

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ,
АСПІРАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ

Одеса 2023

Наукове видання

Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів

Матеріали, занесені до збірника, друкуються за авторськими оригіналами.
За достовірність інформації відповідає автор публікації.

Рекомендовано до друку та розповсюдження в мережі Internet Вченою радою
Одеського національного технологічного університету,
протокол № 14 від 20.06.2023 р.

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,
Лауреата Державної премії України в галузі науки і техніки,
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова

Технічний редактор Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова: Іванченкова Л.В., д.е.н., професор

Заступник голови Поварова Н.М., к.т.н., доцент

Члени колегії:

Агунова Л.В., к.т.н., доцент

Артеменко С.В., д.т.н., професор

Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор

Бурдо О.Г., д.т.н., професор

Бордун Т.В., к.т.н., доцент

Верхівкер Я.Г., д.т.н., професор

Гапонюк О.І., д.т.н., професор

Гаркович О.Л., к.б.н., доцент

Добрянська Н.А., д.е.н., професор

Жигунов Д.О., д.т.н., професор

Філіпенко О.І., к.філ.н., доцент

Згадова Н.С., к.е.н., доцент

Капрельянц Л.В., д.т.н., професор

Капустян А.І., д.т.н., доцент

Коваленко О.О., д.т.н., професор

Косой Б.В., д.т.н., професор

Котлик С.В., к.т.н., доцент

Козак К.Б., д.е.н., професор

Лагодієнко В.В., д.е.н., професор

Лебеденко Т.Є., д.т.н., професор

Ломовцев П.Б., к.т.н., доцент

Макаринська А.В., д.т.н., професор

Ніколюк О.В., д.е.н., професор

Немченко В.В., д.е.н., професор

Осадчук П.І., д.т.н., доцент

Павлов О.І., д.е.н., професор

Солоницька І.В., к.т.н., доцент

Седікова І.О., д.е.н., професор

Сергеева О.Є., д.ф.-м.н., професор

Семенюк Ю.В., д.т.н., професор

Симоненко Ю.М., д.т.н., професор

Скрипніченко Д.М., к.т.н., доцент

Соловей А.О., к.т.н., доцент

Струк Б.І., к.п.н., доцент

Тіплов О.С., д.т.н., професор

Тележенко Л.М., д.т.н., професор

Ткаченко О.Б., д.т.н., професор

Ткачук Г.О., д.е.н., професор

Фесенко О.О., к.т.н., доцент

Хобін В.А., д.т.н., професор

Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор

Одеський національний технологічний університет

Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів.

Міністерство освіти і науки України. – Одеса: 2023. – 395 с.

Серед перелічених у роботі стратегій адаптації найбільш оптимальною як для окремого індивіда, так і всього суспільства є модель інтеграції, коли можна певною мірою зберегти власну національну ідентичність, культуру і при цьому бути невід'ємним і корисним суб'єктом великого соціуму. Реалізація такої моделі адаптації можлива лише за умови, що середовище приймаючого соціуму є відкритим і сприятливим для цього, а також добровільного вибору самого адаптанта.

Науковий керівник – д-р економічних наук, Козак К.Б.

Література

1. Ніколайчук М. Складові елементи механізму регуляції міграційні процеси сільського населення // Регіональна економіка. – 2005. – Вип. 3, № 37. – Р. 105-112.
2. Гудвін-Гілл Г.С. Статус біженця в міжнародному праві. – М.: 1997. – 648 с.
3. Сірант М.М. Біженці та внутрішньо переміщені особи: співвідношення понять. Митна справа. – 2015. – № 2(2.2). – С. 154-159.
4. Малиха М.І. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи»: державна політика та регіональна практика. Грані. – 2015. – № 8. – С. 6-11.
5. Теоретичні погляди на постміграційну адаптацію та психологічне благополуччя серед біженців: на шляху до ресурсно-орієнтованої моделі. журнал о Дослідження біженців. – 2008. – Вип. 21. – № 1. – Р. 1-18.
6. Харрелл-Бонд Б. Надзвичайна допомога: екстрена допомога біженцям. Нью-Йорк: Oxford University Press, 1986.

РОЛЬ ОБ'ЄКТИВНО НАБУТИХ КОНФЛІКТІВ ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ ЗАХІД В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Бугор Н.М., Колісник П.П.

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Конфлікти виникають постійно у житті людини у всіх сферах життєдіяльності та мають різноманітні прояви і наслідки. Відповідно менеджер змушений знаходити способи управління ними, їх оцінювання, зниження їхніх негативних наслідків та запобігання конфліктам.

Між психічною реакцією людини на відповідальність за особисті вчинки (залежать від неї самої) і реакцією на відповідальність за поведінку й результати спільної діяльності колективу, в якій зусилля менеджера опосередковано зусиллями підлеглих, існує значна відмінність. Невпевненість менеджера у правильності дій підлеглих породжує у нього невпевненість щодо досягнення мети діяльності колективу. Він починає побоюватися, що у разі невдачі до нього будуть застосовані санкції не за його особисту діяльність, а за невдалі дії всього колективу. Такий стан часто негативно впливає на психіку менеджера та працівника.

Основними ознаками конфлікту

- наявність ситуації, яка сприймається учасниками як конфліктна;
- об'єкт конфлікту, який не може бути поділений справедливо між учасниками конфліктної ситуації;
- бажання учасників продовжити конфлікт для досягнення своїх цілей.

Завдання оптимізації соціально-психологічного клімату колективів диктує нагальну необхідність виявлення причин виникнення конфліктів між їх членами. У всіх конфліктах є декілька причин, основними з яких є обмеженість ресурсів, які потрібно поділити, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, уявленнях і цінностях, відмінності в манері поведінки, рівні освіти, незадовільні комунікації та подібне.

Можна сміливо сказати, що саме конфлікт є двигуном прогресу. Незаперечно користь конфлікту полягає у позбавленні існуючого синдрому покірності, конфліктні ситуації стимулюють активність деяких верств населення.

«У суперечці народжується істинна»

Коли менеджер об'єктивно набуває конфлікти? У чому їх зміст?

— При визначенні системи мотивації для виконавців. У кожній із них є винагороди за «досягнення», і відсутність винагород (а іноді і штрафи) за «недосягнення». Будь-яка система мотивації конфліктна за своєю суттю.

— При постановці завдання, виборі виконавців. Кому-то доручили не те, що він хотів робити. Кого-то відсторонили від роботи, про яку він мріяв. Терміни виконання часто здаються нам нереальними, жорсткими. Нам не видають всіх запитаних ресурсів.

— При контролі. Будь-який контроль конфліктний, бо в ньому міститься «перевірка». Приймання результатів. Винесення вердикту «зроблено – незроблено». Перелік зауважень, вимог до доопрацювання. А контроль за фінансовою дисципліною! Тут ще й постійні вимоги до «обґрунтованості» витрат, вже майже звинувачення в розтраті або присвоєння.

Відомо, що менеджер, який уникає конфліктів, – непрофесійний менеджер. Хоча б тому, що менеджер постійно займається вирішенням нових завдань, а «нове» завжди вступає в конфлікт зі «старим», «звичним».

Смішно говорити про це, але навіть пересадка співробітників в кімнаті провокує локальні конфлікти – хтось зник дивитися у вікно, у кого-то тепер за спиною сидять люди, а панянци незручно ставити чоботи.

Одна з головних проблем мотивації – велике різноманіття життєвих орієнтирів співробітників – те, що є привабливим для одних, не зацікавить інших. Очевидно, що топ-менеджер та некваліфікований працівник потребують різної мотивації, і це справедливо не лише для працівників різного рівня.

Конфлікт, як одна з форм спілкування, має свої правила. Порушує їх, як правило, програє.

Смішно, якщо не розуміти, що «конфлікт» – не спосіб з'ясування відносин чи «докази правоти», а саме інструмент менеджера. Тому необхідно вчитися користуватися ним.

Найчастіше конфлікти використовуються для наступного:

- для загострення проблематики (її актуалізації);
- для розтину аргументів сторін;
- для виявлення «зацікавлених» сторін, усіх учасників конфлікту;
- для виявлення мотивації учасників;
- для оцінки перспектив і можливостей вирішення проблеми.

Конфлікт – інструмент для роботи з проблемами, ні з завданнями. Завдання, як правило, має виразну постановку, коло можливих рішень, оцінку ризиків і т.

Для переходу «конфліктної ситуації» в «конфлікт» потрібна суб'єктивна воля, зовнішній вплив або інцидент. Іноді це буває дійсно «зовнішнім» по відношенню до всіх учасників конфлікту, але частіше хтось усвідомлено (чи інтуїтивно) повертає кермо в сторону загострення конфлікту.

Більшість вважає, що конфлікт – це те, чого слід уникати. Але психологи переконані у протилежному. Конструктивний конфлікт може бути корисним всім учасникам. Це непоганий спосіб розвантажити психіку і вирішити низку протиріч, що виникли.

Будь-який процес спілкування людей – це завжди процес виховання. І в конфлікті, без якого неможливий розвиток, енергія повинна йти не на руйнування іншого або себе, а на виховання. Причому треба завжди пам'ятати, що виховання можливо тільки з добром у серці, інакше зовнішня жорсткість перетвориться в жорстокість внутрішню.

Науковий керівник – PhD, доцент Заболотна О.С

Література

1. Витоки ділових конфліктів та їх роль в процесі управління. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://referat.repetitor.ua/>
2. Гірник А., Бобро А. Конфлікти: структура, ескалація, залагодження: навч. посіб. – Київ: Основи, 2003. – 172 с.
3. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до 53 вирішення та профілактики. Галицький економічний вісник. – 2013. – № 2(41). – С. 79–83.
4. Цюрупа М.В. Основи конфліктології та теорії переговорів. навч. посіб. – Київ: Кондор, 2004. – 172 с.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Денєва Д.А.

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Для розвитку цивілізованих суспільних відносин важливим є формування паритету інтересів бізнесу, держави та суспільства. Важливим інструментарієм побудови партнерських відносин у вирішенні нагальних питань слугує механізм соціальної відповідальності.

Соціальну відповідальність у цілому можна трактувати як систематичне й цілеспрямоване надання певних соціальних гарантій громадянам для підвищення їх життєвого рівня, що здійснюється підприємствами й організаціями, органами місцевого самоврядування, місцевими органами влади, державою тощо. Слід наголосити, що соціальна відповідальність підприємства обов'язково базується на його прибутковій діяльності, адже збитковий суб'єкт господарювання не в змозі сприяти нагромадженню не лише коштів бюджетів різних рівнів, а й створенню власного соціального капіталу. Акцент на ролі соціально-економічних результатів підкреслює суспільну місію підприємницької діяльності на відміну від прибутку, одержання якого є, перш за все, сенсом підприємництва для його власників.

Відповідальність людини носить соціальний характер, оскільки людина є членом соціуму і активно з ним взаємодіє при вирішенні завдань свого буття. Особистість у реальній дійсності є і суб'єктом, і об'єктом відповідальності.

Соціальна відповідальність виступає умовою взаємодії індивіда та соціуму. Вона виявляється у взаємодії особистості (індивіда) і суспільства (соціуму) як:

- набута властивість людини, що є результатом впливу на неї певних соціальних умов;
- соціокультурна якість особистості, що пов'язана з її вольовою цілеспрямованістю;
- механізм соціального контролю, регулювання системи соціально-суспільних відносин особи і суспільства, ознака соціальної організації суспільства.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ	
Андропова К.С.	213
ІНКЛЮЗИВНА ЕКОНОМІКА: КЛЮЧ ДО УСПІХУ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ	
Мініна В.О.	214
ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
Кушнір Н.І.	217
КОГНІТИВНІ ПРАКТИКИ ТА НЕЯВНЕ ЗНАННЯ В КОНТЕКСТІ ПОВЕДІНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	
Спаський І.Д.	218
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Зварич О.І.	222
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОРЯДКУ ПРИЙОМУ І ЗВІЛЬНЕННЯ РОБІТНИКІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ	
Кісієліс-Швидка Ю.	225
ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА	
Токарєва А.С.	228
ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	
Блінкова К.Є.	229
РОЛЬ ОБ'ЄКТИВНО НАБУТИХ КОНФЛІКТІВ ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ ЗАХІД В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	
Бугор Н.М.	231
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
Дєнєва Д.А.	233
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
Дєнєва Д.А.	235
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОДОВОЛЬЧОЇ ПРОБЛЕМИ ТА КЛІМАТИЧНИХ ЗМІН	
Колева А.М.	237
ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА РЕГІОНУ В ІЄРАРХІЇ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	
Клєнтак М.В.	240
ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА СУБ'ЄКТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Клєнтак М.В.	242
ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	
Скакун І.С.	243
КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНІХ ЗАГРОЗ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Чебан П.О.	245
ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МОЛОЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ	
Ровінська А.О.	248
РОЗВИТОК ТА ЗНАЧЕННЯ ТЕОРІЇ «ДОВГИХ ХВИЛЬ»	
Тєртічна А.В.	249
	390