

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**МАТЕРІАЛИ
СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
Одеського державного
екологічного університету**

10 – 17 травня 2023 р.

ОДЕСА
2023

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



**МАТЕРІАЛИ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
Одеського державного екологічного університету
(10-17 травня 2023 р.)**

**ОДЕСА
Одеський державний екологічний університет
2023**

УДК 378.14
М34

М34 Матеріали Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету – 2023, 10 – 17 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2023. 671 с.

ISBN 978-966-186-248-6

В збірнику представлені матеріали щорічної Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету, які висвітлюють основні напрями наукових досліджень студентів університету. Матеріали підготовлені студентами університету під науковим керівництвом викладачів ОДЕКУ за поданням кафедр університету.

The proceedings of the annual Student Scientific Conference of Odessa State Environmental University, that cover the main areas of the university students' research, are given in the collection. The proceedings are prepared by the university students under the scientific guidance of OSENU lecturers upon recommendation by the university departments.

ISBN 978-966-186-248-6

© Одеський державний
екологічний університет,
2023

ЗМІСТ

Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»	29
Горелік М.К., ст.гр. У-19 Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ МОТИВАЦІЄЮ СПІВРОБІТНИКІВ І ЕФЕКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ	29
Аніцька А.В., ст.гр. ПУА-19 Науковий керівник: Козловцева В.А., канд.екон.наук, доц. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ	32
Славіна К.А., ст. гр. У-22 Науковий керівник: Колонтай С.М., канд. екон. наук, доц. УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЬНИМ БІЗНЕСОМ ПІД ЧАС КРИЗИ	36
Пеньковський В.Б., ст. гр. У-21 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон.наук, доц. СУТНІСТЬ ТА ЕЛЕМЕНТИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ	38
Балабко І.А., ст.гр. У-5 Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	41
Молчанова А. Ю., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Павленко О. П., д-р екон. наук, проф. ТЕХНОЛОГІЇ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ У РОБОТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІНЦЯ	43
Білоус Г., ст. гр. У-21 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд.екон.наук, доц. ФАКТОРИ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ	45
Бондаренко А.А., ст. гр. У-22 Науковий керівник: Соколовська В.О., асист. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ШЛЯХ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	47
Полторак А.М., ст.гр. У-19 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц. СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ КОЛЕКТИВУ	49
Хохлова О.В., ст. гр. ПУА-20 Науковий керівник: Павленко О.П., д-р екон. наук, проф. ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	52

Зеленяк П.В., ст.гр. У-22 Науковий керівник: Колонтай С.М., канд. екон. наук, доц. ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ	54
Дем'яник А.С., ст. гр. ПУА-19 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд.екон.наук, доц. ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА СПОСОБИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ	56
Киров М.Ф., ст.гр. ПУА-19 Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	59
Сидоренко Д.І., ст. гр. У-19 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд.екон.наук, доц. ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ТОРГОВЕЛЬНОЇ МЕРЕЖІ ПРОДОВОЛЬЧИХ СУПЕРМАРКЕТІВ “СІЛЬПО”	61
Марущак М.І., ст.гр. ПУА-19 Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. РЕГІОНАЛЬНИЙ ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ	65
Кушнір А.В., ст. гр. У-19 Науковий керівник: Головіна О.І., канд.екон.наук, доц. МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ	67
Димитрашко С.Р., ст.гр. У-19 Науковий керівник: Колонтай С.М., канд. екон. наук, доц. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	70
Очінський А.Р., ст. гр.У-22 Науковий керівник: Головіна О.І., канд.екон.наук, доц. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ	72
Петьоріна В.А., ст. гр. У-22 Науковий керівник: Соколовська В.О., асист. ТУРИЗМ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ	75
Секція «АГРОМЕТЕОРОЛОГІЇ ТА АГРОЕКОЛОГІЇ»	77
Шапорєва О.І., ст. гр. МКА-20 Науковий керівник: Костюкевич Т. К., канд. геогр. наук, ас. ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗАБРУДНЕННЯ ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА МІНЕРАЛЬНИМИ ДОБРИВАМИ	77

Полторак А.М., ст.гр. У-19

Науковій керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц.

Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ КОЛЕКТИВУ

Кожний досвідчений керівник розуміє, що досягнення цілей компанії є можливим лише за умови злагодженої роботи та згуртованого колективу, який являє собою команду односторонців. Основним завданням забезпечення згуртованого колективу є ефективна організація роботи персоналу, за якої працівники якісно взаємодіють між собою, орієнтовані на взаємопідтримку та взаємодопомогу, розуміють та рухаються до однієї загальної мети. Забезпечити це буває досить непросто через різноманітні фактори. Водночас, шлях до успішного спільного вирішення проблем та досягнення цілей включає в себе відкритий обмін ідеями, активне слухання, врахування різних поглядів і прийняття конструктивних рішень, які враховують потреби всіх учасників. Тож для підвищення згуртованості персоналу можливі різні способи та заходи. Розглянемо низку способів об'єднання будь-якої, навіть найбільш різнобарвної, команди.

Важливою складовою підвищення згуртованості є розробка механізмів для спільного вирішення проблем та конфліктів, включаючи регулярні зустрічі для обговорення та пошуку рішень [2].

Спільне вирішення проблем є одним з ключових елементів підтримки згуртованості в команді, що створює простір для обговорення викликів, ідей та проблем, а також сприяє розвитку навичок вирішення проблем в команді, формуванню відчуття єдності та солідарності в команді [2].

Важливою складовою процесу формування сильних і спроможних команд є тренінги з тимблдингу (дослівно з англ. «team building» перекладається як «будівництво команди»), спрямовані на розвиток ключових навичок, взаємодії та співпраці, необхідних для створення ефективних робочих груп [3]. Сучасні підходи до зміцнення колективу часто включають тренінги з командоутворення, де учасники виконують різноманітні завдання разом, що стимулює взаємодопомогу та розуміння [2, 3]. Тімблдинг може бути різних видів [1, 3]:

- екстремальний (активний), за якого виплеск адреналіну, здорове суперництво та загальний результат згуртовує команду (спортивне орієнтування у лісі, пейнтбол або страйкбол, спуск по гірських річках, стрибки з парашутом, політ в аеротрубі тощо);

- інтелектуальний, який окрім згуртування команди, допоможе виявити сильні та слабкі сторони кожного працівник, підходить для тих, хто звик працювати інтелектуально і не дуже любить екстрим (мозковий штурм,

проведення міського чи історичного квесту, участь у спільних семінарах та вебінарах тощо);

- творчий, який дає можливість працівникам реалізувати свій творчий потенціал (творчі майстер-класи з виготовлення предметів хенд-мейду, спільне малювання картин, проведення реп-батлу з тематики діяльності компанії, постановка вистави тощо);

- психологічний, який моделює ситуації, у яких виявляються особисті якості учасників, для пошуку точок дотику та покращення порозуміння між колегами.

Тренінги з командоутворення стали популярним методом зміцнення згуртованості колективу, бо створюють умови, в яких учасники мають працювати разом для досягнення спільної мети, що сприяє взаємодопомозі, співпраці та розумінню між учасниками команди. Ці аспекти в свою чергу можуть привести до більш високої продуктивності, ефективної комунікації та загалом до покращення робочого середовища в колективі [2].

Розвиток корпоративної культури в сучасних організаціях стає все більш актуальним аспектом успіху. Корпоративна культура визначає спільні цінності, норми, поведінку та ідентичність компанії, а також впливає на мотивацію, співпрацю та задоволеність працівників [2]. Розвиток корпоративної культури є важливою частиною створення згуртованого колективу, оскільки вона визначає, як члени команди взаємодіють між собою, як вирішують проблеми, і як досягають своїх цілей.

Визнання та відзначення успіхів та досягнень є важливими елементами корпоративної культури і факторами зміцнення згуртованості колективу, які сприяють мотивації та задоволенню працівників. Ці практики дозволяють відзначити досягнення працівників, підкреслити їхню цінність для команди та вклад в спільну справу, побудувати позитивну робочу атмосферу. Вони не лише надають внутрішню мотивацію співробітникам, але й стимулюють їх до подальших зусиль та досягнення нових вершин, покращують взаємовідносини між членами команди, знижують стрес та підвищують задоволеність від роботи тощо [2].

Формування довіри є ключовим аспектом успішних взаємин, як у професійній, так і у особистій сфері. Довіра є основою для плідної співпраці, відкритого спілкування та ефективної комунікації між людьми, впливає на стабільність та злагоду в колективі, сприяє вирішенню конфліктів та сприймається як фундаментальна цінність у взаєминах. Довіра є основою ефективного командного співробітництва, тому методи, які сприяють розбудові довіри, є надзвичайно важливими [2].

Довіра є фундаментальним елементом успішної команди та згуртованості колективу. Вона створює середовище, в якому люди відчувають себе комфортно, відкрито висловлюють свої думки та ідеї, і знають, що можуть розраховувати на своїх колег. Довіра може сприяти створенню середовища, яке підтримує інновації та творчість.

Спільний відпочинок, корпоративні заходи та традиції відіграють важливу роль у побудові командного духу та підтримці позитивної атмосфери в колективі. Ці заходи надають можливість співробітникам взаємодіяти в невимушеній обстановці, розширювати свої контакти та посилювати взаємопідтримку між колегами. Вони сприяють зміцненню командного духу, розвитку взаєморозуміння та співпраці між членами колективу, впливають на підвищення мотивації та продуктивності працівників [2]. Корпоративні заходи (дні народження на роботі, корпоративні свята, туристичні походи, спільні екскурсії тощо) дають можливість неформального спілкування, що зближує людей, випускаючи їх з панцира ділової етики. В той час як корпоративні традиції (наприклад, мотиваційна планерка щопонеділка з підбиттям підсумків попереднього тижня і встановленням наступних завдань; ранішня кава або щотижневий спільний обід; обрання і заохочення щотижня/щомісяця працівника, який найкраще відзначився;) допомагають об'єднувати колектив.

Одним з ключових факторів успіху в будь-якій організації і чинників у підвищенні згуртованості колективу є розвиток лідерства. Навички лідерства допомагають розвивати потенціал працівників, керувати командою та досягати поставлені цілі. Лідери повинні бути в змозі стимулювати командну роботу, підтримувати позитивну атмосферу та відкрито комунікувати з членами команди [2]. Відповідно, важливо інвестувати час і зусилля в розвиток лідерських навичок, які сприятимуть побудові сильної та ефективної робочої команди.

Завдяки підвищенню згуртованості колективу вигоди отримують і керівництво, і персонал. Зокрема, керівництво компанії отримує низку переваг: зростання продуктивності праці, підвищення активності та ініціативності працівників, покращення комунікацій між співробітниками та поліпшення психологічного клімату тощо. Для працівників робота в згуртованому колективі дає відчуття стабільності і безпечного середовища, можливість для розвитку та підвищення мотивації, підтримку, розуміння колег та позитивне оточення для співпраці, бажання йти на роботу та залишатись в команді тощо.

Список використаної літератури:

1. 12 крутих ідей проведення незвичайного тимбілдінга, які згуртують колектив. URL: <https://lioncom.pro/12-team-building-ideas/> (дата звернення 10.05.2023).

2. Майкл А. Кусмано, Девід Б. Йоффі Стратегії геніїв: п'ять найважливіших уроків від Білла Гейтса, Енді Гроува та Стіва Джобса. Х.: Хар. книжкова фабрика «Глобус», 2015. 256 с.

3. Що таке тимбілдінг і для чого він потрібен в колективі? URL: <https://compass-tour.com.ua/?m0prm=2&show=721> (дата звернення 10.05.2023).