

**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

<b>Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»</b>	<b>29</b>
<b>Горелік М.К., ст.гр. У-19</b> Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. <b>ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ МОТИВАЦІЄЮ СПІВРОБІТНИКІВ І ЕФЕКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>29</b>
<b>Аніцька А.В., ст.гр. ПУА-19</b> Науковий керівник: Козловцева В.А., канд.екон.наук, доц. <b>ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ</b>	<b>32</b>
<b>Славіна К.А., ст. гр. У-22</b> Науковий керівник: Колонтай С.М., канд. екон. наук, доц. <b>УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЬНИМ БІЗНЕСОМ ПІД ЧАС КРИЗИ</b>	<b>36</b>
<b>Пеньковський В.Б., ст. гр. У-21</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон.наук, доц. <b>СУТНІСТЬ ТА ЕЛЕМЕНТИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ</b>	<b>38</b>
<b>Балабко І.А., ст.гр. У-5</b> Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. <b>ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ</b>	<b>41</b>
<b>Молчанова А. Ю., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Павленко О. П., д-р екон. наук, проф. <b>ТЕХНОЛОГІЇ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ У РОБОТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІНЦЯ</b>	<b>43</b>
<b>Білоус Г., ст. гр. У-21</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд.екон.наук, доц. <b>ФАКТОРИ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ</b>	<b>45</b>
<b>Бондаренко А.А., ст. гр. У-22</b> Науковий керівник: Соколовська В.О., асист. <b>ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ШЛЯХ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ</b>	<b>47</b>
<b>Полторак А.М., ст.гр. У-19</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц. <b>СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ КОЛЕКТИВУ</b>	<b>49</b>
<b>Хохлова О.В., ст. гр. ПУА-20</b> Науковий керівник: Павленко О.П., д-р екон. наук, проф. <b>ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ</b>	<b>52</b>

<b>Зеленяк П.В., ст.гр. У-22</b> Науковий керівник: Колонтай С.М., канд. екон. наук, доц. <b>ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>54</b>
<b>Дем'яник А.С., ст. гр. ПУА-19</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд.екон.наук, доц. <b>ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА СПОСОБИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ</b>	<b>56</b>
<b>Киров М.Ф., ст.гр. ПУА-19</b> Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. <b>ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ</b>	<b>59</b>
<b>Сидоренко Д.І., ст. гр. У-19</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд.екон.наук, доц. <b>ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ТОРГОВЕЛЬНОЇ МЕРЕЖІ ПРОДОВОЛЬЧИХ СУПЕРМАРКЕТІВ “СІЛЬПО”</b>	<b>61</b>
<b>Марущак М.І., ст.гр. ПУА-19</b> Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц. <b>РЕГІОНАЛЬНИЙ ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ</b>	<b>65</b>
<b>Кушнір А.В., ст. гр. У-19</b> Науковий керівник: Головіна О.І., канд.екон.наук, доц. <b>МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ</b>	<b>67</b>
<b>Димитрашко С.Р., ст.гр. У-19</b> Науковий керівник: Колонтай С.М., канд. екон. наук, доц. <b>ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b>	<b>70</b>
<b>Очінський А.Р., ст. гр.У-22</b> Науковий керівник: Головіна О.І., канд.екон.наук, доц. <b>УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ</b>	<b>72</b>
<b>Петьоріна В.А., ст. гр. У-22</b> Науковий керівник: Соколовська В.О., асист. <b>ТУРИЗМ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ</b>	<b>75</b>
<b>Секція «АГРОМЕТЕОРОЛОГІЇ ТА АГРОЕКОЛОГІЇ»</b>	<b>77</b>
<b>Шапорєва О.І., ст. гр. МКА-20</b> Науковий керівник: Костюкевич Т. К., канд. геогр. наук, ас. <b>ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗАБРУДНЕННЯ ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА МІНЕРАЛЬНИМИ ДОБРИВАМИ</b>	<b>77</b>

**Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ  
ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**

**Горелік М.К., ст.гр. У-19**

Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд.екон.наук, доц.

*Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності*

**ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ МОТИВАЦІЄЮ  
СПІВРОБІТНИКІВ І ЕФЕКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Актуальність теми.* Дослідження взаємозв'язку між мотивацією працівників та ефективністю організації є дуже актуальним на сучасному робочому місці, оскільки воно може допомогти організаціям краще зрозуміти фактори, які обумовлюють мотивацію та продуктивність працівників, визначити потенційні сфери для вдосконалення та розробити більш ефективні стратегії для підвищення ефективності організації.

*Мета роботи.* Аналіз та встановлення залежності між високими результатами роботи організації та вмотивованістю робочого персоналу.

*Предмет дослідження.* Основні теорії, методи та інструменти мотивації робітників.

*Матеріали та методи дослідження.* В якості матеріалів для виконання даної роботи виступили наукові праці вчених та історико-теоретичні дані досліджуваної теми. Методами дослідження, які використовувались, були узагальнення, аналіз, синтез та ін.

*Результати дослідження та їх аналіз.* Було розроблено декілька теорій для того, щоб пояснити взаємозв'язок між вмотивованістю робочого персоналу і досягнень організації.

Наприклад двофакторна теорія мотивації Герцберга є широко визнаною теорією в галузі менеджменту та психології, яка пояснює, як певні фактори на робочому місці можуть впливати на задоволеність і мотивацію працівників. Ця теорія також відома як теорія мотивації та гігієни. Відповідно до теорії Герцберга існує два типи факторів, які впливають на мотивацію та задоволеність роботою: гігієнічні фактори та мотиватори. Фактори гігієни стосуються базових потреб, які необхідно задовольнити, щоб уникнути невдоволення, таких як зарплата, умови праці, безпека роботи, політика компанії та міжособистісні стосунки. Ці фактори не обов'язково призводять до мотивації, але їх відсутність або неадекватність може призвести до незадоволення. З іншого боку, мотиватори - це фактори, які ведуть до вдоволеності роботою та внутрішньої мотивації, наприклад, визнання, досягнення, відповідальність та особистісний ріст. Герцберг вважав, що ці фактори є вирішальними для мотивації працівників і

задоволення роботою, і що вони можуть призвести до вищих рівнів ефективності та продуктивності.

Друга теорія - це теорія справедливості Адамса. Засновником є Джон Стейсі Адамс. Ключову роль у теорії відіграє людина з почуттям справедливої винагороди та люди, з якими вона себе порівнює, завдяки яким вона знає і розуміє, що отримана винагорода є вірною у співвідношенні з іншими. Ця теорія стосується справедливої нагороди за виконані завдання. Кожен оцінює справедливість, порівнюючи свій внесок у виконання поставлених завдань з роботою та внесками людей, з якими він себе порівнює. Теорія справедливості говорить, що задоволення від винагороди за виконану роботу залежить від того, чи справедлива вона по відношенню до зусиль, вкладених у виконання завдань. Люди схильні порівнювати себе з іншими, коли йдеться про навички та зарплату. Якщо ти знаєш, що балансу немає, але є справедливість, то відразу зростає мотивація максимально скоротити різницю.

Третя теорія - теорія самовизначення - це структура, яка описує притаманну людині мотивацію задовольняти три основні психологічні потреби: автономію, компетентність і зв'язок. Ця теорія припускає, що люди від природи змушені поводитись так, щоб задовольнити ці потреби, і що це веде до кращого добробуту та оптимального функціонування.

Автономія стосується потреби людей відчувати, що вони контролюють власне життя та рішення. Це включає в себе здатність робити вибір, ставити цілі та вживати дій, які відповідають цінностям та інтересам.

Компетентність означає потребу людей відчувати себе ефективними та спроможними у своїх прагненнях. Це включає в себе розвиток навичок, подолання викликів і відчуття панування над своїм оточенням.

Спорідненість означає потребу людей відчувати зв'язок з іншими та відчувати причетність. Це включає в себе побудову позитивних стосунків з іншими та почуття співпереживання та розуміння.

Теорія самовизначення припускає, що коли ці потреби задовольняються, люди відчують більше добробуту, самооцінки та внутрішньої мотивації. З іншого боку, коли ці потреби не задовольняються, люди можуть відчувати негативні емоції, знижувати самооцінку та втрачати мотивацію. Загалом, теорія самовизначення підкреслює важливість підтримки людей у їх прагненні до самостійності, компетентності та спорідненості, оскільки ці фундаментальні психологічні потреби є важливими для процвітання людини.

Аналіз вищенаведених теорій дає можливість побачити наступні залежності між мотивацією співробітників та ефективністю організації.

По-перше, мотивація співробітників є вирішальним фактором у визначенні успіху організації. Коли співробітники мотивовані, вони, як правило, більш продуктивні, заангажовані та віддані досягненню цілей організації. З іншого боку, демотивовані працівники, як правило, мають

нижчий рівень продуктивності, вищий рівень прогулів і, швидше за все, залишать організацію.

По-друге, розуміння зв'язку між мотивацією співробітників і ефективністю організації може допомогти організаціям визначити ключові чинники мотивації та вжити заходів для їх покращення. Це, у свою чергу, може призвести до більш залученої та мотивованої робочої сили, що може призвести до вищих рівнів продуктивності, покращення якості роботи та збільшення прибутку.

Таким чином, мотивація працівників і організаційна ефективність - це два поняття, які тісно пов'язані в робочому середовищі. Мотивація співробітників стосується бажання, енергії та ентузіазму, які працівник має щодо своєї роботи. Ефективність організації означає її здатність досягати своїх цілей і завдань. Щоб організації досягали своїх цілей, важливо, щоб співробітники були мотивовані виконувати свої завдання. Таким чином, взаємозв'язок між мотивацією працівників і ефективністю організації має вирішальне значення для досягнення успіху.

Мотивовані співробітники більш продуктивні, ефективні та віддані своїй роботі. Коли працівники активні, вони, як правило, старанніше працюють, проявляють ініціативу та докладають додаткових зусиль для досягнення цілей. Така поведінка призводить до якісного результату, швидшого виконання проектів і збільшення прибутку для компанії.

*Висновок.* Отже, мотивація працівників є критичним фактором, який визначає ефективність організації. Вмотивовані співробітники є більш продуктивними та відданими своїй роботі, що призводить до підвищення результативності організації. Численні дослідження виявили, що задоволеність роботою, відданість, стиль лідерства та організаційна культура є ключовими факторами, які впливають на мотивацію працівників та ефективність організації. Компанії, які зосереджені на створенні культури підтримки та розширення можливостей, забезпеченні трансформаційного лідерства, визнанні та винагородженні досягнень співробітників, швидше за все, матимуть мотивованих співробітників і вищу ефективність організації.

### ***Список використаної літератури:***

1. Бойко О. В., Желябін В.А., Беліченко О. Г. Мотивація персоналу. Навчальний посібник. Запоріжжя: Вид. ЗДІА, 2004. 360 с.
2. Власенко О.С., Чарікова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017, с. 224–229.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. К.: КНЕУ, 2011. 340 с.