

11. Павлов К.В. Ядро экономических систем и эффективная хозяйственная политика: монография. М.: Магистр, 2009. 191 с.
12. Прокофьев К.Ю. Инновационный потенциал региона: сущность, структура // Региональная экономика: теория и практика. 2013. №30. С. 12-19.
13. Строева О.А. Развитие инновационной деятельности в регионе: теория, методология и практика: монография. Тамбов: ТГУ, 2013. 142 с.
14. Халевинская Е.Д. Мировая экономика и международные экономические отношения: учебник. М.: Экономистъ, 2004. 303 с.

References

1. Public funding of scientific and technical progress in the developed capitalist countries / A.V. Zhemchuzhnikova, A.V. Tolkushkin, I.A. Kravchenko et al. : monograph. M. : Finance and Statistics, 1989. 239 p.
2. Grishkina M.V. History of Udmurtia. The first half of the nineteenth century: the textbook. Izhevsk, Udmurtia, 2010. 80 p.
3. Zasukhin A.T. Intensification of production: monograph. M. : Economics, 1975. 183 p.
4. Kapitonova O.A. Ecology of the Udmurt Republic: a tutorial. Izhevsk: Publishing house «Udmurtia State University», 2013. 381 p.
5. Pavlov K.V. Intensification of the economy in the face of uncertainty of the market environment: monograph. M. : Master, 2007. 271 p.
6. Pavlov K.V. Modernization and innovative development of the economy at different levels of the management hierarchy: monograph. Izhevsk: Institute of Computer Science, 2014. 344 p.
7. Pavlov K.V. Features modernization of old industrial regions // National interests: priorities and safety. 2014. №28. P. 11-24.
8. Pavlov K.V. Patoinstituty, patoinstitutsionalizm and modernization of the Russian economy // Problems of the theory and practice of management. 2013. №7. P. 126-134.
9. Pavlov K.V. Pathological processes in the economy: a monograph. M. : Master, 2009. 461 p.
10. Pavlov K.V. Old industrial regions: the socio-economic and environmental characteristics of the operation and development: a monograph. Izhevsk: Institute of Computer Science, 2014. 344 p.
11. Pavlov K.V. The core of economic systems and the efficiency of economic policy: a monograph. M. : Master, 2009. 191 p.
12. Prokofiev K.Y. The innovative potential of the region: the nature, structure // Regional economy: theory and practice. 2013. №30. P. 12-19.
13. Stroeve O.A. Development of innovative activity in the region: the theory, methodology and practice: a monograph. Tambov: TSU, 2013. 142 p.
14. Khalevinski E.D. The world economy and international economic relations: the textbook. M. : Economist, 2004. 303 p.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Павлов Константин Викторович, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики и управления, Камский институт гуманитарных и инженерных технологий, 426003, Россия, г. Ижевск, ул. Вадима Сивкова, д. 12А
e-mail: kvp_ruk@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Pavlov K.V., doctor of economic sciences, professor, head. Department of Economics and Management, Institute of Humanitarian Kamsky and engineering technologies. Izhevsk, Udmurt Republic, Russian Federation
e-mail: kvp_ruk@mail.ru

УДК: 658.5:005.32-026.15:330.341.1

БІХЕВІОРИСТИЧНА ПРИРОДА ПРОАКТИВНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Смирнов Є.В.

В статті розглянуто основи проактивної поведінки та політики підприємства, які ґрунтуються на поведінкових аспектах діяльності людини як основного носія ресурсів суб'єктів підприємницької діяльності. Предметом статті є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів щодо розвитку ресурсної теорії, ефективності управління ресурсами підприємств в поєднанні з психофізіологічними здатностями особистості, які є запорукою інноваційного розвитку суб'єктів господарювання задля досягнення ними стратегічних конкурентних переваг. Основна мета статті полягає у визначенні взаємозв'язку проактивної поведінки компанії з її біхевіористичною природою, а також встановленні певної кореляції інтернальної сутності проактивності як передумови інноваційного розвитку підприємства в умовах інформаційно-інноваційної економіки з загальним прогресивним розвитком суб'єктів господарювання, а також комплексному обґрунтуванні процесів управління проактивністю підприємств на основі дослідження сучасних тенденцій їх діяльності та моделювання розвитку на майбутнє. Аргументація цього взаємозв'язку буде побудована на методах дедукції і індукції – для встановлення емпіричних залежностей між властивостями об'єктів і явищами проактивності, інтернальності, інноваційності та поведінкою людини та навпаки, від розуміння психології особистості та поведінкою і мотивацією людини в процесі діяльності до виявлення часткових взаємозв'язків і впливу людських ресурсів на розвиток підприємства; наукового порівняння – для дослідження тенденцій розвитку підприємств в Україні та світі з виокремленням можливих напрямків застосування зарубіжного досвіду щодо управління проактивністю; аналізу і синтезу та абстрагування – для вивчення окремих сторін об'єкта дослідження та поєднання його в єдине ціле з метою зробити низку наукових абстракцій і виявлення певних понять. Основні результати детального аналізу принципів інноваційного розвитку підприємства та їх вплив на навички особистості в процесі діяльності дозволили запропонувати тлумачення інтуїції як чуттєвого передбачення майбутніх явищ чи подій, забезпечуючи тим самим зміщення акцентів у формуванні бізнес-моделей сучасних підприємств у бік випереджального розвитку інновацій. Загальні результати статті несуть науковий і прикладний характер. Оцінку та ідентифікацію ресурсів в економіці нової формації необхідно здійснювати з позиції їх трактування як оцінених можливостей використання внутрішнього і зовнішнього середовища для його розвитку. Також прикладний характер результатів дослідження доводить те, що був знайдений та доведений взаємозв'язок між проактивністю у діяльності компанії з біхевіористичними аспектами людської поведінки. В результаті дослідження взаємозв'язку у ряді проактивність – можливості – динамічні здатності – ресурси – інновації – стратегічні конкурентні переваги саме «проактивність» була визначена як основна рушійна сила інноваційного процесу розвитку підприємства.

Таким чином, автор статті стоїть на позиціях, що інноваційний розвиток підприємства – є процес реагування суб'єкта господарювання на зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі через удосконалення бізнес-процесів на основі креативності, мотивації, організації, моніторингу і результативності персоналу, які ґрунтуються на поведінкових аспектах світосприйняття та світовідчуття людини, забезпечуючи ефективне і стійке функціонування компанії.

Ключові слова: проактивність, поведінковий потенціал, динамічні здатності, ресурси підприємства, інтернальність, інноваційний розвиток.

БИХЕВИОРИСТИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ПРОАКТИВНОСТИ КАК ЗАЛОГ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Смирнов Е.В.

В статье рассмотрены основы проактивного поведения и политики предприятия, которые базируются на поведенческих аспектах деятельности человека как основного носителя ресурсов субъектов предпринимательской деятельности. Предметом статьи является совокупность теоретических, методических и прикладных аспектов развития ресурсной теории, эффективности управления ресурсами предприятий в сочетании с психофизиологическими способностями личности, которые являются залогом инновационного развития субъектов хозяйствования для достижения ими стратегических конкурентных преимуществ. Основная цель статьи состоит в определении взаимосвязи проактивного поведения компании с ее бихевиористской природой, а также установлении определенной корреляции интернальной сущности проактивности как предпосылки инновационного развития предприятия в условиях информационно-инновационной экономики с общим прогрессивным развитием субъектов хозяйствования, а также комплексном обоснования процессов управления проактивностью предприятий на основе исследования современных тенденций их деятельности и моделирования развития на будущее. Аргументация этой взаимосвязи будет построена на методах дедукции и индукции - для установления эмпирических зависимостей между свойствами объектов, явлениями проактивности, интернальности, инновационности и поведением человека и наоборот, от понимания психологии личности и поведением, мотивацией человека в процессе деятельности к выявлению частных взаимосвязей и влияния человеческих ресурсов на развитие предприятия; научного сравнения - для исследования тенденций развития предприятий в Украине и мире с выделением возможных направлений применения зарубежного опыта управления проактивностью; анализа и синтеза и абстрагирования - для изучения отдельных сторон объекта исследования и сочетания его в единое целое с целью сделать ряд научных абстракций и выявления определенных понятий. Основные результаты детального анализа принципов инновационного развития предприятия и их влияние на навыки личности в процессе деятельности позволили предложить толкование интуиции как чувственного предсказания будущих явлений или событий, обеспечивая тем самым смещение акцентов в формировании бизнес-моделей современных предприятий в сторону опережающего развития инноваций. Общие результаты статьи носят научный и прикладной характер. Оценку и идентификацию ресурсов в экономике новой формации необходимо осуществлять с позиции их трактовки как оцененных возможностей использования внутренней и внешней среды для его развития. Также прикладной характер результатов исследования показывает, что была найдена и доказана взаимосвязь между проактивностью в деятельности компании с бихевиористскими аспектами человеческого поведения. В результате исследования взаимосвязи в ряде проактивность - возможности - динамические способности - ресурсы - инновации - стратегические конкурентные преимущества именно «проактивность» была определена как основная движущая сила инновационного процесса развития предприятия.

Таким образом, автор статьи стоит на позициях, что инновационное развитие предприятия - есть процессом реагирования компании на изменения во внутренней и внешней среде через совершенствование бизнес-процессов на основе креативности, мотивации, организации, мониторинга и результативности персонала, основанные на поведенческих аспектах мировосприятия и мироощущения человека, и обеспечивающие эффективное и устойчивое функционирование компании.

Ключевые слова: проактивность, поведенческий потенциал, динамические способности, ресурсы предприятия, интернальность, инновационное развитие.

BEHAVIORAL NATURE OF PROACTIVITY AS A PRECONDITION FOR INNOVATION DEVELOPMENT COMPANY

Smyrnov I.V.

In the article the basics of proactive behavior and policies of the enterprise based on the behavioral aspects of human resources as the main carrier businesses. The subject of the article is the set of theoretical, methodological and applied aspects for the development of resource theory, the efficiency of enterprise resources in combination with psycho-physiological abilities of the individual, which is the key to the development of innovative businesses to achieve their strategic competitive advantage. The main purpose of the article is to determine the relationship proactive behavior of its behavioral nature, as well as establishing some correlation internal essence of proactivity as a prerequisite for the development of innovative enterprises in terms of information and innovation economy with a common progressive development entities and complex processes of justification proactive management companies based on research of current trends and their modeling activities for the future. The argument of this relationship will be based on the methods of deduction and induction - to establish empirical relationships between the properties of objects and phenomena proactivity, internality, innovation and human behavior, and otherwise, from understanding the psychology of personality and behavior and motivation in the process of human activity to detect partial relationships and the impact on human resources development; scientific comparison - to study trends of enterprises in Ukraine and in the world of distinguishing potential areas of application of international experience on proactive management; analysis and synthesis and abstraction - to study the individual aspects of the research object and combine it into a coherent whole to make a number of scientific abstractions and identify some concepts. The main results of a detailed analysis of the principles of innovative enterprises and their impact on individual skills in the process of interpretation allowed to offer sensuous intuition as predictions of future events or developments, thus providing a shift in business models shaping modern enterprises towards advancing innovation. The overall results are scientific articles and applied character. Assessment and identification of resources in the economy of the new formation is necessary to take their positions as measured interpretation possibilities of using internal and external environment for its development. Also applied character of research results prove that was found and proven relationship between proactivity in the company of the behavioral aspects of human behavior. The study of the relationship in a line of proactivity - opportunities - dynamic ability - resources - innovation - strategic competitive advantage is «proactivity» has been identified as the main driving force of the innovation process of the company.

Thus, the author stands for that innovative development company - is the process of responding entity to changes in the internal and external environment by improving business processes based on creativity, motivation, organization, monitoring and staff performance, based on behavioral aspects outlook and attitude person providing efficient and stable operation of the company.

Key words: proactivity, behavioral potential, dynamic abilities, the company's resources, internality, innovative development.

Актуальність. Подальша трансформація інформаційної економіки змінює світосприйняття за рахунок радикальних інновацій, які прийшли в буття людини і формують її новітній та прогресивний світогляд. Закономірна рефлексія наукової думки викликала появу концепції інформаційного суспільства та економіки знань як спроб осмислення глибини змін, що відбуваються сьогодні, і розробки методології моделювання майбутнього розвитку людства. Водночас спостерігається і певна інерція теорії управління бізнесом, розвиток її скоріше «навздогін» практиці та спрямованість на пояснення тих процесів, які в умовах зростаючої інформатизації життя дуже швидко стають атрибутами минулого. Одним із шляхів вирішення цієї диспропорції є самостійна зміна і формування нової структури зовнішнього середовища суб'єктами господарювання та використання в своїй діяльності управлінської моделі випереджального інноваційного розвитку, де функціонування підприємства ґрунтується за принципом «від цілей» і передбачає пріоритетний розвиток динамічних здатностей (компетенцій) компанії, що може бути забезпечено тільки за умови проактивної стратегічної поведінки. В свою чергу поняття проактивності, з нашої точки зору, є похідною від категорії інтернальності, яка характеризує рівень суб'єктивного контролю людини в процесі здійснення нею продуктивної діяльності. Відповідно, для підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання потребують додаткового вивчення та обґрунтування процеси ефективного управління людськими ресурсами як одним з основних видів інтелектуальних ресурсів і, як наслідок, однією з ключових засад інноваційного розвитку підприємств в сучасних ринкових умовах.

Постановка проблеми. Відзначаючи подальшу тенденцію інтелектуалізації економіки як науки та її симбіозу з пов'язаними теоріями соціального навчання та психології, дослідники в повній мірі не розкривають суті теорії проактивності та поведінкового потенціалу на рівні першоджерела діяльності підприємств – його людських ресурсів. Тому важливо прослідкувати нові напрями трансформації сутності трудових ресурсів, виявлення основних джерел, умов, основ та напрямків їх подальшого розвитку та гуманізації. Особливо важливим, нам здається, виявлення залежностей в діяльності суб'єктів господарювання у мікро- та макросередовищі від поведінкових аспектів життєдіяльності основної одиниці трудових ресурсів – безпосередньо, людини. Відповідно, наша подальша аргументація цього взаємозв'язку буде побудована на методах дедукції і індукції – для встановлення емпіричних залежностей між властивостями об'єктів і явищами проактивності, інтернальності, інноваційності та поведінкою людини та навпаки, від розуміння психології особистості та поведінкою і мотивацією людини в процесі діяльності до виявлення часткових взаємозв'язків і впливу людських ресурсів на розвиток підприємства, наукового порівняння – для дослідження тенденцій розвитку підприємств в Україні та світі з виокремлення можливих напрямків застосування зарубіжного досвіду щодо управління проактивністю, аналізу і синтезу та абстрагування – для вивчення окремих сторін об'єкта дослідження та поєднання його в єдине ціле з метою зробити низку наукових абстракцій і виявлення певних понять.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження понять проактивності і інтернальності знаходяться в фокусі уваги вчених-психологів з середини ХХ сторіччя. Цьому присвячені праці Дж. Роттера, Д. Майерса, Д. Скотта, П. Друкера, І. Ансофа, Ф. Котлера, В. Франкла, В. Планкета, С. Кові, Г. Олпорта, Е. Бажина, Е. Голінької, А. Еткінда, В. Бодрова, В. Семиченка, Н. Коломінського та інших. Опрацюванню взаємозв'язку понять інновації, динамічні здатності та стратегічного розвитку підприємств присвятили свої наукові роботи Т. Андреєва, О. Гребешкова, Н. Гуржій, І. Ільченко, В. Катькало, Д. Дж. Пізано, Д. Дж. Тіз, А.Шуен, В.Чайка та багато інших. У працях названих авторів досліджуються переважно базові категорії кожного з аспектів та наукової проблематики – мотивація, проактивність, стратегія, динамічні здатності тощо, розширюється їх класифікація, удосконалюються методичні основи їх оцінювання, розробляються організаційні механізми ресурсного та інноваційного забезпечення діяльності підприємств. Водночас з цим питання первинної природи та походження інноваційного аспекту в діяльності та розвитку підприємств, який ґрунтується по поведінкових зрізах людського потенціалу компаній, не достатньо вивчені та розглядаються лише фрагментарно. Окрім того, зважаючи на те, що основою інформаційно-інноваційної економіки є діяльність з виробництва, обробки, зберігання та розповсюдження інформації та знань, доцільно вдосконалити і підпорядкувати зміні пріоритетів у виборі ресурсів у бік людського капіталу для досягнення максимального результату діяльності суб'єкта господарювання. Актуальність окреслених питань, недостатній рівень їх теоретичної та прикладної розробки обумовили вибір теми, визначили мету та завдання цієї статті.

Мета статті. Основна мета статті полягає у визначенні взаємозв'язку проактивної поведінки компанії з її біхевіористичною природою, а також встановленні певної кореляції інтернальної сутності проактивності як запоруки інноваційного розвитку підприємства в умовах інформаційно-інноваційної економіки з загальним прогресивним розвитком суб'єктів господарювання, а також комплексному обґрунтуванні процесів управління проактивністю підприємств на основі дослідження сучасних тенденцій їх діяльності та моделювання розвитку на майбутнє. Відповідно до зазначеної мети в ході дослідження буде поставлено такі завдання:

- дослідити процес трансформації ресурсів підприємства в умовах інформаційно-інноваційної економіки та висвітлити основні тенденції процесу їх інтелектуалізації;
- провести аналіз категоріального апарату дослідження задля уточнення базових дефініцій психології особистості та її впливу на проактивність як персоналу, так і підприємства в цілому;
- ідентифікувати основні принципи забезпечення інноваційного розвитку підприємства з точки зору часового лагу, а також пов'язати їх з основними здатностями особистості, які формують навик проактивності;
- запропонувати тлумачення інтуїції як основоположної здатності людини до проактивної поведінки і, як наслідок, подальшої трансформації бізнес-моделей підприємництва у бік випереджального розвитку інновацій.

Основні результати дослідження.

З появою інформаційних технологій в житті людини та соціально-економічних системах, інформація починає розглядатися як основа для отримання ресурсів більш високого порядку – знань. Знання є невіддільними від людини і вони визначають можливості використання будь-яких матеріальних та інтелектуальних ресурсів в цілях розвитку бізнесу [3]. Жоден матеріальний ресурс не є ресурсом, поки не існує знань (не визначено можливостей) його продуктивного використання, що пояснюється особливою роллю людини в системі інформаційно-інноваційної економіки, що є результатом її інтелектуалізації. Поняття «можливості» значно ширше поняття «ресурси», а отже і ширше від зон впливу як самого підприємства (внутрішня сфера – зона прямого впливу), так і зони його залежності від зовнішнього середовища (зовнішня сфера – зона опосередкованого впливу або зона залежності) (уаочно на рис.1).

Як вже зазначалося, основним ресурсом інноваційної економіки є інформація і знання, які тісно пов'язані з людиною як носієм цих ресурсів. В процесі еволюції економічної науки поняття ресурси все більше наповнюється нематеріальними характеристиками, для опису яких використовуються нефізичні величини [2]. Ресурси є результатом минулої і потенціалом майбутньої діяльності підприємства. Зміщення акценту з «використання результатів» на «розвиток потенціалу» є свідченням зміни самої ідеології менеджменту: з орієнтації на коротко-середньострокову перспективу – на стратегічно орієнтоване управління. Така переорієнтація менеджменту на рівні підприємства корелюється з глобальними змінами в світовій економіці ХХ-ХХІ століть: вичерпанням ресурсів, що є «втлінням минулого» (здебільшого результатами природних процесів) і пошуком «ресурсів майбутнього» [14]. Звичайно, «ресурси минулого» є обмеженими, мають конкретні матеріальні виміри, піддаються вимірюванню та обліку; і економічна наука накопичила вагомий доробок щодо управління ними, яке часто отожднюється з оптимізацією їх витрат та

ЕКОНОМІКА ЗНАЇ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

контролем за використанням. «Ресурси майбутнього», натомість, слабо піддаються вимірюванню з причини багатоваріантності самого майбутнього. Такі ресурси генерують потенційні можливості, управління якими передбачає їх прирощення (збільшення) з одночасним підвищенням вірогідності настання цільового (бажаного) сполучення таких можливостей. Система ресурсів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства набагато інерційніша від множини загальних можливостей, тому що ресурси – це усвідомлені, вимірні та оцінені можливості. До речі, Вікіпедія тлумачить поняття ресурс як засіб або можливість, якими можна скористатися у разі необхідності [http://uk.wikipedia.org/wiki/ресурс]. Сам процес осмислення та оцінювання можливостей потребує часу. Відповідно і знання, і інформація, яку ми маємо на теперішній час, завжди буде відставати від множини загальних можливостей. Для розвитку бізнесу та для забезпечення його ефективного функціонування вкрай важливо скорочення такого відставання. Але з іншої сторони, існування певного інтервалу між можливостями і ресурсами є передумовою появи інновацій. І першопрохідцями інноваційного розвитку стають ті підприємці або люди, які оцінили (до них неоцінені) можливості, перетворивши їх тим самим на власні ресурси, тобто ті, які можуть бути використані підприємством для власного розвитку. Зі швидкістю зміни можливостей пов'язані поширені сучасні терміни «динамічне зовнішнє середовище», «динамічна економіка», «динамічна економічна система». Логічно, що поняття динамічної системи є відносним, адже всі економічні системи, оскільки вони є можливими лише в просторово-часовому континуумі, не є статичними. Термін «динамічні», на наш погляд, характеризує швидкість зміни можливостей по відношенню до швидкості оцінювання даних можливостей. Таким чином, необхідно говорити про вимогу щодо *динамічності ресурсів* підприємств, яка у XXI столітті дедалі посилюватиметься [4]. Динамічні здатності підприємства опосередковують перетворення можливостей на його ресурси. Тому, власне, *динамічні здатності або здатність організації до навчання – це здатність усвідомлювати (оцінювати) можливості, перетворюючи їх на ресурси підприємства*. Виходячи з низки вищенаведених аргументів, ми розумітимемо ресурси як оцінені можливості використання внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства для його розвитку [14].

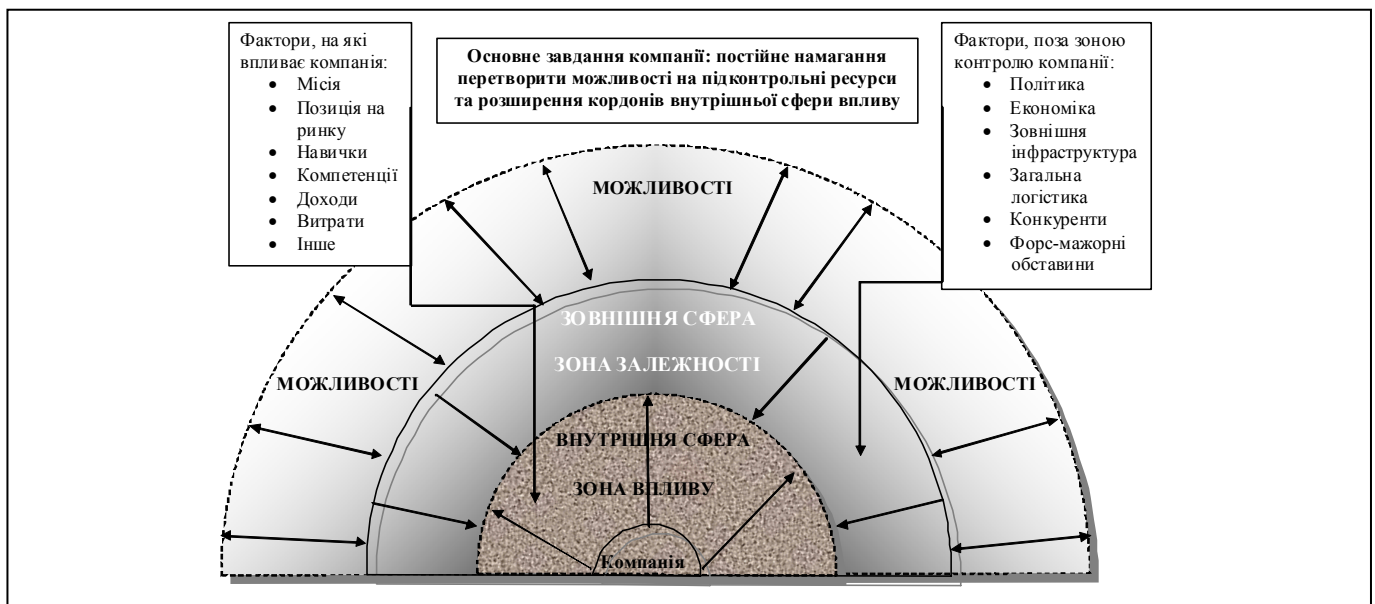


Рисунок 1. Співвідношення внутрішньої і зовнішньої сфери підприємства та зони загальних можливостей [Розробка автора].

Таким чином, парадигма менеджменту та стратегічної поведінки у XXI столітті полягає в перенесенні акцентів на управління, яке орієнтоване на стратегічну перспективу, що може бути забезпечено відповідно проактивною стратегічною поведінкою, яка базується на умовах пріоритетного розвитку динамічних здатностей [1]. Виходячи з вищенаведеного, можемо стверджувати, що головною метою управління проактивною поведінкою компанії є забезпечення її функціонування шляхом створення динамічних здатностей (компетенцій) компанії, що в свою чергу дозволить підтримувати лідерство на обраних сегментах ринку або окремих явищ [10]. Спираючись на основні завдання при реалізації мети стратегічного управління компанією та принципи проактивності, можна виділити такі основні складові проактивною поведінкою підприємства [11]:

- 1) управління проактивним персоналом;
- 2) управління взаємодією із суб'єктами зовнішнього середовища, особливу увагу приділивши взаємодії із клієнтами (виявлення неявних запитів), інноваційними інституціями (отримання доступу до найновіших розробок та ідей) і постачальниками ресурсів (безперервне і вчасне забезпечення ресурсами компанії);
- 3) побудова вискоелективної системи управління інформацією і знаннями.

Як бачимо, усі компоненти проактивної поведінки пов'язані з людиною як основною ланкою і рушійною силою розвитку підприємств, а отже і інноваційного розвитку в цілому. Тобто, можна з високою вірогідністю стверджувати, що проактивність, як ознака сучасної стратегічної поведінки компанії, притаманна саме людині - максимально інтелектуалізованій ресурсній одиниці (п'ятифакторна ресурсна модель передбачає, що саме людина є інструментом використання всіх ресурсів та їх носієм, перетворюючи класичні ресурси на можливості щодо їх ефективного використання). Для виявлення взаємозв'язку проактивності і поведінкових (біхевіористичних) аспектів людини потрібно дослідити етимологію поняття «проактивність». Вперше, це слово ввів в обіг В.Франкл [16] для позначення особи, яка бере відповідальність за себе і своє життя, а не шукає обставин та причини для подій, що відбуваються з нею. Це слово в розумінні Франкла дуже близько до поняття інтернальності – механізму соціального контролю особистості за своїм життям. Питанням інтернальності та його місцем в сучасній психологічній науці займався Дж. Роттер [5, 6].

Згідно його теорії, більша частина досліджень зосереджувалася на особистісній змінній, яка отримала назву *локус контролю* (Роттер, 1966, 1975) [5, 6]. Люди – *екстернали* вірять в те, що вони є заручниками долі. Навпроти, люди з *інтернальним* локусом контролю вірять в те, що удачі і невдачі визначаються їх власними діями та здібностями (внутрішні, або особистісні фактори).

Але одним з перших, хто поставив на перше місце особистості її активність [http://uk.wikipedia.org/wiki/проактивність], давши спеціальну назву - проактивність, на протипагу постулату реактивності, на якому будується весь біхевіоризм, був Г. Олпорт [9]. Для нього людина – істота, що прагне до встановлення і збереження певного рівня напруги або контролю за обставинами внутрішнього та зовнішнього середовища.

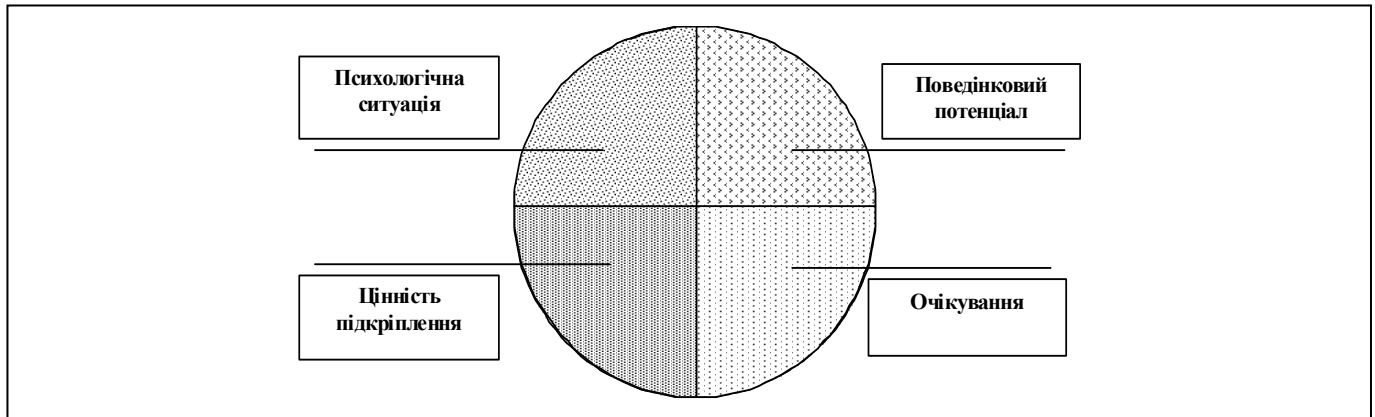


Рисунок 2. Складові змінні моделі прогнозування поведінки людини [Складено за 6].

Таким чином, поведінковий потенціал або рівень суб'єктивного контролю особистості є основоположними поняттями в теорії біхевіоризму, а отже тими, що лежать в основі формування та розуміння категорії проактивності як запоруки інноваційного розвитку підприємств [6, 13].

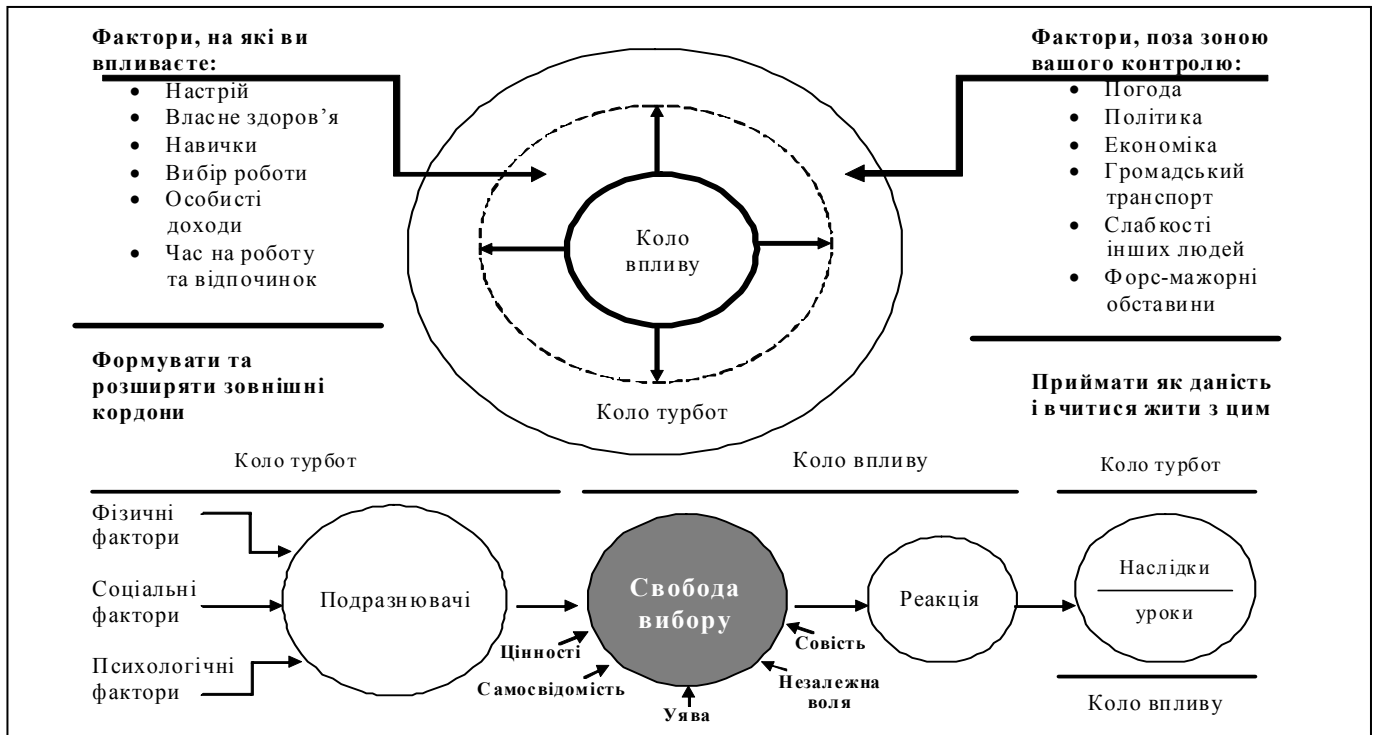


Рисунок 3. Сутність навичку проактивності у залежності від кола впливу та кола турбот особистості [Складено за 15].

На рис.3 схематично зображено навик проактивності, який полягає в тому, що поведінка особистості залежить від її рішень (коло впливу), а не від зовнішнього середовища (коло турбот). Якщо порівняти рис.3 з рис.1, можна побачити в них багато спільного, але єдина суттєва відмінність – це об'єкт проактивності чи інноваційності: компанія чи особистість. Отже, ми можемо зробити висновок, що інтернальність особистості або здатність людини аналізувати, формувати і трансформувати під свої потреби зовнішнє середовище, розширюючи зону власного впливу, є первісною ланкою у кінцевому процесі мотивації, генерації (креативності), впровадження та результативності інновації персоналом підприємства. Спираючись на рис.2 та рис.3 та наукові добутки Дж. Роттера [5, 6] можемо визначити, що:

- внутрішній (інтернальний) локус контролю (цінність підкріплення): події, що відбуваються з людьми, обумовлені їх власною поведінкою і атитюдами - установками (інтернально);

- зовнішній (екстернальний) локус контролю (цінність підкріплення): події, що відбуваються з людьми, визначаються везінням, долею, випадком або волею інших людей (екстернально).

Спираючись на викладені вище аспекти та враховуючи співвідношення і ланцюговий зв'язок понять проактивність - можливості – динамічні здатності – ресурси – інновації – стратегічні конкурентні переваги, можемо унаочнити принципи безперервності інноваційного процесу, в основу яких покладену основну рушійну силу – проактивність (рис.4).

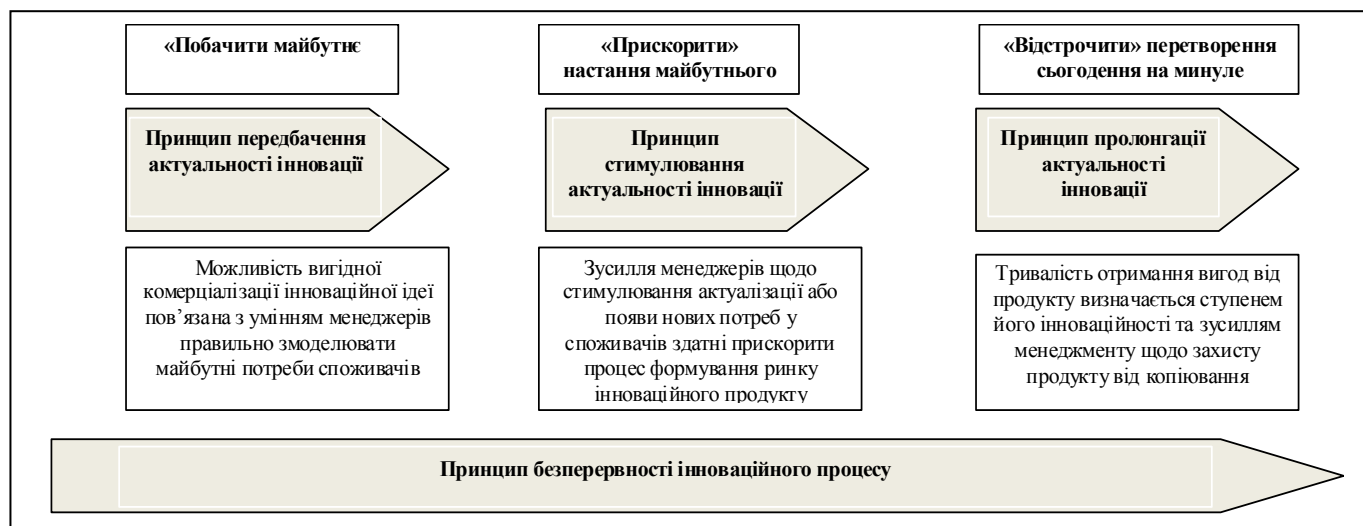


Рисунок 4. Принципи забезпечення інноваційного розвитку підприємства із врахуванням фактора часу [Складено за 17].

Підбиваючи підсумки, можемо відмітити, що кожному з принципів забезпечення інноваційного розвитку відповідають певні біхевіористичні аспекти та здатності людини:

- принципу передбачення актуальності інновацій відповідає *креативність* персоналу підприємства, тобто його здатність до новаторства і до продукування нових ідей, продуктів, стратегій;
- принципу стимулювання актуальності інновацій відповідає *мотивація* – здатність персоналу вирішувати завдання та здійснення цілей компанії опосередковано через задоволення власних потреб;
- принцип пролонгації актуальності інновації відповідає навичці *результативності* – тобто здатності досягати найефективнішого результату, яким в нашому випадку є забезпечення ринкової стійкості підприємства та підтримання стратегічних конкурентних переваг якомога довший період часу.

Таким чином, інноваційний розвиток підприємства - є процес реагування суб'єкта господарювання на зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі через удосконалення бізнес-процесів на основі креативності, мотивації, організації, моніторингу і результативності персоналу, які ґрунтуються на поведінкових аспектах світосприйняття та світovidчуття людини, і забезпечують ефективне і стійке функціонування компанії [12].

Порівнюючи та співвідносячи вказані вище здатності людини між собою та визначаючи вирішальну роль проактивності персоналу, як інструменту інноваційного розвитку підприємства, можемо визначити ту спільну синергетичну складову, яка знаходиться на перетині цих навичок (див. рис.5).

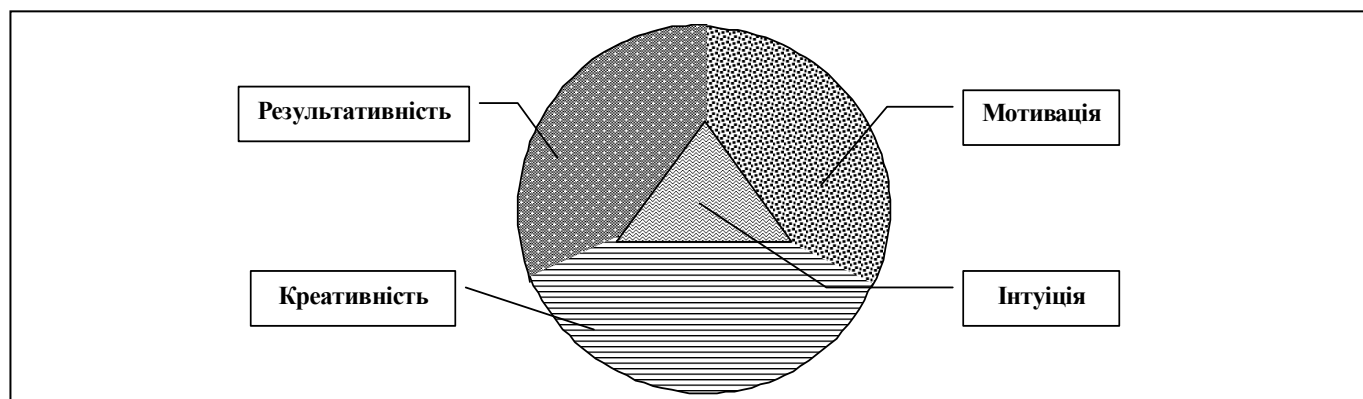


Рисунок 5. Основні рушійні сили забезпечення інновацій [Розробка автора].

Інтуїція – це несвідоме, чуттєве передбачення людиною певних подій, які можуть статися, спираюсь на власний досвід, навички, компетенції і знання. Трансформація бізнес-моделей сучасного підприємництва в залежності від існуючих цілей та враховуючі наявні ресурси у ракурсі випереджального розвитку інновацій, який передбачає пріоритетний розвиток динамічних здатностей, дозволить компаніям піднятися на наступну більше прогресивну та конкурентоздатну сходинку бізнесу сьогодення та майбутнього.

Висновки.

У статті було проведено теоритико-методичне і запропоновано прикладне вирішення науково-практичного завдання щодо визначення природи проактивності з точки зору поведінкових аспектів діяльності людини. Основні результати дослідження дозволили зробити такі висновки:

1. В інформаційно-інноваційній економіці відбувається зміна управлінських пріоритетів: від володіння ресурсами до розвитку динамічних здатностей та посилення контролю над ресурсами. Було запропоновано розглядати процес трансформації сутності ресурсів підприємства як поступову їх інтелектуалізацію, все зростаючу невіддільність матеріальної складової ресурсу від знань та від самої людини. Ідентифікацію ресурсів в економіці нової формації необхідно здійснювати з позицій їх трактування як оцінених можливостей використання внутрішнього і зовнішнього середовища для його розвитку.

2. Аналіз наукових поглядів щодо визначення сутності ключових категорій з проблематики психології особистості засвідчив поширеність часткових дефініцій у науковому вжитку з часів до інформаційної епохи. Результати аналізу довели необхідність

уточнити ряд термінів: проактивність, біхевіоризм, інтернальність, поведінковий потенціал, модель прогнозування поведінки людини. Це дало змогу знайти взаємозв'язок між проактивністю у діяльності компанії з біхевіористичними аспектами людської поведінки.

3. Ефективність управління інноваційним розвитком підприємства, виходячи з основних принципів забезпечення впровадження інновацій, доцільно визначати з точки зору певного проміжку часу, пов'язуючи його з здатностями людини, які мають вплив на навик проактивності. В результаті дослідження ланцюгового взаємозв'язку у ряді проактивність - можливості – динамічні здатності – ресурси – інновації – стратегічні конкурентні переваги саме «проактивність» була визначена як основна рушійна сила інноваційного процесу розвитку підприємства.

4. Результати більш детального аналізу принципів інноваційного розвитку підприємства та їх вплив на навички особистості в процесі діяльності дозволили запропонувати тлумачення інтуїції як чуттєвого передбачення майбутніх явищ чи подій, забезпечуючи тим самим зміщення акцентів у формуванні бізнес-моделей сучасних підприємств у бік випереджального розвитку інновацій.

Список використаних джерел

1. Ансофф, Игорь. Новая корпоративная стратегия [Текст] : [Пер. с англ.] / И. Ансофф, Э. Дж. Макдоннелл; Пер. С. Жильцов. СПб. : Питер Ком, 1999. 414 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности / В.А.Бодров // Сучасна психологія. Керівництво під ред. В.Н. Дружиніна. М.: Изд-во «інфа-М», 1999. - С. 668.
3. Гуржій Н.М. Механізм проактивного управління стратегічною маркетинговою стійкістю / Н.М. Гуржій, Запорізький національний університет, Вісник ОНУ імені І.І.Мечникова, 2013, т.18, вип.2.
4. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Фердинанд Друкер; [пер. с англ. и ред. Н.М. Макаровой]. М.: Издат. Дом «Вильямс», 2007. – 276 с. – (СПб.: Печатный двор им. А. М. Горького).
5. Джулиан Роттер Ожидания и действия: модели ожидаемой ценности в психологи / Роттер Джулиан, Feather, 1981.
6. Julian B. Rotter Social Learning and Clinical Psychology / Rotter Julian; Johnson Reprint Corporation, NY, 1954 – с. 466.
7. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). – К.: МАУП, 2000. - 286 с.
8. Вища освіта України і Болонський процес. (За ред. В. Г. Кременя). – Тернопіль, Богдан, 2004. - 384 с.
9. Олпорт Г. Становление личности / Гордон Олпорт, Дмитрий Леонтьев - Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality. — М.: Смысл, 2002. — С. 464.
10. Паздрій В.Я. Модель проактивної поведінки компанії / Віталій Паздрій. - Стратегія економічного розвитку України, Київ, КНЕУ, №32, 2013.
11. Паздрій В.Я. Концептуальні положення управління проактивною поведінкою підприємства / Віталій Паздрій // Економіка підприємства: теорія та практика. Збірник матеріалів IV Міжнародної науково - практичної конференції; 12 жовтня 2012 р. — К.: КНЕУ, 2012. — 174-177 с.
12. Планкетт Л. Выработка и принятие управленческих решений / Л.Планкетт, Г.Хейл. — М.: Экономика, 1984. — 168 с.
13. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека / В.А. Семиченко. - Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». (Лекции, практические задания для самостоятельной работы). — К.: Миллениум, 2004. — 521 с.
14. Смирнов Є.В. Управління ресурсами підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Євген Валерійович Смирнов; [наук. кер. Н.В. Шевчук]; ДВНЗ «Київ. нац. екон. у-т імені Вадима Гетьмана». - К., 2014. — 204 с.
15. Стивен Р. Кови Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови Стивен. - The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic. — М.: «Альпина Паблицер», 2012. — С. 374.
16. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Пер. с англ. и нем. Д. А. Леонтьева, М. П. Папуша, Е. В. Эйсмана. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.
17. Чухраєва Н.М. Забезпечення інноваційного розвитку підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 / Наталія Миколаївна Чухраєва; [наук. кер. Г.О. Швиданенко]; ДВНЗ «Київ. нац. екон. у-т імені Вадима Гетьмана». - К., 2015. — 20с.

References

1. Ansoff, Igor'. Novaja korporativnaja strategija [Tekst] : [Per. s angl.] / I. Ansoff, Je. Dzh. Makdonnell; Per. S. Zhil'cov. SPb. : Piter Kom, 1999. 414 s.
2. Bodrov V.A. Psihologija profesijnoj dijal'nosti. // Suchasna psihologija. Kerivnictvo pid red. V.N. Druzhynina. M.: Izd-vo «infam», 1999. S. 668.
3. Gurzhiy N.M. Mehanizm proaktivnogo upravlinnja strategichnoju marketingovuju stijkistju. Zaporiz'kij nacional'nij universitet, Visnik ONU imeni I.I.Mechnikova, 2013, t.18, vyp.2.
4. Druker P. Zadachi menedzhmenta v XXI veke / Piter Ferdinand Druker; [per. s angl. i red. N.M. Makarovej]. M.: Izdat. Dom «Vil'jams», 2007. 276 s.
5. Dzhulian Rotter Ozhidaniya i dejstvija: modeli ozhidaemoj cennosti v psihologii / Rotter Dzhulian, Feather, 1981.
6. Julian B. Rotter Social Learning and Clinical Psychology / Rotter Julian; Johnson Reprint Corporation, NY, 1954 – s. 466.
7. Kolominskij N.L. Psihologija menedzhmentu v osviti (social'no-psihologichnij aspekt). — K.: MAUP, 2000. - 286 s.
8. Vishcha osvita Ukrainy i Bolons'kij proces. (Za red. V.G. Kremenja). Ternopil', Bogdan, 2004. 384 s.
9. Olport G. Stanovlenie lichnosti / Gordon Olport, Dmitrij Leont'ev - Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality. M.: Smysl, 2002. S. 464. 1
10. Pazdrij V.Ja. Model' proaktivnoj povedinki kompanii / Vitalij Pazdrij. Strategija ekonomichnogo rozvitku Ukraini, Kyiv, KNEU, №32, 2013.
11. Pazdrij V.Ja. Konceptual'ni polozhennja upravlinnja proaktivnoju povedinkoju pidpryemstva. // Ekonomika pidpryemstva: teorija ta praktika. Zbirnyk materialiv IV Mizhnarodnoy naukovy - praktichnoy konferenciy; 12 zhovtnja 2012 r. K.: KNEU, 2012. 174-177 s.
12. Plankett L., Hejl G. Vyrabotka i prinjatje upravlencheskih reshenij. M.: Jekonomika, 1984. 168 s.
13. Semichenko V. A. Problemy motivacii povedenija i dejatel'nosti cheloveka / V.A. Semichenko. Modul'nyj kurs psihologii. Modul' «Napravlennost'. (Lekcii, prakticheskie zadaniya dlja samostojatel'noj raboty). K.: Millenium, 2004. 521 s.
14. Smyrnov I.V. Upravlinnja resursami pidpryemstva: dis. kand. ekon. nauk: 08.00.04 / levgen Valerijovich Smyrnov; [nauk. ker. N.V. Shevchuk]; DVNZ «Kyiv. nac. ekon. u-t imeni Vadima Get'mana». K., 2014. 204 s.
15. Stiven R. Kovi Sem' navykov vysokojeffektivnyh ljudej: Moshhnye instrumenty razvitija lichnost. The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic. M.: «Al'pina Pablicher», 2012. S. 374
16. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla: Sbornik / Per. s angl. i nem. D.A. Leont'eva, M.P. Papusha, E.V. Jeydmana. M.: Progress, 1990. 368 S.

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

17. Chuhrayeva N.M. Zabezpechennja innovacijnogo rozvitku pidprijemstv: avtoref. dis. kand. ekon. nauk 08.00.04 / Natalija Mikolajivna Chuhrayeva; [nauk. ker. G.O. Shvidanenko]; DVNZ «Kyiv. nac. ekon. u-t imeni Vadima Get'mana». K., 2015. 20 s.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Смирнов Євген Валерійович, кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки підприємств ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Україна
03068, м.Київ, пр-т Перемоги, 54/1,
e-mail: s@edim.ua

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Смирнов Евгений Валерьевич, кандидат экономических наук,
старший преподаватель кафедры экономики предприятий
ГБУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», Украина
03068, г.Киев, пр-т Победы, 54/1,
e-mail: s@edim.ua

DATA ABOUT THE AUTHOR

Smyrnov Ievgen Valeriyovytch, PhD in Economics,
senior lecturer of department of Economy enterprises of
SHEE "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Ukraine
03068, Kyiv, Peremogy avenue, 54/1,
e-mail: s@edim.ua