

Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

---

National University  
«Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»

# ЕКОНОМІКА І РЕГІОН

№ 1 (80) 2021

---

# ECONOMICS AND REGION

Vol. 1 (80) 2021



[www.eir.nupp.edu.ua](http://www.eir.nupp.edu.ua)

Полтава 2021

---

Poltava 2021

# ЕКОНОМІКА І РЕГІОН

№ 1 (80)  
2021



ECONOMICS AND REGION



Національний університет «Полтавська політехніка  
імені Юрія Кондратюка»

Березень 2021 р.

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

- ОНИЩЕНКО В.О.** – головний редактор, д.е.н., проф., ректор Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- ЧЕРНИШ І.В.** – заступник головного редактора, д.е.н., доц., директор навчально-наукового інституту фінансів, економіки і менеджменту Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- СІВЦЬКА С.П.** – відповідальний секретар, к.е.н., проректор з наукової та міжнародної роботи Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- ВАРНАЛІЙ З.С.** – д.е.н., професор кафедри фінансів Київського національного університету імені Т.Г.Шевченка (за згодою);
- ГРИШКО В.В.** – д.е.н., проф., професор кафедри публічного управління, адміністрування та права Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- ДУБЦЕВ В.П.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії та економічної кібернетики Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- КОЗАЧЕНКО Г.В.** – д.е.н., проф., професор кафедри економічної безпеки та фінансових розслідувань Національної академії внутрішніх справ (за згодою);
- КОМЕЛІНА О.В.** – д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту і логістики Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- КОРГАНАШВІЛІ Л.Д.** – д.е.н., проф., керівник центру забезпечення якості та наукової діяльності Міжнародної школи туризму Тбіліського державного університету імені І. Джавахішвілі (за згодою);
- ОНИЩЕНКО С.В.** – д.е.н., доцент, професор кафедри фінансів, банківського бізнесу та оподаткування Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- ПАЛАЩАКОВА ДАНИЕЛЛА** – доктор філософії (PhD), молодший науковий співробітник кафедри економічної теорії Технічного університету у Кошице (Словаччина) (за згодою);
- ПТАЩЕНКО Л.О.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри фінансів, банківського бізнесу та оподаткування Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- РОЛЬНИК-САДОВСЬКА Є.** – доктор (Dr), асоц. професор, заступник декана з навчальної роботи факультету менеджменту Білостоцької Політехніки, м. Білосток (Польща) (за згодою);
- РЯЩЕНКО Вікторія** – д.е.н., асоц. професор, Університет ISMA (Латвія) (за згодою);
- ХУНЬСТ Аніца** – д.ф., проф., проректор Університету Північ (Хорватія) (за згодою);
- ЧЕВГАНОВА В.Я.** – к.е.н., проф., завідувач кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;
- ЧИЧКАЛО-КОНДРАЦЬКА І.Б.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та туризму Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка».

*Журнал «Економіка і регіон» Внесений до переліку наукових фахових видань України (наказ МОН України 1279 of 16.11.2014, зі змінами згідно наказу № 157 від 09.02.2021).*

Вид видання – науковий журнал.  
Концепція журналу базується на багаторічному науковому, фаховому висвітленні актуальних проблем економіки України і світу.

*Основні рубрики: економіка та управління національним господарством; розвиток продуктивних сил і регіональна економіка; економічна теорія та історія економічної думки; світове господарство і міжнародні економічні відносини; економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності); економіка природокористування й охорона навколишнього середовища; демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика; гроші, фінанси і кредит; бухгалтерський облік, аналіз та аудит; статистика; математичні методи, моделі й інформаційні технології в економіці; економічна безпека держави та суб'єктів господарювання.*

Видається з липня 2003 р.  
Виходить чотири рази на рік.  
Свідцтво про державну реєстрацію  
КВ 24613-14553 ІПР, видане 29.10.2020 р.  
Міністерство юстиції України

Засновник і видавець журналу –  
Національний університет «Полтавська  
політехніка імені Юрія Кондратюка»

Назва, концепція, зміст і дизайн журналу «ЕІР» є інтелектуальною власністю редакції журналу «Економіка і регіон» та охороняється законом про авторські й суміжні права. При передрукуванні посилення на журнал «ЕІР» обов'язкове.

Матеріали друкуються мовою оригіналу.  
Відповідальність за точність поданих даних несуть автори матеріалів, редакція не завжди поділяє думку авторів.

**ISSN 2218-1199 (Print)**  
**ISSN 2414-0538 (Online)**  
**ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС 98763**

Рекомендовано до друку Вченою радою Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (прот. № 4 від 26.03.2021)  
Верстка Л.А. Свістун  
Коректор англ. Ю.Ю. Гришко  
Коректор укр. Я.В. Новічкова.  
Здано до набору 26.03.2021.  
Підписано до друку 30.03.2021.  
Формат 60x80 1/8. Обл.-видавн. арк. 16,10.  
Тираж 300 прим. Замовлення № 138.  
Надруковано поліграфцентром Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка».  
Свідцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК № 7019 від 19.12.2019 р.  
Адреса: 36011, Полтава,  
Першотравневий просп., 24.  
Тел.: (0532) 57-32-20;  
e-mail: [ejr@nupp.edu.ua](mailto:ejr@nupp.edu.ua);  
Сайт журналу: <http://ejr.nupp.edu.ua/>

## ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

- 6 **В. Онищенко, С. Сівіцька, А. Черв'як.** Аналіз впливу COVID-19 на економіку України
- 15 **І. Черниш, Ю. Соловей.** Теоретичні основи міграційної політики
- 20 **Л. Болдирєва, А. Сидорова.** Розвиток управління транспортним забезпеченням за умов євроінтеграції
- 26 **В. Биба, І. Міняйленко.** Методичні основи формування організаційно-економічної концепції енергозбереження
- 34 **О. Кулаков.** Забезпечення координації міжрегіонального співробітництва та інвестиційно-інноваційної діяльності

## РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

- 39 **В. Дубіщев, О. Кудінов.** Прогнозування впливу фінансової децентралізації при формуванні бюджету Полтавської області на основі адаптивних моделей
- 48 **А. Безхлібна.** Складові конкурентоспроможності приморського регіону

## ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ (за видами економічної діяльності)

- 55 **І. Чичкало-Кондрацька, І. Новицька, Д. Кондрацька.** Маркетинговий аналіз каналів збуту органічної продукції
- 61 **В. Гришко.** Сучасні концепції менеджменту та їх застосування в умовах діджиталізації економіки України

68 **О. Комеліна, М. Гунченко.** Оцінювання та регулювання соціально-економічної ефективності систем управління

75 **В. Бондаренко, О. Хадарцев, О. Григор'єва.** Ефективність просування товарів та брендів: роль маркетингових комунікацій

82 **С. Іваницька, А. Агейчева.** Особливості просування бренду

87 **І. Черниш, М. Козик.** Сучасні форми і методи мотивації персоналу підприємств сфери послуг

## ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

92 **Н. Юрків, О. Дубровін, С. Давиденко.** Державна підтримка іпотечного кредитування як умова забезпечення стійкого розвитку національної економіки

## БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

- 100 **А. Дмитренко, О. Фурманчук.** Шляхи вдосконалення методики проведення аналізу фінансового стану підприємства
- 106 **О. Коба, Л. Свистун.** Документальне оформлення придбання паливно-мастильних матеріалів підприємством

## ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

95 **А. Лі.** Економічно-правові відносини між автором і роботодавцем або замовником

# ECONOMICS AND REGION *Vol. 1 (80) 2021*

❖ EKOONOMIKA I REGION



National University  
«Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»

March, 2021

## EDITORIAL BOARD:

- ONYSHCHENKO V.O.** – Editor-in-Chief, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Rector of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- CHERNYSH I.V.** – Deputy Chief Editor, Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Director of Educational-Scientific Institute of Finance, Economics and Management of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- SIVITSKA S.P.** – Executive Secretary, PhD (Economics), Vice-Rector for Scientific and International Work of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- VARNALII Z.S.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor at Finance Department of Kyiv National Taras Shevchenko University (with the consent);
- HRYSHKO V.V.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor at Department of Personnel Management, Administration and Law of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- DUBISHCHEV V.P.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of Economic Theory and Economic Cybernetics Department of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- KOZACHENKO H.V.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor at Department of Economic Security and Financial Investigations of National Academy of Internal Affairs (with the consent);
- KOMELINA O.V.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor at Management and Business Logistics Department of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- KORGANASHVILI L.D.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of Quality Assurance and Research Activities Centre of the International Tourism School of Tbilisi State I. Javahishvili University (with the consent);
- ONYSHCHENKO S.V.** – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Professor at Finance, Banking and Taxation Department of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- PALASHCHAKOVA DANIELLA** – PhD, Research Worker at Economic Theory Department of Technical University in Kosice (Slovakia) (with the consent);
- PTASHCHENKO L.O.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of Finance, Banking and Taxation Department of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- ROLLNIK-SADOVSKA E.** – Dr, Associate Professor, Vice-Dean for Educational Work of Management Faculty of Bialystok Polytechnic University (Poland) (with the consent);
- RIASHCHENKO VIKTORIA** – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor of ISMA University (Latvia) (with the consent);
- HUNJET ANICA** – PhD, Associate Professor, Vice-Rector for Scientific and Art Work and International Cooperation, University «North» (Croatia) (with consent).
- CHEVHANOVA V.Ya** – PhD (Economics), Professor, Head of Economics, Entrepreneurship and Marketing Department of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»;
- CHYCHKALO-KONDRATSKA I.B.** – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of International Economic Relations and Tourism Department of National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic».

*Journal "Economics and Region" is included into The register of specialized scientific publications of Ukraine (MES of Ukraine Departmental Order No. 1279 of 16.11.2014, No. 157 of 09.02.2021).*

Publication – scientific journal.  
**Conceptual paradigm** of the journal is based on the long-term scientific and professional treatment of topical problems of the world and Ukrainian economics.

*Main milestones: economics and national economy management; productive forces development and regional economy; economics theory and economic thought history; world economy and international economic relations; economics and business administration; economics of nature management and environmental protection; demography, labor economics; social economics and politics; money, finance and credit; accounting, analysis and audit; mathematic methods, models and information technologies in economics; economic security of the state and economic entities.*

Issued since July, 2003.

Four issues published yearly.

State Registration Certificate

KB 24613-14553 ПП, issued 29.10.2020  
by the Ministry of Justice of Ukraine.

The journal's founder and the owner: National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic».

The name, conceptual paradigm, content and design of the journal "Economics and Region" is the intellectual property of the journal's Editorial Board and is copyright.

Pass-through copyright.

Printed in the source language. Liability for the data precision rests with the authors.

The Editorial Board does not always share the author's opinion.

**ISSN 2218-1199 (Print)**

**ISSN 2414-0538 (Online)**

**SUBSCRIPTION INDEX 98763**

Recommended for publication by the Academic Board of National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic" (№11 of 26.03.2021)  
Computer-assisted makeup by L.A. Svystun

Proof-reader: Yu.Yu. Hryshko

Proof-reader: Ya.V. Novichkova.

Sent to the printer's on 26.03.2021.

Signed to print on 30.03.2021.

Page size: 60x80 1/8. Published sheets 16,10.

Circulation: 300 copies. Print Order No. 138.

Printed by the Printing and Publishing Centre of National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic". Certificate of the publishing venture entity registration in the State Register of editors, manufacturers and distributors of printed output DK No. 7019 of 19.12.2019.

Address: Pershotravnevyi Avenue, 24,

Poltava, 36011.

Phone: (0532) 57-32-20;

e-mail: eir@nupp.edu.ua;

the journal's site: <http://eir.nupp.edu.ua/>

**ECONOMICS AND NATIONAL  
ECONOMY MANAGEMENT**

- 6 V. Onyshchenko, S. Sivitska, A. Cherviak.** COVID-19 and Its Impact on Ukrainian Economy
- 15 I. Chernysh, Yu. Solovei.** Theoretical Foundations of Migration Policy
- 20 L. Boldyrieva, A. Sydorova.** Development of Transport Service Management under the Conditions of European Integration
- 26 V. Byba, I. Miniailenko.** Methodical Foundations of Organizational and Economic Concept Formation of Energy Saving
- 34 O. Kulakov.** Ensuring Coordination of Interregional Cooperation and Investment Innovative Activity

**PRODUCTIVE FORCES DEVELOPMENT  
AND REGIONAL ECONOMY**

- 39 V. Dubishchev, O. Kudinov.** Forecasting the impact of financial decentralization in the formation of the budget of Poltava region on the basis of adaptive models
- 48 A. Bezkhlibna.** Components of the Competitiveness of the Coastal Region

**ECONOMICS AND BUSINESS  
ADMINISTRATION (ACCORDING TO  
THE ECONOMIC ACTIVITY TYPES)**

- 55 I. Chychkalo-Kondratska, I. Novytska, D. Kondratska.** Marketing Analysis of Sales Channels of Organic Products
- 61 V. Hryshko.** Modern Concepts of Management and Their Application in the Context of the Digitalization of Ukrainian Economy

- 68 O. Komelina, M. Hunchenko.** Evaluation and Regulation of Socio-Economic Efficiency of Management Systems

- 75 V. Bondarenko, O. Khadartsev, O. Hryhorieva.** The Effectiveness of Product and Brand Promotion: the Role of Marketing Communications

- 82 S. Ivanytska, A. Aheicheva.** Brand Promotion Peculiarities

- 87 I. Chernysh, M. Kozyk.** Modern Forms and Methods of Employees Motivation at Service Companies

**MONEY, FINANCE AND CREDIT**

- 92 N. Yurkiv, O. Dubrovin, S. Davydenko.** State Support of Mortgage Lending as a Condition for Ensuring Stable Development of the National Economy

**ACCOUNTING, ANALYSIS AND  
AUDITING**

- 100 A. Dmytrenko, O. Furmanchuk.** Ways to Improve the Methodology of Analysis of the Financial Condition of the Enterprise

- 106 O. Koba, L. Svystun.** Documenting the Purchase of Fuels and Lubricants by the Enterprise

**DEMOGRAPHY, LABOR  
ECONOMICS, SOCIAL ECONOMICS  
AND POLICIES**

- 113 A. Lee.** Economic-Legal Relations between the Author and the Employer / Customer

**СУЧАСНІ ФОРМИ І МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ****Ірина Черниш\***, доктор економічних наук, професор  
**Міла Козик\*\***, PhD студентка**Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»**

ORCID\* 0000-0001-6565-5292

ORCID\*\* 0000-0002-7510-8839

© Черниш І., 2021

© Козик М., 2021

*Стаття отримана редакцією 18.03.2021 р.  
The article received by the reduction 18.03.2021.*

**Вступ.** Бажання і готовність персоналу виконувати свою роботу є одним із значущих чинників забезпечення ефективності діяльності підприємства. Вирішальною причиною результативності персоналу вважається їх мотивація, яка, на наш погляд, є системою внутрішніх і зовнішніх мотивів, які змушують працівника діяти певним чином. Мотивація персоналу передбачає довгостроковий вплив на працівника по заданих параметрах для зміни структури його ціннісної орієнтації та інтересів, формування мотиваційного ядра і розвитку на даній основі трудового потенціалу.

**Огляд останніх джерел досліджень і публікацій.** Проблема створення і впровадження сучасних методів мотивації персоналу в організації за останні роки набрала велику кількість суперечок. Одні автори трактують його як прогресивне, позитивне нововведення, яке раніше не застосовувалося в організації (І. Афонін, Л.М. Гохберг, В.Н. Гунин, П. Друкер, Ф. Ніксон, В.Устинова та ін.). Інші автори під «сучасними методами мотивації» розуміють результат творчої діяльності працівників, який призводить до змін в організаційній системі, і, як наслідок, до появи комерційної вигоди від них (М.В. Кларін, В.М. Матіашвілі, М.Ю. Морозова, Г.А. Мотін, А.І.Пригожин, В.Г. Різдяний і ін.).

**Мета статті** полягає у дослідженні основних форм і методів мотивації персоналу підприємств сфери послуг. Проаналізувати теорії мотивації персоналу з точки зору їх застосування на практиці, розглянути групи методів мотивації та дати оцінку їх ефективності.

**Основний матеріал.** Сучасні організації сфери послуг працюють в умовах дуже жорсткої конкуренції, що змушує керівництво шукати найбільш ефективні методи роботи. У той же час, головною конкурентною перевагою організацій сфери послуг є їх персонал. Тому особливо актуальною є проблема побудови ефективної системи мотивації працівників. А. Файоль, виділяючи функції управління персоналом, позначив в числі пріоритетних мотивацію.

Мотивація – це стимули, які спонукають людину виконувати певну дію. Таке розуміння лежить в основі різних мотиваційних систем, що застосовуються в бізнесі і стимулюючих персонал до збільшення результативності праці і зниження витрат фірми. В даний час існує більше 300 теорій мотивації. На наш погляд, стосовно аналізованої сфері, найбільш повно і точно відображають фактори мотивації змістовні теорії, в числі яких піраміда потреб А. Маслоу, модель Ф. Герцберга, а також теорії «Х», «У», «Z», що пояснюють мотивацію працівників з точки зору людських ресурсів (табл. 1).

Немає єдиного правила або способу мотивації персоналу, але існують принципи розробки власного ефективного методу:

1. Дієвою буде мотивація, що дозволяє службовцю відчувати себе важливим і потрібним. Таке заохочення викликає повагу і добру заздрість серед колег. Однак у всьому слід знати міру, в іншому випадку втрата нагород призведе до моральної дискваліфікації працівника.

2. Непередбачені одноразові заохочення працюють успішніше системних (щомісячне нарахування премії за якісну роботу). До системних методів швидко звикають і вважають їх частиною норми.

3. Похвала діє краще покарання.
4. Реакція керівництва (позитивна чи негативна) повинна бути негайною. Таким чином, підлеглий відчуває себе значущим: начальнику небайдужі його досягнення або промахи.
5. Проміжний результат це теж результат! Стимулювання працівників за маленькі успіхи дозволить прискорити досягнення головної мети [3].

Таблиця 1

Зміст теорій мотивації персоналу [1]

Теорія мотивації	Зміст теорії мотивації
Піраміда потреб А. Маслоу	Людина задовольняє потреби за ступенем їх значимості: від більш насущних до менш. Розвиток особистості можливе за умови, що людина задовольнивши нижчі потреби (вітальні, потреба в безпеці), може задовольнити потреби більш високого порядку (в приналежності, у повазі, в самоактуалізації)
Двухфакторна модель Ф. Герцберга	Всі фактори, що визначають ефективність працівника і мотивують його до праці, розділені на внутрішні і зовнішні. Внутрішні чинники визначають задоволеність працею: професійний успіх, перспективи зростання і розвитку, визнання професійних досягнень і зовнішні: умови і зміст праці, умови оплати праці, відносини в колективі з колегами і начальством
Теорія «Х» Д. МакГрегора	Головним фактором є матеріальна залежність працівників. Тому, щоб працівники найкращим чином виконували свою роботу, необхідно їх симулювати в грошовій формі
Теорія «У»	Всі працівники мають певний потенціал, тому найкращих результатів можна досягти, якщо створити умови для реалізації цього потенціалу. Стимулами до праці є: самоствердження, моральне і матеріальне заохочення, примус
Теорія «Z» У. Оучі	Співробітники, впевнені в завтрашньому дні, у своєму добробуті, більш лояльні до організації і готові працювати з більшою віддачою

Незважаючи на існування переліку розроблених і прекрасно зарекомендували себе схем мотивації персоналу, багато керівників підприємств стикаються з деякими труднощами. Сучасному керівнику потрібно компетентно підійти до питання стимулювання підлеглих, щоб з найменшими витратами досягти високих показників функціонування організації. Система мотивації повинна відповідати основним потребам колективу і легко модернізуватися слідом за мінливими умовами.

Особливу увагу варто приділити виділенню грошових сум на корпоративні свята. Проведення подібних заходів допомагає згуртувати колег, прищепити персоналу корпоративний дух, налагодити дружні відносини між співробітниками [6].

Видів нематеріальної мотивації набагато більше. До них відносяться наступні.

Похвала від адміністрації організації. Якщо керівник зауважує не лише промахи підлеглих, а й успішно виконану роботу, не скупиться на похвалу, службовці прагнуть і надалі не розчаровувати керівництво. Тому в установах і сьогодні використовуються дошки пошани як форма заохочення добросовісних працівників [1].

Підвищення по службі. Кожен підлеглий знає, що за якісне виконання трудових обов'язків йому гарантоване підвищення на посаді. Це підвищує його статус серед колег і сприяє кар'єрному росту. Однак слід знати міру, в іншому випадку це призведе до конкурентної боротьби всередині колективу, і про командну роботу доведеться забути.

Підвищення кваліфікації за рахунок організації. Навчання підвищить професійний рівень персоналу і стане прекрасним способом мотивації працювати краще для кожного співробітника.

Створення дружньої, теплої атмосфери. Відсутність згуртованості у колег негативно впливає на роботу організації в цілому, в той час як дружня команда з легкістю впорається з найскладнішими питаннями.

Створення іміджу фірми і турбота про нього. Організація, яка завоювала популярність на ринку, приваблює не тільки потенційних клієнтів, але і робить престижною роботу в ній. А значить, це є чудовою мотивацією [5].

Організація спільного дозвілля. Робота в команді – це не тільки спільна праця, а й відпочинок. Виїзди на природу, спортивні змагання, спільне відвідування театру, музею, виставки здатні

згуртувати весь колектив, а кожен співробітник буде дорожити своїм робочим місцем. Така мотивація персоналу заснована на принципі: хто добре відпочиває, той добре працює.

Наявність зворотного зв'язку – прекрасна мотивація службовців. Якщо кожен підлеглий знає, що його думка небайдуже керівництву, і не боїться пропонувати ідеї модернізації роботи, це позитивно позначається на всьому підприємстві.

Способи мотивації персоналу розробляються з певною метою: для стимулювання підвищення якості роботи підлеглих. Існує багато інноваційних методів підвищення працездатності. Всі їх умовно можна розділити на три основні категорії:

- Індивідуальна мотивація, яка має на меті роботу з окремими підлеглими [10];
- Моральна і психологічна мотивація - використовується для задоволення основних внутрішніх потреб працівників;
- Організаційна мотивація - допомагає створити систему стимулів для службовців всередині установи.

Загалом, опрацюовуючи значну кількість теоретичного та практичного матеріалу та досліджень, варто зауважити, що реалізація індивідуальних методів мотивації персоналу можлива в таких формах:

- Спільні святкування значущих подій в житті колег;
- Почергове призначення відповідального за організацію неформальних чи то корпоративних заходів;
- Оформлення кабінетів психологічного розвантаження та відпочинку персоналу;
- Інформування колективу про особисті досягнення кожного працівника;
- Проведення змагань [6].

Моральні та психологічні методики сприяють професійному розвитку службовця і підвищенню його працездатності. До них відносять:

1. Соціальне діагностування персоналу компанії. Діагностика допомагає встановити базові соціальні проблеми трудящих, вирішуючи які можна впливати на персонал.
2. Проведення тренінгів і змагань, спрямованих на виявлення людей з лідерськими якостями.
3. Створення особливої атмосфери. Сюди відносяться колірна гамма оформлення кабінетів, музика в приміщеннях для релаксу і можливість прояву творчості в повсякденній роботі.

В якості морального заохочення застосовують:

- похвалу працівника у присутності колег;
- особисту подяку керівника, висловлену усно або оформлену у вигляді листа [2].

Організаційні методи мотивації дозволяють систематизувати роботу установи і до них можемо віднести:

1. Організація нарад і планерок для всього колективу. Інформування підлеглих про завдання компанії, можливість почути думку кожного сприяють залученню в процес досягнення спільної мети всіх працівників.

2. Адміністрування. Включає в себе:

- оформлення переліку функціональних обов'язків підлеглих;
- вивчення нормативної бази, пов'язаної з функціонуванням установи;
- створення кодексу етики працівника компанії;
- культуру спілкування з клієнтами та колегами;
- формування системи заохочень і покарань, яка поширюється на весь персонал фірми.

Такі методики популярні в установах, де більшість службовців доводиться змушувати працювати, а керівництво налаштоване на застосування «батога і пряника». З іншого боку, чітке знання своїх обов'язків, а також наслідків їх невиконання – це важлива складова роботи кожного підприємства [4].

Грейдерування – одна з сучасних методик підвищення працездатності персоналу. Зазначений метод мотивації персоналу дозволяє сформувати ієрархічну «сходи» співробітників щодо їх цінності для компанії, на підставі якої розраховується система винагороди роботи кожного службовця. Критерії оцінювання, що застосовуються в грейдування: кваліфікація, освіта, відповідальність, старанність, продуктивність.

Серед усіх методів мотивації персоналу найбільш результативними є нестандартні. Такі методики не вимагають великих фінансових витрат і засновані на креативному підході керівництва

до організації праці. Багато керівників заохочують кадрових службовців, що пропонують нестандартні підходи мотивування персоналу.

Прикладом таких нестандартних рішень є:

– Жартівлива форма покарання недбайливих підлеглих. Не обов'язково знімати премію або штрафувати недбайливого працівника. Досить привласнити йому жартівливе звання «лінивця відділу» або «Черепахи місяці». Такі «титули» мотивують людини на підвищення якості своєї праці.

– Ігрові кабінети. Така методика надання приміщень, де можна пограти і відволіктися від рутинної роботи, відмінно зарекомендувала себе в багатьох іноземних компаніях. Така розвантаження підвищує працездатність колективу і покращує офісну атмосферу.

– Раптові подарунки. Несподіване заохочення (навіть незначне) мотивує працівника продовжувати працювати так само, а то і краще.

– Турбота про сім'ї. Це можуть бути новорічні ранки або подарунки для дітей, а також знижки для відпочинку членів сім'ї співробітників.

– Додатковий відпочинок. Не обов'язково виплачувати працівникам грошові премії. Додатковий вихідний – це відмінна альтернатива грошової винагороди.

– «Повторення», або методика аналогії. З'явилася вона під час кризи, коли багато фірм не мали можливості матеріально заохочувати своїх службовців. Заснована методика на психологічні особливості людей, а саме несвідомому наслідуванні. Начальник своїм прикладом мотивує підлеглих на якісне виконання професійних обов'язків.

Приємним додатковим стимулом може стати нагородження «працівників місяці» квитком в кіно або абонементом для відвідування басейну

**Висновок.** Різноманіття існуючих методів управління персоналом велике, проте, найбільшу ефективність використання методів принесе тільки в застосуванні їх в комплексі, а не окремо. Таким чином, при постійному вдосконаленні менеджменту персоналу на виході колектив отримує повне задоволення своїх потреб, а підприємство – реалізацію власних, і отримання прибутку.

Таким чином, вивчення проблем мотивації працівників і розробка інноваційних методів стимулювання і спонукання персоналу до більш ефективної трудової діяльності є зараз одним з ключових умов успішного розвитку компанії і збереження гідного рівня конкурентоспроможності на ринку.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Бала В.В., Мацак В.В. (2016). Процес мотивації персоналу підприємства та його складові. Технологический аудит и резервы производства. Харків, Україна. 3(3). 46–50.
2. Долішній І.М., Колодійчук А.В. (2017). Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. (20.5). 211–216.
3. Колот А.М. (2017) Мотивація персоналу. К.: КНЕУ. 337.
4. Маринич І.А. (2018) Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників. Науковий вісник НЛТУ України. (15.5). 376–380.
5. Капустянський П.З. (2017) Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) [монографія]. К.: ІПК ДСЗУ. 155 с.
6. Мочерний С.В. (2010) Економічний словник – довідник. – К.: Феміна. 368 с.
7. Alge B.J., Anthony E.A., Rees J., Kannan K. (2010). Controlling A while hoping for B: deviance deterrence and public versus private deviance. In *The Dark Side of Management*, ed. by L. Neider, C. Schriesheim, pp.115-41. Charlotte, NC: Inf. Age Publ.
8. Coovert M.D., Thompson L.F. (2014b). Toward a synergistic relationship between psychology and technology See Coovert & Thompson 2014a, pp. 1-17.
9. DeSanctis G., Poole M.S. (1994). Capturing the complexity in advanced technology use, adaptive structuration theory. *Organ. Sei.* 5 (2): 121-47.
10. Goffman E. (1983). The interaction order. *Am. Sociol. Rev.* 48: 1-17.

#### **REFERENCES:**

1. Bala V.V., Matsak V.V. (2016). Protsees motyvatsii personalu pidpriemstva ta joho skladovi. *Tekhnologicheskij audit i rezervy proizvodstva*. Kharkiv, Ukraine, Vol. 3(3), pp. 46–50
2. Dolishnij I.M., Kolodijchuk A.V. (2017). Motyvatsiia personalu iak ob'iekt upravlinnia na pidpriemstvi. *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, Vol. 20.5, pp. 211–216..
3. Kolot A.M. (2017). *Motyvatsiia personalu*. KNEU. Kiev. 337.

4. Marynych I.A. (2018). Motyvatsiia yak faktor pidvyschennia efektyvnosti pratsi pratsivnykiv. *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*. Vol. 15.5, pp. 376–380.
5. Kapustians'kyj P.Z. (2017). Motyvatsiia pratsi personalu suchasnykh orhanizatsij (orhanizatsijno-upravlins'kyj aspekt) [monograph]. IPK DSZU. Kyiv. 155 p.
6. Mochernyj S.V. (2010). *Ekonomichnyj slovnyk – dovidnyk*. Femina. Kyiv. 368 p.
7. Alge B.J., Anthony E.A., Rees J., Kannan K. (2010). Controlling A whilehoping for B: deviance deterrence and public versus private deviance. In *The Dark Side of Management*, ed. by L. Neider, C. Schriesheim, pp.115-41. Charlotte, NC: Inf. Age Publ.
8. Coovert M.D., Thompson L.F. (2014b). Toward a synergistic relationship between psychology and technology See Coovert & Thompson 2014a, pp. 1-17
9. DeSanctis G., Poole M.S. (1994). Capturing the complexity in advanced technology use, adaptive structuration theory. *Organ. Sei. S (2)*: 121-47
10. Goffman E. (1983). The interaction order. *Am. Sociol. Rev.* No 48, pp.1-17.

УДК: 331.101.2

JEI: M 120

**Черниш Ірина Володимирівна**, доктор економічних наук, професор. **Козик Міла Вікторівна**, аспірантка. Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». **Сучасні форми і методи мотивації персоналу підприємств сфери послуг**. Мета статті полягає у дослідженні основних форм і методів мотивації персоналу підприємств сфери послуг. Проаналізовано теорії мотивації персоналу з точки зору їх застосування на практиці, розглянуто групи методів мотивації та дано оцінку їхньої ефективності. Визначено, що для ефективності роботи персоналу на підприємстві необхідно індивідуально підходити до кожного працівника. Сукупність заохочень, які можна і потрібно застосовувати, щоб стимулювати працівника до якісного виконання своїх посадових обов'язків, називається мотивацією персоналу. Така мотивація починається з підбору висококласних фахівців на посаду й підтримується під час роботи керівником. Успішні фірми вкладають значний капітал у розвиток трудових ресурсів, розглядаючи його не як витрати, а як активи підприємства. Згодом капітал, вкладений в людей, зростає, а не зменшується, як капітал, вкладений в засоби виробництва. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування й виробничі запаси забезпечують конкурентоспроможність та економічне зростання підприємства. Управління персоналом включає багато складових. Серед них: кадрова політика, взаємовідносини в колективі, соціально-психологічні аспекти управління. Ключове ж місце займає визначення способів стимулювання і мотивації працівників. Мотивація є одним з найважливіших внутрішньоорганізаційних процесів, а особливість його полягає в тому, що він безпосередньо спрямований на досягнення цілей організації. Успіх підприємства є результатом взаємодії між співробітниками і клієнтами, продуктом і організацією. Тому, щоб створити клієнтоорієнтовану компанію, ці три елементи мають працювати разом задля отримання прибутку організації та фінансових вигід для співробітників. Це може бути досягнуто шляхом надання винагород та стимулів або вигод в обмін на їх ефективну роботу для досягнення цілей організації.

**Ключові слова:** персонал, мотивація, сфера послуг, методи мотивації, форми мотивації.

UDC 331.101.2

JEI: M 120

**Chernysh Iryna**, Doctor of Sciences (Economics), Professor. **Kozyk Mila**, PhD Student. National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic». **Modern Forms and Methods of Employees Motivation at Service Companies**. The purpose of the article is to study the main forms and methods of motivating staff of enterprises in the service sector. The authors analyzed the theories of staff motivation in terms of their application in practice, consider groups of motivation methods and evaluate their effectiveness. It is determined that for the efficiency of staff at the enterprise, it is necessary to approach each employee individually. The set of incentives that can (and should) be used to encourage the employee to perform their duties properly is staff motivation. This motivation begins with the selection of high-class professionals for the position and is maintained during the work of the head.

**Key words:** employees, motivation, services sector, methods of motivation, forms of motivation.