

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

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



МАТЕРІАЛИ

VII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

15 – 16 жовтня 2019 р.

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

Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 15-16 жовтня 2019 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2019. – 230 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI 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.

Редакційна колегія:

Агеєва 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. - д.е.н., доц., Савенко І.І. - д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., доц., Каламан О.Б. – к.е.н., доц., Мельник Ю.М. – к.е.н., доц.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Одеської національної академії харчових технологій протоколом №2 від 01.10.2019 р.

Література

1. Мизес Л. / Человеческая деятельность: трактат по экономической теории [пер. с англ. А. В. Куряева] // Людвиг фон Мизес. – Челябинск: Социум, 2005. – 878 с.
2. Карась А. Філософія громадянського суспільства в класичних теоріях і некласичних інтерпретаціях: Монографія. – Київ; Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 520 с.
3. Решетніченко А. В., Кіреєва О. Б. та ін. Базові засади соціального розвитку: наук. розробка / авт. кол. : А. В. Решетніченко, О. Б. Кіреєва та ін. – К. : НАДУ, 2012. – 52 с.

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Черкаський А.В. к.і.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій

Вступ. Постійні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування і розвитку сучасних організацій висувають нові вимоги до технологій організаційного управління. В умовах зниження ефективності традиційних адміністративних методів управлінського впливу різко зростає потреба в пошуку і знаходженні нових та у зміні старих управлінських ресурсів. Одним з таких ресурсів є командне лідерство, потенціал якого в сучасних умовах залишається недооціненим[1].

Проблема використання командного лідерства для досягнення організаційних цілей є однією з найбільш актуальних, враховуючи все зростаючу роль особи в системах управління, особливо - в малому і середньому бізнесі. У психології управління наявність лідерства, і тих, хто його використовує - лідерів, визнається умовою життєздатності ділових організацій. Без визнаних лідерів неможливе нормальне функціонування жодної організації [6].

Виклад основних результатів дослідження. Керівництво і лідерство є видами ролей, яким приділяється пильна увага в сучасній науці. Існує широкий діапазон дослідження керівництва-підпорядкування і лідерства-ведіння. Розглядаються такі питання, як: функції керівника і лідера, чинники і механізми висунення індивіда в позицію лідера, вплив керівництва і лідерства на різні групові процеси і феномени і так далі. На початок 1980-х рр. загальне число робіт з цієї тематики в зарубіжній науці перевищувало 7 000 [7, с.334]. Специфіка традиційного вітчизняного підходу до лідерства полягає в чіткому розділенні двох феноменів: керівництво і лідерство. Відповідно, і вивчалися ці феномени найчастіше нарізно. У зарубіжній літературі ці слова вживаються як синоніми. Однією з найбільш важливих і принципових відмінностей робіт вітчизняних авторів від зарубіжних колег є включення системи стосунків "лідер - послідовники" в ширший соціальний контекст. Наслідком такого підходу

стала орієнтованість досліджень на реальні групи.

Проблемі організаційного лідерства присвятили дослідження представники багатьох наукових напрямів. Першими, хто на початку двадцятого століття приділили увагу цьому феномену, були представники персоналістського підходу (Ф. Гальтон, Н. К. Михайлівський, Г. Лебон, Г. Тард). Результатом роботи дослідників стали персоналістські теорії, або теорії рис. Причиною наукової неспроможності цього підходу стало те, що його послідовникам не вдалося чітко і однозначно визначити загальний перелік лідерських рис; багато дослідників повністю спростовували один одного.

На зміну теорії рис прийшли ситуативні теорії лідерства. Представники цього підходу (Р. Стогділ, Дж. Хемблін, Т. Парсонс) доводили, що ситуація, що змінюється, формує лідера, а не якісь особливі, властиві йому, якості. Тобто, в різних конкретних ситуаціях групового життя виділяються окремі члени групи, які перевершують інших принаймні в якійсь одній якості, але оскільки саме ця якість виявляється необхідною в цій ситуації, людина, що володіє нею, стає лідером.

Третім напрямом на шляху розвитку теорій лідерства стало злиття раніше протилежних підходів - персоналістського і ситуативного. В результаті виникли особистісно-ситуативні (системні, синтетичні) теорії. Зараз вони є найбільш поширеними. Практично усі автори погоджуються з тим, що будь-яка теорія повинна брати до уваги взаємодію між ситуацією і особою лідера, і що "управлінський стиль є частково функцією положення, частково - функцією особистості" [2, с. 187].

Наступною групою теорій лідерства є мотиваційні. Представники мотиваційних теорій (Т. Мітчел, Р. Хауз, С. Еванс) доводять, що ефективність лідера залежить від його дії на мотивацію послідовників, на їх здатність до продуктивного виконання завдання, і на задоволення, що відчувається ними в процесі роботи. Помітне місце серед досліджень проблеми лідерства займають теорії обміну і трансактного аналізу. У рамках цього напрямку працювали Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Г. Келлі, К. Джорджей, Э. Берн, Д. Грені. Вони розглядають лідера як людину, що відчуває потреби і бажання своїх послідовників і пропонує їм способи їх здійснення. Тут акцент робиться на емоційній стороні процесу. Окремо слід вказати дослідників, що займалися розробкою проблеми стилю лідерства. Передусім це К. Левін, якого по праву вважають першопроходцем у вивченні стилів лідерства.

Серед моделей лідерства, що представляють, на наш погляд, найбільший інтерес з точки зору командного управління, необхідно назвати функціональну і трансформаційну моделі лідерства. Зупинимося на них детальніше. Так, С. Заккаро, у рамках функціонального підходу відмічає, що в певних обставинах ефективність команди може бути визначена як функція специфічних дій керівника [11]. Саме обставини, в яких знаходиться команда, підказують керівникові доцільні дії, здатні привести до успіху, і утримують його від недоцільних рішень [5, с. 494].

Трансформаційне лідерство посилює мотивацію, моральний дух і

продуктивність послідовників за допомогою різних механізмів. У цій моделі лідер є зразком для наслідування для його послідовників. При цьому лідер повинен виявляти слабкі і сильні сторони у своїх послідовників і ставити їм завдання, які можуть оптимізувати їх роботу. Джеймс Бернс (1978) уперше ввів поняття трансформаційного керівництва в його дослідженні політичних лідерів, але цей термін нині використовується і в організаційній психології. За словами Бернса, трансформаційне керівництво є процесом, в якому "лідери і послідовники допомагають один одному, щоб перейти до більш високих рівнів морального духу і мотивації"[9].

Таким чином, більшість традиційних моделей лідерства, розглянутих вище, припускали, що влада знаходиться в руках вищого керівництва. Але сучасний акцент на командній роботі має під собою зовсім іншу концепцію, а саме наділ повноваженнями. Ефективна та команда, яка в змозі узяти на себе відповідальність за виконання завдання і може приймати власні рішення. Завдання керівника команди в даному випадку полягає в тому, щоб полегшити ці процеси у рамках усієї організації. Але саме команда сама організовує себе так, щоб завдання виконувалися найефективніше[8, с.102].

Один з найдоступніших описів сучасного підходу до командного лідерства запропонували Катценбах і Сміт (1993), які визначили шість принципів командного лідерства.

Хороші командні лідери:

1. Зберігають і підтримують значущість і сенс призначення, цілей і підходу команди.
2. Формують відданість членів команди і віру в себе.
3. Зміцнюють різноманітність і рівень навичок в команді.
4. Управляють стосунками з тими, хто не входить в команду. Усувають перешкоди на шляху команди.
5. Створюють можливості для інших членів команди.
6. Виконують реальну роботу[10].

Ці принципи дозволяють лідерові команди сформувати і зберегти сильне почуття соціальної ідентифікації у членів команди, підвищити самоповагу і згуртованість серед них.

Сьогодні темпи НТП обумовлюють високий динамізм в інноваційній сфері виробництва на промислових підприємствах. І цей процес торкається практично усіх рівнів як оперативного, так і перспективно-стратегічного управління в реально існуючій виробничій діяльності цих підприємств. Виробничий керівник зобов'язаний бути лідером для своїх підлеглих не лише "за посадою", але і лідером в ширшому сенсі - повним лідером, що означає бути лідером "за посадою" бути лідером "по суті" стати лідером "по продуктивності управління".

Висновки. Управлінська команда як суб'єкт управління забезпечує найкращу адаптацію організацій до соціальних умов, що міняються;

- Наявність командного лідера, сформовані стосунки довіри до нього з боку інших членів команди є необхідними соціальними ознаками ефективної

управлінської команди;

- Командний лідер діє в команді, щоб забезпечити ясність і напрям її роботи. Керівник команди працює за її межами, забезпечуючи доступність ресурсів і встановлюючи цілі

- Наділ повноваженнями є важливим поняттям в командній роботі. Це філософія управління, яка припускає самостійне ухвалення рішень, що стосуються роботи, членами команди

- Принципи командного лідерства використовують основні психологічні механізми соціальної ідентифікації, заохочуючи згуртованість серед членів групи, формуючи почуття професіоналізму і колективної відповідальності.

- Керівництву сучасних організацій необхідно максимально усунути усі управлінські процеси, які викликають затримки в передачі інформації або впровадженні реформ. Командний підхід, отже, вимагає підходу делегування повноважень. Без радикальної переорієнтації традиційного стилю управління він приречений на невдачу [4, с.87].

- Ускладнення трудових функцій, необхідність швидкої адаптації в сучасних умовах вимагають формування у керівників креативного мислення і інноваційних підходів, поповнення своїх знань і умінь, в глибокому їх аналізі і творчому застосуванні в практичній діяльності[3].

Література

1. Агеева И.Н., Котлик С.В., Савенко И.И. и др. Искусство управления. Учебное пособие. Под общ. ред. проф. Егорова Б.В. и проф. Ангелова Г.В.: Одесса, КП ОГТ, 2011. – 619с.
2. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощённый менеджер: Пер. с англ. М.: Дело, 1991. – 320с.
3. Гриневецкий С.Р., Левчук В.В., Ангелов Г.В. и др. Развитие личности современного менеджера. Учебное пособие. Под общ. ред. проф. Ангелова Г.В. и Гриневецкого С.Р.: Одесса, КП ОГТ, 2008. – 344с.
4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. — Иваново: ОМТ МИБИ, 2003. – 136 с.
5. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие / Р.Л. Кричевский. - М.: Статут, 2007.–542с.
6. Ладанов И. Д. Практический менеджмент (психотехники управления и сотрудничества) / И. Д. Ладанов. – М.: Элита, 1995. - 491 с.
7. Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп / А.В. Сидоренков. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 381с.
8. Хейз Ники Успех – один на всех: Основные аспекты эффективного руководства командой / Пер. с англ. – Днепр: Баланс Бизнес Букс, 2005 – 240с.
9. Burns, J.M. (1978) Leadership. New York. Harper & Row.
10. Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993) The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organization, Harvard Business School Press, Boston, Mass.
11. Zaccaro S., Rittman A. & Maks M. Team Leadership // TheLeadership Quarterly. 2001. Vol. 12.

33.	ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ ПРОГРАМ ЛОЯЛЬНОСТІ В СЕГМЕНТІ B2C	85
	Бровкіна Ю.О., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	
34.	ЩОДО ПИТАНЬ ОПТИМІЗАЦІЇ ЛОГІСТИЧНИХ ВИТРАТ ЗЕРНОТРЕЙДИНГОВИХ КОМПАНІЙ	87
	Відоменко І. О., к.е.н., доцент, Гордієнко Л. Л., к.т.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	
35.	ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ КАЗАХСТАНА, СОСТОЯНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ, АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	90
	Аймешева Ж. А., ст. преподаватель, Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана, г. Уральск, Казахстан	
36.	ФОРМИРОВАНИЕ КАЗАХСТАНСКОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	94
	Базарова Б.Т., ст. преподаватель, Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана, г. Уральск, Казахстан	
37.	ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ И ЦИФРОВОЙ КАЗАХСТАН	99
	Копбулсынова Б. К., ст. преподаватель, Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана, г. Уральск, Казахстан	
38.	СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	104
	Лукашенко Н.О., н.с., Юрченко Н.С., м.н.с., Інститут продовольчих ресурсів НААН, м. Київ	
39.	СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	106
	Карпінська Г.В., к.е.н., с.н.с., Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, м. Одеса	
40.	ЕКОНОМІЧНІ КРИЗИ: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНИЙ ДОСВІД	110
	Соловей А. О., к.і.н., доцент, Ботіка Т. С., к.і.н., ст. викладач, Мамроцька О. А., к.і.н., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса	
41.	ЗЕМЕЛЬНЕ ПИТАННЯ В УКРАЇНІ: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ	112
	Шишко О. Г., к.і.н., доцент, Орлова В. О., к.юр.н., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса	
42.	СОЦІОГУМАНІТАРНЕ ОЦІНЮВАННЯ ПОСТНЕКЛАСИЧНОГО НАУКОВО- ТЕХНІЧНОГО ЗНАННЯ	116
	Лар'яновський І. С., к. філос.н., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса	
43.	РУШІЙНІ СИЛИ СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН	119
	Петракова Є. Р., к.п.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	
44.	ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЯМИ	122
	Черкаський А. В., к.і.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	
45.	КУЛЬТУРА ІНЖЕНЕРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ХХІ СТОЛІТТІ	126
	Мельник Ю.М., к.ф.н., доцент, Тодорова С. М., к.ф.н., доцент, Шевченко Г.А., к.ф.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	
46.	ПРО ВПЛИВ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ НА СИСТЕМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ХАРЧОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	128
	Колеснік В. І., к.е.н., доцент, Вігуржинська С. Ю., к.е.н, доцент, ОНАХТ, м. Одеса	
47.	ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	130
	Абдрахманова А.Е., ст. преподаватель Западно-Казахстанского аграрно-технического университета им.Жангир хана, г. Уральск, Казахстан	
48.	ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	132
	Ступницька Т. М., к.е.н., доцент, Волонтьор М. А., магістрант, Місюра М. О., магістрант, Чорноіздумська К. В., магістрант, ОНАХТ, м. Одеса	
49.	ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	135

МАТЕРІАЛИ

VII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

15-16 жовтня 2019 р.

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА

ПОЧАТКУ XXI СТОЛІТТЯ

Рекомендовано до видання Вченою Радою Одеської національної академії харчових технологій протоколом № 2 від 01.10.2019 р.

Підписано до друку 01.10.2019. Формат 60x84/16.
Папір офсетний.
Ум. друк. арк. 13,15.
Тираж 500 екземплярів.

Видавництво «Друк Південь»
Тел.: 0972122975