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**
Горєлік 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 Науковій 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: Костюкєвич Т. К., канд. геогр. наук, ас. **ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗАБРУДНЕННЯ ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА МІНЕРАЛЬНИМИ ДОБРИВАМИ**	**77**

Очінський А.Р., ст. гр.У-22
Науковий керівник: Головіна О.І., канд.екон.наук, доц.
Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Управління конфліктами в трудовому колективі є важливим аспектом управління персоналом. Конфлікти можуть виникати з різних причин, таких як розбіжності в поглядах, непорозуміння, невизначеність ролей та обов'язків, конкуренція, розбалансованість робочих навантажень тощо.

Для успішного управління конфліктами в трудовому колективі, слід дотримуватися деяких принципів:

Попередження конфліктів. Для цього слід створити сприятливу робочу атмосферу, в якій працівники відчуватимуть себе комфортно і задоволеними своєю роботою. Також важливо узгоджувати ролі та обов'язки працівників, визначати правила поведінки на робочому місці та працювати з підвищенням рівня комунікації в колективі.

Раннє виявлення конфліктів. Важливо вчасно виявляти конфліктні ситуації та приймати заходи для їх запобігання. Наприклад, проводити тренінги з комунікації та конфліктології, організовувати спільні заходи та збільшувати кількість спілкування між працівниками.

Аналіз конфліктів. Під час аналізу конфліктів, слід детально вивчити причини та обставини їх виникнення. Це допоможе уникнути подібних ситуацій в майбутньому та прийняти ефективніші рішення.

Комунікація та пошук компромісів. Важливо забезпечити відкриту та конструктивну комунікацію, щоб знайти компромісні рішення.

Крім того, дуже важливо вчасно реагувати на появу конфлікту і намагатися його вирішити на початкових стадіях, коли він ще не набрав великих обертів. Для цього можна використовувати різноманітні методи, такі як проведення тренінгів з комунікаційних навичок та конфліктології для підвищення кваліфікації працівників, встановлення прямих ліній зв'язку між робочими місцями та внутрішніх засобів спілкування для підтримки відкритого діалогу між працівниками, а також створення процедур вирішення конфліктів, які були б доступні всім співробітникам.

Важливо розуміти, що конфлікти - це природна складова життя будь-якого колективу, і що вони необхідні для створення умов для розвитку та інновацій. Однак, якщо ними не керувати належним чином, вони можуть завдати значної шкоди робочому процесу та взаємовідносинам в колективі. Тому важливо вміти вчасно реагувати на конфлікти та ефективно ними управляти (рис.1). Крім того, важливо забезпечити належний контроль за взаємодією між співробітниками та уникати виникнення проблемних ситуацій, наприклад, за допомогою регулярних перевірок і аналізу

поведінки співробітників. Також, вирішуючи конфлікти, важливо дотримуватися принципу об'єктивності та нейтралітету, а також не застосовувати неприйнятні для колективу методи врегулювання конфліктів, наприклад, тиск або насильство.

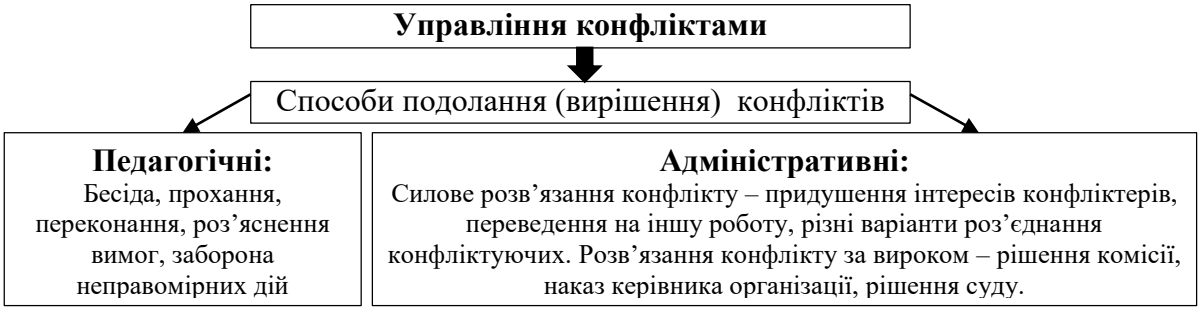

Рис.1 Управління конфліктами в трудовому колективі

Для успішного вирішення конфліктів важливо враховувати індивідуальні особливості кожного співробітника та забезпечувати їх взаємодію з урахуванням цих особливостей, забезпечити належну комунікацію між співробітниками та керівництвом, оскільки недостатня або некомпетентна комунікація може призвести до невдачі у вирішенні конфліктів. Тому важливо вести відкрите та конструктивне спілкування з працівниками та створювати сприятливу атмосферу для обговорення проблем та їх вирішення.

Отже, успішне управління конфліктами в трудовому колективі потребує комплексного підходу та використання різноманітних інструментів та методів. Крім того, важливо пам'ятати, що використання санкцій або карного права повинно бути останнім резервом вирішення конфлікту. У більшості випадків ефективніше і продуктивніше будувати позитивні взаємини в колективі і вирішувати конфлікти за допомогою діалогу і переговорів.

Також корисно залучати нейтральних посередників, які допоможуть сторонам знайти компроміс та досягти мирного вирішення конфлікту. Цими посередниками можуть бути представники керівництва компанії, HR-менеджери або зовнішні консультанти.

Важливо також мати чітко сформульовані правила і політики, що стосуються конфліктів в трудовому колективі. Це може включати процедури подання скарг та звернень, процес розгляду конфліктів і покарання за порушення правил. Якщо правила і політики щодо конфліктів в колективі заздалегідь чітко встановлені, співробітники будуть знати, що очікується від них у випадку конфліктів, і будуть більш схильні до співпраці з керівництвом у їх вирішенні.

Взагалі, успішне управління конфліктами в трудовому колективі полягає у встановленні відкритої та прозорої комунікації, навичок

ефективного спілкування, використанні різноманітних стратегій розв'язання конфліктів та встановленні чітких правил і політик.

Загальна ідея управління конфліктами в трудовому колективі полягає в забезпеченні розв'язання конфліктів таким чином, щоб вони не переросли в серйозні проблеми, а вирішувались в сприятливому для всіх сторін режимі. Для цього необхідно виконати декілька ключових кроків:

Визначити корінну причину конфлікту - нерідко конфлікти виникають через непорозуміння, невірні тлумачення інформації або неправильне сприйняття іншої стороною, доцільно ретельно дослідити суть конфлікту.

Запропонувати конструктивне рішення – при виявленні корінної причини конфлікту, необхідно спробувати знайти компроміс.

Переконатися, що всі сторони згодні з запропонованим рішенням – в такому разі необхідно переконатися, що вони розуміють його суть і взаємодіють згідно з умовами угоди.

Дотримуватися запропонованого рішення, щоб уникнути повторення конфлікту. Також необхідно регулярно перевіряти, чи все йде за планом і чи задоволені всі сторони угодою.

Крім того, при вирішенні конфліктів необхідно використовувати конструктивний підхід і дотримуватися професійної етики, не піддаватися емоціям і дозволяти їм панувати над вами.

Ще один ефективний спосіб управління конфліктами в трудовому колективі - це застосування медіації. Медіація - це процес вирішення конфліктів, у якому незалежна сторона допомагає сторонам конфлікту знайти спільне рішення, що відповідає їхнім потребам та інтересам.

Медіатор - це об'єктивна сторона, яка не приймає жодного боку в конфлікті. Він володіє необхідними навичками та знаннями, щоб допомогти сторонам знайти взаємовигідне рішення. Медіація зазвичай відбувається за закритими дверима, щоб сторони могли вільно висловлювати свої думки та переживання.

Медіація має кілька переваг: дозволяє сторонам знайти спільне рішення, що відповідає їхнім потребам та інтересам; допомагає зменшити напруження та покращити взаємини між сторонами; зазвичай є швидким та ефективним способом вирішення конфлікту.

Застосування медіації може бути корисним для трудових колективів, особливо якщо конфлікт вже переріс у серйозну проблему, що впливає на роботу та продуктивність колективу. Цей підхід може допомогти зменшити витрати, пов'язані зі судовим процесом, та зберегти добрі взаємини між сторонами.

Список використаної літератури:

1. Олійник Н.Ю. Сучасний підхід до соціально-трудових конфліктів. Молодий вчений. 2016.№ 4 (31). С. 561-564.

2. Гриценко Н.В. Ефективність конфліктів в організації. Економічні науки. 2017. № 24 (1246). С. 3-6.