ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЮ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Стефаненко-Шупик А.П., ДонНТУ, м. Донецьк, Україна*

Механізм управлінського впливу на процес мотивації інноваційного розвитку істотно відрізняється від механізму розгортання цього процесу. З погляду загальноприйнятого змісту терміна, можна відзначити, що механізм мотивації інноваційного розвитку,як іманентно-суб'єктного процесу, являє собою сукупність проміжних станів і процесів, які зазнає дане явище.

Механізм впливу на мотивацію інноваційних процесів містить у собі систему важелів і методів, використання яких дозволяє керуючому органу корегувати (регулювати) поводження суб'єктів у напрямку реалізації певних їм цілей. Механізм впливу може бути представлений у наступному виді (рис. 1).

Основною умовою створення механізму управлінської мотивації є формування залежності керованого суб'єкта від керуючого. Якщо такої залежності не існує вплив одного суб'єкта на іншого неможливий. Справа в тому, що можливості задоволення певних потреб можуть залежати від інших людей або суб'єктів, коли саме їм належать кошти задоволення цих потреб або від них залежить їхнє одержання. У зв'язку із цим людина попадає в залежність від цих людей або суб'єктів і змушений здійснювати ті дії, які необхідні для реалізації цілей цих останніх. Залежність лежить в основі концепції влади або можливості одних людей впливати на поводження інших.

Виявлення параметрів відхилення функціонування об’єктів від оптимальних (раніше заданих)

Формування цілі управляючого впливу

Виявлення причин відхилення (аналіз мотиваційного процесу)

Формування умов здійснення впливу на мотивацію діяльності керуючого об’єкта

Використання системи ричагів та методів впливу на зміни пріоритетності мотивів дій індивіда в направленні, які відповідають цілям керуючої системи

Оптимізація умов здійснення діяльності

- Примушення;

- Винагорода;

- Переконання;

-Вплив на мотиваційну структуру в результаті змін умов задоволення потреб

МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ

Рис. 1. Механізм управлінської мотивації інноваційним розвитком

Не існує реальної абсолютної влади, тому що ніхто не може впливати на всіх людей у всіх ситуаціях. В умовах організації, наприклад, влада тільки деяк визначається ієрархією. Скільки владу має той або інший суб'єкт у даній ситуації визначається не рівнем його формальних повноважень, а ступенем залежності від нього іншої особи. Теоретично це можна виразити наступною формулою, у якій рівень впливу вбраного владою особи А на особу Б визначається ступенем залежності особи Б від А.



Всі форми впливу спонукають людей виконувати бажання іншої людини, задовольняючи незадоволені потреби або перешкоджаючи їхньому задоволенню або вони спонукають виконавця очікувати, що потреба буде або не буде задоволена залежно від поводження виконавця.

Залежність, що лежить в основі впливу одного суб'єкта на інший, може приймати різні форми, відповідно до якої є п'ять основних форм впливу на інші:

* влада, заснована на примушенні. Виконавець вірить, що вплив має можливість покарати таким чином, якому перешкодить задоволенню якоїсь насущної потреби, або взагалі може зробити якісь інші неприємності.
* влада, заснована на винагороді. Виконавець вірить, що вплив має можливість задовольнити насущну потребу або зробити приємність.
* експертна влада. Виконавець вірить, що вплив має спеціальні знання, які дозволять задовольнити потребу.
* еталонна влада. Характеристики або властивості впливають настільки привабливі для виконавця, що він хоче бути таким же.
* законна влада. Виконавець вірить, що вплив має право віддавати накази, і що винен - підкорятися ім. Співробітник виконує накази що впливають, тому що традиція вчить, що підпорядкування приведе до задоволення потреб виконавця.

Розглянуті форми впливу, засновані на залежності одних людей від інших, при цьому визначаються тими потребами, які детермінують поводження людини. Та й сама залежність виникає тоді, коли в людини формується певна потреба, і він шукає можливість її задоволення, приймаючи лінію поводження, пропоновану власником коштів задоволення потреби.

Це дозволяє нам сформулювати концепцію виникнення залежності, що лежить в основі можливості здійснення керуючого впливу на мотивацію поводження індивіда в межах інноваційного розвитку , пов'язану з тим, що керуючий орган повинен мати певні кошти або якості, що забезпечують можливість контролю над зовнішніми факторами мотиваційного процесу індивіда*.* Запропонована концепція дозволяє пояснити практично всі форми влади й впливу одного суб'єкта на інший, причому навіть у тому випадку, якщо ця залежність не визначається формальними й неформальними зв'язками й в об'єкта впливу існує воля вибору свого поводження.

Список літератури:

1. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2002.
2. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. – СПб: Питер, 2001 – 304 с.
3. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг. - К.: Эльга - Н: Ника-Центр, 2001. - 352с.