоті випадання певної поведінки індивіда [9]. Причому та чи інша поведінка індивіда в організації може сприйматися по-різному з боку того чи іншого суб'єкту трансформаційного процесу. Так, бажана поведінка – це така, яка сприяє досягненню організаційних трансформаційних цілей; навпаки, небажана поведінка, яка спостерігається в процесі організаційно-управлінських перетворень, стримує їх досягнення. Таким чином, визначення поведінки (“бажана” і “небажана”) цілком суб'єктивне і залежить від системи цінностей особи, яка оцінює поведінку.

Тому для досягнення трансформаційних цілей в організації мають бути розроблені певні організаційні норми, основне завдання яких є бути об'єктивнішою основою для визначення того, чи є поведінка бажаною або небажаною. Що більше поведінка не вписується в організаційні норми, то більш небажаною вона є.

В зв'язку з тим, що при управлінні трансформаційними процесами в організації можуть спостерігатися як бажана, так і не бажана поведінка з боку учасників цього процесу, то відповідно до од-

ного з принципів теорії навчання, згідно якому кваліфіковані менеджери не намагаються змінити особистість працівника чи основні його погляди, а скоріше вони орієнтуються на визначення поведінки працівника та виробничих умов, які впливають на цю поведінку; вони намагаються контролювати зовнішні події для того, щоб впливати на поведінку працівників [5, с. 118], трансформаційні менеджери мають набувати досвід в навколишньому середовищі, що сприятиме бажаній для здійснення на підприємстві трансформаційного процесу поведінці працівників та інших суб'єктів системних перетворень.

В робочому оточенні, як підкреслюється там же, навчання ведеться за однією з трьох методик: за класичною теорією умовних рефлексів, за оперантною зумовленістю та згідно з принципами соціально-когнітивної теорії. В табл. 1 наведена порівняльна характеристика цих ме-


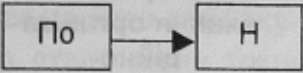
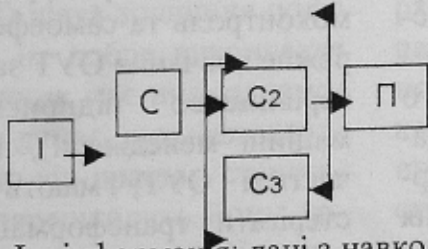
тодик щодо використання при управлінні трансформаційними процесами на підприємстві, яка розроблена автором на основі узагальнення можливостей використання сучасних напрямів теорії навчання в менеджменті організації, відображених у публікаціях низки авторів (наприклад [5, 9, 10, 11, 12, 13] та ін.).

Як виникає з табл. 1, оперантна зумовленість та соціально-когнітивна теорія найбільш придатні в процесі управління організаційними трансформаціями. Порівняння останніх двох моделей щодо цілей управління трансформаційними процесами на підприємстві, відповідно до яких має бути створена нова організаційна поведінка, як наслідок організаційно-управлінської трансформації (реструктуризації, реінженірінга тощо), дозволяє стверджувати, що модель соціально-когнітивного навчання є найбільш придатною.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика методик теорії навчання стосовно застосування при управлінні трансформаційними процесами на підприємстві

Теорія	Основні категорії та характеристики	Придатність щодо управління трансформаційними процесами на підприємстві
Класична теорія умовних рефлексів [5]	Класична зумовленість – це процес, за допомогою якого індивіди вчать-ся пов'язувати реакцію на один вплив із впливом, що, за своєю суттю, не може викликати будь-якої реакції. За класичної зумовленості безумовний подразник (подія в навколишньому середовищі) викликає природну реакцію. Тоді нейтральна подія, що має назву умовного подразника поєднується з безумовним подразником, що породжує поведінку, яка називається умовною реакцією.	Мала придатність, тому що трансформаційні процеси відносяться не до повсякденного життя організації, коли може допомогти процес класичної зумовленості зрозуміти різноманітність поведінок, а до такого її стану, якому притаманні системні перетворення, при яких бажана поведінка працівників зазвичай не може бути змінена за допомогою засобів класичної зумовленості, які використовують прийоми прямого або опосе-

	<p>Процес класичної зумовленості відповідає моделі:</p>  <p>де П – подразник, Р – рефлекторна реакція</p>	редкованого примусу.
Оперантна зумовленість [10]	<p>Оперантна зумовленість – це процес, за допомогою якого люди вчаться добровільній поведінці, яку називають оперантою, тому що вона оперує з навколишнім середовищем або має вплив на нього. Навчання існує, тому що за поведінкою завжди йдуть її наслідки.</p> <p>Процес оперантної поведінки відповідає моделі:</p>  <p>де По – поведінка, Н - наслідок</p>	Ймовірно придатна в тому випадку, якщо організаційно-управлінську трансформацію розглядати як навчання, тобто форму оперантної поведінки з відповідними наслідками.
Соціально-когнітивна теорія [11 - 13]	<p>Соціально-когнітивна теорія базується на думці, що люди можуть навчитися новій поведінці, спостерігаючи інших у соціальній ситуації і, таким чином, імітуючи їхню поведінку. Згідно з соціально-когнітивною теорією навчання, люди спостерігають інших і розвивають у себе уявну картину їхньої поведінки та її наслідків. Надалі вони намагаються поводитися так само. Якщо результат позитивний, вони повторюють поведінку. Якщо результат негативний, вони поведінку не повторюють.</p> <p>Модель соціально-когнітивного навчання</p>  <p>де І – інформація: дані з навколишнього середовища та від колег,</p>	Найбільш придатна, тому що трансформацію слід розглядати як процес соціально-когнітивного навчання, що базується на трьох факторах, які сприяють процесу трансформації, а саме: спостереженню організації, організації управління, організації управління (спостереження того, як здійснюють організаційно-управлінську трансформацію інші підприємства), самоконтролі (самонавчання організації-управлінської трансформації), самоефективності (вірі у здатність виконати завдання з організаційно-управлінської трансформації).

	О – особа: когнітивна обробка інформації, С1 – спостережне навчання: спостереження того, як поведуть себе інші, С2 – самоконтроль: самонавчання, С3 – самоефективність: віра у здатність виконати завдання, По – нова вивчена поведінка	
--	---	--

На рис. 1 наведена модель організаційно-управлінського трансформаційного процесу, що розроблена авто-

ром на основі підходу теорії соціально-когнітивного навчання.

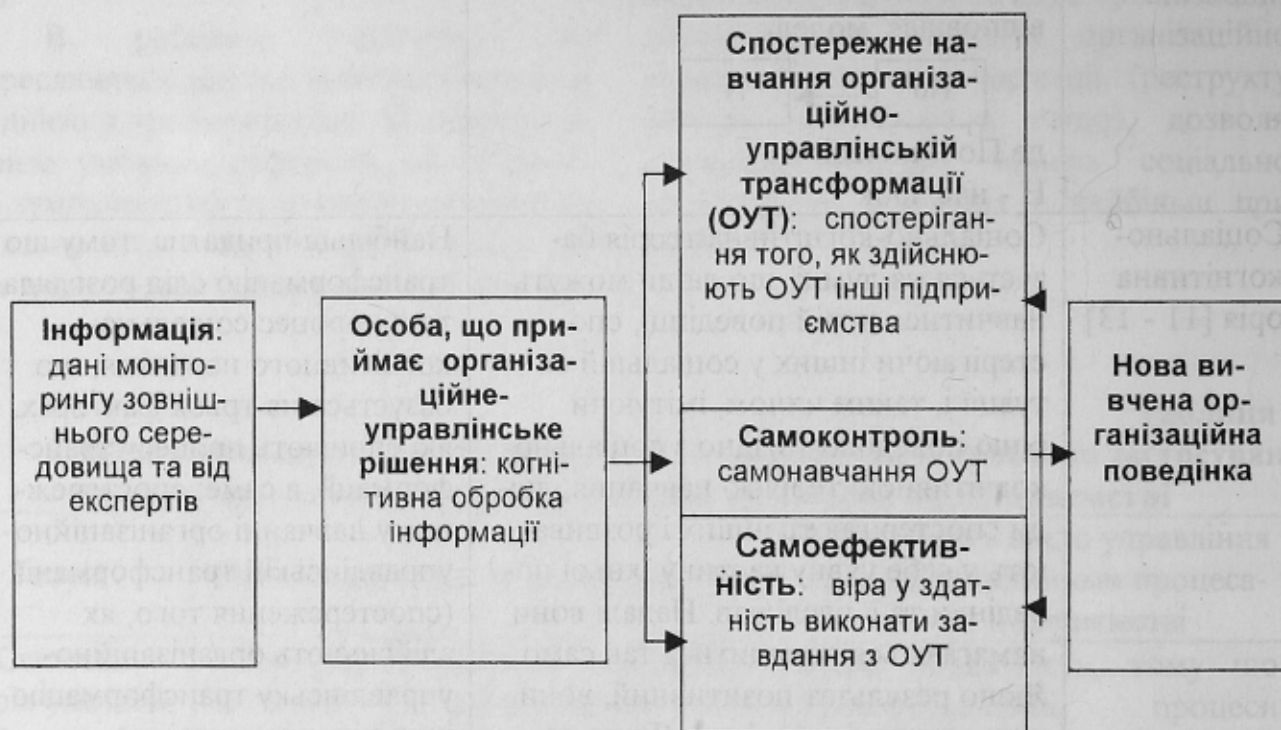


Рис. 1. Модель організаційно-управлінського трансформаційного процесу з точки зору теорії соціально-когнітивного навчання

Як показано на рис. 1, в основі моделі організаційно-управлінського трансформаційного процесу з урахуванням підходу теорії соціально-когнітивного навчання, покладені три фактори, що мають сприяти створенню нової організаційної поведінки після здійснення трансформаційних заходів, а саме: спостережне навчання організаційно-

управлінській трансформації (ОУТ), самоконтроль та самоефективність. Спостережне навчання ОУТ застосовується, коли керівництво підприємства (трансформаційні менеджери), тобто ті, хто навчається ОУТ, мають можливість спостерігати трансформаційні процеси, що здійснюються на інших підприємствах, та їх наслідки (успіх або неуспіх). Для того

щоб навчання ОУТ було ефективне, необхідно, щоб дотримувалися кількох умов, на які посилаються автори теорії соціально-когнітивного навчання [5, с. 121], а саме:

той, хто навчається, повинен спостерігати, як поводить модель (для нашого випадку – інше підприємство);

той, хто навчається, повинен точно сприймати поведінку моделі;

той, хто навчається, повинен запам'ятовувати поведінку;

той, хто навчається, повинен мати навички і здібності, необхідні для засвоєння поведінки;

той, хто навчається, повинен спостерігати, чи отримує модель винагороду за свою поведінку (для нашого випадку – чи інше підприємство стало після трансформаційних заходів функціонувати успішній).

Самоконтроль як метод здійснення організаційно-управлінських трансформацій за підходом теорії соціально-когнітивного навчання може мати місце тоді, коли немає моделі (тобто іншого підприємства, що трансформувалося), але існують певні теоретичні положення або поставлена трансформаційна мета.

Третім аспектом соціально-когнітивної теорії є концепція самоефективності, тобто індивідуальної оцінки власної здатності виконувати певні завдання [14]. Чим більша ця здатність, тим вища самоефективність працівника. Працівники з високою самоефективністю віряють, що (1) вони мають необхідні здібності, (2) вони здатні докласти необхідних зусиль і (3) ніяка зовнішня подія не зможе завадити їм добре виконувати працю. Якщо працівник має низьку самоефективність, то він думає, що, незважаючи на те, як сумлінно він працює, станеться щось таке, що перешкодить йому досягти бажаного рівня виконання. На думку західних вчених (див., наприклад [15,

16]), самоефективність впливає на людський вибір завдань та того, як довго вони намагатимуться досягти своєї мети. Таким чином, якщо аспект самоефективності використати при управлінні трансформаційним процесом на підприємстві, то всі ті, хто приймає участь в цьому процесі і націлені на успіх, мусять мати високу самоефективність.

Слід зауважити, що українські менеджери не завжди відповідають цьому параметру. Так, дослідник соціальної трансформації в Україні Бурега В.В. в [2, с. 227] вважає, що сучасна українська психіка, що сформувалася під впливом ряду факторів, відтворила такий стереотип поведінки, як скритність в якості реакції на давлення обставин, домінування малих груп над великими спільнотами, послаблення екстравертної поведінки. Крім того, українські світоглядні установки, на думку того ж дослідника [2, с. 229], завдяки вимушеній певний час ізоляції від вогнищ європейської культури та науки відхилилися від предметності до рефлексивності. Рефлексивна поведінка (див. табл. 1) – найменш придатна для цілей організаційних трансформацій. Тому, на нашу думку, для досягнення успіху при управлінні трансформаційним процесом, необхідно, перш за все, щоб керівники, що прийняли рішення здійснювати трансформаційні процеси на підприємстві, а також трансформаційні менеджери, які мають управляти цим процесом, мали високу самоефективність.

Якщо взяти за увагу, що українська економіка стала відкритою і з входом України до Світової організації торгівлі, українські підприємства зіткнуться з труднощами, пов'язаними із глобальною конкуренцією, тому, враховуючи досвід провідних західних компаній, які використовують соціально-когнітивну теорію для подолання подібних труднощів [1, с. 124], українські менеджери, які зіткнуться

з необхідністю здійснення організаційно-трансформаційних процесів, мають здійснювати ще перетворення організаційної поведінки своїх працівників з переважно рефлексійної моделі на оперантну або соціально-когнітивну.

Для цілей трансформації організаційної поведінки можна використати алгоритм модифікації поведінки, запропонований в [5, с. 139]), в основі якого закладені принципи оперантної зумовленості.

Отже, відповідно до моделі оперантної зумовленості щодо модифікації поведінки в процесі організаційної трансформації першим і найважливішим кроком є визначення поведінки, яка б відповідала трансформаційним цілям. Тому трансформаційні менеджери повинні чітко визначити, яку поведінку слід вважати належною (бажаною) трансформаційним цілям, а яку неналежною (небажаною). Визначення належної поведінки для підприємств, що здійснюють трансформаційні процеси за наявності фактичної трансформаційної моделі (тобто підприємства-аналога), можна здійснити за рекомендаціями, що надані в [5, с. 140], а саме: спостереження поведінки; оцінки поведінки; описування ситуації, в якій має місце поведінка.

Якщо фактична трансформаційна модель відсутня, то необхідно скористатися з нормативної трансформаційної моделі (наприклад, мати бачення підприємства по здійсненню трансформаційних перетворень), відповідно до якої розробити стандарти щодо бажаної поведінки, на основі яких слід оцінювати реальну поведінку.

Після того, як поведінку визначено (тобто розроблені стандарти), потрібно вибрати можливе підкріплення, націлене на зміну поведінки. Трансформаційний менеджер повинен визначити, який вид підкріплення (позитивного або негативно-

го) потрібно вибрати для підвищення чи підтримки бажаної поведінки. Очевидно, позитивне підкріплення, яке підвищує появу бажаної поведінки, тому що особа отримує приємні результати після поведінки, є першою альтернативою, яку слід розглянути. Іншою альтернативою є негативне підкріплення, яке також підтримує бажану поведінку шляхом неприємних подій до того, як поведінка матиме місце та шляхом припинення події, коли прояв поведінки вже трапився. І позитивне, і негативне підкріплення, як зауважують дослідники організаційної поведінки в [5], підвищують частоту появи бажаної поведінки.

Якщо поведінка небажана, мета трансформаційного менеджера – зменшити або усунути її. В цьому випадку згідно алгоритму модифікації поведінки, в основу якого покладені принципи оперантної зумовленості, приймається рішення про усунення, або покарання, які скорочують частоту появи небажаної поведінки. Усунення означає припинення всього, що підкріплює поведінку. Покарання – це, на думку тих же дослідників [5], неприємна подія, що має місце за поведінкою і скорочує ймовірність того, що поведінка повторюватиметься.

Відомі зарубіжні дослідники організаційної поведінки Дон Гелрігел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н.Сью Бренінг в [5, с. 141] застерігають про відсутність гарантії того, що обране підкріплення буде ефективним. Вони підкреслюють, що кожен менеджер стикається з ситуацією, в якій перша інтервенція зазнає поразки. Тоді менеджер повинен або спробувати інше підкріплення, або перевизначити бажану поведінку. В обох випадках менеджер повинен повторювати різноманітні кроки процедури.

В процесі здійснення організаційних трансформацій, що управля-

ються, вибір відповідного підкріплення ускладнюється тим, що менеджер не може спростити процедуру шляхом оцінки попередніх зусиль. Крім того, організаційні трансформації пов'язані з системними змінами, а люди часто спираються змінам, тому, щоб змінити поведінку в процесі здійснення організаційних трансформацій, слід мати на увазі застереження, на які вказується в [17]: індивідуальні відмінності, групові норми та етичні питання.

Враховання індивідуальних відмінностей при управлінні трансформаційними процесами на підприємстві перш за все – це спрямування уваги трансформаційного менеджера на потреби, цінності та бажання людини. Так, якщо скористатися пропозиціями, що наведені в [5, с. 142], для враховання індивідуальних відмінностей, то для цілей управління трансформаційними процесами можна вибрати два шляхи, щоб справлятися з індивідуальними відмінностями. По-перше, трансформаційні менеджери можуть намагатися вибрати і найняти працівників, котрі згодні на вимоги, що ставляться організацією, яка знаходиться в трансформаційному процесі. Тоді належний вибір працівників може привести до найму людей, чиї потреби найбільше підходять до підкріплення, яке застосовує організація (або намагається застосовувати). Цей метод нелегко запровадити, але слід погодитися з думкою дослідників організаційної поведінки [5], що він може бути ефективним засобом мінімізації індивідуальних відмінностей.

По-друге, трансформаційні менеджери можуть запропонувати працівникам брати участь у визначенні завдань, процедур тощо при здійсненні організаційних трансформацій. Отже, якщо можливе підкріплення неефективне, трансформаційний менеджер може запитати працівників, що можна зробити в цій си-

туації. Цей метод дозволяє працівникам активніше брати участь у побудові їхнього робочого оточення в майбутньому організаційному процесі, що трансформується, і прийнятті рішень.

В процесі управління організаційними трансформаціями ймовірні ситуації, коли працівники почнуть думати, що менеджери намагаються їх експлуатувати. В цьому випадку можуть з'явитися групові норми, щоб контролювати ступінь кооперації з керівництвом. Цей контроль, як підкреслюється в [5], зазвичай набирає форми обмеження результатів. При виникненні такої ситуації впровадження трансформаційних змін ймовірно може зіткнутися з опором групи. Члени групи можуть не йти на кооперацію з керівництвом, що управляє організаційною трансформацією, оскільки можуть відчувати, що трансформаційні зміни приведуть до збільшення продуктивності без відповідного збільшення винагороди (наприклад, заробітної плати) або до скорочення штату тощо.

Застосування поведінкових модифікацій в процесі трансформаційних змін на підприємстві може викликати етичні питання, пов'язані зі свободою особистості та гідністю. Так, дослідники організаційної поведінки в [5] зауважують на існування двох точок зору щодо поведінкової модифікації в організації. Згідно з прихильниками модифікації поведінки, один із способів управляти людьми ефективно – це запровадження систем контролю, які формують поведінку. Стосовно щодо управління трансформаційними процесами на підприємстві усвідомлення того, що поведінку формують наслідки, повинно сприяти застосовувати трансформаційними менеджерами стимулів в такий спосіб, який заохочував би бажану поведінку з точки зору трансформаційної мети.

Опоненти поведінкової модифікації, підкреслюється в [5], вважають, що існує етичне питання щодо вирішення того, що є вигідним для людей, і тих, хто має владу маніпулювати і нав'язувати рішення. Опоненти занепокоєні ефектами маніпуляції людським почуттям власної вартості. Тому при проведенні трансформаційних змін, що найчастіше пов'язані з корінними системними організаційними змінами, менеджери можуть зіткнутися з опонентами, які поставлять етичні питання щодо вигідності організаційних трансформацій для працівників і тих, хто прийняв трансформаційне рішення.

Таким чином, якщо враховувати принципи та процедури існуючих підходів теорії навчання до управління трансформаційними процесами на підприємстві (табл. 1), то найбільш придатною в сучасних українських умовах є соціально-когнітивна теорія, що зорієнтована на навчання людей новій поведінці шляхом спостереження інших і моделювання своєї поведінки на основі того, що вони побачили. Цей висновок зумовлений тим, що Україна обрала європейський шлях [4], а сучасна управлінська парадигма в Європі базується на концепції управління змінами та навчанні [18].

Здійснення організаційних трансформацій на базі соціально-когнітивної теорії дасть можливість модифікувати організаційну поведінку відповідно до трансформаційних цілей. Крім того, оволодіння принципами та процесами цієї теорії навчання надасть українським трансформаційним менеджерам інструментарій щодо перетворення пасивної і покірної поведінки українця на динамічну і раціональну поведінку типового європейця, яка найбільш відповідає сьогоденню, тобто умовам глобалізації і поглибленню конкуренції.

Література

1. Бодров В.Г. Трансформація економічних систем: концепції, моделі, механізми регулювання та управління. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 104 с.
2. Бурега В.В. Социально-адекватный менеджмент / В поисках новой парадигмы. – К.: Издательский центр «Академия», 2001. – 272 с.
3. Богачев С.В., Полуянов В.П. Предпосылки трансформации управления предприятиями// Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 19. – Донецьк, ДонДТУ, 2000. – С. 5-13.
4. Інноваційна стратегія українських реформ / Гальчинський А.С., Гець В.М., Кінах А.К., Семиноженко В.П. – К.: Знання України, 2002. – 336 с.
5. Організаційна поведінка / Д. Гелрігел, Дж. В. Слокум-молодший, Р.В. Вудмен, Н.С. Бренінг; Пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2001. – 726 с.
6. Clarke L. Zarzadzanie zmiana. – W-wa: W-wo Gebethner i Ska, 1997. – 258 s.
7. Grouard B., Meston F. Kierowanie zmianami w przedsiębiorstwie: Jak osiągnąć sukces? - W-wa: Poltext, 1997. – 214 s.
8. Guillard F.J., Kelly J.N. Transforming the Organization. McGraw-Hill Inc., New York, 1995.
9. Kanfer, R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In Dunnette and Hough, *Handbook*, 75-169.
10. Skinner, B.F. *About Behaviorism*. New York: Knopf, 1974; Martinko, M.J., and Fadil, P. Operant technologies: A theoretical foundation for organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 15(5), 1994, 16-21.

11. Wood, R., and Bandura, A. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 13, 1989, 361 – 384.

12. Bandura, A. *Social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1977.

13. Bandura, A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50, 1991, 248 – 287.

14. Lidsley, D.H., Brass, D.J., and Thomas, J.B. Efficacy-performance spirals: A multilevel perspective. *Academy of Management Review*, 20, 1995, 645 – 678.

15. Latack, J. C., Kinicki, A.J., and Prussia, G.E. An integrative process model of

coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 1995, 311 – 342.

16. Eden, D., and Zuk, Y. Seasickness as a self-fulfilling prophecy: Raising self-efficacy to boost performance at sea. *Journal of Applied Psychology*, 80, 1995, 628 – 636.

17. Locke, E.A. The myths of behavior mod in organizations. *Academy of Management Review*, 2, 1977, 543 – 553.

18. Brillman J., Nowoczesne koncepcje i metody zarzadzania, PWE, Warszawa, 2002. – 480 s.

Статья поступила в редакцию 17.07.03

А.Н.САЛЬНИКОВ, профессор,

*Донецкий государственный университет экономики и торговли
им. М.Туган-Барановского*

РЕЗЕРВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ТОРГОВЛИ

В соответствии с Указом Президента Украины от 23 мая 2001 г. № 334/2001 «О мерах по совершенствованию функционирования рынков по продаже продовольственных и непродовольственных товаров» Кабинет Министров Украины постановлением от 13 декабря 2001 г. № 1662 утвердил «Концепцию совершенствования функционирования рынков по продаже продовольственных и непродовольственных товаров», которая определила приоритеты в развитии и функционировании рынков и предусматривает необходимость научно-методического сопровождения и проведения мониторинга реализации основных положений концепции. В стране начата работа в этом направлении. Изучается состояние рыночной торговли, определяются пути ее дальнейшего развития. Однако публикации о

результатах исследований рыночной торговли в стране и отдельных ее регионах пока отсутствуют.

Цель статьи – показать изменения в рыночной торговле Украины и Донецкого региона за годы реформирования экономики, а также резервы ее совершенствования.

Рыночная торговля имеет давнюю историю. Ее появление связано с возникновением товарного производства. Сначала рынки служили местом натурального товарообмена, а в последствии — обмена товарно-денежного. Торговля на рынках развивалась в условиях всех предшествующих социально-экономических формаций и хозяйственных систем.

В настоящее время она сохранилась не только в экономически слаборазвитых и постсоветских странах, но и в

© А.Н.Сальников, 2003