

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

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



МАТЕРІАЛИ

**ІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
19 – 20 ЖОВТНЯ 2021 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 ІХ Міжнародної науково-практичної конференції 19-20 жовтня 2021 року. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2021. – 369 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 Мельник Ю.М. - д-р екон. наук, професор, директор ННПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Купріна Н.М. – д.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Савенко І.І. – д.е.н., проф., Іванченкова Л.В. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Неустроєв Ю.Г. – к.е.н., доц.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

- низька обізнаність населення у сфері ІТ, особливо серед старшого покоління ;
- недовіра серед населення до надання страхових послуг новими методами;
- недосконалість законодавства України, щодо надання електронних полісів страховими компаніями та ін [2].

Усі ці фактори значною мірою, гальмують розвиток інтернет-страхування в Україні. Проте при чітко сформованій довгостроковій стратегії щодо впровадження цифрових технологій у діяльність, страхові компанії будуть швидше розвивати альтернативні канали продажу, збільшувати прибутки, та будуть готові до нових змін, зокрема якщо введуть посилення карантини обмежень або локдаун, це менш болючіше вдарить по діяльності страховиків.

Отже, нова технологічна парадигма, пов'язана з широким використанням інформаційних технологій, що вимагає нових стратегічних рішень не лише від страхових компаній, а й усього фінансового сектору в Україні. Тому впровадження діджиталізації стала головним фактором розвитку сфери страхування в умовах пандемії Covid-19.

Література:

1. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics», №17 (2019), 100-104 URL: <https://modecon.mnau.edu.ua>
2. Дем'янчук М. А., Гуржий К. С. Трансформація страхового ринку в умовах розвитку цифрових технологій. Економіка та управління підприємствами. 2018. №25. С. 272-278.
3. Eling M., Lehmann M. The Impact of Digitalization on the Insurance Value Chain and the Insurability of Risks. The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice. 2018. Vol. 43. Issue 3. P. 359–396. DOI: 10.1057/s41288-017-0073-0

УПРАВЛІННЯ НОВОВВЕДЕННЯМИ В КАДРОВІЙ РОБОТІ

Згадова Н. С., к.е.н., доцент

Холодняк Т.К., магістр спеціальності 073 Менеджмент

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса, Україна

У період становлення ринкової економіки в Україні виникає необхідність в обґрунтованому підборі, організації навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці і вихованні кадрів підприємства. Особливо зростає роль кадрових служб щодо набору випускників технікумів, інститутів і університетів, які володіють сучасними знаннями.

Ефективне управління персоналом на підприємстві можливе лише за умови безперервного вдосконалення самої системи управління персоналом, використання сучасних управлінських технологій. Робота з кадрами підприємства здійснюється спеціалізованим функціональним підрозділом підприємства – кадровою службою.

Кадрова служба у сучасних умовах мусить бути організатором-координатором всієї роботи з кадрами для підприємства. Вона покликана виконувати функцію контролю над реалізацією кадрової політики у структурних підрозділах, нагляду за оплати праці, обслуговуванням працівників, соціально-психологічним кліматом у колективі, соціальний захист працівників.

Для ефективної роботи підприємства та отримання результатів, які в подальшому призведуть для поліпшення роботи персоналу та підприємства в цілому є різноманітні нововведення в роботі. Без спеціальних та загальних знань, економічних підходів в системі управління неможливо правильно розкрити економічний потенціал підприємства.

Управління нововведеннями в кадровій роботі – це цілеспрямована діяльність керівника організації та спеціалістів підрозділів щодо забезпечення ефективних темпів та масштабів оновлення кадрової роботи на основі нововведень згідно з перспективними та поточними цілями розвитку організації. Така діяльність базується на використанні теоретичних основ, принципів та методів інноваційного менеджменту та повинна забезпечити адаптацію персоналу до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищах з метою підвищення конкурентоспроможності організації.

Вона дозволяє ефективно вирішувати такі задачі з управління персоналом:

- вироблення стратегічної інноваційної концепції управління персоналом згідно з довгостроковими цілями розвитку організації;
- визначення напрямків розвитку кадрової роботи та формування інноваційних проектів та програм нововведень у кадровій роботі;
- підбір, розстановка, адаптація та розвиток персоналу згідно з програмою реалізації нововведень у кадровій роботі;
- створення та поліпшення умов для новаторської діяльності.

Згідно із задачами управління нововведеннями в кадровій роботі формується процес, де базою його побудови є такі принципи, як:

- оптимальність – багатоваріантна проробка різних поєднань методів інноваційного менеджменту й методів управління персоналом та вибір найбільш ефективного варіанта організації кадрової роботи для конкретних умов;

- комплексність – поєднання методів інноваційного менеджменту та методів управління персоналом у процесі розробки та реалізації нововведень у кадровій роботі;

- економічність – використання методів інноваційного менеджменту повинно забезпечувати найбільш ефективну організацію кадрової роботи шляхом зниження частки витрат на систему управління персоналом у сукупних витратах на одиницю виробленої продукції, робіт чи послуг;

- ціледосягнення – можливість досягнення цілей управління персоналом за допомогою прийомів та методів інноваційного менеджменту;

- конкурентоспроможність – використання методів інноваційного менеджменту при реалізації нововведень у кадровій роботі повинно підвищувати конкурентоспроможність та ефективність використання кадрового потенціалу організації;

- науковість – управління нововведеннями в кадровій роботі повинно базуватися на досягненнях інноваційного менеджменту в області управління інноваціями та змінюватись у міру розвитку ринкових відносин в економіці;

- адаптивність – пристосування методів інноваційного менеджменту до зміни цілей управління персоналом.

Управління нововведеннями в кадровій роботі базується на основних поняттях інноваційного менеджменту. Під нововведенням розуміють процес введення новацій, які являють собою новий порядок, метод, винахід. У залежності від місця використання можна визначити три групи нововведень: продуктові – нові продукти, які використовуються у сфері виробництва (засоби виробництва) або в сфері споживання (предмети споживання); технологічні – нові технології виробництва старих або нових продуктів; управлінські – організаційні рішення, системи, процедури або методи управління.

Нововведення в кадровій роботі вважаються управлінські нововведення, під якими розуміється кожна цільова діяльність, організаційне рішення, система, процедура або метод управління кадровою роботою, яке суттєво відрізняється від сталої практики та вперше використовується в даній організації і яке спрямоване на підвищення рівня та здібності кадрів вирішувати задачі ефективного функціонування та розвитку організації в умовах конкуренції.

Активно впроваджують передові кадрові технології. Останнім часом у великих компаніях навіть створюють самостійну структуру «Центр оцінки, розвитку й навчання персоналу», яка не тільки з власними співробітниками, а й проводить відкриті й корпоративні тренінги й інших фірм. Це дозволяє: зробити підрозділ як самоокупним, а й прибутковим. При великій чисельності співробітників кожна функція із управління персоналом може виконуватися окремим підрозділом у складі кадрової служби. Однак у реальну ситуацію в

останній момент організації реалізуються далеко ще не всі функції. Для ефективнішої роботи кадрової служби необхідно постійно її вдосконалювати.

Література

1. Організація та управління інноваційною діяльністю: Підручник / За ред. проф. Перерви П. Г. Х.: НТУ «ХПІ». 2008. 1025 с.
2. Погорєлова Т. О. Дослідження інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Збірник наукових праць. Х.: НТУ «ХПІ». 2016. №47(1219). С.92 – 96.
3. Кичко І. І. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. - № 1. С. 7-14.
4. Червінська Л. П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія. К. : КНЕУ, 2014. 194 с.
5. Ткаченко А. М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2015. Вип. 1(1). С. 53-59.

ЛОКАЛЬНІ І СИСТЕМНІ СУПЕРЕЧНОСТІ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Римар О.Г., к.е.н., доцентка

**Нововолинський навчально-науковий інститут економіки та менеджменту ЗУНУ,
м. Нововолинськ, Україна**

В управлінні змінами і пошуку нововведень на підприємстві вагома роль надається функції маркетингу, яка реалізується в розробці та пропозиції заходів по оптимізації роботи підприємства в мінливих умовах зовнішнього середовища. Саме маркетинг ініціює перетворення на підприємстві.

В основі управління змінами – цілеспрямований пошук і проведення нововведень для забезпечення стабільності організації . За допомогою інструментів маркетингу ведуться розвідки ринкових ніш для традиційної, модифікованої або нової продукції; формується продуктовий портфель; відкриваються нові ринкові ніші.

Така функція маркетингу спрямована на систему управління підприємством. На маркетинг покладається відповідальність за складання таких параметрів організації, які б ідеально відповідали сучасним зовнішнім викликам. Але, оскільки, внутрішні умови накладають певні обмеження на формування ідеальної моделі як набору цільових параметрів (показників) для

ЗМІСТ

	КОМУНІКАЦІЙНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ	
1.	Вдовіна О.О., к.н.з соц.ком., доцент, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», м. Полтава, Україна	3
	АНАЛІЗ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ МОЛОКОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	
2.	Самофатова В.А., д.е.н., професор.; Куделько С.Ю., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	5
	РОЗВИТОК ІНТЕРНЕТ- СТРАХУВАННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	
3.	Сорохан К.А., магістрант; науковий керівник: Фасолько Т.М., к.е.н., доцент. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, м. Хмельницький, Україна	8
	УПРАВЛІННЯ НОВОВВЕДЕННЯМИ В КАДРОВІЙ РОБОТІ	
4.	Згадова Н. С., к.е.н., доцент; Холодняк Т.К., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	11
	ЛОКАЛЬНІ І СИСТЕМНІ СУПЕРЕЧНОСТІ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
5.	Римар О.Г., к.е.н., доцентка, Нововолинський навчально-науковий інститут економіки та менеджменту ЗУНУ, м. Нововолинськ, Україна	14
	СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	
6.	Самофатова В.А., д.е.н., професор.; Буга Я.Я., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	17
	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	
7.	Згадова Н. С., к.е.н., доцент; Гончаренко С. С., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	20
	ВИЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СКЛАДОВОЇ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ З ПОЗИЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	
8.	Борисова Л.П., к.е.н., доцент, Одеський фаховий коледж економіки, права, готельно-ресторанного бізнесу, м. Одеса, Україна	23
	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ АГРОПРОДОВОЛЬЧИМИ ТОВАРАМИ: СТАТИСТИЧНА ОЦІНКА	
9.	Антонюк О.П., к.е.н., доцент; Ступницька Т.М., к.е.н., доцент; Баранюк Х.О., д-р філософії (PhD), ст. викладач. ОНАХТ, м. Одеса, Україна, Україна. Антонюк П.О., к.е.н., ст.н.с., Інститут проблем ринку та економіко- екологічних досліджень НАН України, м. Одеса, Україна	26
	RURAL DEVELOPMENT IN UKRAINE IN CONDITIONS OF DECENTRALIZATION OF POWER AND GOVERNANCE	
10.	Павлов О.І., д.е.н., професор; Павлова І.О., к.е.н., ст. викладач. ОНАХТ, м.	30