

**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**

послуг вужчий, ніж у «Лощман» і «Білий берег». У той же час, він привертає увагу дуже хорошою рекламною політикою.

Рекламну діяльність «Лощман» можна охарактеризувати як періодичну (друковані ЗМІ, регіональне телебачення), на відміну від бази відпочинку «Білий берег», в якій реклама має постійний характер. Тому одним із шляхів підвищення рівня конкурентоспроможності є розробка засобів просування послуг бази відпочинку «Лощман», а саме – покращення рекламної діяльності.

Провівши аналіз конкурентного становища бази відпочинку «Лощман» можна зробити висновок, що база відпочинку «Лощман» є досить конкурентоспроможним підприємством регіону. Для подальшого розвитку та сталого становища на ринку необхідні постійні заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Основним, в першу чергу, є маркетингова діяльність - розширення спектру послуг, зокрема, будівля теплої автостоянки та поліпшення реклами.

#### **Література:**

1. Швед Т.В., Біла І.С. Оцінка конкурентоспроможності підприємства. // Економіка і суспільство. (Економіка та управління підприємствами). Випуск 8. – 2017. – С. 405 – 410.

### **МОТИВАЦІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Домінгес В.М., студент СВО «Магістр» факультету ММіЛ  
Науковий керівник: к.е.н., старший викладач Євтушок О.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Одною з визначальних проблем сьогодення в промисловій галузі постає фактична відсутність оптимальної сукупності методів мотивації трудової діяльності працівників, яка відповідала б потребам керівників промислових підприємств. В умовах нашої країни використання вже існуючих методів мотивації персоналу, що ґрунтуються на зарубіжному досвіді та розраховані на високий рівень корпоративної єдності та фінансової стійкості на підприємствах може не приносити належного ефекту. Ці методи потребують детального дослідження та адаптації до соціально-економічних умов, що склалися в нашій країні, особливостей національної економіки, галузевої приналежності підприємств, а також впливу на них факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Мотивація персоналу в ефективно діючому підприємстві повинна базуватись на гармонізації інтересів підприємства та персоналу. Саме таке підприємство може повністю та ефективно використати здібності менеджерів для реалізації власних цілей.

Безумовно заробітна плата, як засіб мотивації персоналу як і раніше відіграє домінуючу роль, але, разом з цим, можна стверджувати, що цінність праці персоналу залежить також від ряду інших чинників, серед яких не останнє місце займають можливості професійного зростання і просування по

службі. За всієї ефективності та універсальності грошових заохочень, обмеження системи мотивації лише матеріальними стимулами не дасть підприємству бажаного результату. Гроші, безумовно, є могутнім стимулом до праці, однак, варто враховувати, що персонал підприємства – це люди із різними життєвими цінностями та потребами, які сильно відрізняються за своїм ставленням до грошей. До того ж, грошова мотивація за своєю природою є насичуваною і людина швидко звикає до нового, більш високого рівня оплати. Таким чином, грошовий фактор становить лише 40% всієї системи мотивації, а її більшу частину займає нематеріальна мотивація.

До нематеріальної мотивації відносять цілий комплекс аспектів – починаючи з самомотивації працівника й оцінки колегами його заслуг, і закінчуючи внутрішнім кліматом підприємства, можливістю проявити себе в різних аспектах діяльності підприємства, можливістю навчитися чомусь, що є корисним для самого працівника, досягнути значного для підприємства результату.

Дуже цікавим в цьому сенсі є дослідження, проведені Річардом Хекменом і Грегом Олдхемом, які розробили досить доречний підхід до організації праці, який називається моделлю характеристик робіт. Їх дослідження було присвячено перепроєктуванню (реорганізації) праці, тобто зміні змісту праці як з метою підвищення якості трудового досвіду працівників, так і з метою підвищення результативності праці. Вчені, вивчили організацію сотень різних робіт, та створили модель характеристик робіт, яка зображена на рис. 1.1.

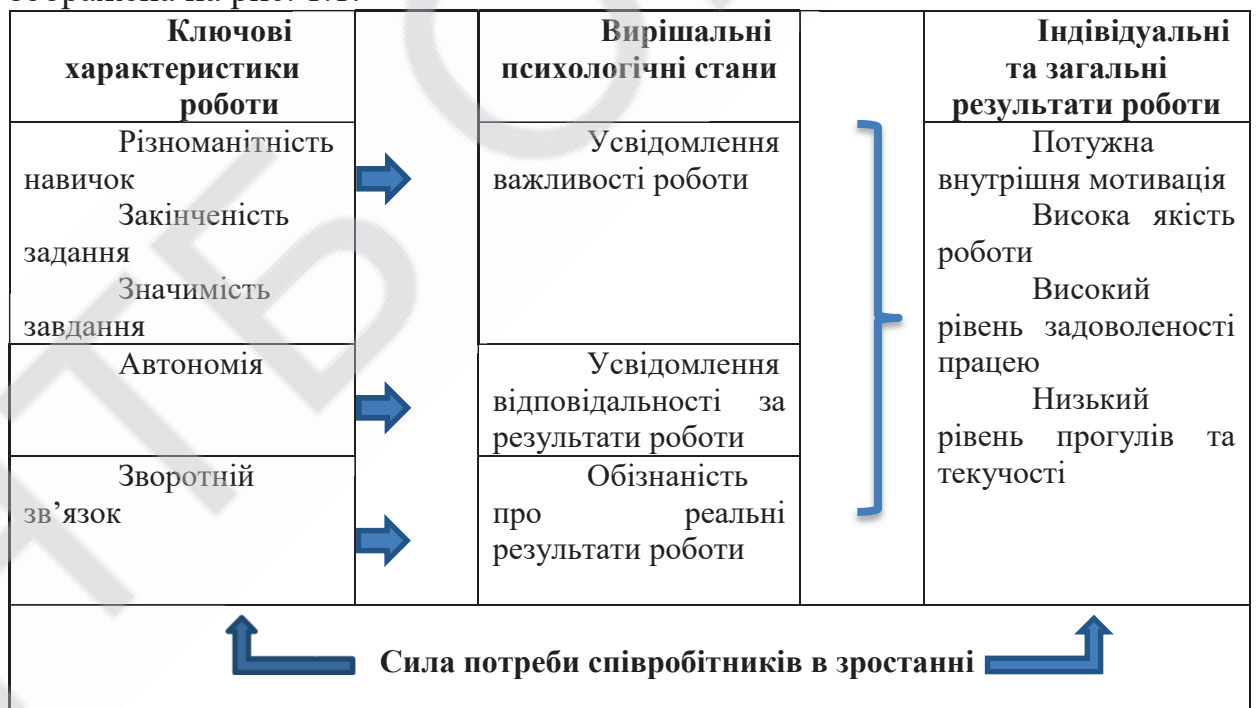


Рис. 1. Модель характеристик робіт

Ключові характеристики роботи. Хекмен і Олдхем виділили п'ять характеристик, які визначають мотиваційний потенціал роботи. Модель показує, що основні характеристики роботи виявляються більш

стимулюючими, якщо співробітник в результаті організації праці відчуває три психологічні стани. Як показано на рис. 1.1. різноманітність навичок, закінченість і значимість завдання впливають на усвідомлення людиною значущості роботи. Така робота задовольняє його і забезпечує внутрішнє винагороду. Автономія визначає рівень усвідомлення відповідальності, яку бере на себе виконавець завдання. Зворотній зв'язок дозволяє отримати інформацію про реальні результати діяльності. Ця інформація допомагає людині оцінити свою роботу і внести, при необхідності, деякі корективи, щоб досягти бажаних результатів.

П'ять основних характеристик робіт викликають три психологічні стани, що забезпечує сильну внутрішню мотивацію, висока якість виконання і задоволеність працею, низький рівень прогулів і текучості кадрів.

Останній компонент моделі називається силою потреби співробітників в зростанні. Безсумнівно, що люди можуть мати різні потреби в професійному зростанні і розвитку. Якщо людина хоче задовольнити потреби низького рівня (до них можуть ставитися безпеку, приналежність до групи і т. Д.), модель характеристик роботи дає небагато користі, але якщо у співробітника велика потреба в професійному зростанні і розвитку, включаючи бажання виконувати роботу, яка містить виклик, мати особисті досягнення, розвиватися як особистість, модель виявляється особливо ефективною.

Узагальнюючи результати вивчення досвіду провідних науковців, слід констатувати що саме комбінація економічних та нематеріальних методів мотивування працівників на промислових підприємствах може забезпечити ефективне зростання продуктивності праці на підприємстві та задовільнити власні економічні та нематеріальні потреби персоналу.

#### **Література:**

1. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>.
2. Костюк О. Д. Сучасні інструменти мотивації персоналу / О. Д. Костюк // Вісник. Серія: Економічні науки. – Х., 2013. – С. 168–172.

### **ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Домбровська Я.Є., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ**

**Науковий керівник – к.е.н., старший викладач Євтушок О.В.**

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

Підприємницька діяльність (підприємництво) — це ініціативна, самостійна діяльність осіб або підприємств (фірм), націлена на отримання прибутку, або особистого доходу, і яка здійснюється на власний ризик та під власну майнову відповідальність [3, с. 41].

Підприємництво дозволяється у будь-якій галузі господарської діяльності, яка не забороняється законом: у промисловості, сільському господарстві, торгівлі, побутовому обслуговуванні, у сфері операції з цінними

- Наукові керівники - старший викладач Голодонюк О.М.,  
викладач-стажист Мільчева В. В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
9. **СТРАТЕГІЇ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ ТА ВИДИ** 16  
Загородна О.Ю., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник - к.е.н., ст.викладач Соколюк К.Ю.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
10. **АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ТОВ «РЕД БУЛЛ УКРАЇНА»** 18  
Стоянова О. І., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Лозовська Г.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
11. **АНАЛІЗ МАРКЕТИНГОВОГО СЕРЕДОВИЩА АН «ПРОМІНАДА»** 20  
Новікова О.А., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент Лозовська Г.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
12. **ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ПРОДУКЦІЇ ВТМ «СЕМЕРКА» В СЕГМЕНТІ «ЗЕФІР»** 23  
Луньова Л.О., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Лозовська Г. М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
13. **АНАЛІЗ РИНКУ ТА КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА БАЗИ ВІДПОЧИНКУ «ЛОЦМАН»** 24  
Волик Т.О., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к. с.-г. н., доцент Черевата Т.М.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
14. **МОТИВАЦІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ** 26  
Домінгес В.М., студент СВО «Магістр» факультету ММіЛ  
Науковий керівник: к.е.н., старший викладач Євтушок О.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
15. **ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ** 28  
Домбровська Я.Є., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., старший викладач Євтушок О.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
16. **ПРОСУВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ ПРОМИСЛОВИХ ТОВАРІВ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ** 30  
Лисаковська О.А. студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ  
Науковий керівник – к.е.н., старший викладач Євтушок О.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, Одеса, Україна