

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 ХХІ 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 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:

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

населенням. Успішний розвиток цього процесу в заданому напрямі можливий за певних умов.

По-перше, за умови введення певної моделі здійснення соціокультурної діяльності, що відповідає параметрам якості життя, що встановилися, по-друге, за наявності достатнього нормативного фінансування соціокультурної сфери, по-третє, при забезпеченні необхідної різноманітності і якості послуг, по-четверте, при забезпеченні адресності надання цих послуг.

Сучасні підходи до управління вимагають зміни умов і принципів діяльності установ культури, модернізації управлінських механізмів, підвищення відповідальності керівництва і співробітників установ культури за результати роботи, вдосконалення фінансових і економічних інструментів, використовуваних в цілях розвитку соціокультурних установ. Управління соціокультурною діяльністю є важливим напрямом соціальної політики, яка багато в чому визначає комфортність проживання населення на будь-якій території.

#### Література

1. Гулавський В.Т., Козак К.Б., Черкаський А.В. та ін. Етичний фактор в сфері праці і соціального управління. Під заг. ред. Г.В. Ангелова / В.Т. Гулавський та ін. - Одеса: КП ОМД, 2010. – 596с.
2. Ерошенков И.Н. Культурно-досуговая деятельность в современных условиях. – М.: НГИК, 2004. – 332 с.
3. Жарков А.Д. Теория и технология культурно-досуговой деятельности. – М., 2007. – 480 с.
4. Синтетическая философия Герберта Спенсера в сокращенном изложении Говарда Коллинза: пер. с англ. П.В. Мокиевского. – Киев: Ника-Центр Вист-С, 1997. – 512 с.
5. Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006.-1176 с.

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Черняк Г. А., к.и.н., доцент, Кириченко И.А., аспирант,  
студ. Даниель Рыков (Аргентина)  
Одесская национальная академия пищевых технологий

В условиях развития рыночных отношений и их формирования в Украине произошли процессы децентрализации управления предприятиями и их самостоятельное развитие. Это требует от руководителей предприятий принимать самостоятельные решения в условиях острой конкурентной борьбы на рынке товаров и услуг. Для достижения конкурентных преимуществ, человек, как работник любого предприятия, стал рассматриваться как важнейший фактор производства, ресурс которого обуславливается ростом требований к квалификации, мотивации, организации труда и т.д.

В таких условиях управление персоналом становится одним из главных звеньев в системе управления не только трудовым коллективом, но и

предприятием в целом. Это обусловлено такими факторами как: изменения в характере и содержании труда под влиянием постоянного обновления техники и технологий, совершенствование организации производства и труда, структурные изменения производства, возникновение потребности в специалистах с новыми, теоретическими знаниями и практическими навыками и т.д.

Управленческие отношения в коллективе являются показателем морально-психологического климата, рабочего настроения, мерой благополучности, стабильности развития организации. Управленческие отношения характерны для всех организаций. Они носят субъективный и объективный характер, и существенно влияют на атмосферу в организации, принятые стили общения, решения конфликтов. В этом и проявляется высокая актуальность управленческих отношений, так как морально-психологический климат в организации, ее социально-психологическая культура предопределяют не только особенности взаимоотношений работников друг с другом, но и их индивидуальные личностные изменения, стремления и желания, взгляды на различные вопросы и т.д.

Для реализации целей и задач социального управления, осуществления выработки и реализации управленческого воздействия, люди вступают в определенные отношения, которые называются управленческими.

Понимание управленческих отношений состоит из двух показателей. Первый свидетельствует о том, что управленческие отношения представляют собой отношения между людьми по поводу упорядочения, организации совместной жизнедеятельности. Второй, что управленческие отношения — это связи между субъектами управления, которые возникают при взаимодействии людей в процессе выполнения специальных функций по упорядочению и развитию жизнедеятельности общества, когда имеет место непосредственный обмен управленческой деятельностью.

Не раз было доказано, что в центре всех организаций стоит персонал - именно он, в конечном счете, определяет качество работы всей организации, её эффективность и дальнейшее развитие. В связи с этим, гуманизация управленческих отношений становится ядром процесса, в результате которого, все внимание уделяется человеку как личности. Понимание этого привело к тому, что появился новый подход к управлению – гуманизация (1). Говоря о практическом значении этого процесса, стоит отметить ключевые моменты:

– Гуманизация управления поворачивает лицом субъекта управления к объекту – заставляет учитывать потребности, интересы работника и рассматривать их удовлетворение как залог успешной деятельности всей компании.

– Учёт личностных характеристик работника становится важным пунктом для руководителя – так как помимо профессиональных качеств и деловых навыков важно чтобы человек прижился в коллективе так как конфликты и неблагоприятная обстановка затрудняет деятельность в результате либо теряются ценные кадры, либо снижается эффективность работы всего отдела.

– Гуманизация управления привела к усложнению процесса, так как личность – сложное понятие и индивидуализированный подход к каждому работнику особенно в крупных организациях довольно-таки сложно осуществить.

– Гуманизация управления подразумевает гуманизацию труда – улучшение условий труда, социальное обеспечение работников, а также и другие направления.

Изучение теоретико-методологических основ психологии управления, включающее знакомство с концепциями, понятиями, закономерностями психологии управления дает нам возможности познакомиться с социально-психологическими аспектами направлений гуманизации управленческих отношений. К ним относятся:

- изучение психологических особенностей управленческого труда вообще, его специфики в различных сферах деятельности;
- овладение психологическим анализом личности в процессе управленческих взаимодействий;
- формирование знаний о закономерностях межличностных взаимоотношений в организации;
- ознакомление с технологиями управления по ценностям и ценностным ориентациям;
- овладение знаниями по оптимизации управленческих взаимоотношений в звене «руководитель-подчиненный»;
- приобретение теоретических и практических навыков поведения в условиях конфликтных ситуаций.

В системе управленческих отношений каждый специалист обязательно должен и уметь:

- владение навыками анализа, толкования и применения законодательства о государственной службе, подготовки, формирования и реализации процедур государственной и муниципальной службы;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы);
- владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями.

Социально-психологические аспекты в управленческих отношениях действуют как регуляторы социальных, психологических, идеологических и нравственных отношений в коллективе. Большое количество психологических факторов отражается на результатах труда. Умение их учитывать помогает руководителю целенаправленно воздействовать на отдельных работников и формировать коллектив с едиными целями. Кроме того, для результативного управления коллективом необходимо знать моральные и психологические

особенности отдельных работников, социально-психологические характеристики отдельных групп.

Фактически социально-психологические аспекты в управленческих отношениях — это совокупность специфических приемов воздействия на личностные отношения, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, которые в них происходят. Их можно разделить на две группы: социальные и психологические. Социальные аспекты позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию работников с конечными результатами функционирования предприятия, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе. К социальным аспектам относятся:

- Изучение и направленное формирование мотивов трудовой деятельности, и их учет в управлении;
- Повышение социально-производственной активности (установления лидеров, подражания лидерам, установление стандартов образцового поведения), поддержка социального наследования (смотры-конкурсы, присвоение звания "Лучший в профессии", празднования юбилеев и знаменательных дат и т.п.);
- Моральное стимулирование;
- Социальное планирование;
- Изменение структуры персонала;
- Повышение квалификации;
- Улучшение условий труда, быта, здравоохранения;
- Повышение жизненного уровня;
- Удовлетворение потребностей развития персонала.

Психологические аспекты используются с целью установления наиболее благоприятного психологического климата. Они направлены на конкретную личность и, как правило, персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, личности, интеллекта, чувств, образов и поведения для того, чтобы направить внутренний потенциал на решение конкретных задач организации. Психологическими методами управления являются:

- Гуманизация труда (ликвидация монотонности, цветовое оформление помещения, использование специальной музыки, соблюдение установленных санитарно-гигиенических норм и т.д.);
- Психологические технологии, или способы психологического воздействия (убеждение, внушение, похвала, совет, осуждение);
- Удовлетворение профессиональных интересов;
- Профессиональный отбор и обучение персонала;
- Комплектование малых групп по критерию психологической совместимости работников;
- Установление гармоничных отношений между руководителями и подчиненными;
- Привлечение работников к процессу управления;
- Поощрение творчества, инициативы, самостоятельности(2).

Следует отметить, что социально-психологические аспекты управленческой деятельности подразумевают знания социальной психологии, социологии, психологии, опыта и навыков общения с людьми. Социальные отношения и методы управления тесно связаны с другими методами управления: социальным и психологическим планированием, регулированием т.д.

Социальное планирование предполагает постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия труда и т.д.) и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов. Психологическое планирование - это новое направление в работе с управленческим персоналом, ориентированное на достижение эффективного психологического состояния трудового коллектива. Оно основывается на необходимости всестороннего развития личности, устранении негативных тенденций в трудовом коллективе и предусматривает поставку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, планирования психологического климата. Метод регулирования предполагает широкий информационное воздействие в двух аспектах: информирование, нормирование. Информирование предусматривает доведение до сведения работника и объяснение ему тех действий, которые нужно выполнить, несколькими путями(3):

- Прямое информирование, когда руководитель сообщает о задачах, основных показателях деятельности.
- Создание ориентировочных ситуаций, т.е. представления определенной управленческой ситуации, которая имеет несколько вариантов развития событий;
- Личный пример руководителя, когда информация доводится до сотрудников в демонстрационной форме - осуществляется на практике.

Использование таких средств положительно влияет на эффективность деятельности, но требует высокого уровня профессиональной подготовки самого руководителя. Нормирование охватывает совокупность способов, основанных на установлении норм, регламентации действий работников. К ним относятся:

1.Разрешение - способ воздействия на исполнителей путем нормативных документов, в которых описываются действия, необходимые для выполнения ими определенной деятельности. Главным образом это действия, реализация которых направлена на повышение эффективности, но связана с определенным риском. Например, разрешение на разработку новых туристических маршрутов.

2.Запрет - противоположен предыдущему способ воздействия: нормативно запрет устанавливается на действия исполнителя, которые могут негативно повлиять на систему управления и вызвать нежелательные последствия, например, в ситуации отказа туриста от поездки. Зависимости от уровня управления, характера нарушений предусматривается ответственность виновных, которая может быть: дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовно-правовой.

3.Предписание - нормативный документ, содержащий описание действий исполнителя, которые необходимо обязательно выполнить для обеспечения эффективной деятельности. За невыполнение таких норм может предусматриваться дисциплинарная ответственность.

Главная цель гуманизации управленческих отношений с применением социально-психологических методов - формирование в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

#### Литература

1. Ангелов Г.В., Черняк Г.А. Поиск гармонии в человеческом взаимопонимании / Г. В. Ангелов, Г. А. Черняк. – Одесса : Гринь Д. С., 2014.- С.327 – 328.
2. Ангелов Г.В., Черняк Г. А., Черкасский А. В. Соціально-психологічні аспекти формування управлінських команд /Г.В. Ангелов, Г.А.Черняк, А. В. Черкасский // Економіка харчової промисловості. – 2014. – Т. 24. – № 4. – С. 52 – 57.
3. Ангелов Г. В., Черняк Г.А. Человеческий фактор в информационной безопасности бизнеса /Г. В. Ангелов, Г. А. Черняк //Економічна та продовольча безпека України. – 2016. – № 6 – 7. – С. 8 – 11.

#### НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ У МОЛОДЕЖИ АКТИВНЫХ ПОЗИЦИЙ В ДЕЛЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Черняк Г. А., к.и.н., доцент, Кириченко И.А., аспирант, Руммо В.В. доцент, студ. Даниель Рыков (Аргентина), студ. Крылов Н.Г.  
Одесская национальная академия пищевых технологий

Продовольственная безопасность - элемент национальной безопасности государства и является одной из главных целей аграрной и экономической политики, при которой все люди в каждый момент времени имеют физический и экономический доступ к достаточной в количественном отношении безопасной пище, необходимой для ведения активной и здоровой жизни. В «Римской декларации по всемирной продовольственной безопасности» говорится об обязанности любого государства обеспечивать право каждого человека на доступ к безопасным для здоровья и полноценным продуктам питания в соответствии с правом на адекватное питание и правом на свободу от голода(1). В своём общем виде продовольственная безопасность формирует вектор движения любой национальной продовольственной системы к идеальному состоянию. В этом смысле стремление к продовольственной безопасности — непрерывный процесс. При этом для ее достижения зачастую происходит смена приоритетов развития и механизмов реализации аграрной политики(2).

Определения продовольственной безопасности, сформулированные на Римской встрече, содержат указания на следующие элементы:

1. физическая доступность достаточной в количественном отношении, безопасной и питательной пищи;
2. экономическая доступность к продовольствию должного объема и качества, всех социальных групп населения;
3. автономность и экономическая самостоятельность национальной продовольственной системы (продовольственная независимость);

- Шевченко Г. А., Ангелов Г. В.
82. СОВЕСТЬ КАК НРАВСТВЕННАЯ КАТЕГОРИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ 251  
Шевченко А. А., Ангелов Г. В.
  83. ВОЗРАСТАНИЕ РОЛИ НРАВСТВЕННЫХ НАЧАЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ 254  
Тодорова С. Н.
  84. ПРИОРИТЕТНІ ВЕКТОРИ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ХАРАКТЕРУ В СУЧАСНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ 258  
Черкаський А. В., Петракова Є. Р.
  85. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ 261  
Черняк Г. А., Кириченко И. А., Даниель Рыков
  86. НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖИ АКТИВНЫХ ПОЗИЦИЙ В ДЕЛЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ 266  
Черняк Г. А., Кириченко И. А., Даниель Рыков, Крылов Н. Г., Руммо В. В.
  87. ТЕРОР ЯК СОЦІАЛЬНО-БЕЗВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПРОЯВ СЛАБКОЇ ВЛАДИ 268  
Шишко О. Г.
  88. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ 270  
Колтунович О. С.
  89. НЕОБХОДИМОСТЬ ИНФРАСТРУКТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ЗЕМЛИ В УКРАИНЕ 272  
Криницкая О. А.
  90. ЗОВНІШНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ 274  
Фомічова К. Б.
  91. ПРИВАБЛИВІСТЬ БОЛГРАДСЬКОГО РАЙОНУ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ВИННИХ ТУРІВ 278  
Кисса М. Р.
  92. ТЕМАТИЧНІ РЕСТОРАЦІЇ ЯК МІСЦЯ ТУРИСТИЧНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ 280  
Лазука К. Д.
  93. ЧИННИКИ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДИТЯЧОГО ВІДПОЧИНКУ ТА ТУРИЗМУ 283  
Сандул С. О.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Одеської національної академії харчових технологій протоколом № 3 від 03.10.2017 р.

Підписано до друку 03.10.2017. Формат 60х90/16.

Папір офсетний.

Ум.друк.арк. 20,56.

Тираж 1000 екземплярів.

Видавництво «Студія «Печать»  
м.Одеса, п-т Адміральський, 38, офіс № 8  
[www.pechat.od.ua](http://www.pechat.od.ua)