

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**МАТЕРІАЛИ  
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**Одеського державного  
екологічного університету**

**11-18 травня 2022 р.**

ОДЕСА  
2022

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



**МАТЕРІАЛИ  
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
Одеського державного екологічного університету  
(11-18 травня 2022 р.)**

**ОДЕСА  
Одеський державний екологічний університет  
2022**

**УДК 378.14**  
**М34**

**М34** Матеріали Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету - 2022, 11-18 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2022. 607 с.

ISBN 978-966-186-201-1

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 978-966-186-201-1

© Одеський державний  
екологічний університет,  
2022

<b>Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»</b>	<b>410</b>
<b>Пилипчук Д.Ю., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. <b>СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМИ РИЗИКАМИ</b>	<b>410</b>
<b>Дмитрієнко А. С., ст. гр. ПУА-18</b> Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд. екон. наук, доц. <b>НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>413</b>
<b>Молчанова А. Ю., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. <b>АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННИХ РОЗРАХУНКІВ В УКРАЇНІ</b>	<b>416</b>
<b>Яценко К. С., ст. гр. У-18</b> Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. <b>НАПРЯМИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ ВЗАЄМВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>420</b>
<b>Богомолюк Д. О., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Козловцева В. А., канд. екон. наук, доц. <b>АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b>	<b>423</b>
<b>Чернявська В. А., ст. гр. У-4</b> Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. <b>ЕКОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ФАКТОР ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ</b>	<b>426</b>
<b>Домаскін Д. О., ст. гр. У-5</b> Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. <b>МОНІТОРИНГ ПРЕДСТАВЛЕНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ВАЖІЛЬ УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ</b>	<b>428</b>
<b>Саковський Д. С., ст. гр. У-18</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц. <b>ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ВЗАЄМВІДНОСИНИ В КОЛЕКТИВІ</b>	<b>430</b>
<b>Рязанова А. Є., ст. гр. ПУА-18</b> Науковий керівник: Смірнова К. В., канд. екон. наук, доц. <b>РОЛЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ</b>	<b>432</b>
<b>Секція «ОКЕАНОЛОГІЇ ТА МОРСЬКОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ»</b>	<b>435</b>
<b>Катанов О. О., ст. гр. ГМ-21</b> Науковий керівник: П'ятакова В. Ф., ас. <b>ІСТОРІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦУНАМІ</b>	<b>435</b>

**Саковський Д. С., ст. гр. У-18**

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

*Кафедра Публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності*

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ВЗАЄМОВІДНОСИНИ В КОЛЕКТИВІ**

Соціально-психологічний клімат - це настрій колективу, його моральна і психологічна атмосфера, яка відображає взаємовідносини його учасників. Це характер емоцій, які виникають при взаємодії людей, заснованих на їх симпатіях, збігу інтересів, характерів та схильностей. Від атмосфери, що панує у групі, залежить успіх спільної діяльності та здоров'я кожного з її учасників. Створення сприятливого психологічного клімату дозволяє проводити профілактику психосоматичних захворювань, конфліктів та неврозів.

Серед сфер соціально-психологічного клімату можна виділити: соціальний клімат (усвідомлення цілей і задач усіма учасниками, дотримання прав і обов'язків), моральний клімат (цінності, які прийняті в групі), власне психологічний клімат (неофіційні відносини у колективі) [1]. Організаційний клімат безпосередньо впливає на психологічне самопочуття співробітника в трудовому колективі, це залежить від того, наскільки той переживає взаємини з колегами. Його настрої і стан може несвідомо поширюватися і на інших співробітників, через що виникає певний психологічний фон в колективному житті.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату є тривалим процесом, який потребує систематичної роботи з персоналом організації, з менеджерами та психологами [3].

Вивчення соціально-психологічного клімату спирається на низку підходів [2]:

1) Клімат - це колективна свідомість. Усвідомлення кожним членом суспільства взаємовідносин у колективі, умов праці, методів стимулювання.

2) Клімат – це настрій колективу. Тобто, провідна роль відводиться не свідомості, а емоціям.

3) Клімат – це стиль взаємодії людей, яка впливає на їх стан.

4) Клімат – це показник сумісності групи, моральної і психологічної єдності її учасників, наявність спільних думок, традицій та звичаїв.

До характеристик, за якими можливо визначити сприятливість соціально-психологічного клімату в колективі відносять:

1. переважання в колективі бадьорого, життєрадісного тону взаємодії, оптимізму; відносин співробітництва, взаємодопомоги, доброзичливості; членам колективу подобається брати участь у спільних

справах, разом проводити вільний час; у відносинах переважають схвалення та підтримка, критика висловлюється з добрими побажаннями;

2. існування в колективі норм справедливого та поважного ставлення до всіх його членів, підтримка слабких, виступи на їх захист, допомога новачкам;

3. висока цінність таких рис особистості, як чесність, працьовитість та безкорисливість;

4. члени колективу активні, сповнені енергії, швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу, досягають високих показників у праці та професійній діяльності;

5. успіхи чи невдачі окремих членів колективу викликають співпереживання та щире участь усіх членів колективу;

6. у міжгрупових відносинах всередині колективу існує взаєморозуміння та співпраця.

Характеристики несприятливого соціально-психологічного клімату:

1. у колективі переважає пригнічений настрій, песимізм, спостерігається конфліктність, агресивність, антипатія людей один до одного, є суперництво;

2. у колективі відсутні норми справедливості та рівності у взаєминах, зневажливо ставляться до слабких, нерідко висміюють їх;

3. члени колективу пасивні, дехто прагне відокремитися від інших;

4. у колективі виникають конфліктуючі між собою угруповання, які відмовляються від участі у спільній діяльності.

Оцінка соціально-психологічного клімату допомагає з'ясувати, рівень задоволеності працівників своєю роботою, визначити ступінь їх лояльності до роботодавця, цілей підприємства та своїх посадових обов'язків, спостерігати за тим, наскільки комфортно почуваються співробітники у колективі. Регулярна діагностика соціально-психологічного клімату є інструментом щодо можливості адекватного керування організацією з боку вищого керівництва та розвитку її інноваційно-креативної складової, у тому числі в руслі формування організаційної культури, яка і визначає її соціально-психологічний клімат.

### *Список використаної літератури*

1. Балахтар В.В. Педагогіка і психологія в соціальній роботі: навчально-методичний посібник для студ. вищ. навч. закладів. К.: Талком, 2017. 444 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посібн. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
3. Омельченко Ю.А. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність роботи підприємства. Молодий учений. 2016. №11 (115). С. 886-888. URL: <https://moluch.ru/archive/115/30683/> (дата звернення: 10.05.2022).