

3. Крикавський Є.В. Логістичне управління : навч. посібн. / Є.В. Крикавський. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2005. – 683 с.

4. Шпорт В.І. Сучасні моделі управління запасами підприємств / В.І. Шпорт // Держава і регіони. – Сер.: Державне управління. – 2006. – № 4. – С. 260 – 264.

5. Горшкова Л.В. Планирование на предприятиях торговли : учебн. пособ. / Л.В. Горшкова. – Владивосток : Изд-во РДУ, 2007. – 172 с.

6. Крикавський Є.В. Маркетингові дослідження : навч. посібн. / Є.В. Крикавський, Н.С. Косар, О.Б. Мних, О.А. Сорока – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка" (Інформаційно-видавничий центр "Інтелект+" Ін-ту післядипломної освіти), "Інтелект-Захід", 2004. – 288 с.

Мельник О.Г., Нагірна М.Я. Этапы планирования товарных запасов

Раскрыта сущность понятий "товарные запасы" и "планирование товарных запасов", приведены основные этапы планирования товарных запасов и раскрыто содержание каждого этапа. Приведена краткая характеристика самых основных моделей, используемых при планировании товарных запасов. Раскрыта сущность стратегического планирования и его взаимосвязь с тактическим планированием.

Ключевые слова: запасы, товарные запасы, модели планирования запасов, этапы планирования товарных запасов.

Melnyk O.G., Nagirna M.Ya. Stages of the planning inventory

The essence of the concepts of "inventory" and "planning inventory" are the main stages of planning inventory and the content of each stage. A brief description of the most fundamental models used in the planning inventory. The essence of strategic planning and its relationship with the tactical planning.

Keywords: inventory, inventory, inventory planning model, stages of planning inventory.

УДК 338.45:330.8

Аспір. А.В. Колодійчук – Інститут регіональних досліджень НАН України

БІХЕВІОРИСТСЬКІ ТЕОРІЇ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ

Розглянуто суть біхевіористських теорій розвитку промисловості, подано їх характеристику. До складу біхевіористських теорій віднесено групи мотиваційних та соціально-маргінальних теорій.

Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, управління, мотивація, споживання, ланцюговий ефект, потреба, соціальна мобільність.

Постановка проблеми. Основним ресурсним забезпеченням інноваційного розвитку промисловості є кадровий ресурс, продуктивність праці якого залежить від людської поведінки, насамперед від ефективності механізмів мотивування працівників. Теоретичною базою цих процесів є біхевіористські теорії інноваційного розвитку промисловості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Істотний внесок у біхевіористську теорію розвитку промисловості зробили такі відомі вчені, як: К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, У. Оучі, М. Туган-Барановський. Проблеми вибудовування ефективних механізмів мотивування працівників, соціальних аспектів економічного розвитку стають особливо актуальними і важливими в умовах інноваційного розвитку промисловості, й тому потребують подальших досліджень.

Біхевіористські теорії розвитку промисловості в тій чи іншій формі багато науковців розглядали як теоретико-методологічне підґрунтя в таких науках,

як: економіка праці, менеджмент, економічна психологія, економічна соціологія, а тому використовують їх положення як основоположні.

Метою роботи є окреслення групи біхевіористських теорій розвитку промисловості та визначення їх основних положень.

Виклад основного матеріалу. Розроблено власну класифікацію біхевіористських (поведінкових) теорій розвитку промисловості. Цю класифікацію наведено на рис. 1.

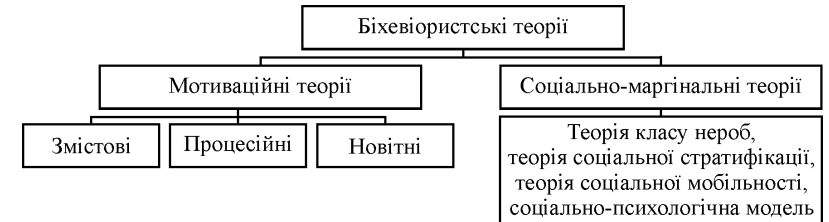


Рис. 1. Біхевіористські теорії розвитку промисловості

До змістовних теорій мотивації належать такі теорії: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія "існування, зв'язку, зростання" К. Альдерфера, теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда, теорії "X" та "Y" Д. Мак-Грегора, теорія "Z" У. Оучі, теорія потреб М. Туган-Барановського, теорія двох факторів Ф. Герцберга. У своїй теорії ієрархії потреб А. Маслоу виділив п'ять груп потреб: фізіологічні, екзистенційні (безпеки і захищеності), соціальні, престижні (поваги), самовираження. За теорією перші дві групи потреб первинні (потребують невідкладного задоволення), а останні три – вторинні.

За спостереженнями Маслоу, психічні (фізіологічні) потреби середнього громадянина забезпечуються на 85 %, в безпеці – на 70 %, соціальні – на 50 %, в повазі – на 40 %, в самовираженні – на 10 % [8]. Отож, невелика частка людей (1/10 за автором) прагне до задоволення групи потреб, які складають вершину піраміди Маслоу. Основні положення теорії Маслоу такі:

- людська поведінка визначається задоволеними потребами нижчого рівня, після їх задоволення їх стимулювальний вплив припиняється;
- лише невелика частка людей забезпечує потреби самовираження;
- чим вищий рівень соціально-економічного розвитку суспільства, тим більше актуалізована увага на потребах вищого рівня;
- неврахування індивідуальних особливостей людини.

Класифікацію потреб наводить і К. Альдерфер у своїй теорії "existence, related-ness, growth" (ERG, тобто "існування, зв'язку, зростання"). У теорії Альдерфера виділяються три групи потреб: потреби існування (фізіологічні, безпеки), потреби зв'язку (які обумовлені соціальною природою людини, передусім її комунікабельністю), потреби зростання (диктуються прагненням особистості до самовираження, самоствердження). Характерною особливістю теорії ERG є, чого не було в Маслоу, можливість зворотного напрямку задоволення потреб, а саме "зверху-донизу". Це зумовлено тим, що існує можливість компенсування задоволення потреб зростання потребами існування та зв'язку. Проте це може призвести до зміни орієнтирів з часом. Основним здобутком теорії потреб Альдерфера є усунення важливих недоліків теорії Маслоу, зробивши її більш адекватною реаліям.

У рамках теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда враховуються три головні потреби – влади, успіху, причетності. У цій теорії висловлено гіпотезу, що потреби нижчого рівня вже задоволені. Тепер розглянемо теорії "X" та "Y" Д. Мак-Грегора. За теорією "X" люди за будь-якої нагоди прагнуть уникнути відповідальності, виконання роботи. При цьому на перший план висуюються екзистенційні потреби. Тому автор теорії вбачає визначальний стимулювальний вплив на працівників у здійсненні контролю та погроз. Відповідно до теорії "Y", працівники схильні до роботи та відповідальності за наявності відповідних стимулювальних умов, які переважно виражаються в теорії набутих потреб Мак-Клелланда. Отже, теорія "X" в основному враховує лише інтереси роботодавця. Порівняно з теорією "X", теорія "Y" більше орієнтована на працівників.

Колективістський принцип організації праці та мотивування закладено у теорії "Z" У. Оучі. При цьому на першому місці знаходиться матеріальне стимулювання, на другому – моральне стимулювання.

У рамках своєї теорії потреб М. Туган-Барановський запропонував власну класифікацію потреб, виділяючи такі їхні групи: фізіологічні потреби; статеві потреби; симптоматичні інстинкти та потреби; альтруїстичні потреби; потреби, засновані на практичних інтересах. Особливу роль український вчений віддав духовній складовій господарського життя.

У своїй теорії двох факторів Ф. Герцберг поділив усі фактори на гігієнічні (політика й управління, технічне керівництво, оплата праці, взаємовідносини з керівництвом, умови роботи) й мотиваційні (досягнення, визнання, процес роботи, відповідальність, просування по службі) [4, с. 34]. Істотним недоліком цієї теорії є те, що працівники схильні всі успіхи подавати як свої заслуги, а невдачі розглядають як об'єктивні явища. Це може призвести до зниження відповідальності працівників, що в підсумку негативно вплине на ефективність виконання працівниками покладених на них завдань.

До процесійних теорій мотивації відносять: теорію справедливості, теорію очікувань, комплексну теорію Портера-Лоулера, теорію постановки цілей Е. Локка, теорію посилення мотивації Б. Скіннера, теорію партисипативного управління. За теорією справедливості С. Адамса кожен працівник порівнює винагороду за свої зусилля з винагородою за аналогічні зусилля своїх колег і, базуючись на цьому, робить висновок про справедливість оплати праці. Тому для забезпечення ефективної віддачі в діяльності працівників необхідно, по-перше, формування простої і зрозумілої всім системи оплати праці та, по-друге, збереження в таємниці розмірів сумарного заробітку кожного працівника.

Головним положенням теорії очікувань В. Врума є те, що обов'язковою умовою мотивування працівника є не наявність активної потреби, а впевненість його у тому, що докладені ним зусилля дійсно приведуть до забезпечення цієї активної потреби. Посланням теорій Врума та Адамса є комплексна теорія Портера-Лоулера. Ступінь затрачених зусиль визначає, по-перше, цінність винагороди і, по-друге, рівень упевненості працівника в її отриманні в разі виконання завдання.

Основним постулатом теорії постановки цілей Е. Локка є те, що поведінку людини визначає сукупність цілей, які вона поставила перед собою. Тому для роботодавця важливо зацікавити кожного працівника так, щоб досягнення своїх цілей він вбачав у виконанні роботи.

Попередній досвід є стимулювальним фактором впливу на працівника у теорії посилення мотивації Б. Скіннера, тобто працівники прагнуть виконувати насамперед ті завдання, які в минулому краще винагороджувались. Тому, виходячи з цього, роботодавець повинен визначити ділянки роботи, які в довгостроковій перспективі будуть ключовими для підприємства, і забезпечити вищу винагороду за їх виконання.

Комунікативність, участь у житті організації як умови забезпечення ефективної праці виступають у теорії партисипативного управління, яка таким чином орієнтована на задоволення потреб вищого рівня. Основні положення змістових та процесійних теорій мотивації наведено на рис. 2.

Теорія Маслоу	→ Обґрунтував ієрархію потреб (первинні та вторинні), у якій задоволення потреб іде від нижчого їхнього рівня до вищого
Теорія Альдерфера	→ Розробив ієрархію потреб, довів можливість зворотного руху забезпечення потреб (від вищого до нижчого рівня)
Теорія Мак-Клелланда	→ Виділив головні потреби: влади, успіху, причетності, оскільки потреби нижчого рівня вже задоволені
Теорія "X" Мак-Грегора	→ Вбачав визначальний стимулюючий вплив на працівників у систематичному контролюванні та погроз, тому що працівники за будь-якої нагоди уникають відповідальності та роботи
Теорія "Y" Мак-Грегора	→ Вважав, що працівники не будуть уникати відповідальності та роботи, якщо діятимуть положення теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда
Теорія "Z" У. Оучі	→ Описав колективістську модель мотивування працівників
Теорія М. Туган-Барановського	→ Виділив 5 груп потреб; надавав особливу роль чиннику духовності в економічній системі
Теорія Адамса	→ Вважав, що кожен працівник порівнює оцінювання свого внеску у виконання завдань з аналогічним внеском інших працівників, і від цього залежить рівень його мотивованості
Теорія Врума	→ Вважав основною умовою успішного мотивування працівника впевненість в отриманні очікуваної винагороди в разі успішного виконання поставлених завдань
Теорія Скіннера	→ Вважав, що попередній досвід винагородження мотивує працівників до ефективного виконання поставлених перед ними завдань
Теорія партисипативного управління	→ Вважається, що комунікативність, активність організації підсилюють мотивацію працівників; теорія зорієнтована на задоволення вторинних потреб

Рис. 2. Основні постулати змістових та процесійних мотиваційних теорій

Серед новітніх теорій мотивації можна виділити насамперед такі: теорію атрибуції локусу контролю Роттера, концепцію організаційного зростання Литвина-Стрингера, антропоцентристську теорію, теорію контролю. У теорії атри-

буції локусу контролю Роттера увагу зосереджують на напрямі контролю над працівником: ззовні або самоконтроль.

Вплив поля (запозичено з теорії поля) на розвиток потреб, зазначених у теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда, досліджують у рамках концепції організаційного зростання Литвина-Стрингера. У центрі уваги антропоцентристської теорії мотивації Д. Аширова перебуває людина, індивідуальність, на яку передусім повинна бути зосереджена мотиваційна дія. Когнітивний характер процесу контролювання надає теорія контролю, в якій важливе місце посідає самоконтроль працівника.

Значення теорії мотивації на мікроекономічному рівні у тому, що управління можуть їх використовувати як інструменти залучення необхідних працівників до ефективного виконання поставлених завдань. В умовах активізування інноваційної діяльності теорії мотивації набувають особливого значення, оскільки інноваційний розвиток потребує докладання працівниками особливих зусиль, творчої праці та підвищеної відповідальності, що не можуть не враховувати управління на підприємствах.

Значення мотиваційних теорій на макроекономічному рівні в тому, що вони виступають теоретико-методологічним підґрунтям стимулювання промислових підприємств до активізування інноваційної діяльності. Особливо це стосується науково-технічних кадрів, які генерують інноваційні знання, і тому потребують особливої уваги з боку держави.

У своїй теорії класу нероб Торстейн Бунде Веблен досліджує поведінку споживачів і вважає їх зумовленою насамперед безмежним зростанням потреб. Безмежне зростання потреб проявляється не відразу, а ступінчасто, залежить від добробуту, диверсифікованості товарного асортименту і спричиняє вищий рівень потреб. Проте цей процес, як стверджує вчений, є динамічним, оскільки рівень вимог та уподобання змінюються. За теорією класу нероб з розвитком суспільства з'являється верства рантє, джерелом доходів якої є відсотки. Така ситуація може призвести до того, що ця верства стане дестабілізуючим фактором інноваційного розвитку національного господарства, оскільки її приклад негативний і не сприяє мотивації висококваліфікованих кадрів, які здійснюють інноваційну діяльність, до продуктивної і творчої праці. А ці висококваліфіковані трудові ресурси разом із менеджерами повинні, як вважав Веблен, відігравати основну роль в економічному розвитку держави.

Згідно з теорією соціальної стратифікації (Парсонс, Мертон), по-перше, нерівність соціальних груп, верств є природною; по-друге, оптимальним варіантом є розвинений середній клас. Саме останнє сприятиме підвищенню продуктивності праці в суспільстві, широкому залученню наукових кадрів для забезпечення потреб промисловості, прискореному розгортанню науково-технічної революції. В Україні ж спостерігаємо деформовану структуру суспільства, яка полягає у відсутності середнього класу, і це є значною загрозою для держави, оскільки є джерелом соціального напруження тощо.

У рамках теорії соціальної мобільності розрізняють горизонтальне (наприклад, просторове) і вертикальне (наприклад, з однієї посади на вищу або нижчу) переміщення індивідуумів у суспільстві. Ця теорія особливо важлива для активізування інноваційного розвитку промисловості, оскільки для його забезпе-

чення необхідно вибудувати таку соціальну "драбину", щоб вона мотивувала висококваліфікованих фахівців до високопродуктивної праці. Тому держава повинна забезпечити виконання задекларованої нею функції щодо сприяння всебічному розвитку кожної особистості.

Основним фактором економічного розвитку, згідно із соціально-психологічною теорією інноваційного розвитку Х. Барнета, Є. Вітте, Е. Денісона, є висококваліфікована робоча сила, яка генерує нові знання. Також ця теорія наголошує, що для ефективної інноваційної діяльності необхідна тісна співпраця "владних стимуляторів" (адміністрація) і "кваліфікованих стимуляторів" (спеціалісти). Положення соціально-психологічної теорії є принципами ефективного управління інноваційним розвитком промисловості як на макро-, так і на мікрорівні.

Висновки. Огляд біхевіористських теорій розвитку промисловості показав, що основним фактором забезпечення активізації інноваційної діяльності виступає мотивування висококваліфікованих кадрів, які генерують науково-технічні знання, створюють інноваційні розробки і забезпечують їх впровадження у промисловість.

Література

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента : учебн. пособ. в схемах / В.Р. Веснин. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – М. : Изд-во "Триана", 1996.
2. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко : учебн. пособ. – К. : Изд-во МАУП, 2002.
3. Колесніков Г.О. Менеджерський словник : навч.-довід. вид. / укладач Г.О. Колесніков. – К. : ВД "Професіонал", 2007. – 288 с.
4. Колот А.М. Мотивация персонала : підручник / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Кузьмін О.Є. Основы менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 268 с.
6. Мостенська Т.Л. Менеджмент / Т.Л. Мостенська, В.О. Новак, М.Г. Луцький, М.А. Міненко : підручник. – К. : Вид-во "Сузір'я", 2007. – 690 с.
7. Осовська Г.В. Основы менеджменту : навч. посібн. / Г.В. Осовська, І.В. Копитова. – К. : Вид-во "Кондор", 2005. – 581 с.
8. Теорія мотивації Абрахама Маслоу // Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.uk.wikipedia.org>.

Колодійчук А.В. Біхевіористские теории развития промышленности

Рассмотрена суть біхевіористских теорій розвитку промисловості, подана их характеристика. В состав біхевіористских теорій отнесены группы мотивационных и социально-маргинальных теорій.

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, управление, мотивация, потребление, цепной эффект, потребность, социальная мобильность.

Kolodiychuk A.V. Behaviourist theories of development of industry

Essence of behaviourist theories of development of industry is considered in the article, their description is given. In the complement of behaviorist theories the groups of motivational and socio-marginal theories are taken.

Keywords: innovations, innovative development, management, motivation, consumption, chain effect, necessity, social mobility.