

**Ганеева О.Л. Web-quvest технология в обучении студентов по программе подготовки офицеров запаса**

Подано характеристику интерактивной технологии web-и ее использования в учебной деятельности студентов, обучающихся по программе подготовки офицеров запаса; перспективы применения и дальнейшего развития web-quest технологии.

**Ключевые слова:** web-quest, информационные технологии, информатизация, учебно-воспитательный процесс.

**Hapeyeva O.L. Web-quest technology in learning students program preparation of reserve officers**

The article describes the characteristics of interactive web-technology and its use in a study of students enrolled in training program for reserve officers, and prospects of further development of web-quest technologies.

**Keywords:** web-quest, information technology, information, educational process.

УДК 330.341.1

Доц. І.В. Цюпко, канд. екон. наук – Львівський ДУВС

**МОТИВАЦІЯ ТВОРЧОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ У  
КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ  
ДЛЯ ВИГОТОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ**

Узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності мотивації творчої інтелектуальної праці для забезпечення конкурентних переваг у виготовленні інноваційної продукції.

**Ключові слова:** мотивація творчої інтелектуальної праці, конкурентні переваги, інноваційний продукт, управління персоналом.

**Вступ.** Україна перебуває зараз у дуже непростій економічній ситуації. За підсумками 2009 р. країна має один із найгірших у світі показників спаду обсягу валового внутрішнього продукту – 15,1 %.

Основу виведення національної економіки з кризи наш Уряд вбачає в поверненні до інноваційної моделі розвитку підприємства. Загальновідомо, що одним з визначальних чинників розвитку підприємств є конкуренція. І тому важливість інтелектуальної праці зрозуміла – це нові ідеї, технології, продукти, послуги тощо. Ефективний мотиваційний механізм управління інтелектуальною працею у діяльності сучасного підприємства є необхідним ключовим елементом, який визначає його інноваційні можливості.

**Постановка проблеми.** Наприкінці XX ст. у теорії управління підприємством відбувається зміна загальної парадигми: персонал починають розглядати як основний ресурс підприємства, визначальний чинник успіху діяльності організації. Водночас посилюється увага до мотивації інтелектуальної праці як найважливішого чинника забезпечення конкурентних переваг для випуску інноваційного продукту.

Отже, значної актуальності набуває вивчення мотивації творчої інтелектуальної праці як однієї з важливих конкурентних переваг для інноваційного продукту.

Мотивація в контексті управління персоналом в інноваційній сфері стала предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як: В.О. Василенко, В.Г. Шматько (розглядають особливості управління персоналом в інноваційних організаціях, організаційну структуру іннова-

ційного колективу, мотивацію до творчої роботи); В.Ф. Гриньов (розглядає кадрове планування інноваційних організацій і мотивацію до створення інновацій); А.М. Колот (окрім мотивації та стимулювання, детально розглядає оцінку персоналу організацій); В.Н. Гриньова, В.П. Пигарьов (розглядають управління мотиваційним процесом, велику увагу приділяють трьом видам мотивації: матеріальній, трудовій та статусній); О.В. Кендюхоп (виділяє три основні підходи до мотивації творчої праці: диспозиційний, когнітивний та підхід підкріплюючої мотивації); Л.С. Мартюшева, В.О. Калишенко (розглядають кадровий складник інноваційного потенціалу і його пріоритетний напрям у формуванні й розвитку інноваційного потенціалу підприємства).

Однак мотивацію творчої інтелектуальної праці у контексті забезпечення конкурентних переваг для випуску інноваційної продукції поки що комплексно не досліджували.

**Мета дослідження.** Дослідження впливу творчої інтелектуальної праці на конкурентоспроможність продукції та інтелектуальний розвиток працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Здійснення будь-якої діяльності підприємством, випуск інноваційної продукції, яка була б конкурентоспроможною на ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринки, а й від мотивації творчої інтелектуальної праці персоналу.

Управління персоналом (зокрема й мотивація інтелектуальної праці) набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Сьогодні наука розробила досить потужний методологічний і методичний інструментарій мотивації праці. Проте творча інтелектуальна праця має істотні відмінності від праці фізичної та алгоритмічної, а також репродуктивної інтелектуальної праці. Цілком імовірно, що існуючі теорії мотивації можуть не відбивати повною мірою дійсні рушійні сили працівника, який займається творчою працею. Відповідно, одним з пріоритетних завдань сучасної теорії та практики менеджменту є дослідження можливостей застосування нагромадженого та розроблення нового мотиваційного інструментарію щодо стимулювання творчої інтелектуальної праці.

Загалом дослідження проблеми мотивації творчої інтелектуальної праці пов'язані з такими важливими науковими і практичними завданнями, як активізація використання та відтворення національного інтелектуального потенціалу, підвищення конкурентоспроможності українських підприємств, зростання соціально-економічної ефективності їх функціонування.

Надзвичайно важливо для розуміння можливостей застосування основних мотиваційних теорій до творчої інтелектуальної праці уявити мотиви, які ініціюють і активізують творчість. Поза сумнівом, ці мотиви задаватимуть певні межі та особливості застосування аналізованих підходів.

Провідні мотиви творчості можуть бути об'єднані у три групи: 1) інтелектуальні; 2) матеріальні; 3) моральні.

До першої групи можна віднести інтелектуальний саморозвиток, допитливість, захопленість ідеєю, любов до вирішення важких завдань, прагнення до повної реалізації своїх інтелектуальних здібностей. Для творчих особистостей творчість слугує формою самовираження, нормальним проявом основної їхньої діяльності.

Другим, не менш важливим, стимулом творчості є матеріальна зацікавленість – одержання матеріальної винагороди. Сьогодні чимало відомих дослідників (П. Друкер, А. Тоффлер, Р. Інглеарт, В. Іноземцев) стверджують, що матеріальні фактори для співробітника сучасної корпорації як творчої особистості вже не відіграють провідної ролі. Проте ця теза є суперечливою. Зазвичай, матеріальні потреби перестають бути визначальними тільки тоді, коли вони задоволені.

Третім стимулом слугує моральна винагорода – визнання компанією цінності роботи, внеску співробітника у розвиток компанії; відчуття працівником своєї особливої значущості для компанії, особливого покликання.

Які ж мотиви домінують? Для пошуку відповіді на це запитання розглянемо політекономічний аспект творчої праці, який не дістав відображення в розглянутих нами теоріях мотивації.

Відомо, що класична політична економія серйозним фактором, який негативно впливає на мотиваційний механізм, вважала суперечність між безпосереднім виробником і власником засобів виробництва. Навіть ідея "розпоширення" приватної власності на засоби виробництва між усіма працівниками корпорації у вигляді володіння акціями не змінює ситуації. Як справедливо зазначає В. Іноземцев, "ставлення до деяких засобів виробництва, як не до чужих, не є тотожним ставленню до них, як до своїх". Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом дає змогу перебороти деструктивний у цьому випадку вплив приватної власності. Ми вважаємо це можливим, тому що персоніфікований інтелектуальний капітал як засіб виробництва не може бути відчужений від його носія і переходить з категорії приватної власності до категорії особистої власності співробітника. В умовах індустріальної економіки феномен експлуатації виявлявся, насамперед, у привласненні власником засобів виробництва і матеріальних благ, створюваних безпосередніми виробниками. Звідси – конфлікт, що лежить в основі експлуатації, сутність якого, за К. Марксом, полягає у прагненні безпосередніх виробників привласнити створені ними блага заради задоволення своїх потреб, тоді як власники засобів виробництва прагнули до відчуження цих благ на свою користь. У випадку заміщення матеріально-речовинного капіталу персоніфікованим інтелектуальним капіталом феномен відчуження продукту не приводить до формування зазначеної суперечності. Це відбувається, головним чином, тому, що первісний продукт у вигляді знань чи інформації є невідчужуваним, а відчужуваними є тільки його "копії". Як зазначає Т. Стюарт, "знань не меншає у міру їхнього використання, вони є невідчужуваними". Працівник творчої інтелектуальної праці у процесі роботи не просто створює інтелектуальний продукт, а одночасно збільшує свій власний персоніфікований інтелектуальний капітал, який від нього не відчужується. "Створення наукомісткого продукту, не говорячи вже про інформацію, багато в чо-

му є ідентичним процесу спілкування його виробника з творцями інших знань; цей діалог може бути очним або заочним, але саме засвоєння інформації, одержаної іншими дослідниками, є процесом, тотожним формуванню і набуттю нового знання". Отже, у процесі творчої праці самовдосконалення співробітника відбувається внаслідок створення інтелектуального продукту.

Таким чином, творча праця, крім спрямованості на створення інноваційного продукту, несе в собі ще два найважливіших аспекти: в її процесі відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу; саме це відтворення може бути серйозним мотиваційним фактором. Результатом творчої праці виступає не тільки створення нового інтелектуального продукту, а й інтелектуальний розвиток самої особистості.

Нині основними підходами до мотивації праці виступають диспозиційні та когнітивні теорії, а також модель підкріплення, які мають теоретичне і практичне значення, але жоден з підходів не є повністю адекватним творчій інтелектуальній праці.

Аналіз мотивації творчої інтелектуальної праці в рамках диспозиційного підходу показав, що в основі задоволення найвищих потреб у повазі та самоактуалізації лежать володіння інформацією і здатність продукувати нові знання. Проте самі такі потреби перестають бути вершиною піраміди. У міру їх задоволення визначальним фактором мотивації творчої інтелектуальної праці стає потреба особистості у самовдосконаленні. У процесі творчої інтелектуальної праці відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу, і саме це відтворення виступає серйозним мотиваційним фактором формування і реалізації програми перманентного навчання, збагачення новими знаннями. Підвищення самоєфективності, що є результатом навчання, позитивно впливатиме на зусилля, яких докладатимуть до виконання інтелектуальної роботи. Крім того, необхідно створити середовище, яке підтримувало б зусилля співробітника.

Важливим результатом аналізу мотивації творчої інтелектуальної праці виступає зниження практичної значущості балансових теорій. А результати інтелектуальної праці прямо пов'язані з самовдосконаленням особистості. Складність мети – центральний принцип теорій постановки цілей, який використовують для підвищення мотивації праці співробітників щодо творчої інтелектуальної праці, перестає домінувати і втрачає свою значущість. Його місце займає інший принцип – оригінальність поставленої мети, її новизна.

З огляду на модель підкріплення, для формування системи стимулювання творчої праці ми пропонуємо використовувати критерії оцінки персоніфікованого інтелектуального капіталу, встановивши величину винагороди залежно від міри досягнення бажаних значень критеріальних показників. Крім того, щоб підвищити творчу активність персоналу, необхідно створити механізм стягнення інтелектуальної ренти на користь носія і творця знання з виробленої знанням вартості.

**Висновок.** Таким чином, показано, що мотивація творчої інтелектуальної праці є основним чинником забезпечення конкурентних переваг для випуску інноваційної продукції.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є обґрунтування інтегральної теорії мотивації творчої інтелектуальної праці та визначення критеріїв оцінки ефективності її практичної реалізації; розроблення мотиваційного механізму інтелектуальної праці як підсистеми організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства.

### Література

1. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества / В.Л. Иноземцев. – М. : Изд-во "Academia" – "Наука", 2008. – 234 с.
2. Stewart T.A. Intellectual Capital. The new Wealth of Organization / T.A. Stewart. – N.-Y. – L., Doubleday/Currency, 2007. – 231 p.
3. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів / О. Кендюхов // Економіка України, 2009. – № 3. – С. 23-25.
4. Кендюхов О. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. Кендюхов // Економіка України, 2009. – № 2. – С. 32-34.

#### **Цюпко І.В. Мотивация творческого интеллектуального труда в контексте обеспечения конкурентных преимуществ для выпуска инновационной продукции**

Обобщены теоретические подходы к определению сущности мотиваций творческого интеллектуального труда с целью обеспечения конкурентных преимуществ в выпуске инновационной продукции.

**Ключевые слова:** мотивация творческого интеллектуального труда, конкурентные преимущества, инновационный продукт, управление персоналом.

#### **Cyupko I.V. Motivation of creative intellectual labour is in the context of providing of competitive edges for the issue of innovative products**

The article summarizes theoretical approaches to defining the essence of motivation of creative intellectual work to ensure competitive advantages for the production of innovative products.

**Keywords:** motivation of creative intellectual work, competitive advantage, innovative product, personnel management.

УДК 330.1

*Доц. Є.М. Боришук, д-р екон. наук – Львівський РІДУ НАДУ  
при Президентіві України*

### **СИСТЕМНИЙ ПІДХІД І СИНЕРГЕТИКА**

Проаналізовано відмінності системного підходу і синергетики. Показано, що на відміну від системного підходу, в центрі синергетики є універсальні закономірності, які характеризують єдність процесів еволюції і самоорганізації систем різної природи.

**Ключові слова:** система, системний підхід, синергетика, відкритість, нелінійність.

На початку 80-х років наука наблизилася до відкриття законів, дія яких забезпечує цілісність функціонування природних систем. Про це свідчить створення синергетичних теорій самоорганізації складних систем, а також єдиних теорій фундаментальних фізичних взаємодій. Сьогодні синергетику розглядають як науковий напрям, що вивчає єдину сутність найрізноманітніших явищ як процес переходу від неупорядкованості до порядку.

За своєю сутністю синергетика є розвитком ідей системного підходу для відкритих невірноважених систем, вона узагальнює всі найважливіші