Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2003. С. 318–327.
7. Райнгардт Ф. Історія Швейцарії. Від початку до сьогодення. К.: Темпора, 2013. 456 с. URL: https://royallib.com/book/raynhardt_folker/istoriya_shveytsarii.html
8. Dubochet J.-J. Histoire des Suisses. Paris: Nabu Press, 2011. 392 с.
9. Gilliard Ch. Histoire de la Suisse. Paris, 1960.
10. Histoire de la Suisse. URL: http://histoire-suisse.geschichte-schweiz.ch/

Тетяна Борозна

ТИПОЛОГІЯ ПРАЦІВНИКІВ І ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ПОВЕДІНКИ

Актуальність вивчення питання мотивації пояснюється новими (інноваційними) підходами до сприйняття людини праці як особистості, як окремо взятої індивідуальності. Нинішній працівник з'явився з минулого із старим потенціалом, але з новими поглядами в майбутнє і з бажанням вписатись у ринкове середовище.

Спад виробництва, спрощення моральних і натуралізація матеріальних спонук на виробництві створили такий ціннісно-соціальний стан суспільства, коли старі форми вже не сприймаються, а нові ще не винайдені.

В сучасній економічній літературі проблеми мотивації трудової діяльності розглядаються переважно в контексті загальних проблем і характеру праці, розвитку трудових відносин. Основна увага в мотивації трудової діяльності приділяється співвідношенню матеріальних і моральних стимулів до праці, при цьому роль останніх явно переоцінена. Проведені дослідження мотивації праці показали, що далеко не всі працівники однозначно відносяться до цих проблем. Кожен працівник має специфічне ставленням до праці та мотивації трудової діяльності. Одні працюють заради матеріального добробуту; інші - заради задоволення, прагнення домогтися високих показників і завоювати прихильність керівництва, похвалу; треті зацікавлені в удосконаленні професійних навичок і творчої активності і т. ін. [1].

За радянських часів типологія працівників по відношенню їх до праці в основному проводилась за оцінкою «хороший» і «поганий» і працівники розглядалися переважно як об'єкт, а не суб'єкт управління.

Серед таких підходів можна виділити типологію трьох груп В. А. Смирнова: передовики, середняки і відстаючі та п'яти груп - Б. Г. Прошкіна: найкращі, хороші, середні, погані і гірші. В основі цих методик, як правило, лежала атестація робітників, що ускладнювало процес виявлення причин поведінки [6].

Так, згідно проведеному аналізу літературних джерел була складена типологія працівників по відношенню до мотивації праці:

«Інструментально» мотивований працівник орієнтований на «голий» заробіток, бажано готівкою і негайно. Він супротивник інших форм заохочення, індиферентний до форми власності і роботодавцю.

Професійно мотивований працівник вважає найважливішою умовою діяльності реалізацію своїх професійних здібностей знань і можливостей. Його хвилюють зміст праці і характер роботи, у нього типово розвита професійна гідність.

«Патріот» (соціалістична мотивація) характеризується тим, що основа його мотивації до праці - високі ідейні і людські цінності: побудова соціалістичного суспільства, досягнення рівності, соціальної гармонії тощо.

«Хазяйська» мотивація заснована на досягненні і збільшенні власності, багатства, матеріальних благ і т.п. Для такого працівника майже не потрібна зовнішня мотивація, йому досить цієї внутрішньої ідеї постійного збільшення матеріальних благ. Потреби таких працівників практично не обмежені.

Люмпенізований працівник віддає перевагу зрівняльному розподілу матеріальних благ. Його постійно переслідує почуття заздрості і незадоволеності порядком розподілу благ у суспільстві, але він не любить відповідальності, індивідуальних форм праці і розподілу [2].

Приведена типологія показує, що не всі працівники в одноковій мірі позитивно реагують на стимулювання їх діяльності. При цьому, навіть серед працівників, що позитивно реагують на стимулювання, виділяються групи таких, в рамках яких стимулюючі фактори діють по різному. Таким чином, групи працівників мають різну мотивацію праці, що потребує організації адекватної системи диференціального стимулювання їх діяльності.

Оскільки існують різні підходи до визначення типології працівників, розглянемо ще одну цікаву типологію з ранжуванням в залежності від надання переваг ними тим чи іншим мотивам до праці. Так С.А. Наумова пропонує виділяти типи працівників на основі поєднання сильних груп мотивів праці (праця як самооцінність і праця як засіб). В результаті чого утворюється 16 типів мотивації, кожний з яких відповідає певній групі працівників: від «гармонійних» і «майстрових» до «сибаритів» і «роботів» [3].

Дана класифікація цікава, хоч і дещо умовна, оскільки в реальній дійсності в процесі праці спостерігається більш складна система мотивацій, що включає власні корисні мотивації, забезпечення нащадкам більш гідних умов життя через успадкування майна і капіталу, набуття незалежності і свободи прийняття рішень тощо. Соціологи А. Ручка та Н. Сакада досліджували трудову поведінку працівників (дослідження охоплювало 696 осіб) [5].

У процесі дослідження вони запропонували поділити робітників на чотири типи: ініціативний, виконавський, пасивний і відхильний. Робітники кожного з цих типів демонстрували різне ставлення до праці, що відбивалось на показниках норм виробітку (табл. 1).

Ініціативні робітники, як правило, працюють бездоганно, не потребують ніякого контролю. За певних умов кожен із них здатен замінити 2–3 працівників із пасивним і відхильним типом.

Працівники виконавського типу не демонструють кращих результатів, але за хорошої організації працюють стабільно та надійно.

Таблиця 1

Типи трудової мотивації

Міри розвитку мотивації	Типи поєднання сильних груп мотивів	Назва типів
Розвинуті всі групи мотивів	Мотиви процесу і продукту праці в поєднанні з мотивами матеріальної і моральної винагороди	Гармонічні
Розвинуті мотиви самоцінності праці	Мотиви процесу і продукту праці в поєднанні з мотивом матеріальної винагороди	Майстрові
Не розвинуті або однобічно розвинуті мотиви праці – засоби	Мотиви процесу і продукту праці в поєднані з мотивами моральної винагороди. Мотиви процесу і продукту праці	Ентузіасти Творці
Однобічно розвинуті мотиви самоцінності праці, всебічні мотиви праці – засоби	Мотиви продукту праці в поєднанні з мотивами матеріальної і моральної винагороди. Мотиви процесу праці в поєднанні з мотивами матеріальної і моральної винагороди	Прагматики Гедоністи
Однобічно розвинуті мотиви самоцінності праці і праці – засоби. Значущий продукт праці	Мотиви продукту праці в поєднанні з мотивами матеріальної і моральної винагороди. Мотиви продукту праці в поєднані з мотивами моральної винагороди	Ділові Передовики
Однобічно розвинуті мотиви самоцінності праці і праці – засоби. Значущий процес праці	Мотиви процесу праці в поєднанні з мотивами матеріальної і моральної винагороди. Мотиви процесу праці в поєднанні з мотивами матеріальної і моральної винагороди	Сноби Романтики
Однобічно розвинуті мотиви самоцінності праці. Не розвинуті мотиви праці – засоби	Мотиви продукту праці. Мотиви процесу праці. Мотиви матеріальної і моральної винагороди.	Роботяги Гравці Споживачі
Розвинуті мотиви праці – засоби. Не розвинуті мотиви самоцінності праці	Мотиви матеріальної винагороди Мотиви моральної винагороди	Шабашники Сибарити
Не розвинута жодна група мотивів	Сильні мотиви відсутні	Роботи

Працівники пасивного типу – інертні, розраховувати на їхню ініціативу не варто, але в умовах стабільної злагодженої виробничої бригади працюють задовільно. Однак вони є потенційними кандидатами на перехід до маргінальної групи відхиленого типу.

Робітники відхиленого типу – це той кадровий «баласт», якого прагне позбутися роботодавець за першої нагоди. Працівники з таким типом поведінки часто не виконують норми, припускаються браку продукції, прогулюють, спричиняють конфлікти, негативно впливають на морально-психологічний клімат у колективі. За такими робітниками потрібен жорсткий контроль.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Мотивація персоналу: сутність, подолання кризи. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/management/13828/
3. Наумова С. А. Типология работников: вопросы управления: текст. *Социологические исследования*. 1991. № 2. С. 60–65.
4. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2011. 210 с.
5. Соціологічна теорія: традиції та сучасність: навч. посібн. / за ред. А. Ручки. Київ, 2007. 363 с.
6. Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения: текст. *Социологические исследования*. 2007. № 6. С. 60–71.

Ігор Боярко

БЕЗПЕКА ДАНИХ, ЯК ОДНА ІЗ ПРОБЛЕМ СУЧАСНОГО КОРИСТУВАЧА ІНТЕРНЕТ

В сучасному світі безпека даних відіграє дуже важливу роль в житті кожної людини, яка зберігає свої дані в хмарі або навіть на домашньому комп’ютері. Шахрайство з використанням даних користувачів інтернет стало дуже великою проблемою сучасності. Тому кожному свідомому користувачу комп’ютера або смартфона треба подбати про надійний захист своїх даних.

Інформаційна безпека – це стан захисту систем обробки та зберігання даних, який забезпечує конфіденційність, доступність та цілісність інформації, використовує та розробляє інформацію на користь громадян або вживає низку заходів, призначених для захисту особистої, соціальної та національної інформації від несанкціонованого доступу,