

Олійник Ольга Степанівна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2370-3211>**Семендяк Вадим Михайлович**

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3405-7684>

ВПЛИВ СТАТИСТИЧНОГО СПОСТЕРЕЖЕННЯ ТА ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИЗМУ ТА ГОСТИННОСТІ

Забезпечення економічної ефективності підприємств туризму та гостинності вимагає точної оцінки діяльності суб'єктів господарювання – підприємств. В умовах воєнного стану діяльність підприємств туризму та гостинності є багатогранною та складною; тому системний підхід, статистичне спостереження та трудова мотивація є важливими для наявності економічної ефективності даних підприємств. Зокрема, точність, повнота та своєчасність статистичної інформації та мотивація працівників є вирішальними факторами у результативності підприємства. У сучасному жорстко конкурентному бізнес-середовищі покращення корпоративної ефективності завжди було метою підприємств. Ефективність підприємств залежить не лише від оптимального розподілу ресурсів та формулювання ринкових стратегій, але й тісно пов'язана з трудовою мотивацією працівників. У сучасному процесі цифрової трансформації система статистичної інформації стає більш автоматизованою, з розширенням можливостей для швидкого збору, обробки та аналізу даних за допомогою використання інформаційних технологій та штучного інтелекту. Проте, якість, повнота та здатність статистичних даних відображати реальні умови залишаються актуальними питаннями. Трудова мотивація працівників стосується внутрішньої рушійної сили працівників, спрямованої на досягнення та задоволення власних потреб у роботі. Високостимулююча та задовільна трудова мотивація працівників може спонукати їх бути більш залученими до роботи, підвищувати ефективність та якість роботи, а отже, покращувати ефективність підприємства. Зокрема, в деяких випадках статистичні дані подаються із затримками або є неповними, що може призвести до неефективного економічного аналізу та управлінських рішень. У зв'язку з цим у статті аналізується значення системи статистичної інформації в оцінці ефективності діяльності підприємства, її можливості та існуючі проблеми. Мотивація до роботи стосується рівня ентузіазму та залученості, які демонструють працівники у своїй роботі, а корпоративна прибутковість є мірою здатності компанії отримувати прибуток. Між цими двома поняттями існує тісний зв'язок.

Ключові слова: статистичне спостереження, економічна ефективність підприємств, трудова мотивація, показники, дослідження, оцінка ефективності.

Постановка проблеми та її актуальність.

Складна ситуація, що пов'язана з воєнним станом та зростаюча глобалізація одночасно створюють вищий попит на управління регіональним туризмом та гостинністю, що, у свою чергу, визначатиме рівень їх соціально-економічного розвитку. Це передбачає вивчення двох взаємопов'язаних напрямків зростання ефективності підприємств туризму та гостинності: з одного боку, вивчення впливу статистичного спостереження, а з іншого боку, впливу трудової мотивації. Сучасна економічна наука використовує різноманітні методи оцінки впливу факторів на рівень ефективності підприємства. Незважаючи на значну кількість теоретичних розробок у сфері статистики та мотивації, сучасні реалії української економіки свідчать

про недостатній рівень практичного впровадження відповідних механізмів. У цьому контексті дослідження статистичних та мотиваційних інструментів як засобів підвищення економічної ефективності підприємств туризму та гостинності набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток теоретичних і прикладних аспектів статистичного спостереження та мотивації трудової діяльності здійснили зарубіжні та українські науковці. До українських науковців можна віднести велику низку, але ми виділимо кілька, зокрема Бондар Т.В., Краснонос А.С. [1], Бабенко Д.О., Корольков В.В. [2], Назаров К.Н. [3], Рябенко Г., Белов Г., Кудрич В. [4], Шаманська О.І. [5] та інші.



Але деякі питання щодо використання статистичного спостереження та трудової мотивації у системі управління ефективністю підприємств туризму та гостинності не були досліджені у достатньому обсязі та потребують детального розгляду й опрацювання.

Метою статті є теоретичне узагальнення використання статистичного спостереження та трудової мотивації у системі економічної ефективності підприємств туризму та гостинності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теоретичні основи мотивації персоналу та пошук шляхів з її підвищення протягом тривалого часу займають особливе місце у колі наукових інтересів та розробок останніх років. Завдяки вивченню стимулів, що спонукають людину до праці, та мотивів підвищення її ефективності, науковці-теоретики та фахівці-практики відокремили три основні групи методів мотивації персоналу: приму сові, які застосовують інструменти примусу, жорсткого контролю та санкцій, методи винагороди, що ґрунтуються на матеріальних та нематеріальних стимулах спонукання працівників, та солідарні, що засновані на взаємоповазі та поєднанні цілей працівників зі стратегічними цілями підприємства [1].

Роль статистичного спостереження в економічній ефективності підприємств вивчалася багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками, а наукова література в цій галузі висвітлює різні аспекти, такі як важливість системи, її структура та функціональні можливості, а також її практичне застосування [2].

Крім того, щорічні статистичні збірники, що публікуються Державним комітетом статистики, а також портал відкритих даних про економічні показники, слугують первинними джерелами національної бази статистичної інформації. Ці дані дозволяють порівняти фінансово-економічний стан різних підприємств та організацій та оцінювати динаміку їхнього розвитку [3].

Статистична інформаційна система – це складний процес збору даних з різних джерел, їх обробки, аналізу та надання користувачам. Вона служить важливим

інструментом для обґрунтування економічного аналізу та управлінських рішень. Діяльність підприємства – це складна система, яка охоплює багато функцій, таких як виробництво, фінанси, інвестиції та маркетинг, і достовірні статистичні дані є важливими для її оцінки [4].

Загалом статистичні спостереження проходять кілька етапів (табл. 1).

За допомогою статистичної інформації оцінка ефективності підприємств здійснюється за такими напрямками:

- фінансові показники (дохід, прибуток, активи, зобов'язання, рентабельність, ліквідність тощо);
- обсяг виробництва та ефективність використання ресурсів;
- трудові ресурси: рівень зайнятості, фонд оплати праці, продуктивність праці;
- податкові та бюджетні надходження;
- обсяг інвестицій, їх склад та результати;
- зовнішньоекономічна діяльність: показники експорту-імпорту.

Ці показники дозволяють комплексно оцінити стан діяльності підприємства. Державна статистична система виступає основною установою для збору та аналізу цієї інформації. Первинними джерелами є опитування, спеціальні статистичні спостереження та річні звіти.

Проводячи експериментальні операції на працівниках з різними рівнями мотивації до праці, потенційний вплив мотивації до праці на продуктивність та практики її управління на операції підприємства відповідно був різний і вивчався за допомогою опитувань та аналізу даних працівників підприємств. Спочатку оцінюється мотивація до праці працівника, включаючи рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації. Потім працівники поділяються на підрозділи з високою мобільністю та підрозділи з низькою мобільністю на основі результатів оцінювання. Група з високою мотивацією отримує низку управлінських практик, що заохочують внутрішню мотивацію. Підрозділи з низькою мобільністю отримують практики управління на основі зовнішньої мотивації. Водночас, контрольна група

Таблиця 1 – Етапи статистичного спостереження

Назва етапу	Складові етапу	Сутність етапу
Підготовка спостереження (Проектування спостереження)	Формулювання мети	Чітке визначення завдань спостереження.
	Визначення об'єкта	Що саме буде досліджуватися.
	Визначення одиниць спостереження	Конкретні об'єкти, про які збираються дані.
	Складання програми	Визначення необхідних ознак (питань) для реєстрації.
	Організаційні питання	Вибір способу збору даних (звітність, опитування, безпосереднє спостереження) та розробка інструментарію (анкети, бланки).
Проведення спостереження (Реєстрація даних)	Безпосередній збір даних	Збір даних відповідно до розробленої програми.
	Реєстрація фактів та явищ	Реєстрація фактів та явищ при допомозі обраних методів.
Контроль і підготовка даних до обробки	Перевірка даних	Контроль повноти та точності зібраної інформації.
	Виправлення помилок	Усунення недоліків.
	Зведення	Попереднє зведення перед подальшою обробкою.

Джерело: складено авторами на основі [3, 4]

отримує загальні управлінські практики, такі як регулярні оцінки ефективності та системи заробітної плати.

Мотивація працівників підприємств туризму та гостинності, до праці має величезний вплив на її ефективність, а відповідні управлінські практики можуть допомогти покращити рівень продуктивності. Працівники з високою мобільністю демонструють вищі бали продуктивності завдяки управлінським практикам, які заохочують внутрішню мотивацію. Це дослідження пропонує корисні управлінські практики для підприємств, які можна використовувати для стимулювання та мотивації працівників до праці, тим самим покращуючи продуктивність або результативність підприємства.

У сучасних підприємствах туризму та гостинності мотивація працівників до роботи має значний вплив на корпоративну ефективність. Високо мотивоване підприємство може підвищити задоволеність роботою, відданість та залученість працівників, тим самим ще більше покращуючи продуктивність підприємства. Однак багато компаній все ще стикаються з проблемою недостатньої мотивації працівників, що має певний негативний вплив на корпоративну ефективність. Дані опитування показують, що понад 50% працівників наразі висловлюють брак мотивації та пристрасті до своєї роботи. Це означає, що ці працівники можуть не бути проактивними у виконанні робочих завдань, що впливає на ефективність компанії. Крім того, брак мотивації до роботи також може призвести до збільшення плинності кадрів, що призводить до вищих витрат та проблеми втрати людських ресурсів для підприємств. Для перевірки впливу мотивації працівників на економічну ефективність проводиться опитування, яке охоплює вибірку працівників з різних галузей та розмірів підприємств.

Працівники з високою мотивацією до праці мають значно вищі бали за рівнем задоволеності працівників, відданості працівників та ефективності роботи працівників, ніж працівники з низькою мотивацією до праці. Мотивація працівників до роботи позитивно впливає на економічну ефективність. Високо мотивовані працівники демонструють вищу задоволеність, відданість та продуктивність, тоді як низько мотивовані працівники погано працюють у цих сферах. Крім того, коефіцієнт плинності кадрів високо мотивованих працівників також нижчий, що свідчить про те, що вони більш схильні залишатися в компанії.

Економічну ефективність виробництва можна виразити за допомогою метрик та їх показників. Метрика (від грецької – інструмент судження) – це описова якість, міра масштабу. Показники економічної ефективності значною мірою описують зміст вимірювання економічної ефективності.

Проблема визначення економічної ефективності діяльності підприємства пов'язана з визначенням відповідного критерію ефективності і формуванням системи показників. Визначення загальної ефективності діяльності підприємства вимагає врахування багатьох чинників. Оцінка ефективності проводиться з певною

метою для конкретних споживачів такої інформації, на певному рівні в межах підприємства, можна оцінювати ефективність діяльності підприємства в цілому, а можна ефективність використання окремих груп його активів на підприємствах різних розмірів та організаційно-правових форм, публічних і непублічних [5].

Розглянемо кілька економічних показників, які характеризують економічну ефективність підприємств туризму та гостинності в цілому. При цьому, економічний показник – узагальнена кількісна характеристика досліджуваного соціального явища або процесу. Економічні показники підрозділяють на кількісні і на якісні. З економічних показників на рівні підприємства найбільшою мірою цим вимогам відповідає рентабельності його діяльності. Разом з тим поглиблений і всебічний аналіз ефективності виробництва можливий тільки на основі використання системи показників. Отже, до показників економічної ефективності віднесемо: а) окупність витрат – відношення обсягу валової продукції до сукупних витрат живої і матеріалізованої праці (він є узагальнюючим показником); б) прибуток – реалізована частина чистого доходу і один з найважливіших синтетичних показників ефективності діяльності підприємств. Різні концепції витрат припускають і різні концепції прибутку. Економічний прибуток від реалізованих товарів і послуг являє собою різницю між загальним доходом підприємства (виручкою) і альтернативними (поставленими) витратами на всі ресурси, використані для виробництва даних товарів і послуг. Якщо змінні витрати перевершують загальний дохід, то негативний прибуток називають збитками підприємства; в) рентабельність – відношення прибутку до витрат, як правило, визначається по товарній продукції, однак може бути визначена і по валовій продукції; г) норма прибутку – відношення прибутку до вартості основних і оборотних фондів. Однак при цьому слід пам'ятати, що прибуток у підприємствах є лише частиною чистої і валової продукції і, як усяка частина, не завжди відображає тенденцію зміни цілого. Також має місце і оцінка впливу різних показників на ефективність роботи підприємства та очікувані результати, що представлено в табл. 2.

В умовах війни проблема ефективності функціонування підприємств туризму та гостинності стає особливо актуальною. Оскільки підприємства є відкритою системою і діють в межах певної національної економіки, проблему ефективності їх діяльності можна розглядати з позицій різних зацікавлених сторін. Як економічна категорія ефективність має багато різновидів:

- економічна ефективність відображає відповідність витрат і результатів діяльності підприємства цілям та інтересам його учасників у грошовій формі;
- соціальна відображає відповідність витрат і соціальних результатів діяльності підприємства цілям і соціальним інтересам суспільства;
- екологічна відображає відповідність витрат й екологічних результатів інтересам держави і суспільства.

Таблиця 2 – Оцінка впливу різних показників на ефективність роботи підприємства та очікувані результати

Показник	Вплив на ефективність	Очікувані результати	Досягнення цілей
Підвищення продуктивності через чітке визначення ключових результатів, які повинні бути досягнуті.	Позитивні зміни в загальних продажах завдяки точному виконанню планів.	Поліпшення мотивації працівників завдяки прозорості у визначенні цілей і очікувань.	Зменшення плинності кадрів завдяки ясності в цілях і критеріях успіху.
Підвищення ефективності управління через моніторинг досягнення цілей та своєчасне коригування стратегії.	Зниження витрат завдяки своєчасному виявленню та усуненню проблемних областей.	Професійна майстерність (компетенції)	Підвищення якості обслуговування через високий рівень професійних навичок працівників.
Покращення задоволеності клієнтів завдяки високому рівню обслуговування.	Зменшення помилок у роботі завдяки компетентності та знанням працівників.	Зниження кількості скарг через зменшення помилок і покращення процесів.	Підвищення ефективності завдяки більш ефективному виконанню завдань та процесів.
Збільшення загальної продуктивності завдяки високим професійним навичкам працівників.	Ініціативність і інновативність	Розробка нових продуктів або послуг, що відповідають потребам ринку.	Впровадження нових продуктів, що призводить до збільшення обсягів продажів.
Покращення процесів завдяки новаторському підходу до вирішення проблем.	Оптимізація процесів, що дозволяє зменшити витрати та підвищити ефективність.	Підвищення конкурентоспроможності через впровадження нових технологій та ідей.	Збільшення частки ринку завдяки використанню інноваційних технологій у обслуговуванні клієнтів.

Джерело: складено авторами

Економічні аспекти управління (планування бюджету, контроль витрат, фінансова аналітика) є основою для ефективної діяльності підприємств. Належне економічне управління дозволяє оптимізувати витрати, підвищити рентабельність та забезпечити економічну ефективність туристичних організацій та готельно-ресторанних підприємств.

Висновки. Точна та всебічна оцінка ефективності діяльності підприємств туризму та гостинності є одним із важливих завдань у сучасній економіці. У цьому процесі оцінки статистичне спостереження займає центральне місце. Аналізи показують, що за допомогою статистичної інформації визначається та оцінюється фінансовий стан підприємств, виробничі потужності, рівень використання робочої сили, інвестиційна активність та інші показники. Ця інформація стає основним джерелом інформування для державних установ, дослідницьких установ та підприємств під час прийняття рішень. Однак, чинна статистична система має низку проблем: затримки з наданням інформації, низька якість даних, недостатня автоматизація та неповне подання звітів підприємствами — все це знижує ефективність системи. Таким чином, досконалість статистичного спостереження безпосередньо визначає точність оцінки економічної ефективності діяльності підприємств туризму та гостинності, достовірність

економічного аналізу та достовірність управлінських рішень.

Ця стаття має на меті також дослідити вплив мотивації працівників на корпоративну ефективність та запровадити відповідні управлінські практики. Проводячи експерименти з працівниками з різним рівнем мотивації до роботи, аналізується потенційний вплив мотивації до роботи на продуктивність. Результати експериментів показують, що бали продуктивності високо мобільних працівників значно вищі, ніж у низько мотивованих працівників та членів контрольної групи. Це вказує на те, що управлінські практики, які стимулюють внутрішню мотивацію працівників, мають велике значення для підвищення продуктивності. Рекомендується, щоб підприємства прагнули впровадити управлінські практики, які стимулюють та мотивують трудову мотивацію працівників, такі як надання складних та розвивальних завдань, а також винагороджувачі фактори, такі як особисті досягнення та автономія. Ефективне стимулювання трудової мотивації працівників може призвести до вищого рівня продуктивності та кращої продуктивності, створюючи стійку конкурентну перевагу для підприємства. Це дослідження надає корисну інформацію для підприємств туризму та гостинності, щоб звернути увагу на взаємозв'язок між працівниками, статистичним спостереженням та результативністю підприємств.

Список використаних джерел:

1. Бондар Т. В., Краснонос А. С. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114>
2. Бабенко Д. О., Корольков В. В. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.69>
3. Назаров К. Н. Роль статистики в аналізі та оцінці економічних даних. *Проблеми економічного розвитку*. 2023. № 2. С. 44–50.

4. Рябенко Г., Белов Г., Кудрич В. Теоретичні аспекти інтеграції статистичних та економічних методів у дослідженні підприємницької діяльності. *Економіка та суспільство*. 2025. № 81. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-34>

5. Шаманська О. І. Сучасні підходи до оцінювання ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1860>

References:

1. Bondar T., Krasnonos A. (2023) Suchasni metody motyvatsii personalu [Modern methods of staff motivation]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, vol. 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114>

2. Babenko D. O., Korolkov V. V. (2020) Udoshkonalennya motivacijnogo mehanizmu upravlinnya personalom pidpriemstva [Improving the motivational mechanism of the enterprise's personnel management]. *Efektivna ekonomika*, vol. 11. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.69>

3. Nazarov K. N. (2023) Rol statistiki v analizi ta ocinci ekonomichnih danih [The role of statistics in the analysis and evaluation of economic data]. *Problemi ekonomichnogo rozvitu*. Vol. 2, pp. 44–50.

4. Ryabenko, G., Byelov, G., & Kudrich, V. (2025). Teoretichni aspekti integraciyi statistichnih ta ekonomichnih metodiv u dislidzhennu pidpriyemnickoyi diyalnosti [Theoretical aspects of integrating statistical and economic methods in the study of entrepreneurial activity]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 81. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-34>

5. Shamanska O.I. (2013) Suchasni pidhodi do ocinyuvannya efektyvnosti upravlinnya resursnim potencialom pidpriemstva [Modern approaches to assessing the effectiveness of managing an enterprise's resource potential]. *Efektivna ekonomika*, vol 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1860> (accessed December 02, 2025).

Olga Oliinyk, Vadim Semendiak

Kamenets-Podolsky National University named after Ivan Ogienko

THE IMPACT OF STATISTICAL OBSERVATION AND LABOR MOTIVATION ON THE ECONOMIC EFFICIENCY OF TOURISM AND HOSPITALITY ENTERPRISES

Ensuring the economic efficiency of tourism and hospitality enterprises requires an accurate assessment of the activities of business entities – enterprises. In conditions of martial law, the activities of tourism and hospitality enterprises are multifaceted and complex; therefore, a systematic approach, statistical observation and labor motivation are important for the availability of economic efficiency data of enterprises. In particular, the accuracy, completeness and timeliness of statistical information and employee motivation are decisive factors in the effectiveness of the enterprise. In the modern, highly competitive business environment, improving corporate efficiency has always been the goal of enterprises. The efficiency of enterprises depends not only on the optimal allocation of resources and the formulation of market strategies, but is also closely related to the labor motivation of employees. In the modern process of digital transformation, the statistical information system is becoming more automated, with expanded capabilities for rapid collection, processing and analysis of data through the use of information technologies and artificial intelligence. However, the quality, completeness and ability of statistical data to reflect real conditions remain relevant issues. Work motivation of employees refers to the internal driving force of employees aimed at achieving and satisfying their own work needs. Highly stimulating and satisfactory work motivation of employees can encourage them to be more involved in work, increase the efficiency and quality of work, and therefore improve the efficiency of the enterprise. In particular, in some cases, statistical data are provided with delays or are incomplete, which can lead to ineffective economic analysis and management decisions. In this regard, the article analyzes the importance of the statistical information system in assessing the efficiency of the enterprise, its capabilities and existing problems. Work motivation refers to the level of enthusiasm and involvement that employees demonstrate in their work, and corporate profitability is a measure of the company's ability to make a profit. There is a close relationship between these two concepts.

Keywords: statistical observation, economic efficiency of enterprises, work motivation, indicators, research, efficiency assessment.

Дата надходження статті: 07.01.2026

Дата прийняття статті: 04.02.2026

Дата публікації статті: 18.03.2026