

8. Астахов В. Правовой статус негосударственных высших учебных заведений // Предпринимательство, хозяйство и право. — 1998. — № 10. — С. 29—33
9. Кризь терни... Нариси становлення приватної вищої освіти в Україні / Під заг. ред. проф. В. І. Астахової. — Х., 2001. — 354 с.
10. Добрянський І. А. Приватна освіта та нові методи навчання // Теоретичні питання освіти та виховання. — К., 2001. — Вип. 14. — С. 60—66
11. Чигринов В. І., Кравченко С. Г. Трансформація функцій вищої економічної освіти в перехідній економіці // Концептуальні засади модернізації системи освіти в Україні. Мат. Всеукр. наук.-практ. конф. Харків, 1 лютого 2002 р. / М-во освіти і науки України, Нар. укр. акад. та ін. — Х., 2002.
12. Ніколаєнко С. М. Вища освіта — джерело соціально-економічного і культурногрозвитку суспільства. — К.: Освіта України, 2005. — 319 с.
13. Будзан Богдан. Перспективи розвитку бізнес-шкіл в Україні // Економічний Часопис-XXI. — 2004. — № 2.
14. Губерський Л., Андрущенко В., Михальченко М. Культура, ідеологія, особистість: Методологічний аналіз. — К.: Знання України, 2002. — 577 с.
15. Астахова К. В. Кадровий потенціал вищої школи в умовах переходу донеперервної вищої освіти. Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Збірник наукових праць / За ред. І. Я. Зязюна та Н. Г. Ничкало. — 4.1. — К., 2001. — 392 с.
16. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес: Матеріали до першої лекції / Уклад. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков; відп. ред. М. Ф. Степко. — К., 2004. — 24 с.
17. Розбудова менеджмент-освіти в Україні: Програма дій / За ред. Бохняж З., Каніщенко Г., Карпова О. — К.: Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2001. — 110 с.
18. Соскін О. Трансформація системи вищої освіти в контексті європейської інтеграції України // Економічний Часопис-XXI. — 2005. — № 5—6 — С. 50—52.

Надійшла до редакції: 06.12.2007

УДК: 331.075.8

**А. Є. Никифоров, докторант,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»**

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Розкрита сутність понять: потреби, інтереси мотиви. Визначений зміст та суб'єкти інноваційної діяльності. На основі аналізу теорій мотивації праці визначена структуризація інтересів суб'єктів інноваційної діяльності. Обґрунтована пріоритетність матеріальних інтересів на етапі становлення національної інноваційної системи в Україні.

Ключові слова: мотивація інноваційної діяльності, державне управління.

На початку нового тисячоліття не викликає сумнівів той факт, що розвиток економіки пов'язаний, попри всього, зі створенням та удосконаленням техніки, запровадженням нових технологій і матеріалів, які є результатом інноваційної діяльності. Найважливішою причиною інноваційної діяльності є мотивація праці. Лише усвідомлюючи мотиви, що рухають людиною, що спонукають її до творчої праці, можливо розробити ефективну систему заходів держави, спрямованих на активізацію інноваційної діяльності.

Спроби створити механізм державного управління інноваційною діяльністю на основі перерозподілу коштів через Держіннофонд не мали успіху. Недостатніми виявилися й заходи держави щодо регулювання науково-технічного та інноваційного розвитку економіки за допомогою визначення пріоритетних напрямів. Причи-

ни невдалої реалізації в Україні державної інноваційної політики криються, на наш погляд, у тому, що запропоновані заходи не змінювали підвалини ставлення інноватора до праці, не були зорієнтовані на посилення мотивації інноваційної діяльності.

Проблема мотивації інноваційної діяльності у конкурентному середовищі поки недостатньо досліджена у вітчизняній економічній науці. Це пояснюється тим, що в умовах централізованої планової економіки (у межах колишнього СРСР) не визнавалося того факту, що на ринку праці відбувається купівля — продаж інтелектуальних послуг робочої сили як товару. У зв'язку з цим ігнорувалася проблема оцінювання вартості інтелектуальних послуг, управління мотивацією інноваційної праці здійснювалося переважно пропагандистськими методами, а створення інноваційного продукту та його впровадження у виробництво відбувалося на плановій основі. В умовах конкурентного середовища виникає необхідність зміни парадигми державного управління інноваційною діяльністю: в його основі має бути прями́й зв'язок доходів інноватора з результатами використання інноваційного продукту.

Метою статті є розкриття можливості використання основних теорій мотивації праці у механізмі державного управління інноваційною діяльністю.

Інноваційна діяльність поняття неоднорідне. Й. Шумпетер у праці «Теорія економічного розвитку» та в низці інших робіт розглядає інноваційну діяльність як працю, спрямовану на генерування науково-технічних ідей, створення винаходів, розробок та їх доведення до результату, прийнятному до практичного застосування [1]. Згідно його концепції інноваційна діяльність об'єднує науку, техніку, економіку, підприємництво й управління. Для створення та впровадження інновацій потрібна робота науковців, конструкторів, технологів, інженерів, робітників, маркетологів, економістів, підприємців тощо.

Комплексний характер інноваційної діяльності обумовлює необхідність вивчення особливостей її здійснення на усіх стадіях інноваційного процесу. Головною ланкою інноваційної діяльності є процес створення нового продукту (технології, послуги), а його сутнісною основою є інноваційна праця. Інноваційний процес складається із сукупності послідовних (іноді — послідовно-паралельних) стадій: вивчення незадоволених потреб суспільства, виникнення ідеї про створення інноваційного продукту, теоретичні та прикладні дослідження, дослідно-конструкторські, проектні, технологічні розробки, випробування та виробниче освоєння інновацій. Незважаючи на різницю у поглядах учених стосовно змісту інноваційної діяльності, наведена точка зору домінує у закордонних та вітчизняних наукових публікаціях.

Поняття інноваційної діяльності охоплює не тільки наукові дослідження і розробки. Й. Шумпетер та його послідовники (Г. Менш, К. Фрімен, А. Кляйнкнехт, Е. Мансфілд, Д. Сахал, П. Друкер) підкреслювали особливу роль підприємця в інноваційному процесі. Вони вважали, що підприємець є тим ланцюжком, який пов'язує винаходи й нововведення. Багато українських учених-економістів також дотримуються думки, що однією з найважливіших умов успіху інновацій є наявність самого підприємця-інноватора, який охоплений новою ідеєю і готовий докласти максимум зусиль, щоб утілити її у виробничу практику [2, с. 25].

Отже суб'єктом інноваційної діяльності є інноватор, який може бути найманним працівником або підприємцем. Відомий фахівець у теорії інновацій А. І. Пригожин указує на те, що найманих працівників, зайнятих інноваційною діяльністю, доцільно поділити на дві категорії: інноваторів-розробників та інноваторів-реалізаторів [3]. При цьому інноватри-розробники, це ті, хто здатен створювати новації, тобто люди з високою креативною здібністю, а інноватори-реалізатори — це люди, здатні втілювати новацію у реальний продукт (технологію, послугу), довести її до можливості практичного використання. Даний підхід, на нашу думку, має раціональне зерно, тому що створенням новацій повинні займатися фахівці, які уміють це робити, тобто мають певні здібності, володіють відповідними знаннями та досвідом. Лише

у цьому випадку будуть позитивні результати на стадіях інноваційного процесу, пов'язаними із створенням новацій. У свою чергу, реалізація новацій на практиці — процес, який суттєво відрізняється від її генерування. На стадіях, пов'язаних із практичною реалізацією нововведень, також мають бути фахівці, які володіють певними здібностями, для того щоб, не зважаючи на усі труднощі та проблеми, які неминуче виникають при впровадженні будь-яких нововведень, успішно досягти кінцевих результатів у виді інновацій. Крім того, інновація виникає лише тоді, коли є людина, яка прийме на себе всю відповідальність за реалізацію інноваційного проекту, згодна буде ризикувати при цьому власним капіталом і витратами праці. Такою людиною є підприємець. Отже, для найманого працівника видом інноваційної діяльності є інноваційна праця, а для підприємця — це може бути інноваційна праця та підприємництво у поєднанні або виключно інноваційне підприємництво. Звідси випливає, що створення ефективного механізму державного управління інноваційною діяльністю не можливо без дослідження мотивації інноваторів та розробки системи дієвих стимулів, спрямованих на підвищення інноваційної активності.

Необхідно відмітити доцільність системного підходу до розробки заходів щодо стимулювання інноваційної діяльності на різних рівнях управління національною економікою: макроекономічному, регіональному, мезоекономічному, мікроекономічному та окремих індивідів. Очевидно, якщо в економіці створені сприятливі умови для інноваційної діяльності, а на рівні підприємства не проводиться відповідна робота щодо стимулювання інноваційної праці, то не слід очікувати позитивних результатів. Якщо ж підприємство і його працівники зацікавлені у здійсненні інноваційної діяльності, але не має відповідного середовища в економіці, результат буде таким самим. Іншими словами, лише комплексна реалізація заходів щодо стимулювання інноваційної діяльності на усіх рівнях управління призведе до підвищення інноваційної активності.

Досліджуючи збуджувальні сили інноваційної діяльності, звернемо увагу на взаємозв'язок мотивів, стимулів і чинників, які її обумовлюють. Мотиви побуджують людину до певних дій, активізують її внутрішні й зовнішні рушійні сили. Мотиви лежать в основі ставлення працівника до інноваційної діяльності. Мотиви інноваційної діяльності піддаються усвідомленню людиною. Стимули — це засоби впливу на людину з метою спонукання до певної трудової поведінки, сукупність зовнішніх дій, які мають сприяти формуванню стійких мотивів до інноваційної діяльності. Держава може впливати на мотивацію інноваційної діяльності, підсилюючи або знижуючи її за допомогою стимулів (антистимулів), які реалізуються заходами державної інноваційної політики. Чинники являють собою елементи, без яких інноваційна діяльність не можлива або ускладнена. До них, наприклад, відносяться фінансові ресурси, матеріально-технічна база для проведення досліджень і випуску інноваційної продукції, наявність інформації для прийняття технічних, економічних й організаційних рішень. У забезпеченні наявності цих чинників на макроекономічному рівні значна роль належить державі, а на мікроекономічному — підприємцю.

Очевидно, що на різних рівнях управління інноваційною діяльністю на неї впливатимуть різні групи мотивів, стимулів і чинників. Враховуючи, що інноваційна діяльність здійснюється безпосередньо інноватором або групою інноваторів, а держава створює умови для її здійснення, у цієї статті ми обмежимося дослідженням мотивів і чинників діяльності інноватора.

Огляд наукових джерел засвідчує, що теоретико-методологічні підходи до дослідження мотивації інноваційної діяльності розвиваються та постійно збагачуються під впливом ринкових перетворень, а також глобальних трансформацій у світі, постіндустріальної орієнтації економічно розвинутих країн. Проте й досі відсутні наукові праці, у яких би комплексно розглядалися мотиви інноваційної праці та підприємництва.

У дослідженнях мотивації праці наприкінці ХХ ст. узагальнено виділяються два напрями: перший — теорії задоволеності роботою (або змістовні теорії), до яких, насамперед відносяться теорії ієрархічних потреб А. Маслоу, К. Альфредера, теорія потреб у досягненнях Д. Мак-Клелланда та двофакторна теорія Ф. Херцберга [4, с. 320—323]; другий — теорії процесу, серед яких найбільш відомими стали теорія очікувань В. Врума, її модифікації Д. Кемпбела, Л. Портера і Е. Лоулера та теорія справедливості С. Адамса [5, с. 375, 380, 384].

Результати їх досліджень було покладено в основу найсучасніших методів управління персоналом. Зокрема, у практичній роботі менеджерів провідних компаній країн Європейського союзу, США, Японії усе частіше реалізуються такі наукові ідеї, як відмова від «технократичного підходу» до управління творчою працею, обов'язкове врахування ієрархії та структури потреб працівників, особливостей їхньої трудової свідомості, вивчення трудових очікувань, ціннісних орієнтацій, інтелектуального потенціалу, гнучкої адаптації інтересів до ринкових умов.

У вітчизняній економічній літературі проблеми мотивації інноваційної праці висвітлювалися у монографіях Д. П. Богині, А. М. Колота, Г. Т. Куликова, М. В. Семикіної. Удосконаленню механізму оплати інноваційної праці присвячені роботи Н. В. Дудіної, М. І. Карліна. Проблеми оцінки та використання інтелектуального капіталу розглядаються у публікаціях М. І. Долішного. Маркетингові аспекти мотивації інноваційного підприємництва досліджені у працях С. М. Ілляшенко. Разом із тим практично відсутні роботи присвячені застосуванню теорій мотивації у державному управлінні інноваційною діяльністю.

Необхідність розуміння змісту і природи мотивів вимагає з'ясування ролі таких важливих елементів детермінації інноваційної діяльності, як «потреби», «інтереси», «ціннісні орієнтації». Погляди на генезис мотивів інноваційної праці змінювалися одночасно з еволюцією суспільного розвитку.

Формування наукових уявлень про природу мотивів до праці пов'язано з ім'ям засновників класичної економічної школи, серед яких А. Сміт, Д. Рикардо, Ш. Фур'є, Р. Оуен та їх однодумці. Представники класичної школи першими почали розглядати людину як економічну особистість, для якої трудова поведінка визначається, насамперед, прагненням до максимальної вигоди, задоволення своїх матеріальних потреб. Наукові розробки А. Сміта, включаючи доктрину «економічної істини» як рушійної сили економічного розвитку суспільства, були покладені в основу теорії ринкової економіки та стали ключовою ланкою багатьох концепцій трудової мотивації [6, с. 322]. Проте його погляди ще не можна віднести до системних наукових положень про формування мотивів до праці.

Значний внесок у формування підвалин теорії мотивації праці зробили українські учені. В історії української економічної думки фундатором теорії потреб є видатний учений І. В. Вернадський, який був не тільки представником класичної економічної школи, але й носієм української ментальності. Розвиваючи ідеї А. Сміта, вчений провів усебічний аналіз потреб людини, виділивши при цьому індивідуальні, регіональні, національні та інші види потреб, розкрив їх залежність та об'єктивний характер. Вернадський одним із перших обґрунтував висновок, що прискорення економічного розвитку можливо лише тоді, коли суспільство не протистоїть, а сприяє задоволенню потреб [7, с. 7].

Ідеї І. В. Вернадського знайшли свій подальший розвиток у працях М. І. Туган-Барановського, який, не принижуючи ролі матеріальних потреб у формуванні мотивації людини до праці, велике значення надавав прагненню до задоволення психологічних і соціальних потреб. Він виокремлював п'ять головних груп потреб: 1) фізіологічні потреби у безпосередній підтримці життя й почуття спадковості; 2) статеві потреби; 3) симптоматичні інтереси та потреби; 4) альтруїстичні потреби; 5) потреби, не основані на практичних інтересах. З точки зору М. І. Туган-Барановського «мотиви й інтереси негосподарського роду мали особливо важливий

вплив на розвиток господарства...люди часто віддавали перевагу не корисному» [8, с. 9]. Туган-Барановський вважав, що особливе значення у мотивації відіграють психологічні почуття, трудові традиції, моральні та релігійні погляди. Він наголошував на значущості духовності в розвитку економіки.

На початку ХХ ст. значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили Ф. Тейлор, Ф. Гілберт і Л. Гілберт, Г. Емерсон, М. Фоллет, О. Шелдон та ін. Засновники «школи наукового управління» — Тейлор і його однодумці — запропонували й успішно випробували на практиці нову систему форм і методів раціональної організації виробництва та праці, яка стала основою мотиваційних теорій класичного типу [9]. Тейлор не вважав економічне заохочення єдиною можливим та універсальним засобом мотивації, проте, він приділяв йому першочергову роль поряд із нормуванням праці та відносив до найважливіших стимулів підвищення продуктивності. Звичайно, що запропонована ним система не передбачала спонукання до інноваційної праці, вона була розрахована на відносно прості трудові операції, які у той час переважали у технологічних процесах на промислових підприємствах.

Уже у 20—30-ті роки ХХ ст. загострюється критика мотиваційних теорій класичного типу, виникає новий «гуманістичний» напрям у теорії управління працею, спрямований на вивчення працівника, врахування його психологічного стану, покращення умов праці та соціального захисту з метою поліпшення трудових результатів. Представниками цього напрямку у США та Західній Європі стали Е. Мейо, А. Файоль, Ч. Бернард, П. Друкер та ін. [10, с. 138]. З певними змінами ідеологічного характеру «гуманістичний» напрям був прийнятий на озброєння радянської економічною наукою й знайшов відображення та розвиток у працях О. Гастева, П. Керженцева, П. Єсманського, М. Вітке та ін. [11]. У результаті практичних експериментів Е. Мейо дійшов висновку, що продуктивність праці визначається не лише отриманням заробітку, а й складним соціально-економічним процесом, що включає взаємовідносини робітників між собою та з управлінським персоналом, а також задоволення потреб нематеріального змісту¹. Із часом класична теорія мотивації праці була доповнена концепціями «людських відносин», згідно якими оплата праці виконує заохочувальну функцію лише до певної межі, якою є задоволення особистого уявлення про «добре життя», крім того, було виявлено, що величина заробітної плати має значення не сама по собі, а у зв'язку із соціальним статусом працівника (не можна платити працівнику з низьким статусом більше, ніж працівнику з вищим статусом) [12, с. 40].

Ретроспективний аналіз формування наукових поглядів на мотивацію показує, що їхня еволюція відбувалася у тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зміною змісту праці, зростанням кваліфікаційних, креативних вимог до робітників та підвищенням їх інтелектуального потенціалу, посиленням конкуренції на ринку праці, поліпшенням добробуту людей. Аналізуючи еволюцію мотиваційних теорій А. М. Колот справедливо, на наш погляд, відмічає: «Той чи інший напрямок, глибина дослідження проблем мотивації об'єктивно зумовлюється визріванням відповідних матеріальних передумов у суспільстві» [13, с. 24].

Аналіз джерел наукової інформації засвідчує, що в основі мотивації людини до інноваційної діяльності, як і будь-якого іншого виду трудової діяльності, лежать потреби. В. Магун стосовно взаємозв'язку потреб і трудових мотивів відмічає: «Мотив, що спонукає людину до трудової діяльності, являє собою образ бажаного блага, яке прийде замість потреби за умови виконання певних трудових дій» [14, с. 70]. З точки зору М. В. Семікіної, потреби — це одна з фундаментальних кате-

¹ На текстильній фабриці у Філадельфії в 1923—1924 рр., а також на підприємствах «Вестерн електрик» у м. Хоторн в США вивчався вплив на продуктивність праці методів керівництва, умов праці, відпочинку, психологічних чинників — міжособистого спілкування робітників, взаємовідносин робітників і адміністрації.

горій теоретичної та прикладної економіки, які відображають бажання, прагнення людей мати, споживати, використовувати ті матеріальні та духовні блага, в яких вони відчувають необхідність [12, с. 44]. Аналогічної думки дотримуються А. М. Колот [13], Г. Т. Куликов [15], А. І. Рофе та А. Л. Жуков [16]. Важливою, стосовно інноваційної діяльності, у наведених поглядах науковців, із нашої точки зору, є не тільки визначення провідної ролі потреб у формуванні мотивації, а також надання переваги у комплексі потреб особистим потребам. Отже, саме потреби інноватора грають ключову роль у розумінні сил, що спонукають до інноваційної діяльності.

У процесі усвідомлення потреби перетворюється в інтереси, що стають джерелом діяльності, містять у собі внутрішню необхідність виконання певних суспільних функцій для їх задоволення. На наш погляд, різноманітні інтереси інноваторів можна класифікувати за багатьма ознаками й, передусім, за їх суб'єктивною та об'єктивною природою (рис. 1).

Економічний інтерес — це реальний, зумовлений відносинами власності та принципом економічної вигоди мотив щодо задоволення динамічних систем індивідуальних потреб її суб'єктів. Економічний інтерес є породженням і соціальним проявом потреби. Інтерес виникає, коли задоволення потреби усвідомлюється як конкретна мета (збільшення доходів інноваторів, підвищення конкурентоспроможності підприємств, перехід на інноваційну модель розвитку економіки країни тощо). Отже, економічні інтереси інноваторів — це усвідомлені потреби існування і розвитку різних суб'єктів інноваційної діяльності (інноваторів, інноваційних підприємств, держави). Генезис інтересу полягає у виборі свідомістю найважливіших потреб для їх задоволення.

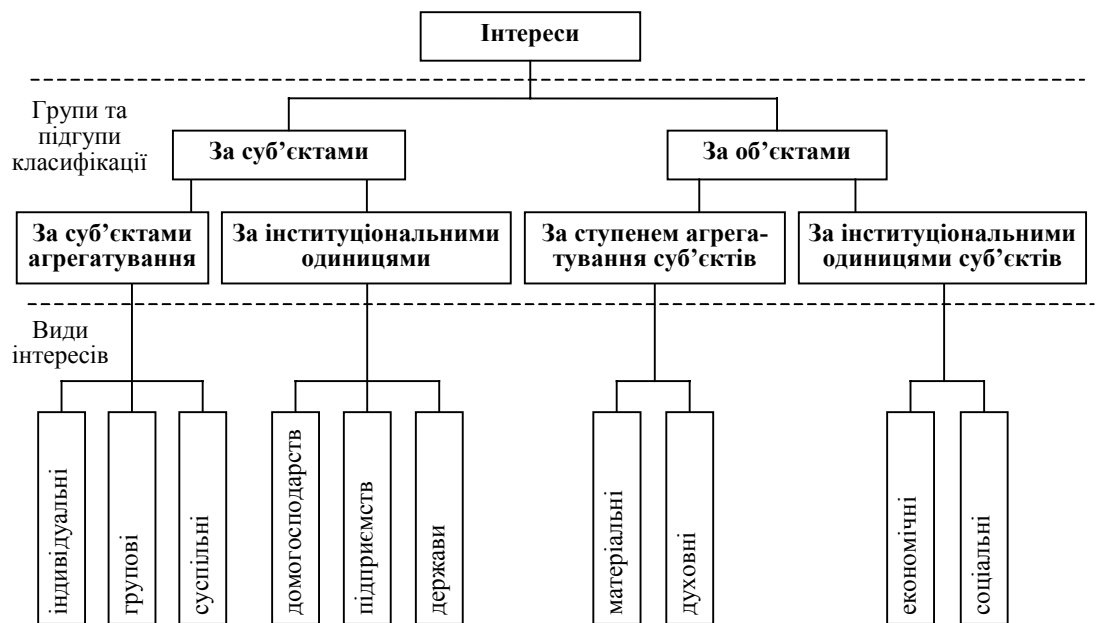


Рис. 1. Класифікація інтересів суб'єктів інноваційної діяльності

Інтереси можуть бути різними як в окремого індивідуума (змінюючись у часі), так і в інших суб'єктів інноваційної діяльності. Між тим, не викликає сумніву, що більшість інноваторів на певному рівні задоволення потреб мають подібні системи пріоритетних інтересів. Пріоритетні інтереси інноватора слугують основою його ціннісної орієнтації. Ціннісні орієнтації інноватора — це стійке відношення до сукупності матеріальних і духовних цінностей, що формують мотиви до їх досягнення, шляхом здійснення інноваційної діяльності. Таким чином, для кожного типу ціннісної орієнтації інноваторів мотиви формуються у діалектичній послідовності: потреби — інтереси — мотиви.

Розуміння мотиваційних основ трудової діяльності, особливо у сфері інновацій, ґрунтується на доведеному великою кількістю прикладних досліджень факті, що ставлення до праці засновано на реалізації найактуальніших потреб працівника. До такого висновку приводять роботи засновників так званих змістовних теорій мотивації А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Херцберга та їх послідовників. Американський психолог Абрахам Маслоу на початку 50-х років ХХ ст. запропонував «піраміду потреб», згідно якої існує п'ять головних типів потреб (первинних — фізіологічних, безпеки, і вторинних — належності й причетності, потреб визнання та самоствердження, самореалізації та творчості) [17].

Виходячи з теорії А. Маслоу, потреби вищих рівнів не спонукають людину до активної трудової діяльності доти, поки не будуть задоволені первинні потреби. Проте такий підхід до формування мотивів інноваційної діяльності не завжди можна вважати універсальним (це переконливо підтверджують приклади, коли деякі учені віддають себе науковій роботі, не маючи достатніх коштів для забезпечення необхідних потреб у їжі, одязі, житлі тощо). Його цінність, на нашу думку, полягає у тому, що він дає ключ до розуміння загальних тенденцій формування мотивації інноваційної діяльності залежно від можливостей задоволення матеріальних і духовних потреб, які також часто пов'язані з матеріальними умовами існування.

Певною мірою з концепцією А. Маслоу співпадає теорія потреб у досягненнях Д. Мак-Клелланда, який доповнив класифікацію потреб поняттями потреб влади, успіху, почуття належності до певної соціальної групи [18].

Фредерік Херцберг запропонував двофакторну теорію задоволення працею, поділяючи чинники спонукання до праці на «гігієнічні» (пов'язані з умовами праці, її оплатою, відношенням із колегами і керівництвом, соціальним статусом працівника) та «мотиваційні» (зміст і характер виконуваної роботи, відчуття успіху, можливості професійної та службової кар'єри, рівень самостійності, відповідальність у роботі). Якщо «гігієнічні фактори», за умов певного рівня їх задоволення, не дають розвинути почуття негативного ставлення до праці, то «мотиваційні фактори» активно впливають на ступінь задоволення працею [19].

Проте далеко не усі науковці поділять погляди Ф. Херцберга стосовно класифікації вказаних факторів. Найвагомим аргументом, який ставить під сумнів запропоновану класифікацію, є те, що за допомогою зароблених грошей людина матиме можливість також задовольнити широкий спектр потреб нематеріального характеру (соціальних, духовних та ін.). Тому віднесення оплати праці суто до «гігієнічних факторів» вимагає уточнення. Так, Д. П. Богиня вважає доцільним віднесення оплати праці до мотиваційних факторів [20, с. 19]. Цей висновок підтверджується результатами досліджень українських учених, які довели, що за умов, коли оплата праці не забезпечує задоволення потреб, необхідних для підтримки рівня життя, який відповідає певному соціальному статусу працівника, саме оплата праці стає для більшості працівників вирішальним фактором мотивації [12, 13, 15].

Подальший розвиток теорій мотивації праці відбувався у період переходу провідних індустріальних країн на інноваційний шлях розвитку (70—80 роки ХХ ст.). У цей період виникають процесуальні теорії мотивації праці (Д. Кемпбелл, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер), у яких стан задоволеності людини працею вважається результатом усвідомлення співвідношення трудових зусиль й одержаної компенсації у порівнянні із співвідношенням тих самих показників у інших працівників на аналогічних роботах.

Зокрема, В. Врум сформулював мотиваційну теорію очікувань, основні положення якої можна сформулювати наступним чином. Для того щоб людина ефективно працювала, вона має бути впевненою, що: по-перше, трудові зусилля мають дійсно привести до очікуваного результату; по-друге, досягнення у праці дозволять одержати гідну винагороду; по-третє, одержана винагорода матиме для працівника реальну цінність [21]. Певний розвиток концепція Врума отримала у працях

С. Адамса — засновника теорії справедливості. Головна ідея теорії справедливості полягає в тому, що в процесі праці людина постійно порівнює, те як були оцінені її дії та результати праці, із тим, як були оцінені дії та результати інших. І на підставі цього порівняння людина робить висновок на скільки справедливо були оцінені її зусилля. Якщо «інші» незаслужено отримують більшу винагороду, то людина відчуває себе ображеною, що призводить до невдоволення, зниження її трудової активності [22].

Комбінацією елементів теорії очікування і справедливості стала процесуальна теорія мотивації Л. Портера і Е. Лоулера [23]. Найважливіший для практики управління висновок цієї теорії полягає у тому, що саме результативна праця веде до появи почуття задоволеності, а не навпаки. Адже результативність — це наявність створених матеріальних і нематеріальних благ та послуг, які становлять основу задоволення потреб.

Розгляд змістовних і процесуальних теорій мотивації, аналіз практики управління інноваційною працею у США, Західній Європі, Японії та результати соціологічних досліджень, проведених в Україні та Росії, дозволяють нам зробити висновок, що в умовах формування економіки інноваційного типу оплата праці продовжує відігравати провідну роль. Одночасно посилюється питома вага мотивів, пов'язаних із задоволенням духовних і соціальних потреб. З урахуванням перспектив подальшого розвитку суспільства у напрямі переходу до економіки знань, можна припустити, що еволюція мотивації інноваційної діяльності буде відбуватися шляхом розширення та збагачення діапазону потреб, підвищення в їхній структурі ролі потреб нематеріального характеру, суспільного визнання вагомості новітніх знань. Відповідно, й державне управління інноваційною діяльністю має бути зорієнтовано на комплексне та різнобічне стимулювання інноваційної праці та підприємництва для максимального залучення та реалізації творчого потенціалу інноватора, постійного оновлення його професійних знань, інтелектуального розвитку.

Література

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1992. — 231 с.
2. Антонюк Л. Л., Поручник А. М., Савчук В. С. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.
3. Пригожин А. И. Управленческие нововведения: неопознанные ресурсы // Управление персоналом. — 2000. — № 1. — С. 21.
4. Речмен Д., Мескон М., Боуви К., Тилл Д. Современный бизнес: В 2 т. — М.: Республика, 1995. — Т. 1. — 432 с.
5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Соцэкгиз, 1962. — 684 с.
7. Вернадский И. В. Очерк теории потребностей/Соч. И. В. Вернадского (1821 — 1884). — СПб.: Тип. К.Метцига, 1857. — 81 с.
8. Туган-Барановский М. И. Психологические факторы общественного развития // Мир божий. — 1904. Авг.
9. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. — М.: Журн. «Контролинг», Изд-во стандартов, 1991. — 104 с.
10. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. — М.: Наука, 1987 — 180 с.
11. У истоков НОТ: Забытые дискуссии и нереализованные идеи: Социально-экономическая литература 20 — 30 годов / Сборн. ЛГУ. — Л.: ЛГУ, 1990. — 334 с.
12. Семикіна М. В., Коваль Л. А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: Монографія. — Кіровоград: Степ, 2002. — 212 с.
13. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — Вид. 2-ге. — К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.

14. *Магун В. С.* Потребности и психология социальной деятельности личности. — Л.: Наука, 1983.
15. *Куликов Г. Т.* Мотивация труда наёмных работников: Монография / Отв. ред. Д. П. Богиня. — 2-е изд. перераб. — К.: Ин-т демограф. и социаль. исслед. НАН Украины, 2006. — 244 с.
16. *Рофе А. И., Жуков А. Л.* Теоретические основы экономики и социологии труда. — М.: МИК, 1999. — 224 с.
17. *Abraham H. Maslow.* A theory of Human Motivation // Psychological Review. 1943. July. 370; Motivation and Personality. 2d ed. — New York: Harper & Row, 1970.
18. Анализ теории Мак-Клеланда http://www.socioego.ru/teoriya/istoch/maddi/maccelel_sod.html
19. *Frederick Herzberg.* Work and the Nature of Man. — New York: World, 1971.
20. *Богиня Д. П., Семикина М. В.* Трудовий менталітет у системі мотивації праці. — Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. — 226 с.
21. Анализ теории В. Врума http://www.socioego.ru/teoriya/istoch/maddi/maccelel_sod.html
22. *Adams J. S.* Toward an understanding of equity // Journal of Abnormal and Social Psychology. — №67. — 1963. — P. 422 — 436.
23. *Porter L. W., Lawler E. E.* Managerial behavior and performance. — Home-wood, IL: Dorsey Press, 1968.

Надійшла до редакції: 29.01.2008

УДК 65.014

О. В. Щербина, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ЕВОЛЮЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР: СУТНІСТЬ, ЕТАПИ, ПРИНЦИПИ

Викладено авторську версію еволюції організаційних структур. Систематизовано та впорядковано етапи розвитку організаційних структур за визначальними принципами їх побудови. Виокремлено базові принципи побудови типових організаційних структур.

Ключові слова: структура, організаційна структура, типи структур, принципи побудови організаційних структур.

Проблематика розвитку організаційних структур знаходиться в полі зору науковців протягом багатьох років. Значний внесок в дослідження закономірностей їх розвитку зробили такі вчені, як У. Бредік, І. О. Бланк, П. Дойль, Б. З. Мільнер, В. Ш. Раппорт та багато ін. [1—4]. Останнім часом зустрічаються роботи, присвячені пошуку раціональних модифікацій гнучких організаційних структур. Серед вітчизняних науковців сучасників слід назвати Н. А. Довгопол, О. В. Єгорову, В. Г. Конокова, Г. В. Назарову, С. Н. Савлука та ін., що присвятили свої наукові дослідження саме цій проблемі.

Проте, незважаючи на значну кількість наукових робіт, окремі аспекти означеної проблематики ще недостатньо досліджені. В першу чергу, це стосується впорядкування та систематизації накопиченого, особливо за останні роки, досвіду щодо обраного об'єкту дослідження.

Враховуючи актуальність для вітчизняних підприємств у період переходу від стадії зростання до стадії стабільності структурних питань, а також значні темпи освоєння зарубіжного досвіду щодо управління організаціями в умовах ринку та прагнення до впровадження динамічних структурних рішень, мета дослідження полягала в виокремленні етапів процесу еволюції організаційних структур за визначеними автором принципами їх побудови.

Під *структурою* (від латин. *structura* — побудова, розміщення) розуміють внутрішню будову чогось, певний взаємозв'язок складових цілого. Більш точно — це