

**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**

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.

В останні роки стає популярною концепція про те, що заробітна плата - не єдиний мотиватор, однаково важливий для всіх працівників, що особливо актуально в сучасних економічних умовах як Україні, так і на світовому рівні. Потреба в заробітку в мотиваційному профілі працівника далеко не завжди знаходиться на першому місці. Більш того, знаючи мотиваційний профіль співробітника, цю потребу можна доповнити іншими мотиваторами, які не є матеріальними. [1,2]

Важливим є те, що люди не зможуть бути мотивовані процесом, якщо їм не показати найпростіший спосіб досягнення цілей. Простіше не означає краще, а значить варто застосовувати тільки тоді, коли це не зашкодить якості виконуваної роботи. Підтримка мотивації та залучення співробітників може допомогти підвищити моральний дух, знизити плинність кадрів і створити більш динамічну і прибуткову діяльність. Можна виділити чотири найбільш поширені випадки на підприємствах по всьому світу, які демотивують співробітників (рис.1)

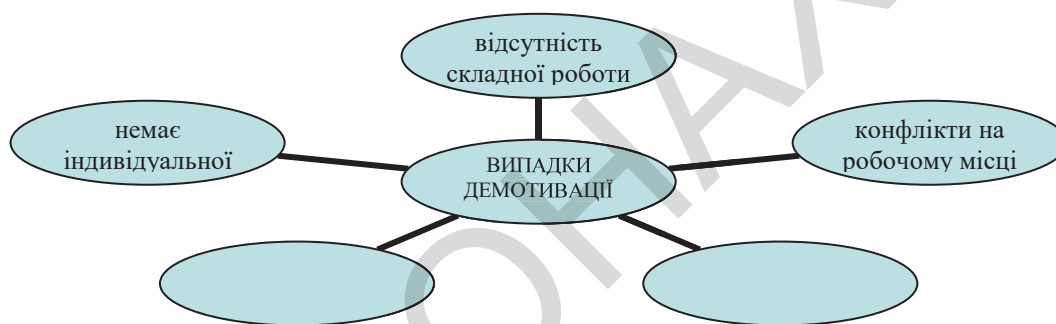


Рис.1 – Найбільш поширені випадки на підприємствах по всьому світу, які демотивують співробітників  
(систематизовано авторами на підставі [1,2,3])

Кожен з цих випадків вимагає негайної уваги і управлінського рішення. Для ефективної мотивації співробітники на підприємстві повинні розуміти, наприклад, що їм є куди рости при необхідному бажанні. Так, можливо припустити, що кар'єрний ріст мотивує безліч співробітників працювати найбільш ефективно, з огляду на умови конкуренції між іншими співробітниками. Мотивація тісно переплетена з робочими цілями кожного співробітника [2], цілі повинні бути реально досяжні, люди повинні розуміти, що саме від них вимагають.

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

#### Литература

1. Сиденко Б. В., Величко О. О. Проблема мотивации работников на Украине в современных условиях / ДНУЭ и торговли им. М. Туган-Барановского. Донецк: <http://intkonf.org/sidenko-bv-velichko-oo-problema-motivatsii-rabotnikov-na-ukraine-v-sovremennyih-usloviyah/> .(дата звернення: 10.03.2020).

2. Козак К.Б. Вплив мотивації на ефективність використання та розвитку трудового потенціалу персоналу / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. - 2011. - № 1. - С. 69-74.
3. Дикань В. Л. Стратегічне управління: навч. посібник / В. Л. Дикань. – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 272 с.

## ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Великсарь Д.С.

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Зовнішньоекономічна діяльність завжди була і буде складовою суспільного розвитку країн, незважаючи на зміни в політичній ситуації, економічній кон'юнктурі та правовому середовищі. Середовище компаній, які діють на міжнародному рівні, відрізняється підвищеною складністю. При виході на міжнародні ринки потрібно враховувати відмінності в законах, традиціях, культурі, політичній стабільності, законодавстві, технічному розвитку та інше [1]. Основні елементи зовнішнього середовища можна представити такими блоками (Рис.1)



Рис.1 – Основні елементи зовнішнього середовища  
(систематизовано авторами на підставі [1,2])

На основі місії та цілей компанії розробляються стратегії розвитку та визначається політика діяльності. Стратегічний аналіз, або як його ще називають «портфельний аналіз» (у випадку диверсифікованого аналізу компанії), є ключовим елементом стратегічного планування. У літературі зазначається, що портфельний аналіз виступає як інструмент стратегічного управління, за допомогою якого керівництво компанії визначає та оцінює свою діяльність з метою інвестування в її найвигідніші та перспективні сфери діяльності. Основним методом портфельного аналізу є побудова двовимірних матриць. За допомогою таких матриць порівнюються виробництво, підрозділи, процеси, продукція за відповідними критеріями [3].

78. 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 188  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.
79. ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ  
Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Великсарь Д.С.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 190  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.
80. ВПЛИВ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД  
Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Мироненко Б. В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 192  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.
81. КРЕАТИВНІ ПІДХОДИ ПОКРАЩЕННЯ КАДРОВИХ ПРОГРАМ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Клевець М. В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 193  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.
82. МАРКЕТИНГ ТА БРЕНДИНГ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ  
Сапунов С.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 195  
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
83. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ: ФОРМИ ТА МЕХАНІЗМИ УДОСКОНАЛЕННЯ  
Лобач Д.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 198  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Мужайло В.Д.
84. ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ШОКОЛАДУ В УКРАЇНІ  
Шульга В.М., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ  
Волкович Ю.О., студ. СВО «Бакалавр» ТтаТХПіПБ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса  
Керівник: д.е.н., доц. Басюркіна Н.Й. 200  
д.т.н., проф. Верхівкер Я.Г.
85. АНАЛІЗ РИНКУ ОВОЧІВ В УКРАЇНІ  
Дія О.К., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 203  
Керівник : д.е.н., доц. Басюркіна Н.Й.
86. ІНТЕГРАЦІЯ ВИРОБНИКА І СПОЖИВАЧА У ВИРОБНИЦТВІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ПОСЛУГ ЯК ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ  
Корнійчук Л., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ 204  
Одеська національна академія харчових технологій