

**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

Кушнір А.В., ст. гр. У-19

Науковий керівник: Головіна О.І., канд.екон.наук, доц.

Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

Мотивація та стимулювання праці в умовах турбулентності можуть бути складними завданнями для керівників компаній та організацій. Турбулентність може означати зміну економічних умов, зміну ринкових умов або зміну умов роботи, які можуть впливати на мотивацію працівників. Тому, для забезпечення ефективної роботи в умовах турбулентності, потрібно використовувати різноманітні підходи до мотивації та стимулювання праці.

Один з підходів, що може бути ефективним в умовах турбулентності - це підвищення рівня автономності працівників. Автономність може забезпечити працівникам відчуття впливу на процес роботи та зростання в кар'єрі. Крім того, можна використовувати техніки розвитку та навчання для підвищення кваліфікації працівників, що дозволяє їм відчувати свою важливість для компанії та підвищувати свою цінність на ринку праці.

Іншим підходом є створення відкритої та прозорої комунікації між керівництвом та працівниками. Це може включати проведення регулярних зустрічей, обговорення тем, що стосуються роботи, надання фідбеку та пояснення причин турбулентності.

Також, можна використовувати стимулюючі фактори, такі як бонуси, премії та інші види компенсації, що можуть стимулювати працівників до більш ефективної роботи.

Для того, щоб зберегти мотивацію та стимулювання праці в умовах турбулентності, необхідно використовувати різноманітні методики та підходи.

Відкритість та прозорість. Для того, щоб працівники могли залишатися мотивованими, необхідно забезпечувати їх інформацією та відкритістю в процесі управління та прийняття рішень. Це можна здійснювати за допомогою регулярних зборів, де співробітники можуть висловлювати свої погляди та ідеї.

Створення команди. Важливо створити команду, де співробітники взаємодіють та підтримують один одного. Наприклад, проведення спільних заходів та тренінгів, об'єднання у групи за інтересами тощо.

Гнучкі умови роботи. В умовах турбулентності важливо створювати гнучкі умови роботи, що дозволяють працівникам працювати з будь-якого місця та в зручний для них час. Такі умови можуть сприяти підвищенню

продуктивності та зниженню ризиків випадку, якщо працівник знаходиться в умовах карантину чи самоізоляції.

Розвиток співробітників. Важливо забезпечити можливості для розвитку та професійного зростання працівників, що забезпечує необхідний рівень мотивації. Це може бути здійснено через проведення тренінгів, відповідних курсів тощо.

Мотиваційні стимули. Для збереження мотивації працівників, можна застосовувати різноманітні стимули.

Крім того, важливо враховувати індивідуальні потреби та бажання працівників, щоб забезпечити їхню мотивацію. Наприклад, деякі працівники можуть бути більш зацікавлені у розвитку кар'єри, тоді як інші можуть цінувати більш гнучкий графік роботи або можливість працювати з віддаленням.

Також ефективним інструментом стимулювання праці можуть бути програми корпоративного волонтерства та благодійності, які дозволяють працівникам відчувати, що вони приносять користь не тільки компанії, але й суспільству в цілому.

Загалом, в умовах турбулентності мотивація та стимулювання праці можуть виявитися складним завданням, але важливо розуміти, що задоволені працівники є ключовим фактором успіху будь-якої організації. Тому, інвестування у мотивацію та стимулювання працівників є важливим елементом стратегії управління персоналом (рис.1).

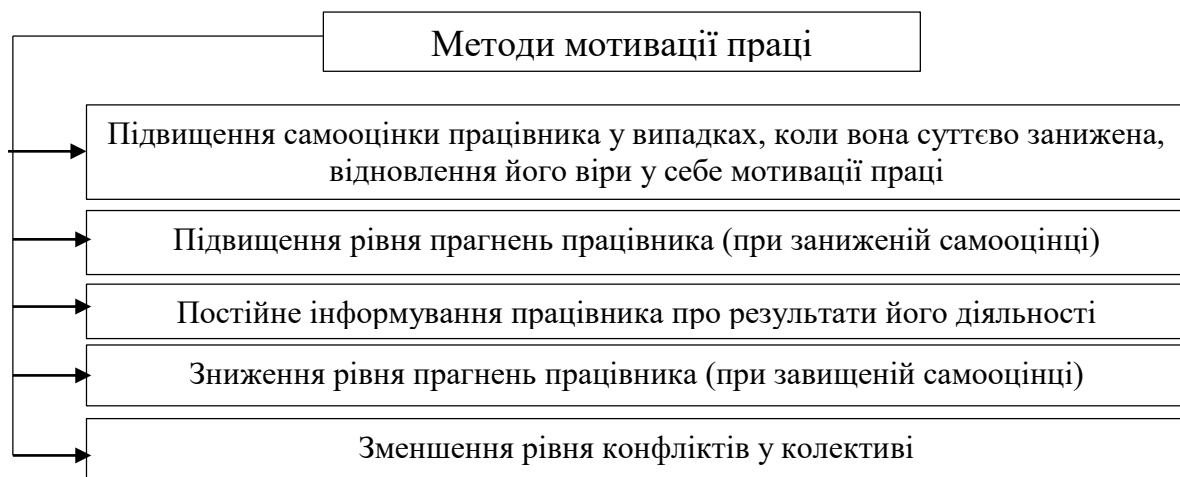


Рис.1. Методи мотивації праці

Одним з ефективних методів мотивації є встановлення чітких та досяжних цілей для працівників, а також надання їм засобів для досягнення цих цілей. Крім того, важливо забезпечити зручні умови праці, що може включати не тільки фізичне оточення, але й розміщення робочих місць, наявність необхідного обладнання та програмного забезпечення.

Для стимулювання працівників можна використовувати різноманітні методи, такі як фінансові премії, підвищення зарплати або додаткові вихідні

дні. Однак, більш ефективними можуть бути такі форми стимулювання, як можливості навчання та професійного розвитку, можливість впливу на прийняття рішень в компанії, визнання за досягнення успіхів та розвиток корпоративної культури, спрямованої на довгостроковий успіх організації.

Також важливо мати відкритий та діалоговий підхід до управління персоналом, де працівники можуть висловлювати свої думки та ідеї, а також відчувати підтримку з боку керівництва. Крім того, створення командної робочої атмосфери, де працівники взаємодіють та співпрацюють для досягнення загальної мети, може бути дуже стимулюючим та мотивуючим.

Отже, мотивація та стимулювання праці в умовах турбулентності може бути викликом, але залежить від багатьох факторів, включаючи стиль керівництва, культуру організації та індивідуальні потреби та бажання працювати.

Додатковим методом може бути також створення командних проєктів, в яких працівники мають можливість співпрацювати та долучатись до розв'язання спільних задач. Це може допомогти зменшити відчуття ізоляції та відповідно підвищити мотивацію працювати, адже людина частіше схильна до співпраці, коли відчуває підтримку та підтвердження своїх дій.

Для стимулювання праці в умовах турбулентності також можна використовувати систему надання премій або бонусів за досягнення певних результатів чи успіхів у роботі. Це може стати додатковою мотивацією для працівників та стимулювати їх досягати більших успіхів у роботі. Також можна розглядати можливість надання інших видів мотивації, таких як просування по кар'єрному шляху, надання більш широких можливостей для професійного розвитку, або просто надання підтримки та визнання за досягнення.

Важливо також забезпечувати своєчасне та чесне визнання зусиль працівників, адже це може підвищити їхню самооцінку та почуття власної важливості у компанії. Визнання може бути в різних формах, таких як подяки від керівництва, відзнаки, похвали від колег чи клієнтів, публікації на сайті компанії тощо.

Список використаної літератури:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Кушнерик О.В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві. Вісник університету «Україна». 2012. №15. С. 98-103.
3. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.