

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ КУЛЬТУРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

The object of scientific direction "Personnel preconditions management" and initial preconditions for model definition of knowledge accumulation in this branch of science is presented schematically.

Практически трудно найти современную публикацию по проблемам менеджмента, в которой бы авторы не обращали внимания на существенный рост роли человека в обеспечении жизнедеятельности организаций, с одной стороны, и на появившиеся принципиально новые проблемы обеспечения эффективного его привлечения для решений проблем организации – с другой. Гуманизация, демократизация, социализация, психологизация менеджмента, привлечение рекомендаций смежных наук для развития человеческого капитала работника и интеллектуального капитала организации – все эти и близкие им направления исследований в менеджменте тем или иным образом отражают нерешенность проблемы управления поведением человека в современной экономической системе. Специальная научная дисциплина, посвященная активности человека в организации, – организационное поведение – развивалась самостоятельно, отвечая на запросы практики, и наработала достаточный материал для диагностики факторов, формирующих поведение персонала, условий – развития его активности [1; 2]. Ученые, работающие в области менеджмента, отвечая на запросы практики, также постепенно стали вводить в свои исследования, учебники и учебные пособия элементы организационного поведения [3 – 5], четко не высказывая мысли о том, что эта предметная область должна перейти полностью в сферу внимания специалистов по управлению активностью персонала в организации. Таким образом, на стыке направлений "организационное поведение" и "менеджмент" возникает общая предметная область, вызывающая интерес у представителей науки с обеих сторон, удовлетворение которого обеспечивается их общими усилиями. Такая ситуация в науке не нова. Примеров исследования общей предметной области смежными науками и появление междисциплинарных наук предостаточно количество, особенно в гуманитарной области (например, экономическая социология, экономическая психология, социальная психология, социальная психология менеджмента). Пожалуй, настало время обратить внимание на поиск путей объединения результатов, полученных представителями двух наук, для того чтобы достойно ответить на вызовы практики, требующей научно обоснованных инструментов управления активностью персонала производственных организаций.

Справедливости ради следует признать, что попытки объединить усилия уже предпринимаются учеными разных научных дисциплин. Так, классик организационного поведения Ф. Лютенс в одной из последних публикаций [6] четко выразил свою позицию: организационное поведение должно войти в предметную область менеджмента. Известные специалисты по менеджменту, определяя перспективы науки в XXI веке, формулируют актуальные направления ее развития, непосредственно связывая их с управлением активностью персонала [7; 8]. Но идея синтеза двух научных направлений в одно – управление организационным поведением – пока что

не имеет целостного конструктивного развития. Хотя уже изданы учебники представителями и организационного поведения, и менеджмента, в названии или разделах которых употребляется термин "управление организационным поведением" [1 – 5], они не рассматривают эту деятельность в ее классическом толковании как совокупность общих и специальных функций, принципов, методов воздействия.

Среди многих причин, актуализировавших проблемы соединения организационного поведения и менеджмента, главной можно назвать появление в организации работников, относительно которых классические инструменты и технологии менеджмента не срабатывают. Эти люди – носители уникальных знаний и навыков, собственники так называемого интеллектуального капитала, который превращает их из наемных работников в деловых партнеров в отношениях с собственниками и менеджерами организаций. Именно для упорядочения активности таких сотрудников и не создано пока ни теоретическое, ни практическое обеспечение.

Учитывая вышесказанное и тот факт, что в науке ценится не только решение проблемы, но и построение процесса исследования, обоснование способов получения и упорядочения, систематизации знаний относительно новой или существенно изменившейся предметной области практики, сформулирована цель данной статьи. Она состоит в представлении логической системы упорядочения и развития знаний в области управления поведением человека в организации и представлении описания и обоснования отдельных ее составляющих.

Как известно, синтез двух наук или возникновение нового междисциплинарного направления осуществляется тремя способами: 1) предметно-онтологическое соподчинение; 2) методологическая зависимость и 3) научно-практическое взаимообоснование. Их содержание и отличия достаточно подробно представляет С. Степанов. Он указывает, что отношение онтологического соподчинения предполагает редукцию предметной специфики нарабатываемого в какой-либо научной дисциплине знания к заимствованному из другой самостоятельной науки знанию, более проработанному. При методологической зависимости имеет место не прямой перенос, а косвенная подстройка одной дисциплины к другой, когда какое-либо научное направление избирает другое в качестве методологического эталона. Особенностью варианта научно-практического взаимообоснования является фиксирование положения онтологического и методологического равенства наук, вступающих во взаимодействие. При таком варианте синтеза наук знания, полученные в каждой из них, могут быть пригодны только для разрешения четко ограниченной области практических проблем [9, с. 11 – 13].

Прежде чем выбрать вариант синтеза двух наук для разработки теоретического и методического обеспечения управления поведением персонала производственной организации, имеет смысл определить и описать проблему предметной области. Анализ соответствующей литературы показал, что ее создает определенная форма активности человека в организации, последнее время выпадающая из сферы влияния руководителя, которая называется поведением. Непредсказуемость этой активности сформировалась под влиянием развития у человека возможностью свободно учитывать и реализовать на рабочем месте собственные желания и представления, источники которых не очевидны, не диагностируются и практически не подлежат влиянию менеджера без согласия подчиненного. Р. Акофф и Ф. Эмери [10] давно предупреждали о том, что руководителям с творческими сотрудниками необходимо устанавливать особые взаимоотношения. Эти люди представляют собой целеустремленные системы, имеющие собственные представления и свои потребности, формирующие их поведение на рабочем месте. Упорядочение их активности предполагает обязательное согласование интересов организации с их интересами.

Сейчас в успешно работающих производственных организациях сложилась динамическая система взаимодействия руководителя и подчиненных, представленная на рис. 1.

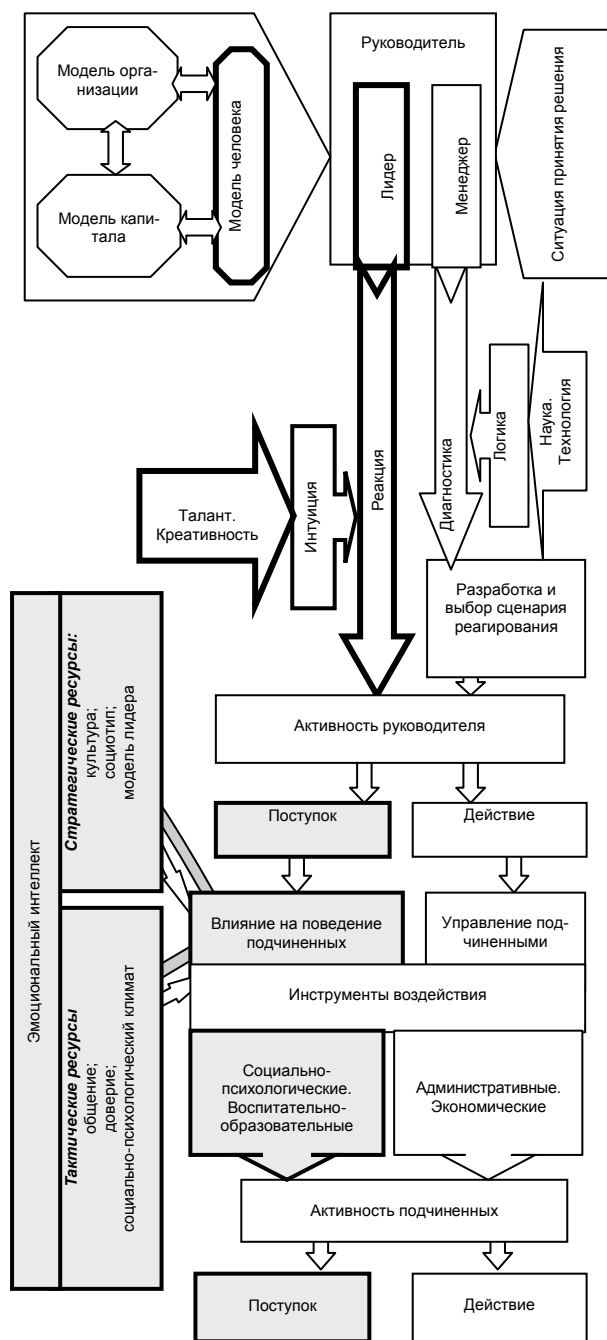


Рис. 1. Схема активизации руководителем деятельности и поведения подчиненных

Эффективный руководитель сегодня выполняет две роли: менеджера (администратора) и лидера ("эмоционального вожака"). Имея определенную ситуацию принятия решения, он реагирует на нее с учетом современных моделей капитала, организации и человека в организации. Дело в том, что понятия о формах капитала сегодня быстро и существенно обогащаются (к его традиционной материальной и финансовой форме добавляется информационная, интеллектуальная). Представление о структуре последней формы еще не сложились. Разные авторы выделяют в ее составе человеческий, организационный, клиентский, эмоциональный и другие разновидности.

Модельное представление организации имеет сегодня также чрезвычайное множество вариантов в континууме от

механической организации, в которой человек представлен как отдельный винтик большого механизма до мультиразумной, состоящей из целеустремленных талантливых сотрудников, способных коллективными усилиями быстро и эффективно решать кризисные ситуации. Развивается и представление о модели человека в экономической организации: от исходной экономической до модели человека компетентного и эгоистического. Выбор руководителем роли (менеджера или лидера) зависит от характера ситуации и трех моделей, фактически реализующихся в организации.

Вполне возможно и сочетание ролей менеджера-администратора и лидера. Искусство менеджера состоит в выборе одного из вариантов своей активности: 1) традиционного, постепенного с применением стандартных технологий или 2) реактивного, интуитивного. В первом случае активность менеджера можно определить как деятельность, состоящую из технологических действий, предписанных теорией и проверенных практикой менеджмента. Такая активность не требует больших затрат творчества, но требует много времени на решение ситуации. Во втором случае менеджер совершает поступок – в определенной мере революционное действие, которое творчески может разрешить ситуацию, но обладает определенным риском, поскольку является уникальным, не имеющим опытного подтверждения целесообразности. В контексте выбранной роли и варианта воздействия руководитель активизирует поведение подчиненных либо через управление, обеспечивающее в конечном счете во многом определенный заранее результат, либо через влияние, которое только создает условия возможного варианта активности подчиненных. В соответствии с вариантом активности руководителя ответом на его воздействие подчиненные выбирают свой вариант активности: 1) действие или 2) поступок. Поскольку в менеджменте вариант формирования поведения подчиненных как непредсказуемой реакции на воздействие мало разработан, на рис. 1 представлены стратегические и тактические ресурсы, используемые руководителем при выборе этого варианта. В состав первых входят ценности организационной культуры – своеобразной религии коллектива, позволяющей упорядочить поведение с меньшим контролем. Если руководитель работает в контексте ценностей, исповедуемых большинством подчиненных, он получает гарантированную реакцию на свое воздействие. Зная социотипы подчиненных (комплексную социально-психологическую характеристику информационного взаимодействия человека с внешней средой), руководитель выбирает правильный вариант построения взаимоотношений с подчиненным, создающим для последнего наиболее благоприятный эмоциональный комфорт. Нельзя не учитывать и желательный образ лидера у подчиненных, ту модель, которую они предпочитают оправдать и принять. Как уже отмечалось, эти ресурсы составляют базис стратегического механизма воздействия на подчиненных. В состав тактических рычагов, позволяющих руководителю-лидеру мобилизовать подчиненных на творческий конструктивный поступок, входят его способность к деловому общению, умению создать доверительные отношения и благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Основу формирования эффективного стратегического и тактического механизма воздействия на подчиненных создает развитие эмоционального интеллекта, который, дополняя логический интеллект, дает представление руководителю о возможностях эмоционального контроля собственного поведения и поведения подчиненных [11].

Сравнение составляющих элементов рис. 1 с содержанием традиционного менеджмента убеждает в том, что революционные преобразования в этой сфере науки неизбежны. На этом настаивают многие ученые, но конструктивных предложений его комплексного и системного преобразования пока не наблюдается. Хотя определенные предпосылки уже существуют. Многие элементы из выделенной на рисунке их последовательности в принципе имеют теоретические обоснования, позволяющие влиять на них, но эти обоснования, во-первых, выполнены представителями различных научных дисциплин, во-вторых, в составе учебных планов подготовки ме-

неджерів все ще роблять акценти на розвитку їх логічного, а не емоційного інтелекту. Поэтому предстоит еще работа по уточнению и согласованию содержания и сущности отдельных элементов, представленных на рис. 1, в контексте управления поведением человека. Для этого необходимо создать концептуальную методологическую схему и сформулировать гипотезы, подлежащие проверке.

Ее построение достаточно сложное в силу следующих обстоятельств: 1. Менеджмент и организационное поведение сформировались как междисциплинарные теории и практически продолжают ускоренно развиваться, изменяться качественно за счет привлечения знаний из смежных наук. 2. Научное поведение в этом случае предлагает конструировать определенную систему, позволяющую логически увязать критические элементы полученных в различных науках и в практическом опыте знаний, описывать, диагностировать и изменять предметную область науки. Но при этом не дает рекомендаций, как решить эту проблему на объективном уровне. 3. Поэтому синтез менеджмента и организационного поведения усложнен многократно проблемой создания логичной и однозначной схемы разработки теоретического обеспечения упорядочения и развития знаний в сфере управления организационным поведением. Тем не менее, один из вариантов построения такой схемы представлен на рис. 2.

Безусловной идеальной целью любого ученого является постижение истины. Она должна существовать как путеводная звезда, к которой приближаются через общие и частные революционные теоретические наработки, оправданные практикой. Для объяснения процесса накопления знаний и развития компетентности ученого необходимо выполнить уточнение представленных на схеме блоков.

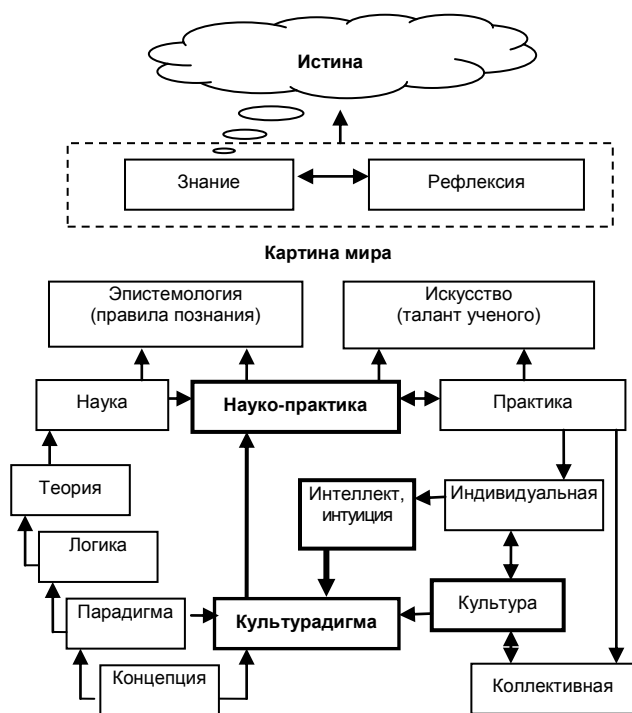


Рис. 2. Источники и порядок формирования знаний в сфере управления поведением персонала в организации

Свой конечный результат, полученный в процессе развития теоретических основ науки, ученые определяют различными терминами: "парадигма", "концепция", "теория". И если не определиться с однозначным толкованием их содержания, дискуссия по поводу оценки вклада ученого в науку будет беспочвенной. Особенно это актуально для наук соци-

ально-гуманитарного направления, о чем свидетельствует замечание О. Матяша, с которым нельзя не согласиться: "Ученым никогда не удастся объять и исчерпать в объяснении сложную природу социальной действительности — слишком велик этот "слон", но каждый научный подход или парадигма вносят что-то свое в понимание этой сложности" [12, с. 6]. Для увеличения общей суммы знаний и нужны указанные дискуссии.

Рассмотрим приведенные на схеме элементы в связи с целью, сформулированной в данной статье.

Основу постижения истины составляют знания, которые имеют жизненный цикл, сегодня устойчиво сокращающийся. То есть, хотя знание и определяется как проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека, оно всегда является относительным. Способность человека к рефлексии, оценке и осмыслению собственных действий и их законов позволяет ему сомневаться в окончательной истинности знаний и заботиться об их уточнении и развитии. Содержание рефлексии сегодня нашло свое развитие. Если классически рефлексия рассматривается как анализ наукой собственных средств познания, то сейчас она рассматривается и как способ построения новых средств познания [9, с. 23].

Деятельность по производству знаний имеет свою технологию, находящуюся в ведении подразделения философии, которое называют по-разному — гносеология, эпистемология, википедия. Владея диалектическими технологиями этого науковедческого направления философии, ученый быстрее находит пути решения проблем в предметной области своей науки. Для этого он организует свои знания модели "картина мира", координатами которой являются определенные философские категории. Их перечень он выбирает частично под влиянием обобщения работ предшествующих исследователей, частично интуитивно. Хотя гносеология претендует на более высокий, чем специальные дисциплины, уровень в иерархической системе наук, ее постулаты проверяются, а при необходимости опровергаются. Снимая эти противоречия, гносеология как наука создания знаний развивается. В данной время перед ней стоит проблема учета того обстоятельства, что революционные идеи в пополнении знаний появляются не в результате логического действия, а спонтанно, на основе интуиции ученого — его способности постижения истины путем непосредственного ее усмотрения без обоснования с помощью доказательства. Эту мысль подтверждают ведущие ученые многих научных направлений. Из этого следует вывод, который подтверждается многими, что наука — это лишь один из источников получения знаний. Другим важным их источником является практика, обобщение накопленного опыта и навыков решения проблем.

Наблюдающееся в последнее время сокращение цикла "теоретическая идея — продукт ее воплощения" и активная проверка практикой фундаментальных идей теории приводит к тому, что постепенно сформировался еще один источник знания — науко-практика. Объективные предпосылки появления этого источника знания убедительно комментирует С. Степанов: "В современных условиях, когда уровень оборачиваемости не только капиталов, но и идей, и технологий, и информации возрастает в геометрической прогрессии, а востребованность постоянного обновления профессионализма кадров во всех сферах человеческой практики приобретает острый характер, прежний тип соотношения сфер функциональной ответственности науки и практики существенно меняется... При этом грань между высокотехнологичными видами практики и передовыми эшелонами науки все более становится проницаемой. Фундаментальные открытия почти сразу дают колоссальный импульс производству, практика же буквально селекционирует научные идеи на их фундаментальность, а научные кадры на их профессионализм... В связи с этим можно говорить о возникновении особого типа социально-культурного бытия человека в современном мире — типа науко-практики" [9, с. 3].

Сегодня большинство людей, занимающихся профессионально наукой, работают в левой цепочке схемы формирования знаний, представленной на рис. 2. Они употребляют для обозначения результата своего вклада в науку термины "парадигма" и "концепция", часто как идентичные. Но серьезные словари подчеркивают их различие. Так, термин "парадигма" имеет два толкования: 1) строго научная теория, во-

площенная в системе понятий, выражающих **существенные черты действительности**, и 2) исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, **господствующих** в течение определенного исторического периода в научном сообществе. То есть ученый для того, чтобы претендовать на создание новой парадигмы, должен, во-первых, представить строго логически обоснованный путь доказательства ее положений, а во-вторых, его парадигму должны признать и использовать определенное время (есть рекомендации относительно этого периода – не менее 20 лет) некоторое сообщество ученых. Следует иметь в виду, что многие науки имеют несколько парадигм. Они отличаются тем, что каждая из них имеет некоторую руководящую идею, которую называют концепцией. Но если применительно к естественнонаучному познанию парадигма как некоторая абстракция, отражающая состояние знаний, долго и весьма эффективно использовалась и может быть использована и сегодня, то для общественно-гуманитарных дисциплин она впрямую явно не срабатывает. Это касается и таких научных дисциплин, как организационное поведение, менеджмент, управление организационным поведением. В среде ученых, представляющих эти науки, используется другое понятие – **культурапарадигма**. Его преимущества состоят в следующем:

во-первых, в аксиологическом аспекте культурапарадигма представляет собой форму органичной встроенности социального заказа в структуру той или иной общественно-гуманитарной научной дисциплины в виде ценностных эталонов и направленности сознания на разработку проекта целостного образа человека, отвечающего потребностям общества в конкретных исторических условиях его развития;

во-вторых, в онтологическом аспекте, в отличие от парадигмы (каждая из последующих из которых обычно ассимилирует и в лучшем случае снимает, а в худшем – отрицает предыдущую парадигму), культурапарадигмы могут параллельно сосуществовать, развиваться параллельно и дополнять друг друга;

в-третьих, в методологическом аспекте, если парадигма является достоянием только одной научной дисциплины, культурапарадигма проникает в смежные друг с другом общественно-гуманитарные науки и носит междисциплинарный характер.

Таким образом, если понятие парадигмы позволяет отражать и описывать состояние монистического (гомогенного) единства той или иной естественнонаучной дисциплины на определенном этапе ее развития, то понятие культурапарадигмы – состояние полифонического (плюралистического) единства и взаимодействия общественно-гуманитарных наук в их опосредованной и относительной взаимосвязи с исходным, исторически определенным социально-культурным контекстом развития [9, с. 34].

Актуальность разработки культурапарадигм подчеркивает Эгертсон Траутинн в своей работе, посвященной упорядочению поведения субъектов хозяйствования в современной экономике, "Экономическое поведение и институты": "В отличие от передачи знаний о физическом мире распространение и принятие на вооружение социальных технологий из мирового запаса знаний сопряжено с весьма сложными проблемами, о которых мы имеем лишь ограниченное представление" [13, с. 9]. Он же утверждает о необходимости междисциплинарного подхода, который предполагает построение культурапарадигм: "Обновление научной дисциплины обычно начинается не с ее центра, и я нашел, что искал, во многих периферийных ветвях экономической науки..." [13, с. 13].

Построение культурапарадигмы необходимо ориентировать на использование интуиции и стратегического мышления, считает Б. Салмон: "По определению возникновения принципиально нового мы предвидеть не можем. На самом деле те качества, которые дают толчок развитию активной, динамичной позиции, которая действительно позволяет раскрыть тайну будущего, не имеют ничего общего со способностью к логическому анализу; здесь необходима интуиция, воображение и даже гениальность" [14, с. 211]. Дополним эту мысль – и холистический подход, который реализуется только через интуицию, базирующуюся на огромном количестве информации, предварительно освоенной ученым. "Чем сложнее и менее предсказуемым становится развитие среды, тем более уместным кажется всеохватывающее, стратегическое мышление,

в котором органично сочетается множество часто противоречащих друг другу информационных потоков, обрушивающихся на человека, ответственного за принятие решений, что заставляет его открывать новые схемы, точки противоречия и рычаги, которые могли бы их устранить" [14, с. 213].

Представленная на рис. 2 схема имеет эвристическое значение. Благодаря такой структуре ее можно развивать, наполняя новыми идеями, схематически увязывая реальные и потенциальные связи разных парадигм одной науки или разных научных дисциплин.

Что касается предметной области научного направления "управление поведением персонала организаций", то для построения ее культурапарадигмы благодаря такой схеме можно соединять положения теорий лидерства, культуры, организаций, капитала, логического и эмоционального интеллекта и др. Она позволяет сформулировать концептуальные идеи теоретического обеспечения разработки методических рекомендаций по формированию такой динамики трудового поведения персонала, которая наилучшим образом в короткие сроки и эффективно обеспечит реакцию на вызовы внешней среды и противоречия, возникающие внутри организации.

В целом по изложенному выше материалу можно сделать следующие выводы. Предметная область руководителя коллектива усложняется в связи с необходимостью развития и введения в действие новых ресурсов, рычагов и механизмов упорядочения поведения творческих сотрудников, составляющих главный капитал организации. Развитие научных основ управления поведением персонала производственной организации необходимо ориентировать на междисциплинарный подход. Объединение равноправных по статусу дисциплин (таких, как менеджмент и организационное поведение) следует выполнять способом предметно-онтологического соподчинения. При разработке картины мира эпистемологическую компоненту философии с науко-практикой следует объединять вторым способом, то есть признать методологическую зависимость последней от разработанных наукой правил получения новых знаний. Но при этом признать в качестве второго важного источника получения новых идей преобразование предметной области интуицию талантливого ученого. Методологическую основу практического развития способности руководителей влиять на поведение подчиненных может составить новая культурапарадигма как целостный инструмент диагностики состояния активности персонала организации и поиска резервов развития таких форм его поведения, которые способствуют разрешению критических ситуаций, сохраняют баланс интересов организации и сотрудников, формируют и развивают интеллектуальный капитал организации. Развитие дальнейших исследований следует сосредоточить на формулировании концептуальных положений культурапарадигмы и особенностей предлагаемых в ней дополнений к традиционному механизму управления активностью персонала.

Литература: 1. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; [Пер. с англ., под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 464 с. 2. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон; [Пер. с англ. О. В. Бредихина, В. Д. Соколова. – М.: ООО "Вершина", 2004. – 912 с. 3. Бодди Д. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Д. Бодди, Р. Пэйтон; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Изд. "Питер", 1999. – 816 с. 4. Дафт Р. Менеджмент: Пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с. 5. Виханский О. С. Менеджмент: Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с. 6. Лютенс Ф. Организационное поведение: прошлое как пролог // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономист, 2003. – 334 с. 7. Виханский О. С. Управленческая парадигма XXI века // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономист, 2003. – 334 с.

8. Наумов А. И. Управление организацией в XXI веке // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономистъ, 2003. – 334 с. 9. Степанов С. Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. – М.: Наука, 2000. – 174 с. 10. Акофф Р. О целеустремленных системах: Пер. с англ. / Р. Акофф, Ф. О. Эмери; [Под ред. И. А. Ушакова. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с. 11. Стейн Стивен Дж. Переваги EQ: емоційний інтелект та ваші успіхи / Стивен Дж. Стейн, Бук Говард І; [Пер. з англ. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 384 с. 12. Матяш О. И. Плюрализм и междисциплинарность как состояние и принцип развития современного коммуникативного знания // Сб. науч. статей Междунар. науч.-практ. конф. "Коммуникация – 2006". Ч. 1. – СПб., 2006. – С. 5 – 15. 13. Эггертссон Трауинн. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с. 14. Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е. В. Мисневой. – СПб.: Питер, 2004. – 298 с.

Стаття надійшла до редакції
03.09.2008 р.

УДК 331.101.3.001.76

Резнікова Т. О.
Бардадим О. І.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ДО СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙ

The article considers the important issues of creative and innovative work motivation. The specificity of the personnel creative and innovative work motivation is investigated and creativity motivation mechanism is offered. The necessity of elaborating of the innovation work motivation theory is proved.

Інноваційна модель економічного зростання не має для України альтернатив на сучасному етапі цивілізаційного розвитку. Лібералізація зовнішньоекономічної діяльності при деформуванні системи галузевої науки та порушенні зв'язків промисловості з академічною наукою призвела до залежності від поставок зарубіжних високотехнологічних товарів. Наразі ефективність механізму практичної реалізації науково-технічного потенціалу країни недостатня.

Необхідною складовою частиною такого механізму є стимулювання інноваційної активності підприємств з боку держави та мотивація персоналу до створення нових технологій з боку підприємства. З кожним роком перед українськими підприємствами все гостріше постає проблема відсутності вивченої і несуперечливої системи стимулів інноваційної активності персоналу. Адже спонукання до інновації у всіх сферах виробництва поступово стає складовою мотиваційного менеджменту, орієнтованого на розвиток конкурентоспроможної праці.

Об'єкт дослідження – мотивація персоналу підприємства до створення інновацій.

Предмет дослідження – теоретичні проблеми мотивації персоналу підприємства до створення інновацій.

Мета статті – аналіз теоретичних проблем мотивації персоналу підприємства до створення інновацій та обґрунтування доцільності розробки теорії мотивації новаторської праці.

Більшість теоретиків менеджменту вважають, що існуючі теорії мотивації не суперечать, а доповнюють одна одну. Проте аналіз еволюції теорій мотивації дозволяє виділити недоліки, які нові теорії мотивації намагаються подолати, витісняючи застарілі (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція теорій мотивації персоналу

Теорії мотивації	Підхід до визначення категорії "мотивація"	Недоліки теорій мотивації
1	2	3
1. "Первинні" теорії мотивації:	Політика "батога і пряника"	Біхевіористична концепція поведінки людини за принципом "стимул-реакція" є сумнівною (людина не завжди поводиться "логічно", матеріальне заохочення не завжди змушує людину до кращої праці); кожне нове придбане благо приносить менше задоволення, ніж попереднє (закон Госсена).
теорія "Х" Тейлора (1910 р.)	Примушення та матеріальне заохочення робітників, які не бажають працювати для задоволення їх біологічних потреб	Для реалізації мотивації необхідні спеціальні контролюючі та оцінні органи, що не завжди доцільно. Теорії Х, Y, Z непридатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
теорія "Y" МакГрегора (1960 р.)	Надання можливості самовираження, моральне та матеріальне заохочення, а також примушення творчо активних робітників для задоволення їх соціальних потреб та природної потреби в праці	Теорії X, Y, Z не придатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
теорія "Z" Оучі (1980-ті рр.)	Стабільне та довгострокове матеріальне, моральне заохочення, самоствердження та примушення працівників "японського типу" для задоволення їх біологічних і соціальних потреб	Теорії X, Y, Z не придатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
2. "Змістові" теорії мотивації:	Розглядають мотивацію зі структурних позицій як сукупність факторів та мотивів. Мета менеджера – задоволення потреб, що знаходяться в ієрархічній залежності	Обмежують поведінку людини жорсткою ієрархією та набором внутрішніх цінностей. Потреби не завжди чітко ієрархізовані, вони можуть проявлятися ситуативно, вторинні потреби можуть гасити первинні.
теорія потреб Маслоу (1940 р.)	Надання працівникам можливості задовольнити ті первинні та вторинні потреби, що є найнижчими в ієрархічній структурі	Низька об'єктивність та ефективність визначення мотиваційних факторів