

**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

Білоус Г., ст. гр. У-21

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

Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

ФАКТОРИ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

В будь-які часи управління персоналом виступало одним із ключових завдань для керівництва компаній, спрямоване на пошук балансу між тим, як стимулювати працівників до результативного виконання обов'язків, підтримуючи здорову атмосферу в колективі, але і не відлякувати штрафами і нотаціями. Однак, не дивлячись, на зусилля керівників, демотивація співробітників все ще залишається суттєвою проблемою.

Демотивація – це процес, за якого відбувається зниження мотивації, активності та ентузіазму персоналу, що супроводжується зменшенням продуктивності, зниженням рівня задоволеності працівників та зростанням плинності кадрів. Особливістю демотивації є те, що вона не з'являється спонтанно, а носить накопичувальний характер.

Серед ознак, які можуть сигналізувати керівництву про зниження мотивації до роботи у працівників:

- посилення незадоволеності від роботи (поганий настрій, озвучування колегам у приватних розмовах невдоволення та скарг на обов'язки, на колег або керівництво);

- дратівливість та конфліктність (працівник зриває негатив на колегах, гостро реагує на критику та коментарі щодо роботи, підвищує голос на колег або партнерів, клієнтів тощо);

- хронічна втома (у працівника апатія, немає енергії для роботи, комунікації з колегами та клієнтами проходять байдуже та швидко);

- зниження організованості (зниження уважності та концентрації, збільшення кількості помилкових дій, постійні виправдовування);

- відсутність дисциплінованості (працівник регулярно запізнюється, порушує режим роботи та діючі регламенти в компанії тощо);

- втрата ініціативності (відсутність ідей та пропозицій, небажання їх висловлювати, відмови від нових завдань та додаткових функцій тощо).

Зниження мотивації найчастіше починається із внутрішнього невдоволення працівника, яке з часом, якщо його причини не зникають, може посилюватись і виявлятися у зовнішніх проявах.

З досвіду керівників компаній та HR-фахівців, серед чинників, що заважають персоналу налаштуватися на ефективну роботу та провокують прояви демотивації можливо виокремити такі:

- нечітко сформульовані завдання, зокрема, поява додаткових напрямів роботи, які розосереджують увагу та знижують працездатність. В таких

умовах керівникам рекомендується прислухатися до думки працівників, давати їм можливість аргументувати ті чи інші пропозиції при плануванні заходів;

- суворі правила організації праці, коли людина почувається затиснутою рамками постійного контролю та покарання;

- відсутність врахування потреб працівників;

- неправильне формування колективу, без врахування потенціалу кандидатів, несправедливий підбір та просування по службі низькопрофесійних кадрів - потрібно грамотно підбирати персонал, а вже потім створювати додаткові стимули та умови;

- відсутність позитивної оцінки праці, проміжних етапів досягнення результатів, відсутність визнання досягнень і результатів керівництвом [2];

- догани, нотації та штрафи - невірна тактика керівництва може відбити у працівників бажання виконувати навіть мінімум обов'язків, а тим більше добиватися якихось значимих для компанії результатів. Серед сильних матеріальних демотиваторів, які миттєво знижують коефіцієнт ефективності, можна виділити: штрафи, позбавлення преміальних, скорочення звичних для співробітників бонусів (безкоштовні обіди, оплата мобільного зв'язку, відрядження тощо);

- відсутність підвищення заробітної плати протягом тривалого часу або несвоєчасна її виплата без об'єктивних причин або пояснень, що змушує працівника сумніватися у своїй цінності для конкретної компанії [1];

- зрівняння фахівців, незалежно від їхнього особистого вкладу у спільну справу, недооцінка особистого вкладу кожного співробітника, відсутність реакції з боку керівництва на лінєвих і безграмотних співробітників [1];

- відсутність можливостей для особистісного і професійного зростання через структурні обмеження або суб'єктивне ставлення керівництва до працівника під час прийняття рішень про переміщення співробітників [2];

- застосування в організації праці сумнівних експериментів, наприклад, щодо кадрового складу, системи оплати праці та інші.

Найчастіше саме незадоволені базові потреби персоналу (дохід, безпека, психологічний, фізичний та матеріальний комфорт, імідж і статус у суспільстві, самовдосконалення) стають чинниками ослаблення мотивації і якщо не запобігти демотивації одного працівника, може постраждати увесь колектив. Тож керівникам важливо розбиратись в причинах демотивації працівників для запобігання негативних наслідків для організації.

Список використаної літератури:

1. Березова Н. Як не треба робити: 15 факторів демотивації працівників. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/corporate-culture/yak-ne-treba-robiti-15-faktoriv-demotivatsiyi-pratsivnikiv> (дата звернення 7.05.2023).

2. Демотивація: шукаємо причини. URL: <http://milku.info/uk/post/demotivacia-sukaemo-pricini> (дата звернення 10.05.2023).