

**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**

## **ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛЮДИНИ НА ЇЇ КАР'ЄРУ**

**Сухова В.В. студ. СВО “Бакалавр” ф–ту ММіЛ**

**Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.**

**Одеська національна академія харчових технологій**

Для забезпечення успішної діяльності підприємства чи установи, одержання від працівників повної самовіддачі необхідно надавати їм можливість успішного професійно-кваліфікаційного просування. Система управління персоналом повинна акцентувати увагу на плануванні і розвитку кар'єри, сприяти працівникам ставити перед собою реальну мету і досягати її. Планування ділової кар'єри як складова кадрової політики є цільовою функцією управління розвитком персоналу в організації чи на підприємстві, оскільки ставить собі за мету найбільш раціональне використання трудового потенціалу працівника, створення умов для самореалізації його як особистості.

Поняття «кар'єра» є міждисциплінарним, його можна розглядати з точки зору психології, соціології, економіки, менеджменту та ін. У психології при вивченні феномена «кар'єра» звертають увагу на етапність індивідуального розвитку у досягненні кар'єри, на дослідження впливу індивідуально-психологічних чинників на кар'єрний розвиток (мотивація, рівень домагань, ціннісні орієнтації, рівень сформованості професійної ідентичності, цілепокладання, вольові якості та ін.), психологічні механізми досягнення кар'єри

Індивідуальні психофізіологічні особливості людини зумовлює її темперамент. Тобто, багато в чому, поведінку можна пояснити саме з біологічної точки зору. Тому ще лікарі античності Гіппократ і Гален виділили чотири типи температур: холерик, сангвінік, флегматик і меланхолік.

Звичайно, в більшості своїй люди мають змішаний тип темпераменту: найчастіше одна людина має властивості, властивими різним типам. Більш того, протягом життя те, як психіка реагує на різні подразники, може змінюватися, нехай незначно. Але все ж і тоді можуть проявлятися особливості темпераменту, які раніше не давали про себе знати. Проте, в класичній психології прийнято вважати, що у кожного можна визначити тип, який нехай трохи, але все-таки домінує.

Розглянемо як саме впливає темперамент людини на її професію та вид діяльності, та що саме підходить більше тій чи іншій людині з різними темпераментами.

**Холерик: професії для лідерів.**

Людей холеричного темпераменту можна охарактеризувати як швидких, рвучких, здатних пристрасно захоплюватися своєю справою, долати значні труднощі. У той же час вони неврівноважені, схильні до бурхливих емоційних спалахів і різких перепадів настрою. Цей темперамент проявляється у вигляді сильних, різко виникають почуттів, які помітні по мові, жестах і міміці.

Холерикам підійдуть професії, в яких експресивність, лідерські якості і бажання вирішувати нестандартні завдання будуть невід'ємною умовою для ефективної роботи. Це професії PR - або event-менеджера, digital-стратега,

актора театру і кіно, журналіста, креатора, телеведучого, іміджмейкера, лобіста, адвоката, менеджера з продажу, бізнес-консультанта, брокера, ризик-менеджера. Їм можуть також сподобатися професії trouble shooter (фахівця з вирішення проблем), фахівця по роботі з молоддю, спортивного тренера або навіть військового.

**Сангвінік:** комунікація в роботі.

Володарі сангвінічного темпераменту - це люди з високим рівнем психічної активності, енергійні і працездатні. Вони порівняно легко переживають невдачі і прагнуть до частої зміни вражень. Емоції у сангвініка переважно позитивні, що дозволяє йому легко пристосовуватися до нових умов і сходитися з людьми. Сангвінікам також властиво деяке мінливість. У них швидкі і активні рухи, різноманітна і багата міміка, швидка мова.

Сангвінік легко зможе знайти свій професійний інтерес в роботі, пов'язаній з комунікацією, багатозадачністю та інноваційними рішеннями. До таких професій відносяться: арт-директор, дизайнер інтер'єрів, диригент, лікар, дефектолог, педагог, тьютор, психолог-консультант, фахівець в області міжнародних відносин, підприємець, HR-фахівець, агент банку, корпоративний юрист. Також людям з цим типом темпераменту може бути цікава професія менеджера з реклами, міжкультурних комунікацій або туризму, GR - або T&D-менеджера, менеджера готельного сервісу, інноваційного менеджера.

**Флегматик:** професії, де потрібна зосередженість.

До характеристик флегматичного темпераменту відносять повільність, спокій, сталість. Флегматик відрізняється сильним і врівноваженим типом нервової системи, вони не схильні показувати свої емоції. Такі люди, як правило, схильні до прийняття продуманих і зважених рішень. Флегматику важко переключитися з одного виду діяльності на інший або пристосуватися до нової обстановки. У таких людей спокійна і навіть повільна мова, мінімальна жестикуляція.

Якщо робота вимагає максимальної зосередженості і концентрації, виконання аналітичних завдань і копіткості, вона може сподобатися флегматику. Людям з таким темпераментом підходять багато професій з області ІТ: Розробник, фахівець з аналізу великих даних, SEO-фахівець, фахівець в області інформаційної безпеки, кібернетик, оператор медичних роботів. Їх інтерес можуть викликати і інші професії: аналітик, балістик з випробувань космічних засобів, біофізик, геодезист, картограф, інженер-технолог, наладчик, Апаратник, лаборант, Приладист, пілот, дипломат, політтехнолог, історик.

**Меланхолік:** спокійна робота.

Люди з меланхолійним темпераментом ранимі, чутливі і схильні глибоко переживати невдачі. Меланхоліки тонко реагують на найменші відтінки емоцій, глибоко переживаючи все, що відбувається з ними і навколо них. Вони також мають підвищений інтуїтивним сприйняттям і емпатією. Зазвичай у них плавні рухи, м'яка міміка і тихий голос.

Меланхоліки відчують себе комфортно, виконуючи спокійну роботу і вирішуючи типові завдання. Це дозволяє уникнути активного спілкування і знизити рівень стресу. Тому їм можуть підійти такі професії, як арт-оцінювач, композитор, сценарист, Діловод, історіограф, геронтолог, зоолог, музеєзнавець, методист, агроном, селекціонер, демограф, архітектор, ландшафтний дизайнер, літературознавець, критик, теолог, еколог.

Важливо пам'ятати, що темперамент — лише один з факторів, який просто потрібно враховувати, вирішуючи питання професійної самореалізації. Адже нерідко серед яскравих представників однієї професії ми бачимо абсолютно різних за характером людей, для яких поставлені цілі і працьовитість виявилися важливішими властивостями їх психіки. Тому, здійснюючи свій усвідомлений вибір, треба побільше дізнатися про професію, перевірити її перспективи на ринку праці і зрозуміти, наскільки вона є цікава саме для вас.

### **Література**

1. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Ч81 Гендер і кар'єра : навчальний посібник/ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім.В.Стефаника». Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019.372с.
2. Марцінковська о. Планування ділової кар'єри як умова ефективного розвитку персоналу. Економічний аналіз. 2012 р. Випуск 10. Частина 4. С.245-247.

## **ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР І ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ**

**Скрипка Г.В. студ. СВО “Бакалавр” ф–ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Процес прийняття управлінських рішень порівняно з іншими видами психічних процесів людини дуже складний. Усі люди приймають рішення по-різному. Немає двох людей, які мислять і поведуться зовсім однаково навіть при розв'язанні однієї проблеми. Ці розбіжності пояснюються широким розмаїттям особистісних факторів, що впливають на процес прийняття управлінських рішень.

До особистісних факторів, які впливають як на процес прийняття рішення, так і на його ефективність, належать психічні процеси, психічні стани й психічні властивості, що впливають на процес прийняття рішень.

Психічні процеси поділяють на: пізнавальні, вольові, емоційні, мотиваційні. Найважливіше значення серед них у ході прийняття рішень мають пізнавальні, або когнітивні, процеси, а саме: інтуїція, сприйняття, пам'ять, мислення, увага й увага.

Психічні стани. Вони лежать в основі реакції особистості на зовнішні та внутрішні стимули, спрямовані на досягнення деякого корисного результату. Психічні стани дуже мінливі, залежать як від конкретної ситуації, так і від індивідуальних психологічних особливостей людини. Прикладами таких

83. **ФОРМУВАННЯ ПРОЦЕСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ** 176  
Юрковська О.К., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
84. **ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛЮДИНИ НА ЇЇ КАР'ЄРУ** 179  
Сухова В.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.  
Одеська національна академія харчових технологій
85. **ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР І ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ** 181  
Скрипка Г.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
86. **СТРАТЕГІЇ І ТЕХНОЛОГІЇ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ** 184  
Кулик Ю.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
87. **КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА БІЗНЕС-МОДЕЛЬ КОМПАНІЇ** 186  
Кричун В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
88. **ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ БІЗНЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ** 188  
Журавльова І. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
89. **МОНІТОРИНГ ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ** 189  
Ринкова А.А., аспірант кафедри МіЛ  
Науковий керівник – д.е.н., проф. Савенко І.І.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
90. **ФЕНОМЕН ПОНЯТТЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ** 193  
Зварич О.І. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Керівник: д.н. з держ.упр., доц. Мануїлова К.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
91. **ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА** 195  
Сакали М.А. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Керівник: д.н. з держ.упр., доц. Мануїлова К.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса