МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАТЕРІАЛИ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Одеського державного екологічного університету

11-18 травня 2022 р.

ОДЕСА
2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАТЕРІАЛИ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
Одеського державного екологічного університету
(11-18 травня 2022 р.)

ОДЕСА
Одеський державний екологічний університет
2022

УДК 378.14
М34

М34 Матеріали Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету - 2022, 11-18 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2022. 607 с.

ISBN 978-966-186-201-1

В збірнику представлені матеріали щорічної Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету, які висвітлюють основні напрями наукових досліджень студентів університету. Матеріали підготовлені студентами університету під науковим керівництвом викладачів ОДЕКУ за поданням кафедр університету.

The proceedings of the annual Student Scientific Conference of Odessa State Environmental University, that cover the main areas of the university students' research, are given in the collection. The proceedings are prepared by the university students under the scientific guidance of OSENU lecturers upon recommendation by the university departments.

ISBN 978-966-186-201-1

© Одеський державний
екологічний університет,
2022

Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»	**410**
Пилипчук Д.Ю., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. **СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМИ РИЗИКАМИ**	**410**
Дмитрієнко А. С., ст. гр. ПУА-18 Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд. екон. наук, доц. **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**	**413**
Молчанова А. Ю., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. **АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННИХ РОЗРАХУНКІВ В УКРАЇНІ**	**416**
Яценко К. С., ст. гр. У-18 Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. **НАПРЯМИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ**	**420**
Богомолюк Д. О., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Козловцева В. А., канд. екон. наук, доц. **АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**	**423**
Чернявська В. А., ст. гр. У-4 Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. **ЕКОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ФАКТОР ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**	**426**
Домаскін Д. О., ст. гр. У-5 Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. **МОНІТОРИНГ ПРЕДСТАВЛЕНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ВАЖІЛЬ УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ**	**428**
Саковський Д. С., ст. гр. У-18 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц. **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ВЗАЄМОВІДНОСИНИ В КОЛЕКТИВІ**	**430**
Рязанова А. Є., ст. гр. ПУА-18 Науковий керівник: Смірнова К. В., канд. екон. наук, доц. **РОЛЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**	**432**
Секція «ОКЕАНОЛОГІЇ ТА МОРСЬКОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ»	**435**
Катанов О. О., ст. гр. ГМ-21 Науковий керівник: П'ятакова В. Ф., ас. **ІСТОРІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦУНАМІ**	**435**

Яценко К. С., ст. гр. У-18
Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц.
Кафедра Публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

НАПРЯМИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність теми. Взаємодія дуже важлива для успіху будь-якої організації. Бути частиною колективу - природне явище у житті більшості людей. Основна частина службовців одержують матеріальне та духовне задоволення від процесу роботи колективу. Люди є соціальними меншинами і більшість з них воліють працювати разом, у колективі, а не індивідуально,тому злагоджені взаємовідносини є головною запорукою досягнення цілей в усіх організаціях.

Метою роботи є дослідження взаємовідносин та ефективної побудови складових факторів у колективі в організаціях.

Предметом дослідження даної роботи є комплекс узагальненої інформації про внутрішні комунікації,взаємодії та їх певна структура на підприємствах.

Найкращі умови для спілкування та відокремлення створює колектив як вища форма соціальної організації, заснована на спільних інтересах і відносинах дружнього співробітництва та взаємодопомоги. Найбільш повно і яскраво особистість розвивається в колективі.

На сьогоднішній день існує широкий вибір співробітників, які мають різні види підготовки, різну освіту та досвід роботи. Зібравши людей з деякими типами підготовки та досвіду в єдине, визначається команда, яка достатньо здатна вплинути на успіх всієї організації [1].

Чому діяльність із формування ефективних взаємовідносин така важлива? Діяльність, спрямована на створення позитивних взаємовідносин в колективі, є одним із найважливіших ключових моментів у досягненні успіху компанією. Чим більше часу працівники проводять один з одним, тим більшою стає їхня продуктивність. І якщо немає робітників, здатних до роботи в колективі, команді, це призводить до великих втрат організації на різних рівнях діяльності.

Працюючи як єдине ціле, колективу легко підходити до роботи творчо. У той же час, члени колективу починають пропонувати ідеї з будь-якого питання, що стосується роботи, вони приходять до таких методів її виконання, до яких би ніколи не прийшла людина, яка працює сама. У той час як працівники вирішують завдання командно, більшість із них отримує великий досвід та навички у виконанні даної роботи, що є дуже перспективною справою.

Ефективні взаємовідносини в організації виникають не відразу, цьому передує тривалий процес становлення та розвитку, успіх якого визначається низкою обставин, що мало залежать від того, чи складається взаємодія стихійно чи формується свідомо та цілеспрямовано. Насамперед, йдеться про ясні та зрозумілі цілі майбутньої діяльності, що відповідають внутрішнім прагненням людей, заради досягнення яких вони готові повністю або частково відмовитися від свободи рішень та вчинків та підкоритися груповій владі.

Іншою важливою умовою успішного формування колективу є наявність певних, навіть незначних досягнень у процесі спільної діяльності, що наочно демонструють її явні переваги перед індивідуальною. Ще однією умовою успіху діяльності офіційного колективу є сильний керівник, а неофіційного – лідер, яким люди готові підпорядковуватися та йти за ними до поставленої мети.

Нарешті, кожна побудова взаємовідносин повинна сформувати своє місце у формальній чи неформальній структурі організації, де можливо було би повністю реалізувати свої цілі та можливості і не перешкоджати робити це іншим.

Після виникнення певних комунікацій проходить тривалий процес його організації чи самоорганізації (якщо йдеться про неформальний колектив), що складається з кількох етапів.

На першому етапі у поведінці людей переважає індивідуалізм. Вони знайомляться один з одним, спостерігають оточуючих та демонструють їм власні можливості. Цей етап завершується або здійсненням описаного вище соціометричного дослідження, або визначенням керівника. Багато хто при цьому займає вичікувальні позиції, уникає ворожості, спостерігає, аналізує.

На другому етапі відбувається зближення людей, встановлення між ними необхідних контактів та формування загальних норм поведінки, що «цементують» колектив, а також виникають спроби встановлення пріоритетів та захоплення влади.

На третьому етапі колектив стабілізується, формуються спільні цілі та норми, налагоджується надійна співпраця, що дозволяє отримувати гарантовані результати.

Надалі зі зростанням зрілості колективу йому по плечу стають дедалі складніші завдання, а взаємна довіра працівників, добре знання ними одне одного з часом дозволяють йому функціонувати за принципами самоврядування. При виконанні завдання або під час відходу кількох ключових фігур колектив реорганізується або розпадається [2].

Для побудови успішних та ефективних взаємовідносин в організації потрібно дотримуватися певних правил:

- Усі члени групи чітко уявляють цілі спільної роботи.
- Уміння кожної людини відомі решті, і функції розподілені.

- Організаційна будова групи відповідає постійній меті та виконуваним завданням.
- У групі замислюються над методами роботи та намагаються їх удосконалювати.
- Розвинена самодисципліна, що дозволяє добре використовувати час та ресурси.
- Є достатньо можливостей, щоб зібратися та обговорити будь-які питання.
- Група підтримує своїх членів та створює тісні взаємини.
- Відносини у групі відкриті, і вона готова зустріти будь-які труднощі та перешкоди на шляху ефективної роботи [2].

Також одним із показників успішних взаємовідносин в організації (фірми, колективу) є рівень сформованості соціально-психологічного клімату.

Основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в організації бажано проводити тренінги, за допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів, як поведінковий тренінг, тренінг чутливості, відеотренінг [3].

Висновки. Отже, взаємовідносини в організації виникають і розвиваються у процесі спільної діяльності спілкування. Для злагодженої та ефективної взаємодії повинні використовуватися різні методи взаємозв’язку, до яких відносяться мотивація в колективі,комунікації та впровадження чітких задач. Правильна побудова взаємозв'язків дасть результативну роботу у всій організації та на всіх наступних її етапах розвитку.

Список використаної літератури

1. Роджерс Е. Комунікації в організаціях: пров. з англ. / Е. Роджерс, Р. Агарвала-Роджерс. М., 1980. 176 с.
2. Щедріна Є.В. Психологічна теорія колективу. За ред. А.В. Петровського. М., 2009. С. 111-127.
3. Владленова І. В.Соціальне управління в інформаційному суспільстві. Теорія і практика управління соціального управління. 2011. №1.С. 32-47.