

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ  
ТЕХНОЛОГІЙ

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



**МАТЕРІАЛИ**

**IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**5 – 8 жовтня 2016 р.**

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

**м.Одеса**

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

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ  
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА  
ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ

МАТЕРІАЛИ  
ІV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-  
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

5 – 8 жовтня 2016 р.

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ІV міжнародної науково-практичної конференції 5 – 8 жовтня 2016 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2016. – 318 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. – к.е.н., доцент, директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ  
Редакційна колегія:

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

Тези доповідей додаються за оригіналами  
рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за  
зміст та сутність наданих матеріалів

20.	ОЦІНКА РИЗИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ Шалений В.А.	124	29.	ПРО ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД У РОЗВИТКУ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ Колесник В.І., Вігуржинська С.Ю.	178
21.	ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНО – РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В ОДЕСЬКОМУ РЕГІОНІ Двуреченська Г.В.	130	30.	ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ АПК Войтенко К.О.	187
22.	СУЧАСНІ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ РИНКИ ЗБУТУ ПРОДУКЦІЇ КОНДИТЕРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ Лобочька Л.Л., Андріяшенко А.Ю.	136	31.	ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ Немченко Г.В.	192
23.	КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА Крупіца І. В.	142	32.	НАПРАВЛЕННЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПАО «ОДЕССКИЙ КАРАВАЙ» Чабаров В.А., Селихов С.В.	197
24.	НАПРЯМИ БЕЗПЕЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА Коверга А.В.	146	33.	ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОДОВОЛЬЧИХ РИНКІВ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ Сторов Б.В., Кордзая Н.Р.	209
25.	СИНЕРГЕТИЧНИЙ ЕФЕКТ ВЕРТИКАЛЬНОГО ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ Буренко Ю.О.	152	34.	ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ФОНДООЗБРОЄНОСТІ НА ОСНОВІ ДВОФАКТОРНИХ ВИРОБНИЧИХ ФУНКЦІЙ Янковий В.О.	214
26.	ПРИНЦИПЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ Ангелов Г.В., Лазука Е.Д.	156	35.	МЕЖСЕМЕЙНЫЕ СЕТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЗАЩИТЫ ОТ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАБИЛЬНОСТИ ДОХОДОВ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ Мореханова М. Ю.	221
27.	ПРО РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ Ангелов Г. В., Соловей А. О.	164	36.	ПІЮРИТЕТНІ НАПРЯМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ Каламан О.Б.	227
28.	АНАЛІЗ НЕОБХІДНОСТІ І МОЖЛИВОСТЕЙ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВИЙ РИНОК ЦУКРУ Антонюк П.О., Антонюк О.П.	171			

**ПРИНЦИПЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ  
ГУМАННИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ  
ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ**

**Ангелов Г.В., к.и.н., профессор**

**Лазука Е.Д., аспирант**

Одесская национальная академия пищевых технологий

Известно, что современное украинское общество находится на этапе весьма сложной и многомерной трансформации всех сфер жизни. Развитие рыночных

отношений в экономике, формирование демократических начал в стране, создание гражданского общества и социально направленного правового государства, являются наиболее существенными чертами происходящих глубоких и масштабных изменений. В то же время, оно далеко не беспорядочно. Это, во многом, касается вопросов гуманизации нашего общества, в общем контексте с глобализирующим цивилизованным миром. В этом смысле, нам представляется, следует гибко извлекать из исторической памяти необходимые примеры и уроки, представляющие ценность в разнообразных процессах совершенствования современных трудовых отношений (отечественные и Японские Доски почета, торжественные вручения Почетных грамот и иных знаков отличий; фотографирование на фоне знамен фирм или компаний; поздравление в газетах передовиков, достигших успехов в производительности труда и в достижении высокого качества производимых продуктов и другие формы морального стимулирования).

Большое значение в гуманизации современных трудовых отношений имеет учет и конвергентного опыта, имевшего место в истории нашей и некоторых зарубежных стран. К примеру Великая депрессия, которая началась в США с сильнейшего биржевого краха, случившегося в 1929 году. 24 октября 1929 года произошло обвальное падение цен акций, из-за чего данный день назван в биржевой истории «черным четвергом». Однако спустя несколько дней падение приняло и вовсе катастрофические масштабы, поэтому 28 и 29 октября были названы, соответственно, «черным понедельником» и «черным вторником».

Экономисты до сих пор не пришли к общему мнению о том, почему началась Великая депрессия. Однако учеными составлен список отдельных факторов, которые, видимо, в совокупности и привели к длительной рецессии американской и мировой экономики. Сюда можно отнести в качестве одной из первых причин нехватку денежных средств. В то время деньги нельзя было допечатать в произвольном объеме, как это уродливо делается сегодня, так как они обеспечивались золотым запасом страны. В результате растущему производству не хватало денег, что и вызвало дефляцию – падение цен. Также нельзя забывать, что экономика США в первой четверти 20-го века была «накачана» военными заказами, так как шла Первая мировая война. Когда война закончилась, военное производство резко пошло на спад, что привело к рецессии в военно-промышленном комплексе и смежных с ним секторах экономики. Также среди причин, по которым началась Великая депрессия 1929-1933 годов, называют присущий капитализму очередной кризис перепроизводства, неправильную денежную политику ФРС (федеральная резервная система), возникновение биржевого пузыря (делались инвестиции в производство выше того, что реально требовалось), стремительный прирост населения и повышение общей продолжительности жизни.

Меры по выходу из Великой депрессии, предпринятые правительством США, получили название «новый курс Рузвельта». Главной идеей выдвинутого президентом плана было вмешательство государства во все сферы жизни граждан. В соответствии с новым курсом государство полностью

регулировало производство и отношения, которые выстраивали между собой предприниматели. Главной целью было восстановление покупательной способности обычных граждан. Одной из основных задач правительства на данном этапе было восстановление банковской системы.

Франклин Делано Рузвельт во время кризиса тридцатых годов, умело использовал опыт социализма, внедрив несколько, казалось бы, инородных для капитализма элементов - регулируемость рынка и планируемость народного хозяйства. Внедрение и в должных пропорциях реализуемые средства, стали тем социально-экономическим лекарством, которое успешно придало Америке второе дыхание. Кстати, довольно своевременно и умело данным экспериментом воспользовались, вслед за США, многие страны тогдашней Европы, что весьма существенно способствовало раскрытию и утверждению гуманистических акцентов в их социальной политике, придало ей больше цивилизованных черт (появление уже в массовом порядке капитализма с «человеческим лицом»). Так, как известно, в нашей недавней истории, несмотря на многие реализованные меры, направленные на обеспечение трудовой активности людей, повышение ответственного труда, было немало и негатива, проявляющего себя в виде формализма, казенщины, оценок результатов труда без учета истинной мотивации и особенно-бюрократическое морально-этических норм, принятых в обществе. В результате, на практике происходила досадная переоценка ценностей: вместо, например, понятия «вор» вдруг появилось слово – «несун»; спекуляция стала престижной – и

многие спекулянты стали именоваться «бизнесменами».

«Нет плохих учеников и студентов, есть плохие учителя и преподаватели» - этот лозунг какого-то анонимного партийного чиновника защитил от общественного осуждения, не одно поколение школьной и вузовской «серой массы». Ведь оценка «тройка», всегда символизировавшая посредственность и убогость, стала вдруг удовлетворить общество, что вызывало у многих учащихся самоуспокоенность и ослабляло стремление к глубокому усвоению знаний.

Все это свидетельствует о том, что успешное социально-экономическое развитие, как и в целом, общий прогресс общества, не мыслимы без использования принципа преемственности, все большую роль в реализации народа которого играет историческая память. Важнейшим базовым элементом социальной среды является сфера производства и сложившихся в ней трудовых отношений. Гуманизация производственной среды может содействовать повышению эффективности труда, снижению конфликтности, но в то же время требует определенных затрат.

В реальной производственной жизнедеятельности факторы рабочего места, воздушного пространства и нравственно-психологического климата тесно взаимодействуют между собой и в определенной степени могут компенсировать недостатки друг друга. Например, хорошие трудовые отношения в рабочей группе снижают вероятность конфликтов, даже если случаются перебои в снабжении сырьем и, наоборот, многие рабочие согласны прощать личные недостатки

(раздражительность, несдержанность) тому начальнику, который умеет хорошо организовать работу и обеспечить приличный заработок.

Таким образом, трудовая среда во взаимодействии с человеком представляет собой две группы факторов: материально-объективные условия труда и субъективные предпосылки, выражающиеся в непосредственных духовно-психологических взаимодействиях в рабочей группе по вертикали (от начальства к подчиненным) и по горизонтали – между независимыми участниками процесса, требующего повседневной координации их совместных усилий.

Для решения проблемы гуманизации трудовых отношений в современной Украине, оптимизации ее параметров необходимо:

- формирование гуманистического мировоззрения и общей методологии управленческой деятельности организаторов производства таким образом, чтобы они перестали рассматривать работника преимущественно как средство производства, а видели в нем личность со всей палитрой его материальных, духовных и коммуникативных потребностей. Разумеется, если за человеческими отношениями следует и реальная забота о работниках, то это принесит пользу обеим сторонам – и работодателям, и представителям наемного труда;

- создание техники и методики постоянно действующей диагностики состояния трудовых отношений по всем параметрам: соответствия технического оснащения биологическим и психологическим возможностям операторов; качества воздушного пространства; динамического равновесия

морально-психологического климата в трудовой группе на уровне повседневных непосредственных контактов.

Другими словами, восприятие среды, а вместе с ним и степень удовлетворенности условиями труда и отношение к делу, к самой фирме зависят не только от объективных показателей, но и от степени притязаний, критериев, характера требований и ожиданий, с которыми люди подходят к оценке окружающей среды. А это, в свою очередь, зависит от памяти, хранильнице от предыдущего опыта трудовых отношений, с которыми люди сравнивают настоящую ситуацию, от материального положения, образования работников, уровня занятости в стране на данный момент. Например, в условиях растущей безработицы люди вынуждены мириться с определенными недостатками в трудовых отношениях. Но перспективно мыслящий руководитель и в кризисной ситуации не позволит себе воспользоваться возросшей зависимостью работников для ослабления своего внимания к проблеме гуманизации трудовых отношений. Затраты в этом случае на диагностику и улучшение микросреды окупятся притоком лучших кадров, стабильностью персонала, снижением заболеваемости работников, предупреждением трудовых конфликтов и, в конечном счете, повышением качества продукции и производительности труда, укреплением позиций фирмы в конкуренции на рынке товаров и услуг. Двойная информационная система отслеживания качества трудовой среды позволяет обеспечивать антропоценоз, т.е. систему взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, обеспечивающих эффективную жизнедеятельность, сохранение и

укрепление физического и психического здоровья и морального состояния производственного персонала. Непосредственной целью антропоценоза является предупреждение проявления чувства неудовлетворенности работников трудовыми отношениями.

Следовательно, важнейшим направлением подготовки специалистов для народного хозяйства является формирование гуманистического мировоззрения, т.е. отношения к человеку как высшей ценности и цели общественного развития, в том числе и совершенствования, гармонизации трудовых отношений. Особо важное место среди них занимают требования нравственно-этического и правового характера, задачи по формированию высокой социальной ответственности и гражданского долга, проявление подлинно человеческого, благородного отношения как к обществу и трудовому коллективу, так и в межличностной сфере. И, конечно, в первую очередь это касается руководителей организаций, чью роль и чей пример в формировании этической культуры социально-экономических отношений переоценить в XXI веке просто невозможно.

#### Литература

1. Мюррей Ротбард Великая депрессия в Америке, 2012. - 522 с.
2. В. Кизилов, Гр. Сапов. Инфляция и её последствия / Под ред. Е. Михайловской. - М.: РОО «Центр „Панорама“», 2006. — 146 с.
3. Фостер У. Очерк политической истории Америки. Пер. с англ. Изд. 2-е. М., 1955
4. Уткин А. И. Дипломатия Франклина Рузвельта. Свердловск, 1990

5. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник./Г.М. Андреева; - М.: Инфра-М, 2010 - 384с
6. Бандурка А. М. Психология управления. / под ред. А. М. Бандурка, С. П. Бочарова; - Харьков: "Фортуна-пресс", 2009
7. Бессонов Б.Н. Гуманизм и технократизм как типы духовной ориентации//Филосовские науки. - 2011.- № 1
8. Жданов О. Социально-психологический климат в коллективе./О. Жданов; HR-портал: сообщество профессионалов. - 2007.

### **ПРО РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ**

**Ангелов Г. В., канд. істор. наук, професор**

**Соловей А. О., канд. істор. наук, доцент**

Одеська національна академія харчових технологій

Історія розвитку світової цивілізації переконливо свідчить про те, що в сучасних умовах державний розвиток може бути забезпечений лише на основі використання новітніх досягнень науки і техніки, підвищенні рівня технологізації, але з дотриманням загальнолюдських гуманістичних цінностей. Багатогранна міжнародна співпраця характеризується об'єктивними інтеграційними процесами та в той же час виявляється і в конкуренції країн світової спільноти один з одним, практично по всіх параметрах економіки, політики і культури. Вони змагаються в привабливості ділового клімату, в розвитку економічних свобод, в якості державних інститутів, ефективності судово-правової системи, рівні демократії, культури. Успіх економічного розвитку і здатність долати соціальні

проблеми багато в чому залежить від того, наскільки суспільство здатне адаптуватися до нових світових реалій і використати їх в інтересах людини.

В умовах глобалізації і відкритості ринків успіх бізнесу визначається не тільки здатністю знаходити оптимальні способи перетворення виробничих ресурсів на товари і послуги, але також участю компанії, організації у вирішенні соціальних проблем.

З кожним роком посилюються вимоги до рівня кваліфікації, системи знань, порядності та відповідальності менеджерів – професійних управлінців, від ефективної діяльності яких багато в чому залежить успішність демократичних перетворень в країні. Необхідно, щоб менеджер співвідносив кожне своє рішення та дію з загальнолюдськими цінностями і принципами, а не керувався лише власними інтересами чи амбіціями.

Сучасні умови хазяйнування диктують все вищі вимоги до українського бізнесу. У ХХІ ст. актуальним є питання впровадження соціальної відповідальності до стратегії розвитку підприємства, адже в умовах інтеграції до світової спільноти соціальна відповідальність бізнесу є необхідною складовою та стрижнем конкурентоспроможності компанії.

Існує така закономірність: чим більший обсяг повноважень надається менеджеріві, тим вищі вимоги ставляться до рівня його внутрішньої відповідальності. Особиста відповідальність завжди пов'язана з мотиваційною сферою особистості, її інтелектуальним потенціалом, морально-етичним світоглядом. Тому у багатьох соціально-психологічних дослідженнях вона розглядається як