

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

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



МАТЕРІАЛИ

V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

12 – 13 жовтня 2017 р.

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

Видання присвячене

115-річчю Одеської національної академії харчових технологій

**та 5-річчю Навчально-наукового інституту прикладної
економіки і менеджменту ім.Г.Е.Вейнштейна**

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції 12-13 жовтня 2017р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2017. – 291 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.

Науковий редактор Каламан О.Б. – директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Ангелов Г.В. – д-р філософії, проф., 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 № 3 від 03.10.2017 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису
Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність
наданих матеріалів

Механізм оптимального поєднання регуляторних заходів має відбуватися за ступенем впливу на господарську систему і в залежності від стадії економічного розвитку. Поділ на ендogenous і екзогенні фактори необхідний для вибору найбільш оптимальної сукупності заходів регуляторного впливу на аналізовану систему. Поділ на явні і приховані чинники дозволить спрогнозувати період можливого розвитку системи за інерцією без впливу регуляторних заходів.

Концептуально важливим є порівняння двох напрямів підтримки розвитку агропродовольчої сфери і прийняти рішення про посилення їх взаємодії для синергії ефекту в періоди інтенсифікації відтворювальних процесів, або послаблення дії для гальмування процесів розвитку і руху системи за інерцією.

Результатом оптимального поєднання регуляторних заходів в різні періоди розвитку економічної системи має стати збільшення доданої вартості кінцевої продукції агропродовольчого ринку, вирівнювання рівнів доданої вартості і норми прибутку на вкладений капітал за складовими агропродовольчого ринку. Для суспільства ефект полягає у зниженні рівня соціальної напруженості в періоди криз і депресії, забезпеченні продовольчої безпеки країни, зниженні тиску на підприємців.

Впровадження запропонованого концептуального підходу дозволить вирішити основні завдання державного регулювання агропродовольчої сфери: стабілізацію та розвиток агропромислового виробництва; забезпечення продовольчої безпеки країни; поліпшення продовольчого забезпечення населення; підтримка економічного паритету між сільським господарством та іншими галузями економіки; зближення рівнів доходу працівників сільського господарства і промисловості; зашита вітчизняних товаровиробників у сфері агропромислового виробництва.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Удовиця О.Ф., к.пед.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Корпоративна культура – це поведінка, взаємини між колективом, менеджерами і працівниками, між компанією, її клієнтами, що формується на основі традицій, переконань, цінностей тощо. При формуванні корпоративної культури в організаціях відбуваються зіткнення інтересів, поглядів, тому конфлікти є логічним процесом як розвитку, так і занепаду організації. Фактори, які зумовлюють виникнення кризових конфліктних ситуацій на підприємстві, потребують пильності від керівника і підтверджують необхідність заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом. Дуже важливо, що посилену увагу в управлінні організацією мають приділяти керівники не лише вищої, а й середньої і нижчої ланок, адже часто виникнення конфліктів на підприємстві є результатом некомпетентності, непрофесіоналізму, незнанням новітніх технологій менеджменту, неспроможністю адекватно реагувати на проблему.

Завдання будь-якого керівника - вміло використовувати різні підходи в управлінні підприємством при виникненні конфліктних ситуацій.



Рис. 1 Конфлікт в структурі корпоративної культури підприємства

Колективи, які не здатні й не готові до розв'язання проблем, пов'язаних із вирішенням конфліктів, неспроможні продуктивно здійснювати інноваційні перетворення. Корпоративна культура є одним із важливих факторів успіху підприємства в конкурентному середовищі, основа якої складається з таких відносин, що здатні нейтралізувати конфлікти на стадії їх зародження. Відсутність конфліктів в організації – показник високої корпоративної культури. Тому конфлікт і корпоративна культура – це два протидежні полюси в досягненні цілей та ефективного управління на підприємстві. Корпоративна культура підприємства є необхідною умовою формування системи управління діяльності на підприємстві, тому, що:

- враховує інтереси власників акцій, менеджменту, працівників;
- здійснює вибір стратегії, що дозволяє узгоджувати інтереси учасників;
- забезпечує злагоджену діяльність за правилами, яких дотримуються всі учасники технологічного та управлінського процесів.

Основним завданням для менеджерів підприємства має бути розпізнавання конфлікту на стадії його зародження. Більшість керівників вважають, що наявність конфліктних ситуацій є показником неякісної роботи і тому вони здебільшого намагаються не помічати конфліктів. Мета корпоративної культури полягає в забезпеченні високої прибутковості підприємства за допомогою вдосконалення управління людськими ресурсами з метою забезпечення лояльності співробітників до керівника й прийнятих рішень, розвитку здатності у ділових і в особистих відносинах спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів.

Доцільно проводити відповідний тренінг щодо поліпшення стану корпоративної культури на підприємствах. Завдяки різноманітним методичним і практичним засобам у тренінгу досягають найбільшого наближення до реальної ситуації:

- учасники тренінгу мають змогу активно взаємодіяти з реалістичними моделями фахової діяльності на фоні значного мотиваційного напруження, що пов'язане з груповим характером роботи;

- дії учасників тренінгу, спрямовані на зміну параметрів конкретної ситуації, прийняті рішення апробують у безпечних умовах, що знижує рівень імпульсивності в реальній поведінці працівників підприємства;
- принципова спрямованість на об'єктивізацію поведінки та діяльності працівників;
- під час тренінгу працівники співвідносять отриману інформацію із діяльністю та поведінкою, на основі чого відокремлюються переваги й недоліки наявні в учасників та засоби розв'язання проблеми.

Тому проведення тренінгів в організації є сучасним і креативним рішенням діагностування реальної проблеми на практиці шляхом спільного (колективного) вирішення конфліктної ситуації. Управління конфліктами є цілеспрямованим впливом керівника на процеси конфліктної взаємодії в трудовому колективі з метою мінімізувати негативні наслідки конфліктної ситуації. Перехід до ринкових відносин зумовив необхідність розвитку в організації нової корпоративної культури, яка б максимізувала ефективність виробничого менеджменту, поліпшувала діяльність підприємства в цілому та сприяла розв'язанню виробничих та соціальних проблем без конфліктних ситуацій.

ТРАНСПОРТНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ В ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ

Дроздова В.А., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Україна є великою за площею країною, яка має гарне для ринку транспортних послуг географічне положення. Потенціал обсягів внутрішніх, імпортно-експортних перевезень та транзиту вантажів досі не розвинутий та навіть навпаки зменшується у порівнянні з попередніми роками. Обсяги перевезень вантажів за видами транспорту, що представлено у табл.1, демонструють значний регрес майже у всіх видах транспортних перевезень.

За роки незалежності Україна показала від'ємні показники по всіх видах транспорту. Це повністю відображає стан економіки, виробництва та використання транзитних можливостей країни. У порівнянні до 1980 р. показники перевезень настільки малі, що іноді досягають лише 6%. Найменш було зменшено показник по трубопровідному транспорту.

Сьогодні значний вплив на автоперевезення має політична складова. В умовах торгівельної війни з РФ страждають як виробники продукції так і перевізники, при цьому це відбувається з обох сторін. Введення заборони транзиту територією РФ привело до значних збитків та підштовхує Україну та інші країни шукати інші шляхи постачання продукції. Одним з таких шляхів була пропозиція залізничного маршруту Україна-Грузія-Азербайджан-Казахстан-Китай. Це так званий новий «Шовковий шлях», що мав стати альтернативою доставки вантажів до Середньої Азії в обхід території РФ. Проте, дискусії щодо маршруту ще тривають, та за останніми даними Україна може залишитися осторонь від цього маршруту.

41. АНАЛІЗ РИНКУ ХЛІБА І ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ УКРАЇНИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ 122
Лобоцька Л.Л., Матвійчук О.В.
42. СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ 125
Ощепков О.П., Магденко С.О.
43. БЕЗПЕЧНІСТЬ ХАРЧОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ 127
Дьяченко Ю.В.
44. ПОЛІТИЧНИЙ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ 129
Константинова Т.В.
45. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРА 132
Корсікова Н.М.
46. РАЗВИТИЕ ВИНODEЛЬЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕНЧИВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ 136
Шалимо В.Г.
47. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ СФЕРЫ 138
Мартыновский В. С.
48. ЗАХИСТ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ 139
Мужайло В.Д., Кривоногова І.Г.
49. ОЦІНКА ДОВГОСТРОКОВИХ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ 141
Шалений В.А.
50. АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИВАБЛИВОСТІ ХАРЧОВОГО БІЗНЕСУ В РИНКОВИХ УМОВАХ 146
Ліпова О.Л.
51. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ГОСПОДАРЮЮЧИХ СУБ'ЄКТІВ 147
Скляр Л.Б.
52. ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 151
Іванченкова Л.В.
53. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС-ІДЕЇ ДЛЯ ПОЧАТКІВЦІВ У МАЛОМУ БІЗНЕСІ В УКРАЇНІ 153
Колесник В.І., Вігуржинська С. Ю.
54. ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ 155
Мартинюк О.М.
55. МАРКЕТИНГОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ВИВЕДЕННЯ НА РИНОК ІННОВАЦІЙНОГО ПРОДУКТУ 158
Голодонюк О.М., Мільчева В.В.
56. АНАЛІЗ РИНКУ ГАСТРОНОМІЧНИХ ФЕСТИВАЛЕЙ В ОДЕСІ 162
Сорокіна А.Г.
57. УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН 164
Козак К.Б.
58. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ 166
Кулаковська Т.А.
59. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ 168
Удовиця О.Ф.
60. ТРАНСПОРТНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ В ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ. Дроздова В.А. 170