

подолання тенденції скорочення кількості готелів й санаторно-курортних закладів, збільшення частки туристичних послуг у національному ВВП.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. *World Tourism Barometer.* UNWTO. URL: [http://tourlib.net/wto/UNWTO\\_Barometer\\_2019\\_01.pdf](http://tourlib.net/wto/UNWTO_Barometer_2019_01.pdf).
2. Погуда Н.В., Розметова О.Г. Сучасний стан туристичного ринку України: оцінка та перспективи розвитку. *Ефективна економіка.* 2018. №10. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10\\_2018/59.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/59.pdf).
3. *Стратегія розвитку міста Івано-Франківська на період до 2028 року.* Офіційний сайт міста Івано-Франківськ. Бізнес та інвестиції. Економіка міста. Стратегія економічного розвитку. URL: <http://www.mvk.if.ua/uploads/files/46819.pdf>.

---

**Кутинська Анна Володимирівна, студентка 4 курсу,  
Білецька Ірина Мирославівна, к.е.н, доцент,  
завідувач кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту**

**МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДИ**

Мотивація персоналу – найважливіший інструмент підвищення продуктивності праці, оскільки, вона забезпечує зростання конкурентоспроможності компанії. Ринкова економіка надає багато можливостей для гармонізації взаємовідносин підприємства і працівників.

Комплексна мотивуюча система допомагає вирішити безліч завдань, а саме [1]:

- покращити продуктивність праці;
- залучати цінних, висококласних кадрів, які працюють на конкурентів;
- утримувати талановитих фахівців;
- мінімізувати відтік кадрів;
- створювати позитивний настрій всередині колективу;
- підвищити лояльність персоналу до компанії;
- встановити високий рівень виконавської дисципліни.

При створенні мотивуючої системи необхідно сформулювати ключові критерії ефективності діяльності та основні потреби персоналу. Потім, орієнтуючись на них, слід вибрати найбільш підходящі методи мотивації.

Аналіз різних точок зору щодо класифікації методів мотивації, на наш погляд, дозволяє їх згрупувати в дві основні групи методів: економічні методи, які здійснюються насамперед через заробітну плату, і неекономічні методи, які відображаються в організаційних і моральних способах мотивації.

У країнах з розвинутою ринковою економікою поряд із застосуванням економічних методів (матеріальна винагорода) підвищується роль неекономічних методів. Однак, для значної кількості вітчизняних підприємств характерна або відсутність мотиваційного механізму, або примітні його варіанти. Рівень заробітної плати багатьох підприємств залишається нижчим, ніж в більшості країн Європи, а соціально-психологічним методам мотивації приділяється мало уваги.

До матеріального мотивування відносяться будь-які економічні методи стимулювання з фінансовою складовою. Їх застосовують в позитивному (грошові і негрошові винагороди) або негативному ключі (фінансові санкції – штрафи).

До переваг даного методу належать: універсальність; врахування особистісних якостей працівників; поява змагального духу між колегами. До недоліків: високі фінансові витрати та фіксована система бонусів може викликати зворотний ефект.

Нематеріальні мотивування не виражаються в грошовому еквіваленті, однак, служить стимулом для покращення показників роботи. В даному методі застосовуються кілька видів впливу: соціальний, організаційний, моральний та психологічний.

Нематеріальні методи стимулювання дозволяють правильно розставити цілі, залучити персонал в робочий процес, розвинути впевненість фахівця у власних силах, дати можливість проявити себе. Однак для успішного застосування методів доведеться підбирати «ключ» до кожного працівника, детально копаючись в його самомотивації.

До переваг даного методу належать: невеликі матеріальні витрати; сприяння згуртуванню колективу; формування сприятливої атмосфери в організації, причетності до спільної справи. До недоліків: необхідність в постійному коригуванні стандартних схем, персоналізації підходу до кожного члена команди; відсутність універсальних методів - стимули, що застосовуються в одному колективі, можуть категорично не підходити для іншого.

Таким чином, в процесі трудової діяльності відбувається перетин інтересів працівника і компанії, зокрема, мотивів, які існують у працівників і наявних у компанії стимулів, що забезпечують підтримку та реалізацію даних мотивів. І для компанії важливо знайти той баланс, який дозволить підтримку максимальної мотивації працівників при мінімальному її стимулюванні.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. *Мотивация сотрудников интернет-магазина: виды, способы, эффективные примеры // Insales. URL: : <https://www.insales.com.ua/blogs/blog/motivatsiya-sotrudnikov> (дата звернення: 27.04.2018 р.).*

---

**Кувік Дмитро Ярославович, магістрант,  
Романчукевич Мар'яна Йосипівна, к.е.н, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту**

### **ОПТИМІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Стратегічний розвиток сучасних підприємств передбачає встановлення довгострокових взаємовідносин з клієнтами. Іншими словами, здійснення економічної діяльності є неможливим без впровадження механізмів та інструментів маркетингової діяльності.