

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

12 – 13 жовтня 2017 р.

**ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА
ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ**

Видання присвячене

115-річчю Одеської національної академії харчових технологій

**та 5-річчю Навчально-наукового інституту прикладної
економіки і менеджменту ім.Г.Е.Вейнштейна**

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції 12-13 жовтня 2017р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2017. – 291 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Каламан О.Б. – директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Ангелов Г.В. – д-р філософії, проф., Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., доц., Купріна Н.М. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Рогатіна Л.П. – к.с.н., доц., Савенко І.І. – д.е.н., проф.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Одеської національної академії харчових технологій протоколом № 3 від 03.10.2017 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису
Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність
наданих матеріалів

1. Расчет комплексного показателя производственных условий, который включает в себя оценку качества земли, фондооснащенность и трудообеспеченность, путем суммирования частных коэффициентов. Применительно к Гомельской области данный показатель варьируется в пределах 0,55-1,35.

2. Определение значения себестоимости с учетом показателя производственных условий.

3. Определение значения нормативной себестоимости с учетом оценки агроклиматических условий.

Литература

1. Шваякова, О.В. Особенности управления затратами на производство продукции в организациях аграрного сектора / О.В. Шваякова, Г.А. Мильченко // Стратегия и тактика развития производственно-хозяйственных систем: тез. докл. VI Междунарою науч.-практ. конф., Гомель, 26-27 нояб. 2009 г / М-во образования Республики Беларусь, Гомел. гос. техн. ун-т им. П.О. Сухого. - Гомель: ГГТУ им. П.О. Сухого, 2009 .

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕСУРСОЗБЕРІГАЮЧОЇ ПОЛІТИКИ

Бойко Є.О., докторант ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», м. Київ

Вінська Ю.С., магістрант, Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова, м. Миколаїв

Формування конкурентного середовища в Україні в умовах посилення глобалізації потребує зосередження уваги на необхідності підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу вітчизняних підприємств в контексті реалізації ресурсозберігаючої політики. Досягти високої якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу без відповідного державного регулювання неможливо. Державне регулювання в сфері формування трудового потенціалу на кожному етапі повинно підпорядковуватись визнаним державним стратегічним цільовим орієнтирам щодо реалізації ресурсозберігаючої політики.

Держава через цільові орієнтири сталого розвитку прагне до створення умов забезпечення, раціонального і гармонічного використання всіх ресурсів: природних, економічних, людських, трудових тощо. Державна політика повинна досягти такого збалансованого соціально-економічного та екологічного розвитку щоб ресурсного потенціалу було достатньо теперішнім та майбутнім поколінням. Досягнення орієнтирів сталого розвитку вимагає державного регулювання внутрішніх та зовнішніх чинників з метою задоволення потреб економіки у розвитку ресурсів праці та ефективної інтеграції у світове співтовариство. Саме інституції, які забезпечують процеси державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу, не націлені у своїй діяльності на створення умов та можливостей для досягнення високої його якості та конкурентоспроможності в теперішній час та в перспективі [1].

Трудовий потенціал слід розглядати як багаторівневу динамічну систему, котра складається з трьох підсистем: демографічної, соціально-економічної та соціально-психологічної, кожна з яких містить і кількісні, і якісні характеристики. Демографічні процеси та рівень розвитку виробничих відносин у суспільстві визначають кількісні характеристики трудового потенціалу, а якісні (природно-біологічні, освітньо-професійні та соціально-мотиваційні) – відображають ті чинники, що формують рівень розвитку здатності до праці, загальний рівень особи та забезпечують можливості реалізації.

Формування трудового потенціалу підприємства залежить від умов та факторів зовнішнього середовища (кон'юнктура ринку праці, державне регулювання, якість життя людей, освітній рівень населення, культура, інші соціально-економічні умови) та внутрішнього середовища (принципи управління, кадрова політика, виробнича і трудова дисципліна, організаційна культура, система стимулювання працівників, інші).

Формування трудового потенціалу підприємств є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем і забезпечення високої якості реалізації, важливо визначити, які саме фактори обумовлюють розвиток його елементів і впливають на їхню збалансованість і ефективність використання. В процесі розробки та впровадження заходів щодо заощадження ресурсів необхідно враховувати доцільність використання. Тобто економія на заробітній платі працівників не сприятиме підвищенню ефективності їх праці, а заміна якісного матеріалу на неякісний, низької вартості приведе до скорочення попиту, втрати конкурентоспроможності товарів та послуг на ринку.

Таким чином, ресурсозбереження слід розглядати як комплекс заходів, які досліджують не тільки матеріальні скорочення використання ресурсів, а й подальший розвиток підприємства, його стратегічну спрямованість та вплив впроваджених заходів на перспективи подальшої діяльності [2].

На формування і розвиток трудового потенціалу підприємств впливають наступні чинники: скорочення чисельності населення; збільшення середньої очікуваної тривалості життя; старіння населення; переважання серед осіб працездатного віку (особливо після 35 років і серед міського населення) жінок; збільшення частки населення у віці працездатному та деякого збільшення – у віці після працездатному; збільшення демографічного навантаження на працездатне населення, що, як підтверджують прогнози, триватиме надалі; порівняно невисокий рівень захворюваності та виробничого травматизму; збільшення частки осіб з вищою освітою серед осіб, що працюють.

Освіта є провідним чинником в формуванні кадрового потенціалу нації та духовності громадян, що визначає її як першочерговий пріоритет державної політики в Україні. Освіта, яка для сучасного суспільства становить загальносоціальну цінність, вже не має колишнього інструментального значення. Втрачаються позиції за якістю освіти, стимулами її здобуття та фаховою різноманітністю. Це при тому, що світовою тенденцією початку нинішнього тисячоліття є визнання того, що розвиток кадрового потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі. Це довела і нещодавня світова фінансово-економічна

криза. Тому першочерговими заходами щодо післякризового відновлення економік у провідних країнах світу стали інвестиції у сфери розвитку інфраструктури, охорони здоров'я і освіти населення. Питання значення розвитку кадрового потенціалу є актуальним і в Україні. Але воно в основному має віртуальний, абстрактно-постановочний характер [3].

Основним завданням на підприємстві є організація постійного пошуку й реалізації резервів ресурсозбереження, що значно підвищує рівень адаптації підприємства до змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, сприяє зростанню конкурентоспроможності його продукції. Отже, чим більше триває період використання ресурсозберігаючих заходів, тим більше підприємство отримує прибутку, тим вище рівень мотивації до впровадження новітніх технологій, інновацій. Ефективне використання трудового потенціалу як індикатор сталого збалансованого розвитку регіону, забезпечує багаторівневу конкурентоспроможність на основі збалансованості попиту на працю та її пропозиції, а також оптимізації їх кількісних і якісних характеристик. Існує чітка залежність між трудовим потенціалом, результатами праці й рівнем життя людей – зміна одних факторів спонукає інші до відповідних перетворень.

Перехід до нової моделі суспільного розвитку в системі світових відносин обумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми, а потреба у створенні повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу посилює практичну значущість її розв'язання. Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень. На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу підприємств в контексті реалізації ресурсозберігаючої моделі.

Література

1. Новікова О.Ф. Державне регулювання якості та конкурентоспроможністю трудового потенціалу в контексті сталого розвитку / О.Ф. Новікова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - № 5. – Т.1. – С. 211-213.
2. Педько І.А. Ресурсозбереження на виробничих підприємствах / І.А. Педько, Н.А. Петрищенко, Д.Ю. Мартинюк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип. 11. – С. 466-469.
3. Мосійчук І.В. Кадровий потенціал соціальної сфери в умовах сталого розвитку / І.В. Мосійчук // Вісник ЖДТУ / Економічні науки. – 2013. – № 3. – С.145-148.

ОГЛЯД РИНКУ СИРІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Скрипніченко Д.М., к.т.н., ст.викл., Дец Н.О., к.т.н.,доц., Дюдіна І.А., к.б.н.,доц.,
Ланженко Л.О., к.т.н., асистент

Одеська національна академія харчових технологій

Окреслюючи розвиток молочної галузі України, слід зазначити, що вона є однією з провідних в агропромисловому комплексі, а виробництво сиру є її

21. ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 60
Мельник Ю. М.,
22. СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА 62
Баранюк Х.О.
23. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТВОРЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВАМИ ГАЛУЗІ ХЛІБОПРОДУКТІВ 65
Гордієнко Л.Л., Відоменко І.О.
24. АЛЬТЕРНАТИВНІ МЕТОДИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ 68
Агєєва І.М., Агаркова О.В.
25. ВИКОРИСТАННЯ СТАТИСТИЧНИХ МЕТОДІВ В МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ РИНКУ 72
Богач Ю.В.
26. ЛОГИСТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В НАПРАВЛЕНИИ ВЕКТОРА БЕЛАРУСЬ-УКРАИНА 74
Кожевников Е.А.
27. ПРОГРАММИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 80
Степаненко Д. М.
28. ОГЛЯД РИНКУ РИБНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ 84
Савенко І.І., Міщенко А.І
29. ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ЗЕРНА 87
Басюркіна Н.Й.
30. МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВИНОГРАДНО-ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ 90
Каламан О.Б., Мандрикін Д.В.
31. ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ 92
Брюшкова Н.О.
32. СТАНДАРТИ ЕНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТА: ПРЕИМУЩЕСТВА И ВОЗМОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ 94
Пархоменко Н.В.
33. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕН НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННУЮ ПРОДУКЦИЮ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК 98
Шваякова О.В.
34. ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕСУРСОЗБЕРІГАЮЧОЇ ПОЛІТИКИ 100
Бойко С.О., Вінська Ю.С.
35. ОГЛЯД РИНКУ СИРІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ 102
Скрипніченко Д.М., Дец Н.О., Дюдіна І.А., Ланженко Л.О.
36. ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В ОБЛІКУ 106
Демчук О.М.
37. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ 108
Фильчук Т.Г.
38. ПОЗИЦІОНУВАННЯ НОВОГО ПРОДУКТУ ДЛЯ ЗДОРОВОГО ХАРЧУВАННЯ НА СПОЖИВЧИЙ РИНОК УКРАЇНИ 113
Мардар М.Р., Устенко І.А., Кручек О.А., Свтушок О.В., Черевата Т.М., Значек Р.Р.
39. ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ІНВЕСТИЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 115
Ніколюк О.В., Левчук Ю.С.
40. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОДЕЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ 118
Лобочька Л.Л., Фрум О.Л.