

Дорошнін А. В.
Дорошнін С. А.

ДОСЛІДЖЕННЯ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ ПОВЕДІНКИ МОЛОДІ

Проаналізовано доцільність використання ідей багаторівневої спіральної динаміки ціннісних мотиваторів поведінки людини з метою визначення реальних джерел свідомості молоді для активізації її поведінки, виконано діагностику латентних факторів, які формують конструктивне ставлення молоді до життєвих проблем, визначені гендерні відмінності свідомості, зорієнтовані на командоутворення.

Ключові слова: поведінка, свідомість, мотиваційні цінності, спіральна динаміка, гендерні відмінності.

1. Вступ

Економічні трансформації українського суспільства, посилення швидкості та непередбачуваності змін негативно позначилися на колективістських цінностях, які забезпечували його консолідацію. Наразі суспільство вразила хвороба аномії. Практика показала, що економічний егоїзм, який забезпечив свого часу прогрес капіталізму, не виконує цю місію в постіндустріальних моделях суспільства. Економічна модель працівника вичерпала себе. Його нові моделі збагачуються рисами людини соціальної, заповзятливої, такої, що володіє інтелектуальним капіталом. Вони більш характерні для молоді, трудова активність якої не регулюється виключно традиційними адміністративними та економічними інструментами [1]. Така ситуація актуалізує проблему пошуку нових шляхів консолідації суспільства, формування цінностей, здатних забезпечити його гуманізацію та солідарність.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Ідеї для розв'язання цієї проблеми можна знайти в публікаціях відомих учених. Так, наприклад, автор роботи [2] звернув увагу на те, що посилення турбулентності середовища вимагає використання збагаченої структури людських можливостей. Люди повинні свідомо здійснювати зміни, орієнтуючись не лише на одну мету, відчувати спільність членів організації. Класик менеджменту та автор робіт [3, 4] підкреслював важливість гуманістичного підходу до проблем управління та вважав, що головна роль у забезпеченні динаміки розвитку бізнес-підприємств належить менеджерам, які здатні забезпечити впровадження інновацій через активізацію поведінки персоналу. Автор же роботи [5] вважав за необхідне стимулювання розвитку бізнесу шляхом реалізації програм з удосконалення мислення і поведінки менеджерів та власників малих підприємств (підприємців). Такі програми передбачають зворотний зв'язок зі зразками трудової поведінки, заохочують постановку нових цілей і планування експериментів з новими типами мислення та поведінки. У роботі [6] автор висловив

думку, згідно з якою організаційна психологія повільно переходить від індивідуалістичної точки зору до більш інтегрованого уявлення, заснованого на досягненнях соціальної психології, соціології й антропології.

Однак поза увагою вчених, які досліджують шляхи консолідації суспільства, поки що залишається стан мотиваційних механізмів молоді, її здатності й готовності до співіснування з оточуючими людьми.

3. Об'єкт, мета та задачі дослідження

Об'єктом дослідження в даній статті обрано систему базових цінностей, матеріалізованих у свідомості людини, предметом — теоретико-методичні підходи до діагностики життєвих цінностей, які знаходять відображення в індивідуальній і колективній свідомості та поведінці молоді.

Метою статті є перевірка можливості аналізу поведінкових джерел молоді, визначення резервів її солідаризації з використанням рекомендацій теорії К. Грейвза.

Досягнення поставленої мети забезпечується послідовним вирішенням таких задач:

1. Визначити актуальність діагностики мотиваційних джерел активної поведінки людини з використанням теорії Грейвза.
2. Дати характеристику рівнів розвитку свідомості людини.
3. Виконати пілотну апробацію діагностики особливостей світосприйняття молоді на основі спірального розвитку свідомості.

4. Результати дослідження технології діагностики мотиваційних джерел поведінки молоді

Людина — головний ресурс і, водночас, результат розвитку будь-якої соціальної системи: суспільства, сім'ї, організації, колективу, команди. З одного боку, сьогодні саме людина забезпечує їхню життєдіяльність, з іншого, — вимагає все більшої уваги до себе, до вивчення і розуміння внутрішніх психологічних джерел активності. У другій половині 20 століття з'явилося безліч теорій, які пояснювали індивідуальну еволюцію свідомості,

виходячи з емпіричних даних. Так, у роботі [7] спостерігалось за когнітивною лінією розвитку свідомості, у [8] — за моральним розвитком людини, у [9] — за розвитком потреб людини, у [10] — за розвитком системи індивідуальних і колективних цінностей. На основі досліджень автора праці [10] було отримано висновок, що свідомість людей у своєму розвитку проходить певні стадії, причому деякі люди поступово опановують нові, а деякі зупиняються на досягнутому рівні. Основною рушійною силою розвитку свідомості є необхідність збільшення соціальних зв'язків людини, ускладнення середовища, яке її оточує. Варто відзначити, по-перше, що в системах, до яких входить людина, накопичується не довільна складність, а така, що дозволяє їй більш ефективно функціонувати в межах нової зовнішньої системи. По-друге, свідомість людини культурно обумовлена: кожне наступне покоління успадковує ідеї попереднього, що дає йому можливість легше перейти на вищий рівень свого розвитку.

Спіральну динаміку можна вважати геніальним відкриттям кінця минулого століття. Її автор — К. Грейвз — був учнем і послідовником А. Маслоу. Він доповнив теорію свого вчителя, запропонувавши нову, більш складну концепцію механізму формування мотиваційних джерел активної поведінки людини.

На основі аналізу значної кількості експериментальних і статистичних даних К. Грейвз сформулював модель системи людських цінностей, які він вважав головними мотиваторами ділової активності людей. Такі цінності спочатку формуються під впливом навколишнього середовища, а потім, досягнувши певного рівня розвитку, починають, своєю чергою, самі впливати на нього. Модель К. Грейвза орієнтована на спіраль розвитку свідомості людини в єдності двох компонентів: по-перше, її індивідуального стилю мислення, який формує набір її цінностей, по-друге, — умов існування в соціумі. Гармонійне функціонування людини забезпечується узгодженістю, збіганням стилю мислення з умовами існування.

Кожному рівню розвитку особистості притаманний певний спосіб сприйняття та розуміння світу (його можна назвати парадигмою мислення). Усе, що відбувається в житті людини, вона пропускає через фільтр власного сприйняття. Ці рівні, парадигми, або, як їх ще називають, «ціннісні меми» (цМемі), не несуть самі по собі ніякої етичної характеристики: вони не бувають хорошими чи поганими, добрими чи злими. Оскільки кожен рівень важливий у своєму контексті, їх порівняння неприйнятне. «Ціннісні меми» характерні як для окремих людей, так і для колективів, і навіть для великих соціальних систем. У них простежуються досить цікаві паралелі між рівнями існування окремого індивіда, з одного боку, й історичним розвитком соціальних спільнот, формацій і держав — з іншого. Адже цінності спільнот складаються з цінностей окремих людей, і навпаки — спільнота, своєю чергою, формує цінності індивіда, держави та суспільства. Люди, їх свідомість і світосприйняття розвиваються по спіралі, з переходом від одного рівня до іншого. У результаті цього процесу відбувається зміна характерних особливостей цінностей і способів організації співіснування людей.

У своєму розвитку люди та спільноти не можуть пропустити жодного рівня, наприклад, перейти від третього рівня відразу до п'ятого, перескочивши через

четвертий. Кожна чергова стадія відповідає новим потребам, які не знаходили задоволення на попередньому рівні. Для позначення цих рівнів К. Грейвз використовував букви, іноді — числа. У 1996 році його учень К. Кован запропонував кольорове маркування рівнів спірального розвитку свідомості, яке набуло поширення після публікації його у співавторстві з Д. Бека книги «Спіральна динаміка» [11].

У 21 столітті управління цінностями стає все більш актуальним, оскільки поступово оприлюднюються дані, які свідчать про створення нової, концентральної зброї, спрямованої на руйнування певних форм свідомості людей. Конструктивне протистояння такої зброї, збереження цивілізації можливі за умови опанування теорії К. Грейвза. Хоча технологічні рекомендації щодо її використання ще потребують досліджень.

Практика показала, що чим більш розвиненою є соціальна спільнота, тим більша в ній різноманітність рівнів свідомості. Люди, їх свідомість і світосприйняття розвиваються по спіралі, з переходом від одного рівня до іншого. У результаті цього процесу відбувається зміна характерних особливостей цінностей і способів організації співіснування людей.

Дамо характеристику того, що люди шукають у житті, знаходячись на різних рівнях розвитку свідомості, розташованих за порядком їх ускладнення:

1. *Бежевий*. Вживання; задоволення біогенетичних потреб; продовження роду; задоволення інстинктивних спонукань.
2. *Фіолетовий*. Умилювання духів; шанування предків; захист від загроз; сімейні стосунки.
3. *Червоний*. Сила/влада/активні дії; самоствердження заради домінування над іншими; контроль; почуттєві задоволення.
4. *Синій*. Стабільність/порядок; покірність заради винагороди в майбутньому; сенс; мета; визначеність.
5. *Помаранчевий*. Сприятливі можливості/успіх; конкуренція заради досягнення результату; вплив; незалежність.
6. *Зелений*. Гармонія/любов; об'єднання заради взаємного розвитку; усвідомлення; співпричетність.
7. *Жовтий*. Незалежність/гідність; компетентність, гнучкість поведінки; пізнання.
8. *Бірюзовий*. Світова спільнота/життєва сила; крос-парадигмальне мислення, орієнтація на відкрите і чесне життя.

У групі теплих кольорів (бежевий, червоний, помаранчевий, жовтий) фокус свідомості зосереджений на засобах, що дозволяють оволодіти світом. У групі прохолодних кольорів (фіолетовий, синій, зелений, бірюзовий) свідомість фокусується на засобах, які створюють підстави для досягнення гармонії та примирення із зовнішнім світом. Спіраль закручується між полюсами індивідуального «я» і колективного «ми», обертаючись між прохолодними груповими і теплими індивідуалістичними системами. Свідомість кожної людини переважно представляє собою суміш обох полюсів.

Використання вченими ідей спіральної динаміки засвідчило, що сьогодні багато ділових людей знаходяться в перехідному помаранчево-зеленому стані, прагнучи повернути у своє життя духовність і відчуття спільності з іншими людьми. Деякі політики знаходяться в синьо-помаранчевій частині спектра, намагаючись перейти від структурованої бюрократії до підприємництва та

вільного ринку. Чимало громадських активістів живуть у зелено-жовтій зоні, домагаючись позитивних результатів загальнолюдського масштабу за допомогою взаємодії, співпраці, цілеспрямовано навчаючись і обмінюючись знаннями [12, 13].

Слід зауважити, що спіральна динаміка (модель світосприйняття світу людиною за К. Грейвзом) не є інструментом класифікації людей. Як успадковане генетично від батьків, так і отримане через життєвий досвід взаємодіють з придбанням знань. Центральним елементом теорії К. Грейвза є взаємодія між внутрішніми системами свідомості людини та зовнішніми умовами її існування, яка генерує розвиток енергії спіралі (табл. 1).

Таблиця 1

Взаємодія між внутрішніми розумовими системами свідомості і зовнішніми умовами існування людини

Особливості умов життя	Особливості механізмів пристосування
Бежевий	
Природний стан біологічних потреб і спонукань; фізичні відчуття життя	Пристосування завдяки природним інстинктам; автоматичне існування
Фіолетовий	
Світ сповнений загроз, загадкових сил і духів, яких потрібно вмилювати	Пристосування через дотримання традицій або ритуалів племені, групи
Червоний	
Подібний до джунглів: сильний домінує, слабкий прислуговує; природа — це ворог, якого потрібно перемогти	Егоцентризм, самоствердження. Пристосування через домінування, завоювання та владу
Синій	
Життя контролюється Вищою Силою, яка карає зло, винагороджує за добрі справи та благочестиве життя	Дотримання правил та виконання вказівок вищого авторитету; конформізм
Помаранчевий	
Світ наповнений ресурсами для розвитку, поліпшення життя та досягнення процвітання	Прагматизм у досягненні результатів і руху вперед; перевірка можливостей; маневреність і маніпулювання
Зелений	
Місце існування, в якому людство, об'єднуючись і ділячись з іншими, може знайти мету і спокій	Реакція на людські потреби; ситуативність; прагнення консенсусу; рухливість, мінливість поведінки
Жовтий	
Хаотичний організм, де зміна є нормою, а невизначеність — прийнятним станом буття	Системний: функціональний; інтегративний; взаємозалежний; гнучкий; сприймаючий ситуацію
Бірюзовий	
Конструктивно збалансована система взаємозв'язаних сил, що безпосередньо залежить від поведінки людини	Холістичний; емпіричний; колективна свідомість, що співпрацює; взаємозв'язаний

Доцільно звернути увагу на те, що характеристики двох колонок у табл. 1 не завжди збігаються. Так, можлива ситуація, коли людина живе у світі помаранчевого рівня, але має доступ лише до засобів вирішення життєвих проблем синього рівня. Інша людина може мати здібності жовтого рівня, але працювати в умовах системи заохочення співробітників, характерної для синього рівня, за якою її потенціал часто не використовується повною мірою. У такому випадку реальна система управління викликає в людини почуття розчарування.

Представлену в табл. 1 інформацію слід сприймати як концептуальну систему розуміння того, як люди думають про різні речі. Не існує прямої залежності цієї системи

від інтелекту, статі, віку, етнічної приналежності чи інших демографічних змінних за винятком тих випадків, коли ці змінні впливають на світ, який безпосередньо оточує людину. Жоден рівень за своєю суттю не є гіршим або кращим порівняно з іншим. Зазвичай людина не є замкненою на якомусь одному рівні. Вона здатна переходити від одного способу мислення до іншого, щоб адаптуватися до умов поточної ситуації й абсолютно по-різному функціонувати в умовах тиску або стресу.

Не тільки люди, а й різні колективи, компанії та навіть уряди займають різні положення на спіралі. Тому їм необхідно, по-перше, своєчасно розробляти стратегії управління, узгоджені зі свідомістю людей, які в них працюють, їх баченням майбутнього та делегованої їм роботи. По-друге, — своєчасно змінювати технології впливу на активність людей. Визначивши домінуючий у поточний час рівень (або деякий синтез рівнів) свідомості, можна передбачати реакцію як окремої людини, так і колективу в цілому на пропозиції та ідеї керуючої системи.

Пілотна апробація діагностики особливостей світосприйняття молоді з використанням теорії К. Грейвза була виконана серед студентів першого курсу вищого навчального закладу. Для діагностики людських цінностей використовувався тест компанії JOBEQ, відомого ліцензованого спеціаліста у сфері HR-менеджменту. Тест передбачає оцінку респондентом різних життєвих умов і ситуацій, пов'язаних з трудовою діяльністю, а саме: її змістовного характеру, мотивації та цілей, ставлення до влади та способів впливу керівників на трудову активність, особливостей ділового спілкування в колективі. Кожна характеристика, що аналізується, має п'ять варіантів відповіді, які переводяться в кількісні індикатори та, зрештою, визначають особливості системи людських цінностей, орієнтацію свідомості респондента на певний рівень спіральної динаміки.

В подальшому для перевірки можливості діагностики за цією теорією резервів солідаризації молоді була сформульована гіпотеза: на формування системи світосприйняття людини впливають латентні фактори, які мають гендерні відмінності. Для її перевірки було сформовано контрольну групу із 29 студентів п'ятого курсу, яку було поділено на дві підгрупи за статтю: в одній групі — 13 хлопців, в другій 16 дівчат. За допомогою факторного аналізу показників, отриманих через тест компанії JOBEQ, було визначено латентні цінності, які впливають на поведінку хлопців (табл. 2) і дівчат (табл. 3).

Таблиця 2

Результати факторної діагностики цінностей хлопців

Фактори				Рівень (колір)
1	2	3	4	
-0,08	-0,29	0,05	0,90	Людська зграя (бежевий)
0,80	0,07	0,311	0,18	Традиційне плем'я (фіолетовий)
0,29	0,14	0,81	0,06	Війна/завоювання (червоний)
0,41	0,08	-0,79	0,13	Творці жорстких правил (синій)
0,09	0,87	-0,19	-0,30	Матеріалізм (помаранчевий)
-0,44	-0,33	0,31	-0,65	Гуманізм (зелений)
0,06	-0,92	-0,21	-0,04	Системний мислитель (жовтий)
-0,96	0,04	0,16	0,07	Холістичний мислитель (бірюзовий)
2,04	1,82	1,60	1,40	Варіація характеристик
0,15	0,23	0,20	0,17	Питома вага у формуванні варіації

Дані табл. 2 показують, що перший латентний фактор, який має навантаження на цінності фіолетового та бірюзового рівнів, найбільш характерний для хлопців. Додатковий аналіз вихідних даних показав, що вони розділилися на дві протилежні групи. Одна віддає перевагу цінностям традиційного племені, тобто представникам цієї групи притаманні цінності колективізму, і вони комфортно почуваються, знаходячись у колективі. Інша група хлопців має протилежні цінності (холістичного мислителя), які спонукають покладатися на себе, самостійно вирішувати завдання та проблеми.

Суттєву роль у формуванні свідомості студентів чоловічої статі відіграють цінності другого фактора. Це прагнення завоювати перевагу в житті та досягти успіху, а також залишатися вільним, але жити у відповідності до принципів спільноти. Третій фактор має позитивний вплив на боротьбу за виживання, ігноруючи інших (червоний), але він суперечить сприйняттю необхідності впорядкування поведінки та збереженню віри в істину (синій). Четвертий фактор свідчить про наявність у життєвому просторі реальних загроз (але наразі не від природи, а від стану соціуму, в якому знаходиться суспільство).

Додатковий аналіз даних показав, що червоний колір у сприйнятті хлопцями життєвих цінностей засвідчує притаманну їм жагу до боротьби за краще місце в життєвому середовищі, але при цьому в них залишається орієнтація на прийняття певних правил. Також має місце невеликий відсоток хлопців, свідомість яких знаходиться на стадії виживання (бежевий колір). Хоча вони можуть гальмувати розвиток колективу, але через деякий час здатні змінити свої життєві цінності.

Таким чином, найбільш характерні особливості життєвих цінностей хлопців полягають, по-перше, у прагненні бути в колективі, але не втрачати індивідуальність, по-друге, — боротися за свою перевагу в колективі, але дотримуватися встановлених правил.

Аналіз даних табл. 3 показує, що цінності дівчат і хлопців мають відмінності. Наприклад, за першим фактором хлопцям притаманні цінності колективізму, вони комфортно почуваються в колективі та прагнуть бути серед людей. Група дівчат віддає перевагу цінностям холістичного мислителя: покладатися більше на себе, самостійно вирішувати поставлені завдання та проблеми. Також суттєву роль у формуванні свідомості дівчат відіграють цінності другого фактора — дотримання певних правил, хоча вони заважають реалізації гуманістичних ідей і системному мисленню. Додатковий аналіз вихідних даних показав, що такі цінності важливі для 23 % дівчат у колективі.

Таблиця 3

Результати факторної діагностики цінностей дівчат

Фактори			Рівень (колір)
1	2	3	
-0,17	-0,146	-0,90	Людська зграя (бежевий)
-0,87	0,07	0,14	Традиційне плем'я (фіолетовий)
-0,40	0,42	0,53	Війна & Завоювання (червоний)
0,05	0,80	0,41	Творці жорстких правил (синій)
0,52	0,12	-0,76	Матеріалізм (помаранчевий)
-0,32	-0,72	-0,01	Гуманізм (зелений)
0,22	-0,69	0,38	Системний мислитель (жовтий)
0,86	0,14	0,10	Холістичний мислитель (бірюзовий)
2,10	1,85	2,00	Варіація характеристик
0,26	0,23	0,25	Питома вага у формуванні варіації

Четверта частина цінностей дівчат розділилася на дві протилежності — прагнення здобути перевагу в житті та досягти успіху і водночас прості засоби для виживання (перший рівень). Знайти їжу і дах — ось що їх турбує передусім. Відсутність реальних надій на задоволення цих потреб відволікає увагу від проблем інших людей.

Отримані результати підтверджують думку соціальних психологів, які вважають, що, вибираючи групу, чоловіки цікавляться, перш за все, предметним змістом майбутньої діяльності та можливістю зробити кар'єру, жінки вважають за краще вибирати групу за міжособистісними відносинами; чоловічий стиль спілкування є предметним, змагальним і конфліктним, для жінок має значення індивідуальна симпатія до партнерів по діловому спілкуванню.

5. Обговорення результатів дослідження технології діагностики мотиваційних джерел поведінки молоді

Система базових цінностей людини, матеріалізованих в її індивідуальній і колективній свідомості, обумовлює особливості її поведінки в соціумі. Для діагностики базових цінностей людини доцільно використовувати ідеї К. Грейвза. Саме спіральну динаміку свідомості можна вважати технологічним інструментом створення команди. Для забезпечення її згуртованості, солідарності потрібно враховувати: по-перше, що свідомість кожної людини знаходиться на певному рівні розвитку; по-друге, вона має гендерні відмінності; по-третє, той факт, що свідомість людини (або групи) не змінюється спонтанно. Для управління цими змінами необхідно знайти механізми впливу на зовнішнє середовище, яке ставить перед людьми принципово нові надскладні завдання, вимагає принципово нових стратегій для вирішення поточних завдань і активізує її бажання опанувати вищий рівень розвитку свідомості. Проблеми та технології формування такого механізму солідаризації молоді автори визначають предметом подальших досліджень.

Опанування запропонованих в статті рекомендацій забезпечить вирішення проблем створення позитивного соціально-психологічного клімату в робочих командах, формування і використання внутрішніх мотиваційних джерел цілеспрямованої поведінки творчих працівників. Розуміння внутрішнього стану свідомості підлеглих забезпечить керівників колективів конструктивними технологіями впливу на їх поведінку.

6. Висновки

Проведені дослідження забезпечили отримання таких висновків:

1. Ідея спірального розвитку свідомості людини, обґрунтована в теорії Грейвза і його учнів, створює підстави конструктивного аналізу мотиваційних джерел її активної поведінки з визначенням резервів гармонізації індивідуального стилю мислення людини з умовами існування в соціальному середовищі.

2. Практична перевірка ідей спіральної динаміки свідомості показала, що світосприйняття людини змінюється протягом життя за рахунок взаємодії внутрішніх розумових систем її свідомості і зовнішніх умов існування. Механізми взаємодії людини із зовнішнім середовищем ускладнюються від найпростіших пристосувань до нього за рахунок дії природних інстинктів на бежевому рівні

свідомості до найбільш складних системно-функціональних на жовтому та колективних на бірюзовому рівні.

3. Використання теорії Грейвза для діагностики особливостей світосприйняття молодих людей засвідчила можливість побудови на її основі конструктивних технологій впливу на поведінку людини з врахуванням її статі і виділенням латентних факторів пристосування її до соціального середовища.

Література

1. Doronin, A. V. Personnel labor behavior management. Preconditions of the paradigm [Text] / A. V. Doronin, A. A. Polubedova // Nauka i Studia. — 2011. — № 11(42). — P. 16–25.
2. Emery, F. The Causal Texture of Organizational Environments [Text] / F. Emery // Human Relations. — 1965. — Vol. 18, № 1. — P. 21–32. doi:10.1177/001872676501800103
3. Drucker, P. F. The Practice of Management [Text] / P. F. Drucker. — New York, 1954. — 404 p.
4. Drucker, P. F. Technology, Management and Society [Text] / P. F. Drucker. — Butterworth-Heinemann Ltd, 1986. — 184 p. doi:10.4324/9780080928876
5. McClelland, D. C. Power: The Inner Experience [Text] / D. C. McClelland. — New York: Irvington Publishers, 1975. — 427 p.
6. Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership [Text] / E. H. Schein. — San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1992. — 418 p.
7. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды [Текст]: пер. с фр. / Ж. Пиаже. — М., 1994. — 580 с.
8. Kohlberg, L. Stage and Sequence: The Cognitive-Developmental Approach to Socialization [Text] / L. Kohlberg. — Rand McNally, 1969. — 134 p.
9. Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation [Text] / A. H. Maslow // Psychological Review. — 1943. — Vol. 50, № 4. — P. 370–396. doi:10.1037/h0054346
10. Graves, C. W. Levels of Existence: an Open System Theory of Values [Text] / C. W. Graves // The Journal of Humanistic Psychology. — 1970. — Vol. 10, № 2. — P. 131–155. doi:10.1177/002216787001000205
11. Бек, Д. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке [Текст] / Д. Бек, К. Кован. — Москва: Открытый мир, 2010. — 420 с.

12. Каптерев, А. Эволюция ценностей: Теория Грейвса и Спиральная динамика [Электронный ресурс] / А. Каптерев // Nlping. — 02.06.2006. — Режим доступа: \www/URL: http://nlping.ru/432CBFC3-F44FD-314CDA54
13. Каптерев, А. Спиральная Динамика [Электронный ресурс] / А. Каптерев // Институт Некоода. — 20.09.2007. — Режим доступа: \www/URL: http://www.newcode.ru/doku.php/spiral-dynamics

ИССЛЕДОВАНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДИАГНОСТИКИ МОТИВАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

Проанализирована целесообразность использования идей многоуровневой спиральной динамики ценностных мотиваторов поведения человека для активизации его поведения, выполнено диагностику латентных факторов, формирующих конструктивное отношение молодежи к жизненным проблемам, определены гендерные отличия сознания, ориентированные на командообразование.

Ключевые слова: поведение, сознание, мотивационные ценности, спиральная динамика, гендерные отличия.

Доронін Андрій Віталійович, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки і маркетингу, Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Україна.

Доронін Степан Андрійович, аспірант, кафедра менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна, e-mail: stflfler@mail.ru.

Доронин Андрей Витальевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и маркетинга, Национальный аэрокосмический университет им. Н. Е. Жуковского «Харьковский авиационный институт», Украина.

Доронин Степан Андреевич, аспирант, кафедра менеджмента и бизнеса, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця, Украина.

Doronin Andriy, Zhukovskiy National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute», Ukraine.

Doronin Stepan, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine, e-mail: stflfler@mail.ru

УДК 164:658.589

DOI: 10.15587/2312-8372.2016.72334

Кабанець І. А.

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ОСНОВ ОЦІНКИ ЛОГІСТИКИ РУХУ ДОДАТКОВОГО ПРОДУКТУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглянута методика виміру руху додаткового продукту в періодах робочого дня та його логістику в умовах інноваційної діяльності. Пропонується, при визначенні цілі логістики, додатковий продукт розглядати як потенційні кошти в еквіваленті доданої вартості, тобто, їх рух в періодах робочого дня повинен забезпечити плановий прибуток від впровадження інновацій.

Ключові слова: додатковий продукт, робочий день, економічний час, міра, логістика, інновація, капітал.

1. Вступ

В сучасних умовах важливою рисою економічної системи стає органічне поєднання праці та інновацій,

впровадження принципів самоуправління, визначення спільної відповідальності за економічні ризики при впровадженні інновацій, що потребує нових підходів до управління інноваційною діяльністю [1]. Пошук інноваційних