

Стратегічні альянси представляють собою «глобальні форми здійснення партнерства, спільної або пайової діяльності на основі багатосторонніх контрактів (угод) компанії різних країн через здійснення спільної маркетингової, фінансової, інноваційної, інвестиційної та операційної діяльності» [1]. Основне завдання стратегічних альянсів підприємств полягає у досягненні ефекту взаємодії галузей, ресурсів та завдань [4]. Така форма об'єднання створює для підприємств-учасників перспективні можливості розвитку.

Діяльність стратегічних альянсів можна окреслити на основі виокремлення їх позитивних та негативних особливостей. До позитивних особливостей можна віднести: встановлення безпосереднього зв'язку із споживачем, ідентифікування нових тенденцій та умов керування бізнесом, оперативне відслідковування структурних змін та швидка адаптація до них, можливість впроваджувати нові ідеї. Негативними особливостями функціонування стратегічних альянсів вважають: нульова ефективність, нестабільний характер структури альянсів, низький рівень довіри партнерам через відсутність узгодженості їх інтересів та бажань [2].

Незважаючи на вищезазначені недоліки, стратегічні альянси можна вважати певним орієнтиром пристосування до структурних змін зовнішнього середовища та забезпечення узгодженої співпраці компаній-учасників. Прийняття рішення суб'єктами господарювання щодо входження у стратегічний альянс обумовлено, насамперед, прагненням підвищити рівень конкурентоспроможності на основі отримання нових знань та технологій [3].

Дослідження наукових праць [1-4] дає підстави зробити наступні висновки: з метою усунення негативних ознак таких форм об'єднання важливо враховувати інтереси усіх учасників, сформувані ефективну концепцію стратегічного управління тощо.

1. Данилишин О.Є. Стратегічні альянси як сучасні інвестори епохи глобалізації [Електронний ресурс]: стаття / О.Є. Данилишин. – Режим доступу: <http://www.confcontact.com>

2. Каїра З.С., Омелянчук А.І., Іванова О.В. Стратегічні альянси: Навч. посіб. – Донецьк: ТОВ “Юго-Восток, Лтд”, 2006. – 204 с.

3. Роль міжнародних стратегічних альянсів [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua>

4. Формування стратегічних альянсів: сучасні тенденції глобалізації процесу інвестування виробництва [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.kbiuara.ua

Михаленич Х. Р.
студ. групи ЕК-11

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. ММП І.С.Процик

ПРИЧИНИ ВИЯВЛЕННЯ СТРЕСУ В ПРАЦІВНИКІВ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОПЕРЕДЖЕННЯ І УСУНЕННЯ

В наш швидкий і динамічний час досить важко перебувати в стані спокою і рівноваги впродовж усього робочого дня. На емоційний стан працівника впливає безліч зовнішніх чинників, які формують психологічний стан і настрої людини та сприяють її емоційній нестабільності і стресу. Нервові перенапруження, дратівливість, погіршення пам'яті, порушення зосередженості та уваги є основними ознаками стресу. З огляду на причини виникнення стрес поділяють на два види: особистісний та організаційний. Доцільно розглянути причини організаційних стресів, адже саме вони впливають на ефективність працівника, формують сприятливу психологічну атмосферу на роботі, а також саме на цей вид стресів ми можемо вплинути, попередивши чи усунувши його наслідки. Серед найважливіших причин стресу можна виділити наступні:

1. Непорозуміння з керівництвом або колективом. Часті та невирішені конфлікти впливають на погіршення настрою, зникає бажання виконувати свої трудові обов'язки і праця перестає бути ефективною.

2. Порушення охорони праці і середовища працівників: шуми, неприємні запахи, недостатня кількість світла, неналежний стан умов праці та виробничих приміщень тощо не тільки відволікають працівників від роботи, а й знижують зосередженість і продуктивність персоналу.

3. Невнормований робочий графік, нечітко поставлені завдання та неорганізованість у їх виконанні обмежує можливість вчасно і якісно виконувати свою роботу.

4. Перевантаження роботою, що гальмує розвиток та ефективність праці.

5. Занадто низька заробітня плата, відсутність матеріального та нематеріального заохочення (премій, винагород тощо), зменшує ентузіазм та натхнення робітників.

6. Відсутність професійного розвитку та задоволення власних амбіцій працівника.

Якщо людина постійно працюватиме в таких умовах, то матиме серйозні проблеми зі здоров'ям. Адже така нестабільність організму перш за все впливає на серце, нервову систему, шлунок. Окрім цього знижується імунітет, погіршується сон, пам'ять, розсіюється увага тощо. У числі найбільш поширених порушень здоров'я – депресія і тривожні розлади. В порівнянні з іншими захворюваннями, для роботодавців та економіки в цілому негативні наслідки є на 30% вище. Згідно з дослідженням ВООЗ, пов'язане з депресією і тривожними розладами зниження продуктивності праці щорічно обходиться світовій економіці в 1 трлн. доларів США, в Європейському регіоні цей показник становить 140 млн. дол. [1].

В сучасних умовах особливого значення набуває стресостійкість, а саме вміння об'єктивно оцінювати ситуацію, вирішувати поставлені завдання, незважаючи на вплив зовнішніх чинників. Для того, щоб попередити виникнення стресу, потрібно створити сприятливі умови праці, а саме:

1. Встановити найбільш зручний графік роботи та намагаться чітко його дотримуватись.
2. Варто розставити пріоритети, щоб поступово, по мірі важливості, виконувати завдання.
3. Велике значення має мотивація, важливо не забувати про свою мету і впевнено йти до своєї цілі.
4. Виділяти час для особистого відпочинку та здорового харчування.
5. Займатись спортом, що покращить як фізичний так і емоційний стан, а саме гарантовано впливатиме на хороший настрій.
6. Встановити контакт з колективом, адже це підвищуватиме ефективність командної роботи.
7. Заздалегідь вирішувати питання щодо оплати праці для уникнення майбутніх непорозумінь.
8. Намагаться дотримуватись поділу часу доби на робочий і особистий для відпочинку та відновлення сил людини.

9. Забезпечити сприятливі умови праці: освітлене приміщення, рослинність, якнайбільше вільного простору та свіжого повітря. На якісну роботу впливають також кольори офісних приміщень. Найсприятливішим для роботи є блакитний, адже він зосереджує увагу та мотивує до ефективної праці, а також жовтий, який стимулює роботу мозку і нервової системи [2].

Якщо виконувати ці правила, то можна обмежити себе від негативного впливу, погіршення настрою, уникнення депресії тощо. Але бувають ситуації, коли стрес вже опанував нами. Тоді не потрібно панікувати чи робити поспішних висновків, піддаватись емоціям та тим самим псувати собі день. Необхідно визначити в чому суть проблеми, подумати які причини вплинули на дану стресову ситуацію та прийняти необхідні рішення для її усунення. Перш за все не варто забувати про те, що багато речей відбувається на рівні свідомості самої людини та її ставлення до середовища, в якому вона знаходиться. Інколи достатньо змінити погляд на ситуацію, віднести до неї простіше і не сприймати близько до серця, і тоді не буде так складно вирішити її. Адже паніка і хвилювання володіє нами доти, доки ми це дозволяємо.

1. "Стрес на робочому місці: медики вразили подробицями про шкodu" [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://narodna-pravda.ua/2017/10/11/stres-na-robocnomu-mistsi-medyku-vrazyly-podrobytsyamy-pro-shkodu>
2. "Значення кольорів" [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://blog.i.ua/community/2311/2041884/>
3. Анна-Данько Сліпцова "Стрес на роботі: що буде з тими, хто його ігнорує" [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://espreso.tv/article/2016/04/03/stres_na_roboti_scho_bude_z_tymy_khto_yogo_ignoruje
4. "Як вижити в умовах постійного стресу через роботу" [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://cikavoznaty.com.ua/2017/03/27/how-to-live-with-job-stress./](http://cikavoznaty.com.ua/2017/03/27/how-to-live-with-job-stress/)

Несміян Д.А.

студ. групи ЕВ-31

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. ММП А.О. Босак

НЕВИКОРИСТАНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПШЕНИЦІ: БІОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, СВІТОВИЙ ДОСВІД

Згідно з прогнозами ФАО, у 2030 р. населення зросте до 8,3 млрд. осіб, а ще через 20 років сягне 10 млрд. За незмінних обставин такий демографічний стрибок має високу ймовірність спричинити Мальтузіанську катастрофу [1]. Щоб не допустити такого розвитку подій, темпи забезпеченості їжею мають рости на 2-3% щороку. Однак протягом останньої декади врожаї рису, кукурудзи та пшениці зросли вдвічі повільніше, пр. цьому пшениця демонструє найгірший результат [2]. Постає необхідність у з'ясуванні факторів прямого впливу, котрі є передумовами даної негативної динаміки.

1. Виробництво пшениці є надзвичайно чутливим до умов зовнішнього середовища. Глобальне потепління характеризується зрушеннями звичних стандартів погоди та збільшеними за своєю частотою і серйозністю катаклізмами. Підвищення температури та поширення ареалів засухи призводять до значних втрат урожаїв [3]. Приклад Франції наочно ілюструє наскільки тяжкими можуть бути наслідки кліматичного впливу попри всю сільськогосподарську розвиненість країни [2]. Тому перед селекціонерами та науковцями рослинництва стоїть виклик: виведення нових високоврожайних та стійких сортів у часових і ресурсних обмеженнях. У деяких країнах великі прирости продуктивності можливі тільки шляхом активних проваджень в агрономії, але в багатьох інших розвиток є можливим лише завдяки подальшим генетичним дослідженням. Наприклад, у США генетичні відкриття нещодавно посприяли досягненню додаткових 0,1 т/га (середня світова продуктивність – 3 т/га). У Китаї за 1990-2009 рр. відбулось зростання майже на 50 % (з 3,19 т/га до 4,75 т/га) [2]. В Австралії за більш ніж 20-річний проміжок часу було лише незначне збільшення з 1,7 т/га до 2,1 т/га [4]. У регіонах зі значним рівнем виробництва, таких як США, Китай чи Індія, подвоєння відносно низької продуктивності чи то навіть невеликі покращення будуть мати істотний вплив на світове продукування їжі.

2. Окрім кліматичних умов пшениця є вимоглива до природних ресурсів, таких як земля, вода, а також до вмісту у ґрунті поживних речовин. За останні 50 років площа землі для сільськогосподарських врожаїв і ґрунтовий покрив зазнали значних змін. Прогнозується, що в майбутньому межі угідь все ще продовжуватимуть