

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



**ТЕЗИ**

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

**2 – 3 КВІТНЯ 2020 р.  
м. Одеса**

економіки на корпоративні фінанси в Україні, відновлення ролі дивідендів та курсових різниць як визначальних видів доходів від інвестицій у пайові цінні папери; посилення контролю над діяльністю менеджерів з боку як держави, так і інших стейкхолдерів. Створення умов для ефективного функціонування «ринку статусу» для менеджерів, що забезпечить зв'язок між результатами їхньої діяльності й отримуваними винагородами.

Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.

#### Література:

1. Деєва Н.Е. Проблеми становлення національної моделі корпоративного управління / Н.Е. Деєва // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2. – С. 38–42.
2. Симхович В.А. Национальные особенности японской системы управления // Организация и управление. 2001. № 2. С. 170-175.

### СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ТА ВИДИ КОНФЛІКТІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Древова В.В.

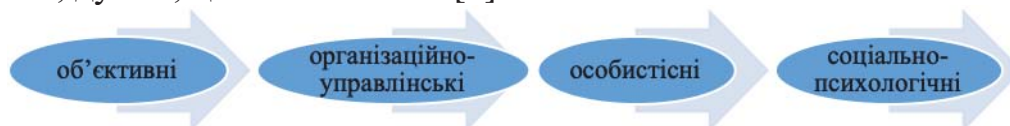
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

В даній роботі стисло розглядається сутність, причини та види конфліктів в системі управління персоналом. Проаналізувавши ряд визначень та тлумачень поняття «конфлікт», ми запропонували узагальнене визначення на основі визначень Л. Герасіної, М. Панова, Ю. Запрудської, Я. Щепанського, а саме: конфлікт – це зіткнення, що викликане суперечностями ідей, цілей, установок і способів дії відносно конкретного предмету або ситуації, що виникає у процесі взаємодії та призводить до позитивних, негативних або нейтральних наслідків.

Причини конфлікту- це явища, події, ситуації, що передують конфлікту та викликають його за певних умов діяльності учасників соціальної взаємодії [2]. Так, причини конфліктів розкривають справжні джерела їх виникнення й визначають динаміку перебігу. Виникнення та подальший розвиток конфліктів обумовлено дією чотирьох груп факторів (рис.1)

Перші два фактори відносяться до об'єктивних причин, останні два – до суб'єктивних. Об'єктивними причинами конфліктної взаємодії вважаються ті обставини соціальної взаємодії людей, що призводять до зіткнення їхніх інтересів, думок, цінностей і т. п. [1].



**Рис.1 – Група факторів, що впливають на виникнення та подальший розвиток конфліктів**

*(систематизовано авторами на підставі [1])*

Так, суб'єктивні причини конфліктів обумовлені індивідуальними психологічними особливостями й безпосередньою взаємодією людей під час

об'єднання їх у соціальні групи [2]. В більшості випадків це обумовлено значним перекручуванням інформації в процесі комунікації.

Науковці пропонують різноманіття типологій конфліктів, однак ми приділили увагу саме тим, які можуть сприяти розвитку ефективного менеджменту управлінських конфліктів у діяльності підприємств. Одну з таких зведено в табл. 1. [3]

Таблиця 1. – Види конфліктів за рівнями управління [3]

Види	Учасники конфлікту	Основні джерела виникнення	Наслідки
Корпоративні	Керівники корпорації	Суперечності щодо диверсифікації, вибору сфери діяльності	Стратегічні
Ділові	Керівники стратегічних господарських підрозділів	Неадекватне реагування на зміни зовнішнього середовища, розподіл ресурсів між підприємством	Істотні
Функціональні	Керівники підрозділів підприємства	Невірні управлінські орієнтири функціональних підрозділів, неузгодженість дій їхніх керівників	Середні
Виробничі	Керівники виробничих підрозділів	Нечітко визначені завдання для працівників, відсутність необхідних ресурсів для виконання поставлених завдань, інформаційна суперечливість	Незначні

*(систематизовано авторами на підставі [3])*

Отже, під час впровадження методів управління конфліктами слід визначати причини і типи конфліктів та притримуватись такої позиції: чим вищий рівень управління, тим більш специфічні методи та заходи необхідно застосовувати для уникнення управлінських конфліктів та зниження руйнівних наслідків від їх впливу, і навпаки, чим нижчий управлінський рівень, тим типовіші заходи для регулювання конфліктів.

Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.

#### Література

1. Зінчина О.Б. Конфліктологія / О.Б. Зінчина. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 164 с.
2. Журнал Держслужбовець, вересень, 2016 / № 9
3. Ігнат'єва І.А. Корпоративне управління: підручник / І.А. Ігнат'єва, О.І. Гарафонова. – К.: КНУТД, 2010. – 312 с.

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ, ЯК ГОЛОВНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Прунчак М.М.

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Протягом багатьох років вітчизняні компанії звертали не достатньо уваги удосконаленню процесів мотивації або системи мотивації в цілому, на відміну від закордонних, але на сьогоднішній день показник уваги щодо удосконалення мотиваційних механізмів в українських компаніях почав рости.

- Одеський технічний коледж ОНАХТ, м. Одеса  
Науковий керівник – викладач вищої категорії Коваленко Н.С.
69. ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДНА ВІДКРИТА СИСТЕМА ТА ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ  
Іванченко Т.В. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 171  
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
70. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ ЗА ЯКОСТЮ ПРОЕКТУ  
Мазур К.С. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 173  
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
71. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА СТАДІЇ РОЗВИТКУ  
Карамаєрова М.А., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 175  
Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
72. ФОРМУВАННЯ ДИВІДЕНДНОЇ ПОЛІТИКИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
Недільський Ю.Я. студ. СВО “Магістр” ф–ту ТТХПіПБ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 178  
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
73. ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ АПК  
Каплун В.М. студ. СВО “Бакалавр” ф–ту ММіЛ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 179  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Корсікова Н.М.
74. ЛОГІСТИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ РИНКУ ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ  
Чубук А.О. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 181  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Дроздова В.А.
75. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК СУЧАСНОГО  
Крисанов О.Л. студ. СВО “Магістр” ф–ту ТТХПіПБ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 183  
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
76. СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЯПОНІЇ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ  
Проданова Г.О. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ  
Одеської національної академії харчових технологій, м. Одеса 185  
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
77. СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ТА ВИДИ КОНФЛІКТІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Древова В.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 187  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.