

Таблиця 1. Типологія моделей «прийняття рішення»

Типи моделей		
Нормативні	Дескриптивні	Прескриптивні
Інші назви цих типів моделей		
- класична модель; - раціональна модель; - модель економічної раціональності. - модель економічної та/або раціональної людини	- поведінкова модель; - модель обмежено раціональної людини; - модель обмежено раціональної поведінки.	- евристики.
Різновиди цих типів моделей		
- модель очікуваної корисності; - модель багато атрибутивної корисності MAUT.	- модель задовільної альтернативи; - модель імпліцитно бажаної альтернативи; - соціальна модель (ірраціональна) [19].	- кластерна модель R.A.W.F.S; - модель організаційної анархії; - модель евристичних суджень та переваг; - інші різновиди.

Різницю між основними типами моделей визначається наступним чином:

- нормативні моделі відображують ідеальні дії в ідеальних умовах;
- прескриптивні моделі вказують, як ми «повинні» приймати рішення;
- дескриптивні моделі просто деталізують, що дійсно роблять люди, коли приймають рішення.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Моисеев А.С., ГВУЗ «НГУ», г. Днепрпетровск  
Кудрявцева Т.В., ГВУЗ «НГУ», г. Днепрпетровск*

Современный мир характеризуется высокими темпами развития и постоянными изменениями. Для организации, действующей в условиях динамичной внешней среды, инновационное развитие является залогом высокой конкурентоспособности.

Любая организация есть искусственная система, создаваемая и поддерживаемая людьми. Поэтому ключом к успешному развитию организации является эффективное использование инновационного потенциала сотрудников организации. Каждый сотрудник обладает определённым инновационным потенциалом: творческими способностями, знаниями и навыками, а также внутренней потребностью применить эти способности на практике. Задача менеджмента – создать условия для наиболее полного раскрытия потенциала сотрудников.

Современная организационная наука исходит из того, что ни одно предприятие не может развиваться в условиях жесткого управления без элементов самоорганизации и самоуправления. Повышение роли самоорганизации, самоуправления и саморегулирования в экономике - неизбежное следствие усложнения и ускорения меняющихся условий.

Известно, что чем жестче система управления, тем меньше простора для творчества и самоорганизации. Однако, отпустив элементы системы в «свободное плавание», мы можем не достичь намеченной цели. С одной стороны, эффекты самоорганизации достигаются с помощью неформального сотрудничества, несанкционированной деятельности, с другой - с помощью четко обозначенной цели и целеустремленными, четко организованными действиями управляющих. Большую роль играют приоритеты творческого подхода, инновационного развития, профессиональный рост и повышение престижа трудовой деятельности.

По мере развития НТП возрастает роль научных специалистов, для которых внутренняя мотивация, в силу специфики деятельности, является главным фактором самоуправления. Результат творческой деятельности в большой степени зависит от воли, физических и психологических возможностей специалиста, уровня его самообразования и квалификации. В этих условиях менеджменту необходимо опираться на внутреннее, собственное побуждение каждого работника действовать результативно и целенаправленно в русле стратегии инновационного развития фирмы.

А.И. Кочеткова, опираясь на открытия Л.С. Выготского о сосуществовании двух параллельных уровней развития психики человека — низшей и высшей, делает вывод, что не иерархическая структура потребностей определяет развитие личности, а принцип параллельной мотивации: «Низшие и высшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно по двум направлениям, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью». Это, по ее мнению, «открывает перспективу создания единой и наиболее гибкой, даже универсальной, модели мотивации человека в трудовой деятельности».

В настоящее время в управленческой науке разрабатываются новые подходы к пониманию мотивации как системного явления (А.Я. Кибанов, Д.А. Аширов, Ю.Д. Красовский и др.), где возникают ансамблевые модели, которые помогают создать целостную картину мотивационной сферы сотрудников. С точки зрения Д.А. Аширова, понятие «мотивация» означает синхронное совпадение мотивов и стимулов в сознании и поведении работников, где и зарождаются эффекты активной трудовой деятельности.

Правильно выстроенный мотивационный ансамбль обеспечивает наиболее полное раскрытие инновационного потенциала сотрудника и его внутреннюю удовлетворенность трудом. Это возможно в контексте организационной культуры, основанной на ценностях гармоничного саморазвития социальной системы.