

процесів структурного реформування регіональної економічної системи. По-друге, це вибудування алгоритму аналізування і оцінювання, за якого послідовно проходяться наступні етапи дослідження: а) ідентифікація та характеристика структурних дисбалансів регіональної економіки у контексті формування викликів для економічного і соціального розвитку регіону; оцінювання макроекономічних передумов структурних змін в умовах кризи та повосного відновлення; аналізування інвестиційних та інноваційних чинників структурної динаміки регіональної економіки; характеристика інституційного середовища структурного реформування; узагальнення результатів аналізування та формування висновків щодо критичних дисбалансів і перешкод реформ, орієнтирів інституційних змін та структурної модернізації, системи механізмів й інструментів регулювання структурно-динамічних процесів. По-третє, застосування найбільш адекватних методів економічного аналізу на відповідному етапі здійснення аналітичної роботи.

Література:

1. Lockwood N.R. Crisis management in today's business environment. *SHRM Research*. 2005. P. 1-9.

2. Sass M., Hunya G. *Escaping to the East? Relocation of business activities to and from Hungary, 2003-2011*. IEHAS Discussion Papers, No. MT-DP-2014/7. Hungarian Academy of Sciences, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Budapest, 2014. 34 p.

3. Vasylytsiv T., Lupak R. [Priorities and Tools of the State Regional Policy of Import Substitution in the Market of Ukraine's Consumer Goods](#). *Стратегічні пріоритети*, 2017. № 3. С. 105-112.

MORAL AND PSYCHOLOGICAL METHODS OF ENHANCEMENT OF WORK MOTIVATION

Hubska A., Makarieieva K., students*,
State Biotechnological University, Kharkiv, Ukraine

To achieve a high level of staff motivation, it is necessary to carry out carefully planned and systematically conducted work on improving industrial relations, reducing the level of conflict and creating a favorable social and psychological climate in the team.

* *Research supervisor – Kuskova S.V., Doctor of Economics, Associate Professor*

Moral and psychological methods of motivation include the following main elements [1-6]:

1. Creation of conditions under which people would experience professional pride for the fact that they can cope with assigned work better than others, involvement in it, personal responsibility for its results; would feel the value of the results, their specific importance. In order for the work to bring satisfaction, the task must contain a certain amount of risk and the possibility of success.

2. The presence of a challenge, providing opportunities for everyone at their workplace to show their abilities, to realize themselves in work, to prove that they can do something (and this «something» should receive the name of its creator: for example, employees who excelled receive the right to sign documents in the development of which they participated; this allows them to feel their importance).

3. Recognition that it can be personal and public. The essence of personal recognition is that employees who have distinguished themselves in particular are mentioned in special reports to the top management of the organization, presented to him, personally congratulated on the occasion of holidays and family dates. In our country, personal recognition has not yet become widespread as a method of motivating employees; more widespread public recognition.

4. Setting high goals that inspire people to work effectively.

5. An atmosphere of mutual respect, trust, encouraging reasonable risk and tolerance for mistakes and failures; attentive attitude from management and colleagues.

6. Promotion in a position that combines all considered methods of motivation. It gives a higher salary (economic motive), interesting and meaningful work (organizational motive), and also reflects the recognition of the merits and authority of the individual through transfer to a higher status group (moral motive). At the same time, this method of motivation is internally limited: there are not many high-ranking positions in the organization, let alone vacant ones; not all people are able to lead and not all aspire to it; promotion requires increased costs for retraining.

7. Praise at the completion of a large volume of work, mastering of new work methods or new products, implementation of a rationalization proposal. In other words, you should praise when the matter is finished, when you can put an end to something and start a new job.

8. Approval during work, if things go well. In this case, the following words are appropriate: «correct, continue», «show this technique to a

colleague, then tell me how it worked out». Approval can be combined with recommendations, even with criticism: «Here and there everything turns out right, but in this operation you make mistakes». At the same time, you can approve of effort, diligence and recommend another means of doing the work.

9. Support when the employee doubts, is not sure, cannot decide on the choice of goals, tasks, methods of behavior and action. At this moment, support is extremely necessary. A person especially needs support when mastering a new job. The main purpose of support is to eliminate doubt, uncertainty, and hesitation. It is better to use this method when the employee is in a state of confusion, depression as a result of long-term failures, bad mood, when a person has both the necessary knowledge and skills, but the work does not work out.

10. Condemnation These are words addressed to a person's conscience. Using condemnation, they undermine the employee's sense of self-confidence, the stability of his position and the possibility of further career growth.

Literature:

1. Дрогомирецька М.І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації. *Вісник Одеського національного університету*. Економіка. 2013. Т. 18. Вип. 1(1). С. 97-101.

2. Бердник А.А. Мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання. *Технології та дизайн: економіка, фінанси, менеджмент*. 2021. № 1(6). URL: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/td/2021_1/13baasug.pdf

3. Галайда Т.О., Рябуха А.І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер.: Економічні науки. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

4. Левчинський Д.Л. Дослідження мотивації праці з позицій системного підходу. *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Економіка. 2015. Т. 20. Вип. 4. С. 186-189.

5. Міцкевич Н.В., Хухаркін С.П. Актуальні проблеми мотивації ефективної праці на підприємстві. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Серія : Економіка. 2014. Т. 247. Вип. 235. С. 76-81.

6. Подольська О.В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. 2018. Вип. 193. С. 284-290.