have the secret key. Workflow using digital signatures soon occupy a dominant place in the processing, preparing, signing and sending the document.

The article discusses the advantages and disadvantages, especially the use of digital signatures, and the possible consequences of failure to comply with the current legal requirements for its use.

Key words: electronic document, digital signature, key certificate.

Стаття надійшла до редакції 06.01.2013 р.
Прийнято до друку 24.01.2014 р.
Рецензент – к. п. н., доц. Курило Н. О.

УДК 331.101.3:331.101.6

Д. А. Кольбашенко

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Актуальність статті. Кожне підприємство, установа, організація зацікавлені в підвищенні результатів своєї діяльності. Крім модернізації виробництва, підвищення кваліфікації працівників, важливим чинником виступає людський ресурс. Науковцями доведено, що підвищення ефективності праці залежить також і від мотивації працівників. Адже мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації, по суті, є одним з провідних завдань управління персоналом. Необхідно визначити, що мотивація праці є предметом досліджень як психологів, які вивчають психологічні утворення в структурі особистості людини, так і економістів, які зацікавлені в підвищенні результатів праці. Однак ні в тих, ні в інших не має єдиної точки зору на визначену проблему. Тому проблема дослідження мотивації праці залишається актуальною й сьогодні.

Основною *метою* даної статті є дослідження впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці, аналіз існуючих методів мотивації та практика їх використання.

В сучасному діловому світі комерційний успіх кожного підприємства безпосередньо залежить від ефективності використання персоналу організації, в якому працівники реалізують свій професійний потенціал. Механізмом, який би забезпечував координацію діяльності працівників і заохочував їх до ефективного виконання заданих функцій згідно з визначеними цілями і завданнями є обґрунтована система мотивування, яка дає змогу цілеспрямовано впливати на поведінку

людей відповідно до потреб організації. Підвищення мотивації праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства стають актуальними завданнями підприємства.

Проблеми мотивації персоналу завжди привертали увагу вчених. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні науковці, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші [2, с. 123]. Проте, треба відзначити, що на сьогодні не існує єдиної мотиваційної теорії. Різняться також погляди вчених на зміст та структуру мотивів, що спонукають людину до праці.

У процесі історичного розвитку мотивація праці як психологічна та економічна категорія пройшла два етапи свого становлення:

1. Застосування політики „батога та пряника”;
2. Використання методів психологічного і фізіологічного впливу.

Суттєвий внесок у розвиток теорій мотивації зробили українські вчені. Так, вчений М. Вольський [3; 98] вважав необхідним поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини, наголошуючи, що політекономія є наукою про діяльність людини, спрямовану на задоволення матеріальних і духовних потреб. Економіст М. Туган-Барановський одним із перших у світі розробив чітку класифікацію потреб. Однак, деякі питання щодо визначення основних мотиваторів персоналу сучасних українських підприємств потребують подальшого системного вивчення.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема формування і ефективного використання продуктивних якостей людей, їх місця та ролі в економічній системі суспільства завжди викликали значний інтерес дослідників. Методологічні основи наукового аналізу проблем підвищення продуктивності праці започатковані класиками політекономії – В. Петті, А. Смітом, К. Марксом. Аналіз творчої спадщини класиків економічної науки та віднесення трудових ресурсів до „основного” капіталу суспільства дозволяють зробити висновок, що ефективність праці визначають природні здібності працівника, рівень його професійної освіти та компетентності, а також прагнення до навчання та самореалізації впродовж життя. Відтак, в конкурентних умовах ринку доцільне впровадження та вдосконалення механізму активного стимулювання мотивації працівників, який сприятиме підвищенню ефективності господарської діяльності підприємства в цілому.

Так, психологи (О. М. Леонтьєв [5, с.157], Б. Ф. Ломов [5 с.63],) визначають мотивацію головним системотворчим чинником діяльності людини, який сприяє усвідомленню, розкриттю її індивідуальних якостей, вияву та спрямуванню продуктивності та творчості. Мотивація, на думку В. Д. Шадрикова, відображає зміст, умови діяльності та можливості задоволення потреб людини. Водночас, В. М. Гончаров і

С. І. Радомский зауважують, що мотивація працівників виступає визначальним внутрішнім прагненням сукупністю спонукальних причин діяльності та фактором спрямування дій людини в процесі досягнення певної мети [4, с. 30].

Мотивація як сукупність спонукальних факторів (мотивів, потреб, стимулів) визначає активність працівника. Мотивація – складне, особистісне утворення людини та, водночас, провідна функція управлінської діяльності підприємства узагальнює сукупність причин і спонукальних факторів, спрямовує, структурує потреби, цілі, ідеали, настанови, світогляд, для заохочення продуктивної діяльності працівників.

Мотивація визначає успіх професійної діяльності працівника та зумовлює свідому, сумлінну, наполегливу та цілеспрямовану його працю з метою розв'язання господарських завдань і досягнення економічно значущих результатів підприємства. Відтак, мотивація праці – це прагнення працівників задовольнити власні потреби через трудову діяльність.

Водночас, мотивація праці – одна з найважливіших функцій менеджменту, яка полягає в заохоченні працівника чи групи працівників досягати визначених господарських цілей підприємства через систему спонукальних факторів (мотивів, потреб, стимулів, спонукальних чинників) визначає активність працівника підприємства будь-якої форми власності.

Однак мотивація працівника – це не лише спонукальні, але й ситуативні фактори (вплив співробітників, специфіка професійної діяльності та ситуації), які є досить динамічними та мінливими. Це зумовлює значні можливості впливу на активність працівників, оскільки інтенсивність їх актуальної мотивації визначається силою його мотивів та інтенсивністю ситуативних детермінант (вимогами, складністю професійних завдань, впливом співробітників тощо). Рівень мотивації в кожній конкретній ситуації визначається значущістю досягнення успіху, надією на успіх та суб'єктивною ймовірністю досягнення успіху (тобто, шансом на успіх).

Мотивація працівників визначається способами впливу на задіяні трудові ресурси підприємства з метою підвищення продуктивності праці. Тому мотивація обумовлюється системою мотиваційних чинників, як сукупністю потреб, мотивів та стимулів працівників до продуктивної професійної діяльності [4, с. 123].

Термін „потреба" зустрічається ще в працях Аристотеля. Впродовж більше, ніж ста років економісти, психологи прагнуть класифікувати безмежні людські потреби. Саме тому в психологічній літературі співіснують різноманітні підходи до класифікації потреб.

Так, А. Маршалл поділяє потреби за певними парними ознаками:

- первинні (потреби в їжі) та вторинні (потреби в читанні);

- абсолютні (безумовні) (потреби в одязі) та відносні (обумовлені абсолютними потребами, наприклад, у машинах для виготовлення одягу);
- вищі (потреби духовного розвитку) та нижчі (фізіологічні);
- позитивні (потреби в культурному розвитку) та негативні (наприклад, потреби в алкогольних напоях, наркотиках, тютюнових виробах);
- невідкладні та відтерміновані;
- загальні (їжа, одяг тощо) й особливі (зумовлені впливом національних звичаїв і традицій (національна кухня, костюми тощо);
- звичайні та надзвичайні (обумовлені наприклад, природними катаклізмами (потреба в човнах під час повені, економічними факторами (ринковою кон'юнктурою, економічною нестабільністю) тощо);
- індивідуальні (потреба в персональному комп'ютері) та колективні (користування ліфтом у багатоквартирному домі, стадіоном у мікрорайоні, тощо);
- приватні (збереження власності) та державні (потреба в національній безпеці тощо) [4, с. 123].

Суттєвий вплив на можливості задоволення потреб та культуру споживання виявляють рівень розвитку виробництва та стан економіки. Різноманітні потреби людей якісно різняться, а тому кількісно непорівнянні. Загальним мірилом їх порівняння за допомогою грошей є купівельний попит, який актуалізує мотиви споживання, а відтак, продуктивної праці.

Формами вияву потреби виступають прагнення, домагання й очікування (рис. 1). Прагнення виявляються внутрішнім спрямовуючим вектором формування мотиву діяльності. Домагання визначають рівень поведінкової активності людини в діяльності. Очікування конкретизують результати прагнень та домагань в реальній ситуативній діяльності. Різний рівень домагань істотно впливає на результати очікування.

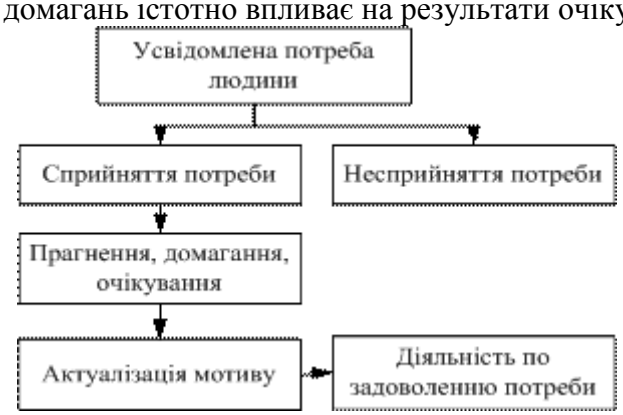

Рис. 1. Механізм мотивації діяльності людини (за А. Маслоу)

Потреби формують мотиви та цілі діяльності. Останні визначають активність діяльності та її результати [6, с. 26]. Потреба як необхідність будь-чого для підтримки життєдіяльності людини, соціальної групи та суспільства в цілому є внутрішньою умовою активності людини, що спрямовує її мотиви[5, с. 178]. Потреби виявляються неусвідомленими прагненнями та усвідомленими поведінковими мотивами. Усвідомлені потреби виявляються інтересами людини. Методами реагування на потреби є їх задоволення, пригнічення або ж відмова від задоволення потреби.

Задоволення потреб здійснюється не назавжди. Більшість із них з'являються знову, однак при цьому може змінюватись форма їх вияву та ступінь впливу на людину. Задоволення потреби здійснюється через досягнення мети діяльності у взаємозв'язку професійної компетентності, кваліфікації умов діяльності, потреб, мотивації та задоволення (рис. 2) [5, с. 156].

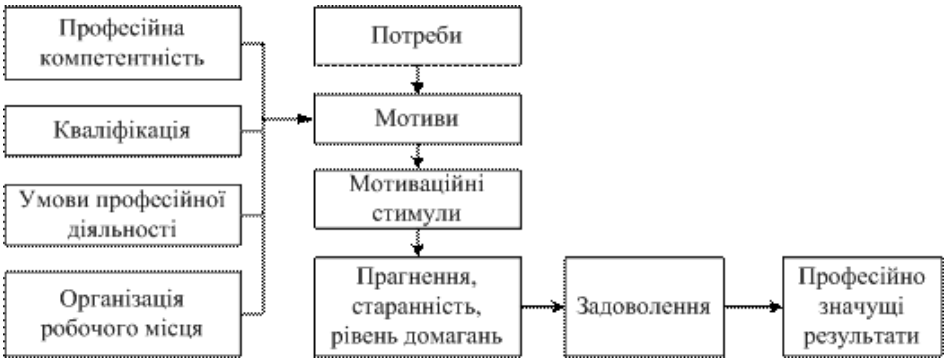

Рис. 2. Фактори впливу на мотивацію (за А. Маслоу)

Мотивація як вияв незадоволених потреб зумовлює прагнення задовольнити їх. У разі успіху мотивація відображає процес переходу потреби в благо в ході власної діяльності індивіда. Тобто мотивація відображає образ бажаного людиною блага, який заміщує потреби за умови виконання конкретних трудових дій.

Задоволення потреб винагородами в теорії мотивації має більш широкий сенс, аніж власне грошова винагорода та задоволення, оскільки винагорода це – передусім все те, що значуще й цінне для людини. Однак поняття значущості й цінності винагороди в кожної людини не однакове. Що для однієї людини є цінним і значущим, те для іншої може виявитися малозначущим. Для однієї людини винагорода може бути значним мотиваційним чинником, а для іншої – ні. Водночас, сама винагорода не буде значущим мотиваційним чинником, якщо індивід не буде впевнений, що докладені зусилля ведуть до успіху. А оскільки люди різняться самооцінкою, рівнем домагань, професійною компетентністю, кваліфікацією, то й шанси реалізації успіху в різній діяльності різні.

Мотивація праці як процес стимулювання окремого працівника або групи працівників до продуктивних дій спрямована на досягнення індивідуальних або спільних цілей. Водночас, мотивація праці як провідна функція, зумовлює досягнення цілей підприємства через задоволення потреб працівників[1, с. 26].

Стимули як способи зміни образу мислення працівників дозволяють впливати на мотиви їх професійної діяльності. Однак, актуальною проблемою їх реалізації є обґрунтування ефективності та доступності об'єктивних оцінок, які демонструють думки, дії, емоції, переваги, реакції працівника в розв'язанні конкретних виробничих, управлінських, господарських завдань.

Дослідження сутності мотивів, потреб і стимулів, а також чинників підвищення їх ефективності дозволяють узагальнити зовнішні, внутрішні та соціальні чинники мотивації працівників (рис. 3) [5, с. 161]. Важливими стимулами у їх задоволенні є умови заробітної плати, надбавок, преміювання, інших еквівалентів ефективної праці. Отже, зовнішні чинники мотивації пов'язані з умовами праці, видами винагороди тощо.

Рис. 3. Чинники мотивації працівника (за А. Маслоу)

Внутрішні чинники підвищення мотивації працівника обумовлюються мотивами його життєзабезпечення. Соціальні чинники стимулювання мотивації передбачають різноманітні соціальні гарантії.

Отже, для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному

взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу мотивів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

Ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання вміло налагодженого мотиваційного механізму. Враховуючи світовий досвід мотивації праці, можна стверджувати, що теоретична основа для створення такого механізму існує, однак його слід удосконалити з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і прилаштувати до своєрідної трудової ментальності українців, економічної ситуації в країні тощо.

Список використаної літератури

1. Гончаров В.Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации : монография. / Гончаров В. Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Додонов О.В.– Донецк: СПД Куприянов 6.С., 2006. – 200с. **2. Занюк С. С.** Психологія мотивації: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С.С.Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 302с. **3. Маршалл А.** Принципы экономики. / Пер.с англ. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 1998. – 580с. **4. Психологія праці** та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці і В. В. Рибалка. – Хмельницький: Універ, 2001. – 330 с. **5. Семикіна М. В.** Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПІК, 2003. – 356 с. **6. Шинкаренко В.М.** Мотивація результатів діяльності працівників // В.М. Шинкаренко, В.Г. Криворучко Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 25–29.

Кольбашенко Д. А. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці

У статті проаналізовано мотиваційний аспект управління діяльністю персоналу, який підвищує ефективність господарської діяльності підприємства в умовах ринку. Мотивація визначає успіх професійної діяльності працівника та зумовлює свідому, сумлінну, наполегливу та цілеспрямовану його працю з метою розв'язання господарських завдань і досягнення економічно значущих результатів підприємства. Науковий аналіз проблеми мотивації персоналу дозволив виявити систему мотиваційних чинників, як сукупність потреб, мотивів та стимулів працівників до продуктивної професійної діяльності. Узагальнено також зовнішні, внутрішні та соціальні чинники мотивації працівників підприємства та обґрунтовано доцільність їх органічного поєднання.

Ключові слова: мотивація, мотивація праці, мотивація працівника, винагорода.

Кольбашенко Д. А. Мотивация персонала как один из факторов повышения производительности труда

В статье проанализировано мотивационный аспект управления деятельностью персонала, который повышает эффективность хозяйственной деятельности предприятия в условиях рынка. Мотивация определяет успех профессиональной деятельности работника и вызывает сознательную, добросовестную, упорную и целенаправленную его работу с целью решения хозяйственных задач и достижения экономически значимых результатов предприятия. Научный анализ проблемы мотивации персонала позволил выявить систему мотивационных факторов, как совокупность потребностей, мотивов и стимулов работников к продуктивной профессиональной деятельности. Обобщенны внешние, внутренние и социальные факторы мотивации работников предприятия и обосновано целесообразность их органического сочетания.

Ключевые слова: мотивация, мотивация труда, мотивация работника, вознаграждение.

Kolbashenko D. A. Personnel Motivation as a Factor in Increasing Productivity

Every company, institution or organization interested in improving the results of its operations. The article analyzes the motivational aspect of the management of personnel, increases the efficiency of business enterprises in market conditions. Motivation determines the success of the professional activity of the employee and is conscious, diligent, persistent and dedicated his work to solve business problems and achieve results economically significant enterprises. Labor motivation - a desire of employees to meet their own needs through employment. Motivating employees is determined by means of influence in total labor force enterprises to improve productivity. Because motivation motivational system driven by factors such as a set of needs, motivations and incentives of workers to productive professional work. Scientific analysis of the problem of personnel motivation system revealed motivational factors, as a set of needs, motives and incentives for workers to productive career. Internal factors increase employee motivation specifies the grounds of his life support. The survey also external, internal and social factors motivating employees and the expediency of their organic combination.

Key words: motivation, labor motivation, motivation, employee rewards.

Стаття надійшла до редакції 06.01.2013 р.
Прийнято до друку 24.01.2014 р.
Рецензент – к. п. н., доц. Курило Н. О.