

зв'язку, але в той самий час великих втрат зазнала сфера громадського харчування: дохід ресторанів впав у п'ять разів, приблизно 2500 закладів припинили своє існування. Також слід зазначити що перспективною є розвиток автоматизації сфери послуг. Створення зручного програмного забезпечення та електронного торгівельного обладнання на сьогоднішній день є необхідна. Автоматизація процесів допомагає створити гнучку схему управління персоналом та прискорити виконання певних операцій. Надання різноманітних послуг повинно ставати зручнішим, доступнішим і безпечнішим. Переформатування в системі суспільних потреб, рівень економічного розвитку впливають на розвиток сфери послуг у тій чи іншій країні. Держава повинна надавати підтримку представникам цієї сфери, розробляти певні плани та стратегії з надання допомоги підприємствам сфери обігу.

Список використаних джерел:

1. Князик Ю. М. Стан та перспективи розвитку послуг в Україні / Ю. М. Князик // Національний університет "Львівська політехніка". – 2013 – С. 309-316
2. Пугачевська К.Й. Сфера послуг в Україні: особливості розвитку та стратегічні перспективи / К. Й. Пугачевська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету – 2016- С. 52-55
3. С. П. Кучин Особливості та перспективи розвитку сфери послуг в Україні / Кучин С. П.// Економіка та управління національним господарством – 2011 – С. 43-46.
4. Гринько Т.В., Максимчук О.С. Проблеми та перспективи інноваційного розвитку вітчизняних підприємств сфери послуг. *Науковий журнал «Проблеми економіки»*. 2015. №1. С. 255-260.

Котловська Н. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

Сучасна організація в структурі товарного ринку є складним соціально-економічним суб'єктом. В системі управління особливе місце займає управління персоналом. Значення мотивації в рамках сучасних систем управління

незаперечно велике, адже саме мотивація змушує працівника трудитися з максимальною віддачою, що гарантує ефективність діяльності організації.

Управління трудовим колективом буде ефективно, якщо будуть використовуватися наступні мотиваційні резерви: матеріальні, соціальні та особистісні стимули.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації. Величезну роль в діяльності підприємства відіграє ще й стимулювання, так як воно спрямоване на мотивацію працівника до ефективної та якісної праці, що сприяє отриманню певного прибутку і покриває витрати роботодавця на організацію процесу виробництва. Якщо розглянути трудову діяльність, то це є прагнення працівника задовольнити свої потреби матеріально в певних благах за допомогою праці [2].

Стимул – є зовнішнім впливом на людину або групу людей, з метою спонукати до якогось результату. Стимулювання праці – це метод впливу на трудову поведінку працівника через мотивацію.

Отже, серед найбільш часто зустрічаючихся стимулів, які передбачає мотивація праці персоналу існують матеріальні премії, можливість безпосередньо спілкуватися з вищим керівництвом, розширення повноважень, підвищення на посаді, загального визнання, збільшення влади, оплата медичних послуг, страхування життя, позики за зниженою ставкою, допомога в покупці житла, оплата ремонту особистого автомобіля тощо.

Важливо враховувати, що мотивація і стимулювання персоналу в кожній компанії мають бути адресними, орієнтованими на конкретного співробітника. Банального набору бути не повинно [1].

Однак мотивація діяльності персоналу може виходити не тільки з заохочень, але і покарань. Хоча краще дотримуватися золоті середини. Головне – покарання не повинно виглядати як «помста» за помилку, а повинно

запобігати подібним діям в майбутньому. Це також послужить прикладом іншим співробітникам.

Для підприємств з обмеженими фінансовими можливостями ефективним інструментом може стати нематеріальна мотивація персоналу. Це можуть бути різного роду подяки у вигляді грамот, пам'ятних знаків, занесення в трудову книжку з врученням цінного подарунка, різного роду звання типу «менеджер року» та ін. До цих же методів відноситься запрошення працівника в якості консультанта, лектора як підкреслення його особливого статусу. Удосконалення мотивації персоналу повинно відбуватися в залежності від результативності покарань або заохочень. Якщо один метод «не працює», потрібно ввести інший. Так, без підстав виділяючи якогось співробітника або роздаючи іноді занадто великі і рідкісні нагороди швидше викличуть нездорову заздрість, ніж трудовий ентузіазм. Мотивація персоналу як раз може будуватися на невеликих, але частих винагородах.

Важливо також правильно вибудувати соціальну політику організації, оскільки вона є ефективним інструментом як мотивація і стимулювання персоналу. Тобто повинна бути розвинена система допомоги і соціального захисту, що надаватиметься співробітникам і членам їх сімей, а саме різного роду пільги за рахунок соціального фонду компанії.

Таким чином, мотивація і стимулювання є одними з найважливіших засобів досягнення ефективності будь-якої діяльності і відіграють важливу роль для керівника в управлінні персоналом. Тому йому необхідно дотримуватися конкретних правил, щоб домогтися підвищення ефективності управління персоналу в організації. Перш за все важливо перед кожним співробітником поставити конкретну мету і розподілити завдання, визначити стратегію підприємства, так само організувати заходи, які будуть мотивувати і стимулювати кожного співробітника, орієнтуючись на стимулюючі чинники мотивації [3].

Список використаних джерел:

1. Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М. та ін. Нормування праці: Підручник / За ред. В. М. Данюка, В. М. Абрамова. Київ, 1995.
2. Рассадін В.В. Мотивація і стимулювання трудової діяльності персоналу // Праця і соціальні відносини. 2008. № 3. С. 53-59
3. Сорочайкін, А.Н. Управління персоналом: глосарій: термінолог. слів. / О.М. Сорочайкін, Л.В.Ермолина. Самара, 2012. № 1. С. 121-125

Кравченко Є. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ**

В сучасних економічних умовах сфера послуг виступає найважливішим джерелом соціально-орієнтованого зростання. Організації малого і середнього бізнесу в сфері послуг є джерелами економічного зростання і утворюють основу, на якій функціонує і розвивається економіка країни. Гостра потреба в розвитку галузевих складових сфери послуг підтверджує тезу про провідну роль інструментів і механізмів підвищення конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. Сучасні дослідження в області конкурентоспроможності суб'єктів підприємництва спрямовані на формування загальних теоретичних уявлень про поняття конкуренції, проблемах кількісної та якісної оцінки конкурентоспроможності, формування інтегральних показників конкурентоспроможності і систем управління конкурентоспроможністю [1]. Однак сьогодні практично відсутні дослідження, присвячені специфіці сфери послуг як об'єкту впровадження комплексних механізмів забезпечення конкурентоспроможності в якості системних управлінських технологій. У практиці управління організаціями сфери послуг в науковій літературі такі аспекти представлені недостатньо докладно.

Недостатній розвиток конкуренції на ринках в даний час визнано системною проблемою національної економіки. У той же час, рівень розвитку конкурентного середовища на ринках є одним з важливих показників розвитку