

**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

Дем'яник А.С., ст. гр. ПУА-19

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

Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА СПОСОБИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Останнім часом, особливо в періоди криз, все частіше говорять про формування лояльності співробітників до компанії. В уяві керівників лояльні працівники ефективніше працюють, легше приймають непопулярні рішення, спрямовані на стабілізацію та збереження бізнесу. І це дійсно так.

Лояльність – виявляється у довірі персоналу до керівництва, до компанії загалом, це сумлінне та самовіддане виконання своїх обов'язків, це ступінь прийняття працівниками корпоративної культури компанії, в якій вони працюють, бажання бути частиною її колективу. Лояльний працівник пишається своєю компанією, з повагою, доброзичливо, відкрито та чесно ставиться до керівництва і колег, прагне високих результатів та зацікавлений в успіху. Кожен керівник зацікавлений саме в таких працівниках і націлений на якісну взаємодію з ними. Професійні HR-менеджери зазначають, що основою виступає прагнення співробітників приносити користь своїй організації та уникати дій, які можуть завдати збитків [1].

Формування лояльності починається не з розробки спеціальної програми, а з послідовно вибудованої політики компанії щодо своїх працівників, клієнтів, партнерів. По суті, формування лояльності - це результат продуманої політики компанії, дзеркальне відображення відносин керівництва компанії з персоналом.

Для формування ефективної лояльності працівників в базових принципах будь-якого бізнесу повинні бути закладені щирі повага та піклування про потреби людей. Лояльність є реакцією людини на появу в її житті спільноти, що відповідає її соціальним потребам, серед яких найбільш яскраво вираженими є:

1) чітка і прозора система управління, за якої працівники розуміють сформовану ієрархію, розмежування повноважень, зони відповідальності та прийняття рішень, що дає їм відчуття стабільності та впевненості. Крім того, працівникам важливо мати відповідні двосторонні комунікації всередині компанії;

2) прагнення пишатись тим, чим вони займаються, тому конкурентоспроможність бізнесу однозначно пов'язана з підвищенням лояльності співробітників по відношенню до роботодавця;

3) шанобливе ставлення з боку керівника і дружні відносини з колегами;

4) можливість бути почутим, розвиватись особисто і професійно, відзнака і цінування кожного і його вклад в загальний успіх компанії;

5) достойна винагорода, що знімає відчуття недооціненості;

6) довіра, що виражається в більшій самостійності при прийнятті рішень, особистій відповідальності за результати проекту тощо.

Головне в процесі підвищення лояльності співробітників - постійно вести діагностику стану справ в робочому колективі, проводити опитування, вести блоги, де співробітники можуть висловлювати свою думку.

Обрання методів підвищення лояльності персоналу в конкретній компанії залежить від типу бізнесу, від рівня лояльності персоналу на поточний момент.

Слід зазначити, що низький рівень лояльності працівників може мати низку небезпек, зокрема багато фінансових ризиків для компанії, зокрема:

- втрати від уходу цінних співробітників і високі витрати на підбір персоналу - оскільки низька лояльність найчастіше призводить до підвищення плинності в компанії - відхід цінних співробітників, своєю чергою, завжди пов'язаний з великими витратами (витрати, пов'язані із заміщенням людини, що звільнилася, на підбір нового працівника, на навчання та адаптацію нової людини, пов'язані із простоем або наданням неякісних послуг клієнтам у період заміщення співробітника чи навчання новачка, втрати накопиченого досвіду тощо);

- більше неефективне витрачання інвестиційних грошей, оскільки лояльні співробітники готові підтримувати зміни у компанії, нелояльні - ні);

- високі витрати на відновлення роботи ключових підрозділів та втрата виручки тощо.

Чим вище рівень лояльності персоналу, тим надійнішим є співробітник для компанії. Кожен керівник має сформувавти власний перелік методів для підвищення лояльності персоналу компанії. Тому дуже важливо зосередити увагу саме на підвищенні лояльності персоналу, яка, в тому числі, може забезпечити лідируючі позиції компанії у своїй галузі.

Серед основних можна запропонувати такі методи підвищення лояльності персоналу: формування прозорої системи керування; формулювання чітких, зрозумілих цілей; створення безпечного, зручного, продуктивного робочого середовища; неухильне дотримання умов трудового договору; проведення програм адаптації, які впливають на продуктивність і знижують плинність (наприклад, корпоративний чат-бот, з нагадуваннями та чек-листами для новачка; гайд із порадами з комунікації, знайомство з історією компанії; використання кнопки «Висловитись», для пропозицій цікавих ідей або анонімного висловлення емоцій, коли «накипіло»; застосування гейміфікації, AR- та VR-технологій); організація заходів для навчання та розвитку персоналу і надання кар'єрних можливостей; увага до індивідуальних потреб персоналу; проведення

спільних (корпоративних) заходів (виїзди на природу, майстер-класи, спортивні фестивалі, психологічні тренінги, сімейні та дитячі свята тощо); створення прозорої системи оцінки ефективності персоналу та винагород (премії та бонуси до заробітної плати, подяки, похвала, подарунки тощо); заохочення захоплень, хобі та турбота про здоров'я працівників; проведення конкурсів серед працівників для забезпечення здорового конкурентного середовища; забезпечення поваги з боку керівника, формування дружньої доброзичливої атмосфери у колективі, профілактика стресових ситуацій та конфліктів; формування культури зворотного зв'язку з вищим керівництвом та побудова ефективної системи комунікацій тощо.

Також можливо запропонувати деякі альтернативні інструменти підвищення лояльності, які вже зарекомендували себе в іноземних компаніях, такі як: творчий день поза офісом або скорочення тривалості робочого дня чи робочого тижня, оскільки новий час диктує нові правила співпраці і партнерства між працівником і роботодавцем, в основі якого – довіра, свобода і віддалена робота; хвилинка похвали та подяки (майже відсутній в українській культурі прояв, але такий, що є одним з найбільших мотиваторів); хакерспейси або інтерпренерство (підтримка внутрішніх підприємницьких проєктів у компанії – тренд сучасної бізнес-культури (наприклад, хакатони, інноваційні ваучери, ресурс часу на пошук креативних ідей і підтримуючих керівників з лозунгом «У тебе все вийде!»); корпоративний психолог, який допоможе вчасно визначити наближення вигорання, краще задовольнити потребу людини і розробити шляхи її задоволення в компанії, зняти стрес і внутрішні блоки тощо [2]; запрошення колег з інших країн на різноманітні корпоративні заходи, які привозять із собою і досвід роботи у відповідній сфері, і європейську культуру співробітництва тощо.

Лояльність персоналу - це найвищий прояв мотивації, заснований на повній довірі до організації. Лояльний співробітник із гордістю розповідає про свою компанію друзям та знайомим, його майже неможливо переманити до конкуруючої фірми.

Ідеї, створені задля формування лояльності співробітника, майже завжди дають позитивний ефект, якщо виходять безпосередньо керівництва. Тут працює не лише механізм самої ініціативи, а й переконаність, що керівнику небайдуже емоційний стан підлеглих, їхній настрій та рівень морального комфорту.

Список використаної літератури:

1. Лояльність персоналу. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=22596> (дата звернення 8.05.2023).
2. Як підвищити лояльність співробітників: 4 ідеї (крім корпоративу). URL: http://jobs.km.ua/news/view_useful.php?id=2296 (дата звернення 7.05.2023).