

**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**

Підхід до УП	Американська модель	Японська модель
1. «Людський капітал»	Невеликі вклади в навчання. Співробітника легше „купити”. Навчання конкретним навичкам. Формалізована оцінка.	Великі вклади в навчання. Співробітника потрібно „зрощувати”. Загальне навчання. Неформалізована оцінка.
2. «Ринок трудових ресурсів».	На першому місці зовнішні фактори. Короткостроковий найм. Спеціалізовані сходи просування.	На першому місці внутрішні фактори. Довгостроковий (довічний) найм. Неспеціалізовані сходи просування.
3. «Відданість організації».	Прямі контакти по найму. Зовнішні стимули. Індивідуальні робочі завдання. Жорстка модель службової кар’єри.	Припускаємі контракти. Внутрішні стимули. Групова орієнтація в роботі. Складні сходи просування („змія”)

Аналізуючи таблицю можна сказати, що американська модель управління персоналом зосереджена на зовнішніх обставинах, зміна яких веде до зміни діяльності організації в цілому. В японській моделі управління найважливіші механізми змін пов’язані з внутрішнім механізмом розміщення робочої сили.

Отже, управління персоналом є дуже складною і тонкою справою. Адже для того, щоб керувати, потрібно володіти знаннями в самих різних областях (менеджмент, психологія, стратегічне планування). Важливо створити на підприємстві ефективну систему управління персоналом, яка допоможе вирішити завдання фірми і уникнути деяких проблем з управління персоналом.

Науковий керівник: доц. Колесник В.І.

#### Література:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом. Навч. посіб. К: Кондор, 2003. – 296 с.
3. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІРЮЗОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ

**Путренко Є.С., студ. Одеського технічного коледжу  
Одеської національної академії харчових технологій**

Проблема ефективності бізнес-компаній та організацій займає важливе місце у науковій літературі. За останнє десятиліття з’явилися нові тенденції у стилі керівництва персоналом. Менеджмент персоналу 21 століття схильний до більш толерантних, демократичних, нетрадиційних для 20 століття, способів співпраці та керівництва між працівниками компанії. З цим пов’язана, так звана теорія <X-Y-Z>, яка стверджує, що люди різних поколінь потребують різних умов праці.

«Кадрове полювання» на співробітників підтверджує, що людина займає чільну роль в діяльності компанії, і передбачає знання фахівцями з людських ресурсів соціальних потреб поколінь XYZ. Увага сучасних HR-фахівців все більше акцентується на людських можливостях. І саме потенціал співробітників, а не матеріальна база компаній і корпорацій стає їх головним багатством.[1]

«Палітра» розмальовки організацій за кольорами дісталась нам від професора психології Клера Грейвза та його учнів: Дона Бека і Кріса Кована, які розробили теорію спіральної динаміки про розвиток суспільства у цілому та людини окремо у 1966 році. [2] В основі різних етапів розвитку суспільства і відповідних кольорів лежить тип мислення людини, виходячи з його цінностей. У 2014 році Фредерик Лалу застосував «кольорову» теорію по відношенню до бізнес-компаній та організацій. [3]

Ф. Лалу виділив сім еволюційних стадій компанії: інфрачервона, пурпурова, червона, бурштинова, помаранчева, зелена та бірюзова. Всі вони відрізняються одна від одної за такими критеріями: 1.ступенем самоврядування, 2.прагнення до цільності, 3.наявністю еволюційної мети, 4.стилем керівництва. [4]

Зараз бірюзових компаній стає більше. Люди не хочуть займатися безглуздою діяльністю: робити звіти, які потрібні тільки керівнику. Люди хочуть бути ефективними і перестають боятися помилок. Головне - робити максимум на межі можливостей заради спільної мети компанії.

У тому що сьогодні є необхідність у новій технології управління виступає і Пітер Ф. Друкер у своїй книзі «Менеджмент. Виклики ХХІ століття». «Приходить епоха робітників розумової праці. І вони самі повинні організувати свою працю. Регламенти та процедури, на яких був заснований менеджмент – більше не працюють. Тому від усіх співробітників вимагаються рішення, які раніше приймали лише менеджери.» [5] Головна ознака бірюзової компанії - це самоврядування, де керівник є наставником.

Мета бірюзових організацій – зробити світ кращим, як заповідав Д.Джобс. Для керівництва такої організації прибуток є не ціллю, а результатом сумісної роботи. На прикладі компанії «Patagonia» можна побачити як змінюючи світ, а не заробляючи більше, компанія всупереч всьому отримує більші прибутки, ніж очікувала: «Patagonia» відмовилась від упаковки термобілизни з причин забруднення планети та очікувало спад прибутку на 30%; але продаж збільшилась на 25%. [4]. Саме тому такі організації в пріоритеті на сьогоднішній день.

Економічна криза охопила усі сфери діяльності, у тому числі, і управління. Старі моделі застаріли та не підходять сучасним співробітникам. За даними міжнародного дослідження FlexJobs и WorldatWork, 74% мілленіалів бажають мати гнучкий графік роботи, а 69% вважають що їм зовсім не обов'язково кожен день приходити в офіс. [6] Проте, запровадити нову систему взаємовідносин вдається небагатьом, і здебільшого в невеликих колективах.

Проблеми трансформації українських компаній у бірюзові у вітчизняних умовах лежать у площині нинішньої економічної ситуації та наявної бізнес-

культури. Для покоління Y базовою мотивацією служить грошова винагорода, відсутність бюрократичних гальм і технологічна складова, наприклад, наявність на робочому місці високотехнологічного обладнання. Відсутність або неповнота мотиваційних чинників не сприятимуть поширенню ідей та впровадженню бірюзових організацій в Україні.

Незважаючи на всілякі перепони в Україні активно розповсюджуються бірюзові організації. Найбільше їх в креативних індустріях, адже такі компанії пропонують ринку результати своєї творчості. Так, на кінець 2019 року в Україні у сфері ІТ зареєстровано 20 бірюзових компаній, у B2B Service – 8, у сфері роздрібною торгівлі та NGO нараховується по 5 організацій. Найменше компаній такого типу в промисловості(2) та освіті(3).[7] Але рух по створенню бірюзових компаній швидко поширюється.

Привабливість нових бірюзових організацій у тому, що вони сприяють створенню інноваційних продуктів в будь-якій галузі — від сільського господарства до освіти. Також, принципи роботи бірюзової організації можуть бути запроваджені в окремих структурних підрозділах традиційних помаранчевих підприємств, зокрема тих, що мають справу з креативністю та інноваціями.

Підводячи підсумки, можна визначити бірюзову організацію в такий спосіб - рівноправні сімейні відносини без обмежень і чітких розподілів обов'язків, але з важливістю, гідністю і незамінністю кожного співробітника, що призводить до висновку організації на високий професійний рівень. Саме таку роботу бачать перед собою сьогоднішні випускники і саме в таку прагнуть. Виклики сьогодення вказують на те, що пошук можливостей впровадження бірюзових організацій необхідний саме зараз, поки ще не пізно.

Науковий керівник: викладач-методист кафедри економіки ОТК ОНАХТ  
Коробкіна О.В.

#### Література:

1. Теория поколений XYZ -  
URL:<https://4brain.ru/blog/%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%>
2. Дон Бек, Кристофер Кован .Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке .Издательство: "BestBusinessBooks", — 2011. – URL:<https://knigogid.ru/books/109105-spiralnaya-dinamika/toread>
3. Фредерик Лалу. Открывая организации будущего Изд. Манн, Иванов и Фербер. Серия книг МИФ. Бизнес. 2016.432с.-  
URL: <https://www.yakaboo.ua/otkryvaja-organizacii-buduschego.html>
4. Как создать компанию, в которой захотят работать даже фрилансеры. //Организации будущего. Раздел: Качество ведения бизнеса. Размещено: 05.04.2016. – URL: <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/teal-organization/>
5. Пітер Ф. Друкер. «Менеджмент. Виклики XXI століття». Издательство: "Манн, Иванов и Фербер", — 2012. - URL: [www.management.com.ua](http://www.management.com.ua) › books › view-books
6. Елена Головина. «Организация будущего»: как трансформироваться в «бирюзовую компанию» від 20.07.2017. - URL: <https://incrussia.ru/understand/organizatsiya-bud>

7. Список бирюзових організацій в Україні. Сайт Teal UA wiki. 19.09.2019  
–URL: <https://wiki.teal.org.ua/>

## **УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКУ ГОТЕЛЮ ФОП «ALEX DREAM GUEST HOUSE» У С. САНЖІЙКА ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**Козуб С. С., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗ іЗБ**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Протягом останнього десятиліття у великих містах України можна спостерігати стрімкий розвиток готельного бізнесу. В регіоні Одеської області це спостерігається постійно. Через мінливу політичну ситуацію з АР Кримом, багато туристів стали відвідувати Одеський регіон, особливо, с. Санжійка, Кароліно Бугаз та Затока. Одеський туристичний регіон має всі шанси зайняти гідне місце на світовому ринку туристичних послуг. Приходять великі міжнародні мережі, так само зростає число невеликих приватних готелів і реконструюються старі радянські готелі. Проектів у готельній сфері стає все більше, особливо напередодні великих заходів та знакових подій. Менеджери управління проектами стикаються з такою проблемою, як правильне використання і збалансування трьох основних чинників реалізації проектів, які представляють собою кошти, якість і терміни.

Управління проектами в сфері готельного бізнесу мають певні особливості, які необхідно враховувати при розробці та реалізації проектів. Основними напрямками розробки проектів є будівництво готельних комплексів. Неодноразово було підтверджено, що проект будови готелю дуже складний і неправильне управління може легко привести до втрати вкладених коштів. Зведення готелів або реконструкція будівель під їх будівництво має свої особливості, які включають в себе розробку проекту, планування номерного фонду, створення адміністративних приміщень, створення та оформлення інтер'єру готелю, а так само зовнішнього вигляду будівлі відповідно до особливостей ландшафту. Дуже важливим фактором в управлінні проектами в сфері готельного бізнесу є управління стейкхолдерами. Стейкхолдерів об'єднують інтереси, які можуть іноді збігатися, тоді стейкхолдери можуть впливати на проект спільно, і їх вплив, сила істотно зростають. Нерідко їх інтереси є протилежними. У цьому випадку вони можуть конфліктувати між собою, послаблюючи вплив на проект.

Обидві ситуації можуть використовуватися менеджерами проекту для більш ефективного досягнення його цілей. Таке використання інтересів, потреб, можливостей і ресурсів стейкхолдерів для успішного завершення проекту називається управлінням відносинами зі стейкхолдерами проекту. Таке управління передбачає управління системою стейкхолдерів, об'єднаних функціональними зв'язками і взаємозалежностями. Менеджер проекту повинен визначити склад такої системи, виявити потреби і очікування окремих її елементів - стейкхолдерів, а потім впливати на ці очікування в ім'я успіху проекту - управляти системою стейкхолдерів.

Основним завданням розробки та реалізації проекту в сфері готельного бізнесу є отримання прибутку, для отримання прибутку головним завданням

- Науковий керівник – ст. викл., к.е.н. Кривоногова І.Г.
87. ПРОГРАМИ ЛОЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ УКРАЇНИ  
Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ  
Одеська національна академія харчових технологій 207  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Бровкіна Ю.О.
88. РИНОК МОЛОЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН  
ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
Кошова Т.О. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 208  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Шалений В.А.
89. БІЗНЕС-ПЛАН СТВОРЕННЯ ДИТЯЧОГО КАФЕ  
Ніколаєва К.М. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 212  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Свистун Т.В.
90. ТЕНДЕНЦІЇ ПРИБУТКОВОСТІ КОНДИТЕРСЬКИХ  
ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ  
Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ 215  
Науковий керівник: Савченко Т.В., к.е.н., доц.
91. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА  
МЕТОДИ ЇХ УСУНЕННЯ НА ПІДПРИЄМТСВАХ  
Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ 217  
Науковий керівник: доц. Колесник В.І.
92. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІРЮЗОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В  
УКРАЇНІ  
Путренко Є.С., студ. Одеського технічного коледжу  
Одеської національної академії харчових технологій  
Науковий керівник: викладач-методист кафедри економіки ОТК 219  
ОНАХТ Коробкіна О.В.
93. УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКУ ГОТЕЛЮ  
ФОП «ALEX DREAM GUEST HOUSE “ У С. САНЖІЙКА  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
Козуб С. С., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗ іЗБ 222  
Науковий керівник – к.е.н., ст. викладач Константинова Т.В.  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
94. ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ В  
УКРАЇНІ  
Галкіна І.В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТтаТХПіПБ 224  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Ткачук Т.І.
95. ТЕНДЕНЦІЇ СТВОРЕННЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ  
Каразмфір Т.І., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК 226  
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса  
Науковий керівник – к.е.н., доц. Ткачук Т.І.