

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

11 – 13 жовтня 2018 р.

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

**РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА
ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ**

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 11-13 жовтня 2018 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2018. – 327 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:

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 № 2 від 02.10.2018 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

Компанія Daikin Europe, яка є виробником кондиціонерів, пропонує широкий вибір устаткування [6, с. 73]. Але попит на кондиціонери змінюється, і важко робити точні прогнози, – тому гнучка своєчасна доставка кондиціонерів споживачу необхідна, щоб відповідати вимогам сучасного ринку. Ринок побутових кондиціонерів завдяки жаркій погоді швидко зростає, особливо у Франції, Італії і Іспанії. Проте велика кількість кондиціонерів проданих у Європі була вироблена на Азіатських заводах Daikin. Оскільки термін виконання замовлення (поставки кондиціонерів з Азії) складав до трьох тижнів, було ухвалено рішення побудувати другий завод Daikin в Європі – у місті Пльзень, що у Чехії. Місце для нового заводу було вибрано не випадково. Завод знаходиться всього в 40 км від границі з Німеччиною, забезпечуючи, таким чином, швидкий доступ до мережі автомагістралей, яка обслуговує південну Європу. Ці приклади додатково переконують у хороших перспективах України, загалом, і її прикордонних регіонів, зокрема, стати місцем для масових безпосередніх інвестицій у підприємства з виробництва промислової продукції. Завдання нашої Держави - підготовка належної інфраструктури (у т.ч. кадрів), а також вирішення проблеми високих процентів на кредити – для цього потрібно максимально допустити європейські гроші на фінансовий ринок України.

Література

1. Стадницький Ю.І. Просторовий чинник конкуренції технологій виробництва продукції / Ю.І. Стадницький // Регіональна економіка. – 2016. - № 4.- С. 130-136.
2. Оцінка впливу Угоди про асоціацію/ЗВТ між Україною та ЄС на економіку України / за ред. В.М. Гейця, Т.О. Осташко, Л.В. Шинкарук. – Київ: ІЕП, 2014. – 102 с.
3. Живора Г. Угода про асоціацію з ЄС: економічні наслідки для України / Г. Живора // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія. –2014. – № 8 (216). – С. 107–121.
4. Поглиблення відносин між ЄС та Україною: що?, чому? і як? / за ред. М. Емерсона, В. Мовчан. – Київ: ІЕД, 2016. – 255 с.
5. Економічна складова Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС: наслідки для бізнесу, населення та державного управління / за ред. І. Бураковського, В. Мовчан. – Київ: Альфа-Пік, 2014. – 140 с.
6. Просторова організація економічних систем / Ю.І. Стадницький, Т.Б. Данилович, О.В. Музиченко, В.В. Войцеховська, А.В. Симак, А.Л. Висоцький. - Львів: Новий Світ, 2013. – 272 с.

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Удовиця О.Ф., к.пед.н., доцент кафедри менеджменту і логістики
Одеська національна академія харчових технологій

Сутність раціонального використання персоналу промислового підприємства полягає у виявленні та реалізації здібностей кожного працівника,

посиленні творчого і змістовного характеру його праці, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, всебічного стимулювання і відповідної оцінки внеску кожного робітника в кінцевий результат діяльності організації. Навіть якщо підприємство має досконалу матеріально-технічну базу виробництва, новітню техніку і технологію, виробничий процес не може здійснюватися нормально у разі нераціонального використання професійних, творчих, лідерських та інших здібностей працівників. Використання кадрового потенціалу розглядається вітчизняними авторами як в кількісному відношенні, так і в якісному. З кількісної точки зору зазначений показник визначається по кожному структурному підрозділу й підприємству в цілому відповідно до наявних об'ємів виробничих будівель і потенційних техніко-економічних можливостей організації щодо забезпечення ефективної діяльності своїх працівників. Якісний рівень використання кадрового потенціалу віддзеркалює ступень відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників складності та об'ємам робіт, які виконуються. В умовах гострої конкуренції виробників на ринку товарів і послуг наслідками невідповідності в першому та другому випадках є: брак з вини працівника, невиконання договірних зобов'язань, незадовільне обслуговування устаткування, неповна зайнятість фахівців, устаткування та обладнання, висока текучість кадрів і ін. Для запобігання вказаним негативним явищам необхідно проводити на підприємстві регулярний аналіз порівняння розряду робіт й рівня кваліфікації працівників. Це дозволяє оцінити використання працівників з урахуванням їх потенційних можливостей і забезпечити раціональну розстановку працівників за конкретними робочими місцями і структурними підрозділами протягом робочої зміни або інших періодах зайнятості. В цілях ефективного використання кадрового потенціалу підприємство має: встановлювати науково обґрунтовані норми праці, а за умов поліпшення організаційно-технічних умов виробництва переглядати їх; проводити атестацію і раціоналізацію робочих місць, визначати їх необхідну кількість і скасовувати зайві робочі місця; встановлювати форми організації праці працівників і розрядів робіт; встановлювати режими роботи підприємства, вводити гнучкі графіки, вирішувати проблемні питання щодо неповного робочого дня, роботи у вихідні та святкові дні, організовувати надомну працю та інше.

Таким чином, на формування і використання кадрового потенціалу впливає ціла низка зовнішніх і внутрішніх чинників - зовнішні і внутрішні умови середовища, в яких здійснюються процеси формування і використання наявної робочої сили. Під зовнішніми чинниками розуміються умови, які підприємство не може змінити, але повинно враховувати при формуванні і використанні власних кадрів. Внутрішні ж чинники представляють умови, які в значній мірі піддаються управлінському впливу з боку підприємства.

Сучасна організація повинна мати здатність формувати і накопичувати потенціал, який може забезпечити не тільки своєчасну і адекватну реакцію на дії зовнішнього середовища, але і надасть можливість активно змінювати навколишню дійсність, ефективно управляти функціонуванням і розвитком численних елементів і підсистем організації. Конкурентоспроможна організація формує власну зовнішність, в основі якої лежить специфічна якість вироблюваної

продукції і послуг, що надаються, правила поведінки і етичні принципи працівників, репутація на ринку праці і таке інше. Напруження питання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами може бути знято за рахунок більш повного використання наявної робочої сили, росту продуктивності праці робітників, комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, впровадження нових технологій управління персоналом. На підставі аналізу структури фонду оплати праці та оцінки використання фонду робочого часу необхідно виявити резерви скорочення потреби в трудових ресурсах. Якщо підприємство розширює свою діяльність, збільшує свою виробничу потужність, створює нові робочі міста, необхідно визначити додаткову потребу в трудових ресурсах за професіями, категоріями (вік, стать) та джерела їх залучення. Основні завдання аналізу використання робочого часу – визначити як на підприємстві використовується наявний склад працюючих: наскільки рівномірною була їхня трудова зайнятість протягом звітного періоду; які є можливості для подальшого поліпшення використання робочого часу на підприємстві за наявних трудових ресурсів. Аналіз використання робочого часу за кількістю відпрацьованих днів одним робітником допомагає виявити резерви більш повного використання річного фонду робочого часу. Однак певні резерви можуть бути приховані й у використанні робочого часу протягом робочого дня. Тому треба вивчити тривалість робочого дня, тобто скільки годин відпрацював у середньому за кожний день один робітник на підприємстві.

Фонд оплати праці – основний економічний показник оплати праці, який використовується у господарській практиці та статистичній звітності. Фонд включає основну і додаткову заробітну плату персоналу підприємства, заохочувальні та компенсаційні виплати.

На основі проведеного аналізу та відповідних розрахунків формуються пропозиції щодо звільнення деяких працівників, які мають зауваження (порушення трудової дисципліни), та несанкціоновані факти невиходу на роботу. Зазначене зменшить витрати на оплату праці виділених працівників при збереженні показників виробництва, та відповідно призведе до збільшення загального прибутку підприємства. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління підприємства, врешті-решт, залежать від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Управління персоналом особливо важлива сфера діяльності у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і, навіть, організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої організації.

17.	Самофатова В.А., к.е.н., доц., Богослов В.І., магістрант, ОНАХТ, м. Одеса ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКІСТІ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ	45
18.	Немченко Г. В., аспірант, ОНАХТ, м. Одеса РЕГУЛЯТИВНИЙ КОМПОНЕНТ ЛОГІСТИКИ ДЕРЖАВНОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ ЯК ОСНОВА РИНКОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ЗЕРНОВОГО РИНКУ	48
19.	Седікова І. О., д.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА	50
20.	Ступницька Т.М., к.е.н., доцент, Васильєва Ю.В., магістрант, ОНАХТ СУЧАСНА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	53
21.	Каламан О.Б., к.е.н., доцент, Мандрикін Д.В., магістрант, ОНАХТ ДИФУЗІЯ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ІННОВАЦІЙ: ПЕРСПЕКТИВИ УКРАЇНИ	57
22.	Стадницький Ю.І., д.е.н., професор, Політехніка Свентокшиська, Польща ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВOSTІ	58
23.	Удовиця О.Ф., к.пед.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса СУЧАСНІ НАПРЯМКИ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПАТ «КАРЛСБЕРГ УКРАЇНА»	61
24.	Коренман Є.М., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	63
25.	Савенко І. І., д.е.н., професор, завідувач кафедри, ОНАХТ, м. Одеса ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ПІВДЕННОГО РЕГІОНУ	64
26.	Агєєва І. М., к.е.н., доцент, Агаркова О. В., асистент, ОНАХТ, м. Одеса ДЕРЖАВА ЯК СУБ'ЄКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ	67
27.	Ткачук Т.І., к.е.н., доцент, Заболотна О.С., асистент, ОНАХТ, м. Одеса ЕКОНОМІКА І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ АПК УКРАЇНИ В СЕГМЕНТІ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР	71
28.	Татарик Е.П., асистент, ОНАХТ, м. Одеса ОЦІНКА СТРУКТУРНИХ ЗРУШЕНЬ В ІНВЕСТИЦІЙНОМУ АНАЛІЗІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	74
29.	Фрум О.Л., к.е.н., старший викладач, ОНАХТ, м. Одеса РЕФОРМИ Л. КУЧМИ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ТІНЬОВОГО СЕКТОРУ ТА ПОБУДОВИ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ	76
30.	Неклюдов Є. С., аспірант кафедри новітньої історії України Запорізький національний університет ВИЗНАЧЕННЯ ІМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ЯК ПРЕВЕНТИВНИЙ ЗАХІД ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ	80
31.	Магденко С.О., ст. викладач, Хмелевський Б.В., магістрант, ОНАХТ ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ БЕЛАРУСИ В КОНТЕКСТЕ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ	82
32.	Пилипук А.В., к.е.н., доцент, зав. сектором економіки перерабатывающей промышленности Республиканского научного унитарного предприятия «Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси» ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АПК ЗА СЧЕТ СОЗДАНИЯ МАРКЕТ-ПЛЕЙС	85
33.	Куклинова Т. В., к.э.н., доцент, Дроздов А. Ю., магистрант, ОНЭУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДВАЛИНИ БРЕНДИНГУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ПІВДНЯ УКРАЇНИ	87
	Павлова І. О., асистент, ОНАХТ, м. Одеса	