

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

Таким чином, успішне вирішення відповідального завдання вищої школи при підготовці іноземних студентів вимагає розробки нових концептуальних підходів з урахуванням особливостей національних культур даного контингенту.

Література

1. Грищак В. З. Особливості періоду соціальної адаптації іноземних студентів протягом перших років навчання в українському ВНЗ / В. З. Грищак, І. Г. Молоткова // Фахова підготовка іноземних громадян в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (4-6 лют. 2002 р.) / Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К., 2002. – С.3-7.
2. Азимов Э. Г., Шукин А. Н. Словарь методических терминов. – СПб : «Златоуст», 1999. – 472 с.
3. Поморцева Н. В. Педагогическая система лингвокультурной адапции иностранных учащихся в процессе обучения русскому языку: дис...д-ра педагог. наук: 13.00.02 / Н.В. Поморцева. – М., 2010. – 361с.
4. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века: в поисках практико-ориентированных образовательных концепций: учебное пособие, М. : Совершенство, 1998. – 608 с.

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ И СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Мельник Ю. Н. канд. філос. наук, доцент, Абдуллах А. Б. студент (Лівія)
Одесская национальная академия пищевых технологий

Анализ работы предприятий, особенно в пищевой промышленности, свидетельствует о том, что современные тенденции развития менеджмента как науки и практики управления целенаправленной человеческой деятельностью, призванной обеспечить оптимальное использование имеющихся материальных, финансовых и людских ресурсов для достижения поставленной цели или решения определенных задач, всё в большей и большей степени отражают необходимость максимально возможного учета влияния человеческого фактора на конечный результат.

Ещё в начале прошлого века, после первой мировой войны, когда восстановление и развитие производства стало главной задачей общества, материальные ресурсы которого были сосредоточены в наиболее экономически развитых странах, перед управляющими структурами встала задача резкого повышения производительности труда рабочих. Однако, интенсификация использования физических возможностей человека, особенно в крупном машинном производстве, была доведена до предела, и заметного успеха в этом направлении добиться уже было невозможно. Остро встал вопрос о повышении уровня использования ресурсов каждой личности и трудового коллектива в целом. Этого требовала и автоматизация производства, при которой физические затраты труда снижаются по сравнению с умственными и психологическими факторами. Однако все поняли, что умственной деятельностью, с учетом психологической особенности каждой личности, управлять гораздо сложнее, ибо многие методы стимулирования труда и повышения его производительности, связанные только с использованием материального интереса, утратили свое былое значение. Сама жизнь потребовала переориентации центра

управленческого влияния непосредственно на человека и формирования новой концепции менеджмента, включающей в себя социально-экономические аспекты трудовых отношений.

Ученые, посвятившие многие годы развитию научных положений теории управления, поняли, что последнее из перечисленных основных положений, а именно, заметное влияние на производительность труда психологического климата в коллективе, должно быть в центре внимания. По их мнению, низкий уровень мотивации труда, утрата преобладающей роли материальных (денежных) стимулов, а также конфликты, возникающие в коллективе, есть признак неэффективной деятельности организации и низкого уровня управления.

Эффективность, а, следовательно, и результат труда в любой сфере деятельности, определяется не только тем, насколько он организован и обеспечен необходимыми материальными и техническими средствами, но и тем, насколько он желателен для исполнителя в плане удовлетворения его материальных и духовных потребностей, а также насколько психологически исполнитель способен реализовать это желание в каждой конкретной социальной ситуации.

Благоприятное сочетание указанных факторов и есть условия, обеспечивающие высокую результативность деятельности не только каждого индивида как личности, но и, в конечном итоге, общества в целом. По мнению специалистов в области менеджмента, производительность и эффективность человеческой деятельности в современных социально-экономических условиях находятся не на должной высоте. Основной особенностью трудовой деятельности в современных условиях является низкий уровень профессионализма и слабая мотивационная основа в части необходимости удовлетворения духовных потребностей, относящихся к таким составляющим, как самореализация, причастность к общественным достижениям и приобретении социальной значимости личности. Именно в этом кроется причина проявления у многих исполнителей безынициативности, бездушного отношения к процессу и результату труда, явного желания получить лишь приемлемую в определенной мере величину заработной платы. Современная ситуация в реализации принципов менеджмента отличается тем, что мотивационная составляющая трудовой деятельности не затрагивает психологический настрой исполнителя, она затрагивает лишь его стремление индивидуализировать методы выживания.

К сказанному выше добавляется неспособность многих руководителей использовать по максимуму трудовой потенциал каждой личности в выполнении поставленных задач. Большая часть возникающих сложных вопросов организации трудовой деятельности коллектива, вызванных новыми и нестандартными ситуациями решаются старыми и уже неэффективными методами или вовсе остаются без ответа. Чувствуется слабая проработка теории и практики управления в плане всестороннего учета человеческого фактора.

В опубликованной литературе встречаются лишь отдельные результаты исследований, посвященных вопросам повышения эффективности труда на основе изучения поведения личности в трудовом коллективе. При этом, в выводах по результатам опубликованных исследований нет недостатка в констатации и призывах к необходимости учета индивидуально-психологических свойств

личности как объекта управления, в необходимости использования оптимальных методов и форм стимулирования труда. Отсутствуют лишь конкретные научно-обоснованные рекомендации по подобным методам и формам, выработанные на основе комплексного антропологического подхода к проблеме управления в виде определенных индивидуально направленных технологий воздействия на исполнителя со стороны руководителя в конкретных ситуациях.

Необходимость проработки возможных путей совершенствования организации труда, в плане поиска новых методов и форм воздействия на объект управления, обеспечивающих повышение эффективности индивидуальной и коллективной деятельности, особенно на пищевых предприятиях, где поведение коллектива и его отношение к труду играет решающую роль в выполнении поставленных задач, и определила актуальность данного исследования. Несмотря на достаточно солидные достижения в теоретическом осмыслении сущности и особенностей практики управления человеческой деятельностью, ее идеология и содержание, непрерывно претерпевает существенные корректировки в своём развитии. Первопричиной этому выступают исторические социальные преобразования в человеческом обществе.

В современном понимании сущность управления созидательной деятельностью людей все больше и больше проявляется не как прямое воздействие на исполнителей в форме команд, указаний или угроз, а как создание таких условий объективного и субъективного характера, которые бы обеспечивали успешное достижение коллективом поставленной цели, как и решение определенных производственных или творческих задач.

В этой обстановке решающая роль принадлежала и принадлежит различным управленческим структурам. Если исходить из того, что в любой структуре управляющая инициатива или принятие четко продуманного оптимального решения исходит от людей, то становится понятной необходимость проведения исследований именно в области поиска путей повышения эффективности управленческой деятельности на базе использования потенциала каждой личности как объекта и субъекта управления.

Это означает признание того факта, что основную роль в помощи практикам организации человеческой деятельности должны играть разработанные и предложенные им рекомендации по повышению эффективности работы предприятия на основе повышения качества индивидуальной работы с людьми. Причем, имеется в виду не только и не столько работа с теми, кто исполняет конечную или узловую производственную операцию и чья производительность труда, конечно, имеет огромное значение. Речь идет, главным образом, о тех кадровых составляющих, которые вырабатывают цели, планируют и создают условия для их реализации, стимулируют труд каждого конкретного члена коллектива в своей цепочке управления, от верхнего уровня до индивидуального исполнителя, решающего конкретную задачу.

В повышении качества и эффективности деятельности управленческих структур на основе стимулирования труда каждого исполнителя имеются существенные резервы, которые многими недооцениваются. В этой связи нельзя не отметить, что в последнее десятилетие утраченными оказались не только

экономические базовые ориентиры, но и социальные, в основе которых лежат потребности духовного плана. У многих собственников и предпринимателей в качестве основной потребности ставится задача получения экономического эффекта, причем не за счет повышения эффективности труда на основе морально-этического (социально-психологического) взаимодействия с исполнителем, а путем использования экономической выгоды на поле несовершенства законодательства и теневых злоупотреблений.

В научной литературе и учебниках мотивация сознательной деятельности человека представлялась как удовлетворение потребностей. При этом среди потребностей отмечались три основных составляющих: материальная, социальная и духовная. Естественно, что чисто материальная потребность (так называемая базовая потребность) представляется достаточно малой долей, поскольку, удовлетворить себя пищей и одеждой, чтобы обеспечить лишь свое физиологическое выживание, человеку, как правило, значительно легче по сравнению с потребностями иного плана. Социальную потребность, видимо, не стоит вообще отделять от духовной, поскольку духовная потребность является ее порождением. Таким образом, остается предположить, что в основе мотивации человеческой деятельности лежит необходимость удовлетворения материальной и духовной потребности, соотношение между которыми постоянно изменяется.

То есть, как бы мы ни стремились объяснить мотивы любой целенаправленной деятельности человека, потребность самореализоваться в общении, в труде, в профессии, в конкретном результате деятельности, наряду со стремлением стать более социально значимым, т.е. заметно необходимым и полезным для общества, являются главными стимулами, определяющими его высокую активность. Конечно, нельзя отрицать, что в определенные жизненные моменты стремление человека улучшить свои материальные условия, обеспечить получение высокого экономического результата (например, в предпринимательской деятельности) проявляется настолько зримо и ощутимо, что можно было бы приписывать личности прямое индивидуальное обогащение и ничего более. Однако, при глубоком рассмотрении целей, существа и содержания деятельности того же предпринимателя и полученного им результата, нельзя не прийти к выводу, что, в конечном счете, в основе его действий и мыслей личности лежит не что иное, как стремление к приобретению более высокой социальной значимости.

Таким образом, понимание человеком появившейся возможности приобрести в деятельности или поведении более высокую социальную значимость, неизбежно вызывает с его стороны повышение активности в любой сфере деятельности, включая обучение и воспитание, что расценивается нами как внутреннее побуждение в форме определенного мотива. Другое дело, в какой степени выражено в мыслях, действиях, поведении человека и как ощущается другими его стремление быть более значимым.

Поведение и действие одного человека нам порой кажутся подчиненными одной цели: улучшение своего благополучия. Человека, который так действует и живет своими интересами, а не интересами других мы называем эгоистом. Другой человек, на наш взгляд, не проявляет заметным образом подобных стремлений,

его поведение подчинено интересам других. Такого человека мы называем альтруистом.

Разумный человек-личность, рассматриваемый нами как субъект социальных отношений и целенаправленной сознательной деятельности, проявляющий в поведении и действиях присущие ему индивидуальные свойства, трудится, удовлетворяя материальные и духовные потребности, главной из которых является стремление быть социально значимым в обществе, нужным и востребованным в среде окружающих его людей. Это действительно так, ибо любому человеку страшно представить себя не нужным никому: ни близким, ни друзьям, ни обществу, ибо тогда утрачивается смысл жизни. Если это случается в силу каких-то обстоятельств, то конец оказывается трагичным, особенно для альтруиста. Именно в этом и заключается социальная сущность человека, объясняющая его целенаправленную потребность в деятельности.

Всё изложенное показывает насколько важно в процессе управления деятельностью людей знать их устремления, их особенности поведения и действий под влиянием рассмотренных выше внутренних побуждений как мотива к удовлетворению материальных и духовных потребностей. Весьма важным обстоятельством являются меры, предпринимаемые руководителем для создания необходимых условий, которые бы способствовали реализации трудового потенциала личности в созидательной деятельности, направленной на удовлетворение потребностей.

РОЛЬ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ В ГУМАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Стояно О. А., канд. филос. наук, доцент, Абу Х. К. студент (Ліван)
Одесская национальная академия пищевых технологий

В последнее время внимание большинства исследователей привлекают проблемы гуманизации общественных отношений и, в частности, гуманизации образования. Актуальность гуманистической проблематики обусловлена различными причинами, но, прежде всего, – вызвана нарастающей дегуманизацией общественных отношений. Трансформация общества предоставила индивиду свободу во всех сферах жизнедеятельности, что привело к разгулу индивидуализма и эгоизма, жестокости и бездушия в отношениях между людьми. Поэтому для приведения системы в равновесие необходимо предпринять все меры по устранению создавшейся дисгармонии. Одним из первых шагов гуманизации общества в целом должна стать гуманизация образования, направленная на формирование у молодого поколения в процессе воспитания и обучения отношения к человеку как высшей ценности и цели общественного развития.

Гуманизация означает ориентацию на человека как самоцель со всей гаммой его потребностей и интересов. Обращенность к человеку присуща всему процессу развития философской мысли. Но для каждого периода был характерен свой образ человека. Так, ведущее течение эпохи Возрождения своим исключительным

- Ангелов Г. В., к.і.н., професор, Лар'яновський І. С., к.ф.н., ст. викладач,
Шевченко Г. А., к.ф.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса
97. СОЦІАЛЬНА КАТАСТРОФА В УКРАЇНСЬКОМУ СЕЛІ У 1920-1921 РР. (НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОЇ ГУБЕРНІЇ) 250
Шишко О. Г., к.і.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса
98. НОВА ГЕНЕРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ ЯК «АГЕНТИ ЗМІН» СУЧАСНОЇ МОДЕРНОЇ ДЕРЖАВИ 253
Дмитрашко С. А., к.п.н., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса
99. ДО ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ФІЛОСОФІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНОЇ РЕВОЛЮЦІЇ 256
Пурцхванідзе О. В., к.ф.н., доцент, Паскаренко О., студентка (Молдова)
100. МОРАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА 259
Зухіна Євгенія Миколаївна, викладач II категорії,
Механіко – технологічний коледж
101. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ВЫСОКИЙ ТЕМП ИЗУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛА 263
Лысяный А.А., преподаватель
Колледж нефтегазовых технологий, инженерии и инфраструктуры сервиса
102. СТУДЕНТСЬКА СІМ'Я: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 267
Мамроцька О.А. канд. істор. наук, асистент, Петрова К. студентка (Росія)
103. СУЧАСНІ МОЛОДІЖНІ СУБКУЛЬТУРИ ЯК ОДИН З АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ 269
Мамроцька О.А., к.і.н., асистент, Аганіязова О., студентка (Туркменістан)
104. ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ. ІСТОРИЧНЕ ПІДРУНТЯ РІВНОСТІ СТАТЕЙ 272
Орлова В. О., к.ю.н., ст.викладач, Зейналов М. студент (Азербайджан)
105. ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО НАПРЯМУ УКРАЇНИ НА МОЛОДЬ 274
Орлова В. О., канд. юр. наук, ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса
106. ИЗУЧЕНИЕ УРОВНЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ПОРЯДОЧНОСТИ СРЕДИ СТУДЕНТОВ КНТИИС ОНАПТ 276
Пеньковская Н.К., к.п.н., преподаватель
Колледж нефтегазовых технологий, инженерии и инфраструктуры сервиса
107. ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЯК СПОСІБ ВИХОВАННЯ ДРУЗІВ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ 280
Тодорова С. М., канд. філос. наук, доцент, Гончаров М., студент (Білорусь)
108. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЛІЧНОСТІ І СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ 284
Мельник Ю. Н. канд. філос. наук, доцент, Абдуллах А. Б. студент (Лівія)
109. РОЛЬ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ В ГУМАНІЗАЦІЇ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕСА 288
Стояно О. А., канд. филос. наук, доцент, Абу Х. К. студент (Ліван)
Одесская национальная академия пищевых технологий
110. ПОЛІТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 291
Самокиш В. П. канд. юр. наук, ст. викладач, КумарСандіп студент (Індія)
111. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ПИЩЕВОЙ ОТРАСЛИ 294
Черкасский А.В. канд. истор. наук, доцент, Валі Ахмед студент (Єгипет)
112. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА У ВИРОБНИЧИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ 297
Черкаський А.В., канд. істор. наук, доцент, Мбемба Є., магістр (Ангола)
113. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ УКРАИНСКОГО ОБЩЕСТВА, КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ СТРАНЫ 301
Черняк Г. А., к.и.н., доц., Кириченко И.А., аспирант, Крылов Н. Г., студент