

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій  
імені С.З.Гжицького



## **КОНФЕРЕНЦІЯ**

**Дні студентської науки**

**у Львівському національному університеті ветеринарної медицини та  
біотехнологій імені С.З. Гжицького**

**(Львів, 03–04 травня 2023 р.)**

**Факультет економіки та менеджменту**

Тези доповідей

ЛЬВІВ 2023

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies  
of Lviv

**CONFERENCE**  
**Days of student science**  
**at the Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary Medicine and**  
**Biotechnologies of Lviv**  
**(Lviv, May 03–04, 2023)**  
**Faculty of Economics and Management**

**Abstracts**

LVIV 2023

**Конференція «Дні студентської науки у Львівському національному університеті ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького» (Львів, 03-04 тавня 2023 р.). Факультет економіки та менеджменту: Тези доповідей / Вовк М.В. (відп. ред.). Львів, 2023. 158 с.**

До збірки включено тези доповідей конференції «Дні студентської науки у Львівському національному університеті ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З.Гжицького». Переважно це роботи студентів-науковців Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З.Гжицького у галузях соціальні та поведінкові науки, управління та адміністрування, сфера обслуговування, частина тез представлена студентами інших закладів вищої освіти. Розглядається широке коло проблем у сфері менеджменту, інформаційних технологій у менеджменті, маркетингу, публічного управління, економіки та туризму.

Тексти подані в авторській редакції. Оргкомітетом зроблена певна коректура з метою уніфікації переліку авторів та їх адрес.

Для науковців, студентів у галузях управління та адміністрування, сфері обслуговування і соціальних та поведінкових науках, закладів вищої освіти та установ відповідного профілю.

Затверджено до друку вченою радою факультету економіки та менеджменту Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

Редакційна колегія:

*Гримак О.Я., к.е.н., доцент, декан факультету економіки та менеджменту ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Березівський Я.П., к.е.н., доцент, заступник декана факультету економіки та менеджменту ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Вовк М.В., к.е.н., доцент, заступник декана факультету економіки та менеджменту ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Кіндрат О.В., к.е.н., доцент кафедри інформаційних технологій у менеджменті ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Музика П.М., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства, інновацій та дорадництва в АПК імені І.В. Поповича ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Батюк Б.Б., к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Парубчак І.О., д. н. з держ. управл., професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Поперечний С.І., к.е.н., доцент, завідувач кафедри маркетингу ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Степанюк О.І., к.ф.-м.н., доцент, завідувач кафедри інформаційних технологій у менеджменті ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Кушнір Л.П., к.е.н., доцент, завідувач кафедри історії України, економічної теорії та туризму ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Подоляк М.В., к.філ.н., завідувач кафедри української та іноземних мов імені Я.Яреми ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

*Крупка З. М., асистент кафедри менеджменту*

*Дзюбата М.В., голова колегії студентів факультету економіки та менеджменту ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького*

© Факультет економіки та менеджменту ЛНУВМБ  
імені С.З.Гжицького, 2023

© Автори статей, 2023

**ЗМІСТ**

<b>СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ</b>		
1.	<i>Бала М. В.</i> ВІЙНА В УКРАЇНІ: ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ	9
2.	<i>Борачок М. І.</i> ЕФЕКТ ФРЕЙМІНГУ В УПРАВЛІННІ: КОМУНІКАЦІЇ ТА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ	12
3.	<i>Воляник Т.П.</i> КОМУНІКАТИВНА ПОЛІТИКА	15
4.	<i>Головка С. О.</i> ТЕХНОЛОГІЇ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ	18
5.	<i>Грунт І. С.</i> МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА	20
6.	<i>Данильчик Ю. О.</i> ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ ТРЕНДІВ НА БІЗНЕС-МЕНЕДЖМЕНТ	22
7.	<i>Зубарева С.П.</i> HARD ТА SOFT SKILLS В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА	25
8.	<i>Захаров С. С., Лузін І. А., Піскун Є. Ю.</i> АДАПТИВНО-ІМІДЖЕВА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИМИ СТРУКТУРАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	28
9.	<i>Ланьош І.Р., Квич М.С.</i> МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ: ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК	31
10.	<i>Мельник М.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНИМИ ВИТРАТАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	34
11.	<i>Опришко У. І.</i> ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА АНАЛІЗУ ВЕНЧУРНОГО ФІНАНСУВАННЯ	37
12.	<i>Писар М. М.</i> РОЛЬ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИ ПЛАНУВАННІ ОСОБИСТОЇ КАР'ЄРИ МЕНЕДЖЕРА	39
13.	<i>Писар С. М.</i> АНАЛІЗ ВИТРАТ ЧАСУ В СИСТЕМІ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ	42
14.	<i>Савсюк А. В.</i> ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РІШЕННЯМИ	44
15.	<i>Сахацький В. В.</i> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ	47
16.	<i>Скоробогата С.Р.</i> БЕЗРОБІТТЯ: ЙОГО ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ В УКРАЇНІ	50
17.	<i>Скоробогата С.Р.</i> ІДІОМИ ТА ІДІОМАТИЧНІ ВИСЛОВИ У ВИВЧЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ	54
18.	<i>Стефанишин І.В., Левків Я.С.</i> СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА	56
19.	<i>Тарас М.Р.</i> ДІЛОВА БЕСІДА І ПЕРЕГОВОРИ - НЕВІД'ЄМНА ЧАСТИНА УСПІШНОГО БІЗНЕСУ	59
20.	<i>Федосов В.</i> ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	62

3. Що таке «стратегія переговорів Win-win»? URL : <http://teg.com.ua/show-take-strategiia-peregovoriv-win-win/>

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Федосов В.** - *1 курс магістратури, факультет економіки та бізнесу*

Науковий керівник: **Агєєва І.В.** – *к.е.н., доцент*

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра*

*Моторного, м. Запоріжжя, Україна*

Головний ресурс підприємства – це персонал, який може забезпечувати максимальну віддачу лише тоді, коли виконує роботу, яка відповідає інтересам, здібностям та рівню освіти [1]. Ефективне управління персоналом підприємства покладено у взаємозв'язку всіх сил, що направляють конкретного працівника або групу працівників до виконання чітко визначеного завдання. Цей процес залежить від внутрішніх мотивів кожного працівника. Тому грамотний керівник повинен постійно брати до уваги той факт, що взаємодія мотивів та правильне управління ними є ключовим елементом в успішному функціонуванні підприємства. Мотивація є однією з провідних функцій управління, так як досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи персоналу [2, с. 362].

Сьогодні є проблеми на підприємствах, які необхідно вирішувати для створення сприятливих мотиваційних чинників функціонування персоналу, а саме: недостатньо високий рівень оплати праці; відсутність належних умов праці; не вдосконалена корпоративна культура; рух працівників тощо.

Мотивацією є заходи, спрямовані на підвищення зацікавленості працівників у своїй професійній діяльності, які можуть мати як матеріальну, так і нематеріальну основу.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах є матеріальне стимулювання праці, так як є процесом формування і використання систем

матеріальних стимулів праці. Матеріальні мотиваційні заходи може бути як грошовими, і негрошовими. До грошових матеріальних стимулів системи мотивації персоналу підприємства відносять насамперед заробітну плату, доплату за певні досягнення чи з інших причин, преміювання та надбавки.

До негрошових матеріальних заходів можна віднести всі доповнюючі складові умов праці. Це може бути оплата мобільного зв'язку, надання підприємством у користування мобільним телефоном, надання путівок на оздоровлення, пільгове харчування, оплата навчання та інше.

Слід зазначити, що з усієї ефективності фінансових заохочень, обмеження лише матеріальної мотивацією не дасть бажаного результату. Члени будь-якого колективу — це люди з різними життєвими цінностями та настановами, до того ж видача премій та надбавок не може сприяти згуртуванню колективу. Більше того, матеріальні заохочення розраховуються на підставі результатів виконаної роботи і можуть змінюватись навіть у людей, які займають однакове становище у службовій ієрархії. Все це нерідко викликає невдоволення та мало сприяє створенню здорової атмосфери в колективі.

У багатьох випадках є необхідність в моральній компенсації, у ролі якої виступають методи нематеріального заохочення. Існують загальні принципи, діючі в більшості випадків, проте, щоб мотивація була дійсно ефективною, слід підлаштовувати її під інтереси персоналу. Для одного співробітника вагомою мотивацією може бути словесне заохочення начальства, а іншого це виглядає природним визнанням його хорошої роботи. Індивідуалізація систем та способів мотивації, звичайно ж, не є можливою, особливо якщо в підпорядкуванні перебуває велика кількість персоналу. Тому багато керівників обмежуються усередненими моделями мотивації, з урахуванням того положення, яке займає персонал.

До нематеріальних мотиваційних заходів відносять: можливість професійного зростання (планування кар'єри); заохочення морального характеру (визнання, схвалення під час роботи, підтримка) та інше.

Системи мотивації для людей, які займають різний ступінь посадової ієрархії, повинні бути різні і з тієї причини, що в залежності від просування службовими сходами, у людини змінюються і критерії мотивації.

Найчастіше підприємства розробляють системи мотивації наосліп, запозичуючи в інших організацій і не адаптуючи їх до специфіки свого колективу. Сьогодні керівництво повинно замислитися щодо створення формування системи мотивації персоналу. Для підвищення ефективності діяльності персоналу керівництво підприємств має проводити дослідження щодо вивчення системи мотивації персоналу. Отримана інформація має стати фундаментом для розробки системи стимулювання, в якій стимули повинні відповідати мотивам персоналу.

Керівники підприємств повинні формувати систему мотивації персоналу поетапно:

- провести діагностику існуючої системи мотивації персоналу;
- сформулювати мету мотивації персоналу;
- розробити систему матеріального грошового та негрошового стимулювання;
- розробити систему нематеріальної стимулювання;
- розробити внутрішні документів, що фіксують систему мотивації та стимулювання персоналу.

Отже, головним завданням для кожного керівника підприємства повинно стати формування ефективного мотиваційного середовища. Формування адекватної системи мотивації дозволить керівництву підприємства не лише сформувати комфортний клімат для персоналу підприємства, а також вирішити більш глобальні питання, пов'язані з ефективністю управління персоналом у майбутньому.

## **Література**

1.Маркова С.В.,Чкан А.С., Шкрьобка С.К Формування системи мотиваційних чинників в управлінні персоналом на промисловому підприємстві.

URL: [http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8\\_2017/32.pdf](http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/32.pdf)



2.Артеменко А.К. Формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в умовах зниження соціального захисту. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія Економічні науки.* № 3. 2018. С.361-368.

## **ОСНОВНІ ФАКТОРИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ КОРПОРАЦІЙ**

**Шах В. І.** - 2 курс, факультет економіки та менеджменту

Науковий керівник: **Франчук І.Б.**- к. е. н., доцент

*Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького, м. Львів, Україна*

Світовий ринок висуває дуже жорсткі вимоги до конкурентоспроможності фірм. Міжнародний бізнес стикається з відмінностями у культурі, проблемами з курсом та переказом коштів, складностями оподаткування та ціноутворення, пристосуванням товарів до вимог іноземних споживачів, завданнями вибору оптимальної структури організації для ведення міжнародного бізнесу, високим політичним ризиком. При цьому основними принципами стратегії конкурентоспроможності ТНК є конкурентні переваги, які відбуваються з покращенням технологій, впровадженням нововведень, фінансуванням ТНК.

Також конкурентні переваги часто створюються у ринкових нішах, до яких конкуренти не виявляли зацікавленості через їх незначну прибутковість та малу ємність на момент засвоєння. Транснаціональні корпорації, здійснюючи різнобічний вплив на функціонування світового господарства та стан господарюючих суб'єктів та підсистем, займають особливе місце на сучасному глобальному ринку. З процесом глобалізації операцій ТНК послаблюється зв'язок між конкурентними перевагами всієї корпорації та конкурентоспроможністю країни базування материнської компанії. ТНК все більше використовують глобальні конкурентні переваги.

Головна особливість сучасного етапу розвитку ТНК полягає у поступовій трансформації їх у компанії, які глобально функціонують, що намагаються подолати зростаючу невизначеність та турбулентний характер міжнародного підприємницького середовища. Сьогодні ТНК стають менш громіздкими, більш