

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Гончаренко І.М. к.е.н., Дейна Т. магістр

Київський національний університет технологій та дизайну

Анотація. У статті розглянуто сутність проблеми використання технологій мотивації персоналу у формуванні організаційної поведінки на підприємствах легкої промисловості. Дано визначення та порівняння ключовим термінам, також узагальнено підходи трактування організаційної поведінки персоналу. Проаналізовано ціннісні альтернативи персоналу підприємств легкої промисловості. На основі аналізу зарубіжного та вітчизняного досвіду було зазначено алгоритми створення технології мотивації персоналу у контексті корегування їх організаційної поведінки на підприємствах легкої промисловості.

Ключові слова: мотивація, мотив, організаційна поведінка, потреба, цінність, підприємство легкої промисловості, персонал, технології.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Гончаренко И.Н. к.э.н., Дэйна Т. магистр

Киевський національний університет технологій та дизайну

Аннотация. В статье рассмотрены сущность проблемы использования технологий мотивации персонала в формировании организационного поведения на предприятиях легкой промышленности. Дано определение и сравнение ключевым терминам, также обобщены подходы трактовки организационного поведения персонала. Проанализированы ценностные альтернативы персонала предприятий легкой промышленности. На основе анализа зарубежного и отечественного опыта было отмечено алгоритмы создания технологии мотивации персонала в контексте корректировки их организационного поведения на предприятиях легкой промышленности.

Ключевые слова: мотивация, мотив, организационное поведение, потребность, ценность, предприятие легкой промышленности, персонал, технологии.

THE USE OF TECHNOLOGIES, STAFF MOTIVATION IN THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AT THE ENTERPRISES OF LIGHT INDUSTRY

Goncharenko I., Deina T.

Kyiv National University of Technology and Design

Abstract. This article was formed the essence of the problem of technology use of staff motivation in the formation of organizational behavior at the enterprises of light industry. The determination and comparison of key terms is also generalized interpretation organizational behavior of the staff. Analyzed example of the valuable alternatives of the personnel of the enterprises of light industry production. Based on the analysis of foreign and domestic experience, it was noted algorithms to create technology staff motivation in the context of the adjustment of organizational behavior at the enterprises of light industry.

Keywords: motivation, motive, organizational behavior, need, value, light industry enterprise, personnel, technology.

Постановка проблеми. В наш час сучасні умови господарювання у різних ринкових нішах дають підстави для підвищення конкурентоспроможності підприємств легкої промисловості. Важливо зазначити, що ефективність джерел

конкурентних переваг, одні з яких здійснюються шляхом мотивації персоналу, в нашій державі недооцінюються у повній мірі. Слід визнати, що персонал підприємства є важливим та унікальним ресурсом у забезпеченні якісних результатів діяльності підприємств легкої промисловості. Отже, постає необхідність створення та формування організаційної поведінки персоналу підприємств. На разі такі технології мотивації у сучасній економічній науці ще не створено у повній мірі. Переконаємося в тому, що дослідження використання таких мотиваційних технологій в контексті організаційної поведінки персоналу стане ефективним важілем якісних змін на всіх рівнях підприємства. Організаційна поведінка має бути наповнена аспектами напряду змін поведінки персоналу легкої промисловості. Тому, використання адекватних управлінських інструментів щодо технології мотивації, при якісному дослідженні та концептуальній реорганізації, допоможе спрямувати організаційну поведінку персоналу до ціннісних установок діяльності того чи іншого виду підприємства легкої промисловості.

Метою статті є аналіз ефективності використання технологій мотивації персоналу у формуванні організаційної поведінки на підприємствах легкої промисловості в умовах глобального конкурентного середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомі внески щодо питання організаційної поведінки та використання інструментів і технологій мотивації персоналу підприємств легкої промисловості було представлено у працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: В. Г. Алієва, К. Аржиріса, У. Бенніса, К. Бланчарда, Т. А. Богатової, Г. А. Васильєва, К. Вейка, В. К. Вілюнаса, В. І. Гринчуцького, Ф. Герцберга, К. М. Деєвої, К. Девіса, А. В. Дороніна, Т. І. Дьолога, Л. Г. Зайцева, Л. В. Карташової, А. І. Кібанової, А. І. Кочеткової, Г. І. Кулікова, Е. А. Лихолубова, Л. Левіна, П. Лоулера, Ф. Лютенса, Ю. В. Макогона, Л. Г. Молла, А. Ю. Осипової, Н. О. Перевозчикової, Л. Портера, Г. Саймона, Т. В. Сидоріної, А. М. Сергєєва, В. А. Співака, Ф. Тейлора, Л. М. Шевчука, Д. Шермерона та багато інших. Однак, враховуючи вагомі пропозиції зазначених та інших науковців, потребують деяких уточнень, завершень і узагальнень.

Виклад основного матеріалу. Наразі дедалі більша кількість менеджерів підприємств легкої промисловості переконуються в тому, що конкурентні кращі сторони визначають передусім переваги персоналу підприємства у порівнянні з іншими. Сучасне обладнання, наукові та технічні можливості, сировинна база будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на ринку, тому особливості роботи персоналу, їх вміння, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів [5].

Метою стратегічного розвитку підприємства легкої промисловості у новітніх економічних аспектах являється створення механізмів функціонування системи постійного підвищення кваліфікації та адаптації системи мотивування організаційної поведінки персоналу [7]. Це в свою чергу дасть можливість до накопичення своїх висококваліфікованих та високопрофесійних працівників. Такий підхід в подальшому має забезпечувати стабільність у накопиченні потенціалу робочої сили, підвищення економічної ефективності реалізації кадрової стратегії підприємств легкої промисловості а також розробити заходи, що оптимізують «внутрішньо-виробничу» та «зовнішню» плинність працівників [5].

Для успішного функціонування підприємства будь-якого виду легкої промисловості, незалежно від товарів та послуг, що ним надаються, необхідні

ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, які здатні грамотно управляти виробничим процесом. Однак, навіть коли вдасться створити професіоналів на робочих місцях, не варто нехтувати процесом мотивування. Мотивація співробітників посідає одне із перших місць в управлінні персоналом, тому як виступає безпосередньо причиною їхньої організаційної поведінки [6].

Перш ніж поглиблюватися в управлінську організаційно-поведінкову технологію мотивації персоналу, варто розширити уявлення про цей процес.

Враховуючи важливість такого процесу як мотивація, на наш погляд можна трактувати дане явище у декількох аспектах. У загальному розумінні вчений В. К. Вілюнс дає визначення мотивації як сукупності важливих сил, що підштовхують персонал підприємства до виконання своїх функцій [7]. Вчений запевняє, що так звані сили – це технології, які змушують працівників свідомо чи несвідомо, однак ефективно працювати.

З іншого боку, вчений А. Маслов стверджує, що мотивація – не що інше як процес, при якому управлінець спонукає своїх працівників до праці задля досягнення цілей підприємства [8]. Науковець має на увазі, що це просте залучення окремих людей до діяльності, направленої на виконання цілей підприємства і досягнення своїх особистих цілей. Аналізуючи думки авторів, можна констатувати, що необхідною умовою ефективного результату підприємства легкої промисловості, менеджер зобов'язаний впливати на потреби, інтереси, умови, мотиви організаційної поведінки мислення підлеглих. Коли керівник підприємства компетентний у процесах мотивації, у нього є всі можливості для розуміння поведінки колег. Тому, основним завданням мотивації являється активізація, стимулювання та управління цілеспрямованою організаційною поведінкою персоналу.

Зазначимо, що організаційна поведінка працівників легкої промисловості в умовах інтенсифікації та глобалізації конкуренції та прискорення динаміки інноваційних процесів полягає у тотальному орієнтуванні на систему якості підприємства [1].

Розглянемо організаційну поведінку, як важливий аспект ефективної системи підприємства легкої промисловості. Так, на думку автора Ф. Лютенса, під організацією поведінки персоналу слід розуміти рівень відповідальності дій працівників, які виконують свої обов'язки на підприємстві, їх прогнозування щодо робочих поведінкових моделей, зміни та використання мотивуючих факторів, що призводить до якісних результатів праці [6]. У даному визначенні науковець націлює на важливість підвищення відповідальності робітників, як технологічний аспект мотивуючої сили по відношенню управління організаційною поведінкою персоналу.

За іншим переконанням вчений Ю. Д. Красовський запевняє, що організаційна поведінка персоналу, це такий стан працівників, які отримали певні управлінські можливості із регламентованими рамками та певними вимогами [4]. Науковець схиляється до думки, що при мотивованому переконанні працівників, щодо їх можливості керувати та виконувати свої функціональні обов'язки – це є ефективний метод підвищення організаційної поведінки на підприємстві в цілому.

Вчений Л. А. Лихолубов зауважує, що формування організаційної поведінки без сумніву являється важливим аспектом, так як її суттєвий вплив на діяльність підприємства та його результати доведено [5].

Наведемо приклад наукового підходу до трактування поняття «організаційна поведінка» вченого К. Е. Оксінюда, який вважає, що це алгоритм управлінських дій менеджера на індивідів або групу людей, які створюють собі лінію, що взаємодіє із

зовнішніми та внутрішніми силами, відображаючи риси певного суб'єкта [7]. За визначенням науковця, організаційна поведінка – це є соціальна позиція, яка побудована по принципу ієрархії на підприємстві.

Проаналізувавши дані визначення можна стверджувати, що організаційна поведінка персоналу досить складне і багатоаспектне явище. Для того, щоб перейти до покращення ефективності технологій мотивації персоналу, на нашу думку, варто уточнити підходи до трактування організаційної поведінки персоналу (таб.1)[5,7].

Таблиця 1.

**Узагальнені підходи трактування організаційної поведінки персоналу
(Удосконалено автором)**

Існуючі різновиди підходів	Тлумачення підходів організаційної поведінки персоналу
Біологічний підхід	У поведінці персоналу грає роль її фізичні та біологічні особливості.
Соціальний підхід	Поведінка працівника залежить від аспектів соціального оточення.
Психологічний підхід	Поведінка персоналу не завжди може бути логічною та адекватною, так як доцільно враховувати індивідуальні особливості підсвідомості працівника.
Когнітивний підхід	Наголошення на позитивних і добровільних аспектах поведінки; поведінка пов'язана з очікуванням, потребою та мотивом.
Біхевіористський	Поведінка персоналу пояснюється зумовлена принципом «стимул – реакція – реакція». Поведінка, яка нагороджується стає повторюваною.

Аналізуючи дану таблицю можна констатувати складність характеру мотивації організаційної поведінки та багатогранність її змісту, що зумовлює на основі тлумачень розглядати по суті можливі технології мотивації персоналу.

Ми вважаємо, що для розуміння мотивації персоналу необхідно відштовхуватися від поняття «потреба». На думку вченого Е. П. Ільїна, у найбільш простому розумінні мотив – це відображення у свідомості людини потреби, тобто, нестачі чогось небусть, яке спонукає та спрямовує до заданої цілі [7]. У широких варіантах можливих потреб персоналу підприємства науковець А. Я. Кібанова виокремлює наступні [2]:

- безпека на підприємстві (безпечні умови праці);
- афіліція (наявність спілкування з колегами);
- самостійність та незалежність (можливість самому керувати своїми функціями на виробництві);
- досягнення (потреба в успіху та позитивному результаті своєї праці);
- влада (у межах своєї компетентності мати змогу впливати на інших).

Рівень вираженості зазначених потреб залежить від індивідуальних ціннісних орієнтирів окремих працівників. Така сукупність орієнтирів являється детермінуючим фактором в системі особистісних координат, які регулюють організаційну поведінку персоналу [9].

Вважаємо за доцільне навести визначення поняття цінності, яке надає Е. Шпрангер – це базові уявлення про те, що певні ідеї, форми організаційної поведінки або інститути є індивідуально або соціально переважаючими над іншими формами [12]. В своєму визначенні автор наголошує, що цінності несуть уявлення індивіда про те, що є правильним та важливим. На основі вищесказаного вважаємо, що діяльність підприємства легкої промисловості повинна включати слудуючі ціннісні аспекти.

Передбачається, що слідування визначеним цінностям не носить примусовий характер, а розглядається самим персоналом як гідна і коректна організаційна поведінка. На наш погляд, варто навести приклад ціннісних альтернатив персоналу підприємств виробництва легкої промисловості [5,6,7] (таб. 1.2)

Таблиця 2

Основні ціннісні альтернативи персоналу підприємств виробництва легкої промисловості (Удосконалено автором)

Управління	Важливість виконання розпоряджень керівника підприємства.
Норматив	Дотримання законодавства, інструкцій та нормативів підприємства.
Функціональні обов'язки працівника підприємства	Значення та місце у житті працівника його роботи.
Кінцевий результат діяльності працівника	Існуюча ціль на виробництві легкої промисловості.
Гендерний аспект	Рівність між людьми на підприємстві
Безпека та ризик	Можливість виключення ризику у житті працівника підприємства
Допомога	Виконання чужої роботи, яка не має винагороди.
Покарання-нагорода	Зміна організаційної поведінки, яка залежить від покарань чи нагороди.
Задоволення	Задоволення від своєї праці.

Зазначені цінності та потреби по великому рахунку впливають на формування мотивації організаційної поведінки. Тому, враховуючи ціннісні альтернативи зазначені вище, доцільно навести існуючі технології мотивації організаційної поведінки персоналу:

1. Паттерналістична концепція за В. Врумом та Е. Дісі (1972 рік) – дана концепція включає в себе наступний принцип: «чим більше персонал задоволений своєю працею, тим більше стимулюється побудження до її якісного виконання, і чим більше нагороджувати працівників, тим буде ефективніший результат праці» [7];

2. Теорія «Х» та «Y» за вченим Д. Мак-Грегором (1960 рік). Згідно «теорії Х», яка базується на створеній системі «наукового менеджменту» Ф. Тейлора, людина схильна до ліноності і прагне уникнути відповідальності чи самої роботи. Дана теорія передбачає примус шляхом погрози покаранням. Звідси постає потреба у зовнішньому контролі за діяльністю співробітників та їх стимуляція у вигляді заробітку, що на пряму залежить від результату роботи (індивідуальна відрядна система заробітної плати). Однак у ряді випадків вчені спостерігали, що співробітники самі обмежують продуктивність своєї праці, рівняючись на групові норми. Суть «теорії Y» залежить від відомих обставин, що робота сама по собі, незалежно від дії будь-яких зовнішніх факторів, може бути джерелом-виникнення задоволеності, так як розумова та фізична праця для людини – це наприклад як гра або відпочинок [5].

3. «Мотиваційно гігієнічна» теорія, яка сформована науковцем Ф. Герцбергом (1959 рік). У її основі стоїть дві факторні групи, які мають вплив на рівень задоволеності персоналу своєю працею [14]:

- «гігієнічні» (зовнішні по відношенню до процесу роботи і самому працівнику);
- «мотиваційні» (властиві самому процесу роботи).

До першого фактору вчений відносить заробітну плату, умови праці, політику підприємства, управлінську діяльність, взаємини між персоналом тощо. Якщо такі фактори мають негативний характер, то це призводить до незадоволеності роботою

працівників. При наявності сприятливих «гігієнічних» факторів виникає не задоволення, а лише нейтральний стан. До других, «мотиваційних факторів» вчений включає досягнення у роботі, визнання з боку інших. При наявності таких факторів збільшується задоволеність своєю працею, мотивується підвищення активності та організаційної поведінки персоналу. Відсутність таких факторів не завжди призводить до незадоволеності працею. Таким чином, «гігієнічні» фактори впливають на незадоволеність роботою, а «мотиваційні» - на задоволеність нею [13]. Також вчений Ф. Герцберг стверджує, що на підприємствах, із метою підвищення позитивної мотивації персоналу, управлінець повинен піклуватися про сприятливі впливи всіх факторів, однак головним чином «мотиваційних». За переконанням вченого, персонал максимально змотивований самим характером роботи, легше переносить негативні «гігієнічні» фактори і отримує задоволення від праці [14].

Варто зазначити, що дану теорію критикують за надмірну спрощеність мотиваційної сукупності саме трудової діяльності працівників. У вітчизняній теорії мотивації визнається зміна значущості того чи іншого мотивуючого фактора в залежності від професіоналізації.

У дослідженнях науковця Т. Л. Бадоева (1988 рік) виявлено, що із зростанням професіоналізації зменшується значимість такого фактора, як можливість підвищення кваліфікації, а також фактора значущості роботи [2].

У працях В. А. Ядова та А. Р. Здравомислова (1967 рік), виявлено підвищення з віком ролі гігієнічних факторів і зміну відносин між керівництвом [13]. У роботах Н. Ф. Наумової та М. А. Слюсарянского (1970 рік) вказано, що для чоловіків більш важлива суть змісту та значимість праці, її різноманітність, творчі можливості тощо. Для жінок пріоритетом являється взаємовідносини у колективі, рівень зарплати та умови праці [10].

У своїх баченнях вчений К. Муздибаєв (1983 рік), вивчаючи мотиви організаційної поведінки встановив, що найбільш сильними є бажання не підвести колег, не зірвати виробничий план і більше заробити грошей [9]. В меншій мірі впливають на відповідальне ставлення до праці такі мотиви, як потреба отримувати задоволення від видимих результатів своєї праці, а також реалізація своїх можливостей, схильності, підняти престиж професії, уникнути покарань чи стягнень.

Провівши огляд досвіду вчених щодо мотивації організаційної поведінки персоналу, варто описати алгоритм створення технології мотивації персоналу у контексті корегування їх організаційної поведінки на підприємстві легкої промисловості [5,6,7].(таб 1.3).

На наш погляд, такі передумови допоможуть створити логічність розроблення технологій управління персоналом, що передбачатиме алгоритм визначення їхніх елементів – від формулювання мети використання технології до складу та змісту необхідного забезпечення. З використанням такої послідовності побудовано порядок технології управління персоналом

Висновки. Як заключення слід зазначити, що вплив на організаційну поведінку персоналу по великому рахунку формується через результат діяльності підприємства. Організаційна поведінка виявляється на рівні особистості, колективу та підприємства в цілому, а також у їхній взаємодії. Організаційна поведінка може формуватися стихійно або цілеспрямовано. Для її цільового формування та корегування необхідно використовувати мотиваційні технології управління персоналом. Такі методи можуть застосовуватися на постійній основі, періодично або одноразово; вони можуть

спрямовуватися на персонал підприємства в цілому, на окремі групи персоналу, на адміністрацію певного рівня або на окремих фахівців.

Таблиця 3

Алгоритм створення технології мотивації персоналу у контексті корегування їх організаційної поведінки на підприємстві легкої промисловості (Удосконалено автором)

Алгоритм побудови	Характеристика етапу алгоритму технології мотивації організаційної поведінки персоналу
Установчий	Аналізування організаційної поведінки персоналу легкої промисловості, задля розмежування персоналу, щодо застосування індивідуальних прийомів. Дослідження необхідності корегування організаційної поведінки персоналу із довгостроковою орієнтацією за результатами наявної організаційної поведінки із бажаною. Встановлення мети використання технології управління щодо мотивації організаційної поведінки персоналу.
Інструментальний	Акумуляція елементами технології мотивації персоналу змістом відповідно до масштабу корегувань організаційної поведінки. Конкретизація аспектів та важелів впливу, що складають змістовну базу технології.
Розподільчий	Встановлення конкретних технологій управління персоналом на підприємстві, налагодження технологій до індивідуальних особливостей користувачів.
Забезпечення	Створення логічності передумов та формування технологій управління персоналом. Створення інформаційного, нормативного, технічного, методичного, правового, діловодного забезпечення розробки технологій управління персоналом.

Мотиваційний аспект являється важливою технологією для успішної діяльності підприємства легкої промисловості. Система мотивації носить неопосередкований вплив на конкурентні позиції підприємств галузі на ринку. Для її створення слід враховувати ціннісні альтернативи, якими керуються працівники. Проте можемо стверджувати, що сукупність мотивів до праці є досить розрізненою та диференційованою. Задоволений у матеріальному плані робітник, що працює у товариському колективі, переконаний, що його праця не марна – ось запорука успіху підприємств галузі легкої промисловості.

Література: 1. Дьолог Т.І. Управління мотивацією у вітчизняних підприємствах: мотиваційний механізм, мотиваційні фактори і критерії ефективності мотивації / Т. І. Дьолог // Економічна та держава. – 2013. – №10. – С. 16-18. 2. Кібанова А. Я. Сучасні методи мотивації праці персоналу та їх вплив на діяльність підприємств / А. Я. Кібанова // Ринок цінних паперів України. – 2013. – № 3-4. – С. 33-37. 3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: [учебное пособие] / А.И. Кочеткова. – М.: Дело, 2003. – 944 с. 4. Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме / Ю. Д. Красовский. – М., 1997. – 68 с. 5. Лихолобов Е. А. Технології роботи з персоналом: призначення, сутність, види / Е. А. Лихолобов // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 16. (II). — Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2006. — С. 76-79. 6. Лихолобов Е. А. Організаційна поведінка як основа ефективного використання людського ресурсу підприємства / Е. А. Лихолобов // Культура народів Причорномор'я. — 2006. — № 115. Т. 2. — С. 69-72. 7. Лихолобов

Е. А. Модель організаційної поведінки підприємства: призначення та загальні вимоги / Г. В. Козаченко, Е. А. Лихолобов // Прометей. Регіональний зб. наук. праць з економіки. Вип. 2(23). — Донецьк: Юго-Восток ЛТД, 2007. — С. 170-174. 8. Маслоу, А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. — Спб.: Питер, 2008. — 352 с. 9. Муздыбаев К. Стратегии совладания с жизненными трудностями: Теоретический анализ / Муздыбаев Куанышбек // Социология и социальная антропология. 1998. Т. 1, N 2, с.100- 111. 10. Наумова Н.Ф. Организация ценностей: предпочтения и резерв // Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988. С.129-136. 11. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах [Електронний ресурс] / Н. О. Перевоз // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". — 2013. — Режим доступу : [http:// www. economy. nauka. com.ua](http://www.economy. nauka. com.ua) 12. Шевчук Л. М. Мотивація та стимулювання як дієві засоби управління персоналом / Л. М. Шевчук // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — №3. — С. 353-355. 13. Ядов, В.А. Социальная идентичность личности / В.А. Ядов. — М.:Высшая школа, 1994. — 276 с 14. Herzberg F. The motivation to work. N.Y. : Wiley, 1959. 157 p.; Herzberg F. The Motivation to Work. New Jersey : Transaction Publishers, 1993. 180 p.; Herzberg F. The Managerial Choice: To be Effective or to be Human. Homewood, Illinois : Dow Jones-Irwin, 1976. 360 p.

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Гончаренко І.М., к.е.н., Касіч І.О. магістр

Київський національний університет технологій та дизайну

Анотація. Виявлено найбільш доцільні системи мотивації персоналу для удосконалення результативності діяльності підприємства, в цілому та виявлено шляхи підвищення його продуктивності.

Ключові слова: персонал, мотивація, продуктивність, ефективність.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА И ИХ ВЛИЯНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гончаренко И.Н к.э.н., Касич И.А. магистр

Киевський національний університет технологій та дизайну

Аннотация. Выявлены наиболее целесообразные системы мотивации персонала для совершенствования результативности деятельности предприятия в целом и выявлены пути повышения его производительности.

Ключевые слова: персонал, мотивация, производительность, эффективность.

EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL LABOUR MOTIVATION SYSTEMS AND THEIR IMPACT ON THE PERFORMANCE OF ENTERPRISE

Goncharenko I., Kasich I.

Kyiv National University of Technology and Design

Summary. Found the most appropriate system of motivation to improve performance of the company in general and the ways of improving its performance.

Keywords: staff, motivation, performance, efficiency.

Постановка проблеми. Продуктивність діяльності підприємства залежить від ступеню та інтенсивності використання його основних ресурсів: фізичного, трудового