

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**6 – 7 КВІТНЯ 2021 р.
м. Одеса**

- інформація використовується як економічний ресурс. Організації використовують інформацію у все більших масштабах з метою підвищити ефективність, стимулювати інновації, та укріпити конкурентоспроможність;
- інформація стає предметом масового споживання у населення;
- відбувається інтенсивне формування інформаційного сектору економіки, який зростає швидкими темпами, ніж інші галузі.

Сьогодні все більш очевидним стає переважання інформаційної частини діяльності людей над іншими її складовими. В цьому є свої плюси і мінуси

Плюси:

1. Миттєвий обмін інформацією.
2. Онлайн-спілкування.
3. Легкий доступ до будь-якої інформації.

Мінуси:

1. Віртуальне спілкування замінює живе
2. Рівень освіти стрімко падає.
3. Жорстокість.

Література:

1. Маклуен М. Галактика Гутенберга: Становлення людини друкувального. М., 2005.
2. Toffler A. Future Shock. N.Y., 1971 (рос. Пер. : Тоффлер Е. Шок майбутнього. М., 2003).
3. Белл Д. Майбутнє постіндустріальне суспільство. Досвід соціального прогнозування. М., 1999.
4. Дракер П. капіталістичне суспільство // Нова постіндустріальна хвиля на Заході: Антологія. М. : Academia, 1999. С.70-71
5. Кастельс М. Інформаційна епоха: економіка, суспільство і культура. - М.: ГУ-ВШЕ, 2001.
6. Філатова О.Г. Соціальна реклама та PR-підтримка програм розвитку інформаційного суспільства: навчальний посібник. - СПб: НДУ ІТМО, 2013. - 136 с
7. Ракитов А.І. Філософія комп'ютерної революції. - М.: Политиздат, 1991. - 287 с.

УПРАВЛІННЯ ВЕРТИКАЛЬНИМИ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Башкірова В.Д., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТВтаТБ

Науковий керівник – к.філос.н., доц. Пурцхванідзе О.В.

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Конфлікти (conflictus – зіткнення, сутичка) – це доволі розповсюджений спосіб соціальної взаємодії. Люди вступають у конфлікт з друзями, знайомими, сім'єю, незнайомцями та колегами. На останніх зупинимося детальніше.

Конфлікти на робочу просторі можуть буди двох видів: горизонтальні, коли особистість вступає у сутичку з рівним по статусу на робочому місці (наприклад двоє робітників з одного відділення та займаючи однакові посади)

ті на вертикальні, їх ще простіше називають конфлікти «керівник-підлеглий». Вертикальні конфлікти вважаються дуже складними для вирішення та часто є дисфункціональними за своєю сутністю і наслідками.

Наслідки функціональних вертикальних конфліктів проявляються в наступному:

- Через вертикальні конфлікти робітники можуть формувати більш вигідніші умови праці;

- Деякі види вертикальних конфліктів, наприклад такі як страйки, можуть захищати робітників від порушень трудових договорів;

- Через вертикальні конфлікти обидві сторони конфлікту можуть поліпшувати соціально-трудова систему відносин, розробляти нові вимоги до робочих взаємодій;

- Під час вертикального конфлікту працівники можуть гуртуватися та вибудовувати більш міцні взаємозв'язки.

Щодо наслідків дисфункціональних конфліктів, то для них характерні:

- Дезінтеграція (погіршення якості) робочого процесу;

- Використання невідповідних методик вирішення конфлікту можуть призвести к посиленню непорозуміння між конфліктуєчими та віддаленню від предмету конфлікту (того чому цей конфлікт розпочався);

- Підвищення рівня «текучі кадрів» та кількості тимчасових робітників, що призводить до незгуртованості колективу та не виникненню партнерських взаємин, які є основним критерієм ефективного та сильного колективу.

Ключовою проблемою вертикальних конфліктів, на мою думку, є складність їх вирішення, тому варто приділити увагу тому як їх розв'язувати та вирішувати. Керівник є основною та найвпливовішою фігурою у конфлікті. Тому він може використовувати різні способи їх розв'язання за умов, якщо усвідомлює цілі конфлікту, його структуру і динаміку, психологію поведінки суб'єктів конфлікту, а також конфліктогени, які спричиняють виникнення конфліктних ситуацій і власне самих конфліктів. Тому алгоритмом поведінки керівника повинен складатися з певних етапів, що передбачає: аналіз конфлікту, відкриту заяву керівника, скорочення числа претензій конфліктуєчих, справедливе і неупереджене ставлення до ініціаторів конфліктів, емоційна витримка в процесі управління конфліктом, і визначення найбільш ефективного методу керування та розв'язання конфліктів.

Проте найбільш прийнятним шляхом для керівника є попередження конфліктів, превентивна діяльність ще на рівні конфліктної ситуації, коли він здійснює в цілому ефективне управління організацією, що становить складову частину загального процесу управління. Тому керівнику слід постійно турбуватися про задоволення потреб і запитів співробітників; здійснювати підбір і розміщення співробітників з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей; в своїй діяльності керуватися виключно принципом справедливості у вирішенні питань пов'язаних з інтересами колективу, або особистості; дбати про виховання співробітників, формувати у них культуру спілкування.

Література:

1. Древаль Ю.Д., Лінецький Л.М. / Проблематика організаційних конфліктів / Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. - 2017. - Вип. 182. - С. 59-68
2. Криса О. Й. / Управління конфліктами на засадах їх класифікації / Вісник Національного університету "Львівська політехніка". - 2018. - Вип. 643. - С. 337-342.
3. Панина Е.С. / Трудовые конфликты на предприятиях/Основы экономики, управления и права. - 2012. - Вип. 6.- С. 132-135.

ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОЇ ГАЛУЗІ

**Хуторна В.А. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ
Науковий керівник – к.п.н., доц. Удовиця О.Ф.**

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Сьогодні в Україні на кожному підприємстві намагаються створити свою власну модель мотивації й стимулювання з урахуванням реальних умов економічного середовища. Причому, деякі топ-менеджери формують свої моделі мотивації, ґрунтуючись на досвіді деяких зарубіжних компаній, впроваджують на своїх підприємствах «запозичені» управлінські технології. Але є й такі, що розробляють якісно нові моделі, які не мають аналогів у світовій практиці.

Розрізняють матеріальне та нематеріальне стимулювання. Матеріальне є найважливішим видом стимулювання, яке відіграє провідну роль в підвищенні трудової активності працівників. До нього відносяться матеріально - грошове, що включає заробітну плату, премії, доплати, соціальні виплати ін., та матеріально - не грошове, до складу якого входять путівки, безкоштовне лікування, транспортні витрати тощо.

Нематеріальне стимулювання, - соціальні преференції (престижність праці, можливість професійного та службового зростання), моральні (повага з боку оточуючих, нагороди), творчі (можливість самореалізації та самовдосконалення).

Проте, лише комплексне використання матеріального й морального стимулювання в процесі управління персоналом, дозволить досягти підвищення якості та продуктивності праці.

Мотивація - це процес спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішньо особових та зовнішніх чинників. Існують різні способи мотивації, найважливішими з яких є :

- нормативна мотивація - спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічної дії: переконання, навіювання, інформування, психологічного зараження і тому подібне;

92. **УПРАВЛІННЯ ВЕРТИКАЛЬНИМИ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ** 198
 Башкірова В.Д., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТВтаТБ
 Науковий керівник – к.філос.н., доц. Пурцхванідзе О.В.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
93. **ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОЇ ГАЛУЗІ** 200
 Хуторна В.А. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ
 Науковий керівник – к.п.н., доц. Удовиця О.Ф.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
94. **ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ВИНОРІБНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ПТК “ШАБО”** 203
 Севастьянов В.В., студ. СВО “Бакалавр” ф-ту ММіЛ
 Науковий керівник – к.е.н., доц. Агеєва І.М.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
95. **ВПЛИВ МАКРОФАКТОРІВ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ** 207
 Мельник А.В. студ. СВО —МагістрІ ф-ту ММіЛ технологій
 Науковий керівник –к.е.н., доц. Агеєва І.М.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
96. **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ** 209
 Паук Я.М., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК
 Науковий керівник – д.е.н., проф. Самофатова В.А.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
97. **АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ** 210
 Корікова А.К., студ. ОКР «Магістр» ф-ту ЕБіК
 Науковий керівник – д.е.н., проф. Павлов О.І., к.е.н., доц. Дідух С.М.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
98. **ЗАРУБІЖНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ** 212
 Дудлева Д.П., студ. 3-го курсу, економічного відділення,
 Науковий керівник: викладач вищої категорії ОТК ОНАХТ Шимко О.В.
 ВСП «Одеський технічний фаховий коледж ОНАХТ», м. Одеса
99. **АКТУАЛЬНІСТЬ ГНУЧКИХ І НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ** 214
 Манзарук В.Ю., студ. 3-го курсу, економічного відділення,
 Науковий керівник: викладач вищої категорії ОТК ОНАХТ Шимко О.В.
 ВСП «Одеський технічний фаховий коледж ОНАХТ», м. Одеса