

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
81 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ АКАДЕМІЇ**

Одеса 2021

Наукове видання

Збірник тез доповідей 81 наукової конференції викладачів академії
27 – 30 квітня 2021 р.

Матеріали, занесені до збірника, друкуються за авторськими оригіналами.
За достовірність інформації відповідає автор публікації.

Рекомендовано до друку та розповсюдження в мережі Internet Вченою радою
Одеської національної академії харчових технологій,
протокол № 14 від 27-29.04.2021 р.

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,
Лауреата Державної премії України в галузі науки і техніки,
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова

Укладач Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова Єгоров Б.В., д.т.н., професор
Заступник голови Поварова Н.М., к.т.н., доцент

Члени колегії: Амбарцумянц Р.В., д-р техн. наук, професор
Безусов А.Т., д-р техн. наук, професор
Бурдо О.Г., д.т.н., професор
Віннікова Л.Г., д-р техн. наук, професор
Гапонюк О.І., д.т.н., професор
Жигунов Д.О., д.т.н., доцент
Іоргачова К.Г., д.т.н., професор
Капрельянц Л.В., д.т.н., професор
Коваленко О.О., д.т.н., проф.
Косой Б.В., д.т.н., професор
Крусір Г.В., д-р техн. наук, професор
Мардар М.Р., д.т.н., професор
Мілованов В.І., д-р техн. наук, професор
Павлов О.І., д.е.н., професор
Плотніков В.М., д-р техн. наук, доцент
Станкевич Г.М., д.т.н., професор,
Савенко І.І., д.е.н., професор,
Тележенко Л.М., д-р техн. наук, професор
Ткаченко Н.А., д.т.н., професор,
Ткаченко О.Б., д.т.н., професор
Хобін В.А., д.т.н., професор,
Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор
Черно Н.К., д.т.н., професор

ВПЛИВ ФАКТОРІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА РІВЕНЬ ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ

Удовиця О.Ф., к.пед.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Ефективне функціонування мотиваційної системи управління персоналом підприємства можливо тільки у разі створення всіх необхідних організаційно-економічних умов, які в свою чергу, залежать від характеру та ступеню впливу факторів мотивації.

Економічне зростання віддзеркалює кількісні зміни в економічній системі, а економічний розвиток – це якісне економічне зростання.

Мотивація трудової діяльності персоналу є необхідною умовою для ефективного виконання прийнятих рішень й запланованих завдань підприємств.

Функціонування підприємств харчової промисловості супроводжується безперервним кругообігом коштів, який здійснюється як витрати ресурсів, одержання доходів, розподілу й використання. Найважливішими показниками економічної діяльності підприємств вважають виручку та прибуток. Від їх значення залежить фінансовий стан підприємств, який визначає їх конкурентоспроможність та потенціал у бізнес – співробітництві з іншими суб'єктами господарювання.

Без вмотивованих й кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити ефективні системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку, саме знання та навички співробітників стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої організації.

Основними чинниками, які характеризують персонал на різних ієрархічних рівнях управління науковці вважають:

1. Чисельність. Групи поділяють на малі (це відносно невелика кількість людей, які безпосередньо контактують між собою й об'єднані спільними завданнями та цілями; до них належать робітничі колективи, наукові лабораторії, спортивні команди та ін.; існуючи реально, малі групи доступні безпосередньому сприйманню, досягнуті за своїм розміром і часом; вивчати їх можна, працюючи з усією групою (спостереження, опитування, тестування тощо); малі групи поділяють на вже сформовані (групи високого рівня розвитку) і ті, що формуються (вони вже нав'язані зовнішніми соціальними вимогами, але ще не згуртовані спільною діяльністю); середні (у таких групах, як і в малих, зберігається безпосередність спілкування індивідів, але вже з певними уповноваженими представниками групи), великі (це об'єднання багатьох людей, які не перебувають у безпосередньому контакті, взагалі можуть не знати про існування один одного; за певних обставин велика група стає реальною, якщо індивідів об'єднують певні структурно-формальні (організаційно-комунікативні, функціонально-рольові) і соціально-психологічні чинники:

2. Безпосередність взаємозв'язків – умовні (ознаками для таких груп є вік, стать, професійна, політична належність тощо; умовне абстрагування застосовується, наприклад, у статистичних цілях; члени такої групи не перебувають один з одним у безпосередньому контакті, не спілкуються і можуть не знати один про одного) та реальні (представлені вони як спільнота людей, об'єднаних спільною діяльністю, цілями, інтересами, потребами для взаємодії і досягнення мети; основою таких груп є об'єктивний процес обміну діяльністю та її результатами, безпосередня, реальна взаємодія і спілкування; утворюються вони з метою об'єднання зусиль для розв'язання певних завдань, досягнення спільних цілей).

3. Соціальний статус – офіційна регламентація та спосіб організації взаємодії. Групи поділяються на офіційні (мають організаційну структурованість, юридично визначене становище, статут і регламент, права та обов'язки осіб як усередині групи, так і поза нею, зовні задані соціально значущі цілі діяльності) та неофіційні (утворюються завдяки внутрішнім чинникам їх існування (спільність інтересів, симпатія, дружба, любов); для них характерні тісні особистісні взаємини, постійність контактів представників групи; можуть утворюватися як у межах формальних груп, так і поза ними).

4. Значущість для особистості – референтні (це така спільнота, з якою людина порівнює себе, до якої себе відносить і на цінності й норми якої рівняється у своїй діяльності, поведінці та вчинках) та групи членства (характеризують реальну належність людини до певної спільноти).

5. Тривалість існування – тимчасові (об'єднання, яке існує рівно стільки, скільки потребує ситуація) та постійні (діяльність їх розрахована на тривалий період).

6. Сила впливу на особистість – первинні (становлять коло найближчого оточення (сім'я, шкільний клас, студентська група, трудовий колектив) та вторинні (їх діяльність передбачає коло дальшого й ширшого соціального середовища, де взаємодія є не такою інтенсивною (школа, університет тощо).

7. Міра відкритості, доступності для широкого загалу – закриті (характеризуються закритою діяльністю, умовами життя (трудова колонія, військовий вуз та ін.) та відкриті (характеризуються доступністю великому загалу (колектив фабрики, цивільний вуз та ін.).

8. Рівень розвитку – дифузні (*diffusio* (лат.) – розповсюдження, поширення, розтікання), такі об'єднання людей, що перебувають у стадії становлення та характеризуються відсутністю згуртованості, спільної діяльності; такі групи нечітко окреслені за складом, високо динамічні й слабо інтегровані; індивіди в них пов'язані локально й опосередковано); асоціації (переважно добровільне об'єднання людей чи організацій для досягнення спільної мети; ціннісні орієнтації реалізуються в умовах групового спілкування); корпорації (лат. *corporatio* – об'єднання, це організована група людей, об'єднаних для досягнення певної мети на основі цехових, комерційних та ін. інтересів); колективи (група людей, об'єднана загальними цілями і завданнями, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку).

Такі характеристики необхідно враховувати як при дослідженні, так і при удосконаленні мотиваційної політики щодо управлінського персоналу.

Ефективне функціонування системи мотивації підприємства можливо тільки у разі створення всіх необхідних організаційно-економічних умов, які, в свою чергу, можливо здійснити за умов дослідження характеру та ступеня впливу факторів мотивації в залежності від ієрархічних рівнів персоналу, – так званий мотиваційний профіль персоналу різних ієрархічних рівнів.

Мотиваційний профіль дозволяє із певною мірою обґрунтованості розробляти конкретні управлінські заходи щодо підвищення мотивації персоналу підприємства з метою зростання економічних результатів.

Результати, які одержані в ході визначення мотиваційного профілю персоналу, дозволяють у подальшому розробляти більш доцільні та дієві системи мотивації з урахуванням адресності певних груп персоналу.

Важливий висновок, який зроблено на етапі визначення мотиваційного профілю управлінського персоналу (на прикладі ПрАТ «Одесавинпром», м. Одеса), полягає у значущості таких факторів, як визнання, прагнення щодо більших досягнень, задоволеність працею, самовдосконалення. Це означає, що фактори, які виділено в розряд найбільш вагомих, необхідно дослідити більш суттєво для того, щоб мати можливість враховувати всі найбільш вагомі важелі у подальшій активізації трудової діяльності персоналу.

Нами пропонуються основні елементи впливу мотивації персоналу щодо зростання економічних результатів підприємства, – рівень компетенції та само актуалізації (фіксоване

бажання прагнення досконалості, природного особистісного росту, за наявності високої психологічної культури, достатньої освіченості й соціальності).

Мотиваційний профіль персоналу підприємства, що пропонується, доводить припущення щодо різного ступеню впливу одних й тих же факторів мотивації в залежності від ієрархічних рівнів персоналу. Результати, які отримані при впровадженні технології визначення мотиваційного профілю персоналу, дозволять створити більш доцільні та дієві системи мотивації з урахуванням адресності певних рівнів персоналу підприємств харчової галузі.

Література

1. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа. Формування ринкових відносин в Україні: збірник наукових праць; наук. ред. І.К. Бондар. – К., 2003. – № 1 (20). – С. 69–73.
2. Бериславська А.В. Визначення рівня мотивації праці управлінського персоналу підприємства. Економіка. – 2013. – № 1. – С. 334–335.
3. Бериславська А.В. Інноваційна складова трудового потенціалу: європейський досвід. Управління розвитком трудового потенціалу України: монографія; під заг. ред. д.е.н., професора Савіної Г.Г. – Херсон: ХНТУ, 2010. – С. 204–209.
4. Маркова Ю.В. Система мотивації персоналу як фактор ефективності реалізації виробничої стратегії підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – № 4. – Т.2. – С. 143–146.
5. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
6. Степанюк Н.С. Деякі аспекти оцінки управлінської праці в сучасних організаціях. Сталій розвиток економіки. – 2010. – № 1. – С. 130–133.
7. Управління розвитком трудового потенціалу України: монографія / за заг. ред. Г.Г. Савіної. – Херсон: ХНТУ, 2010. – 372 с.
8. Савельєва В.С. Управління персоналом: навч. посіб. для вищ. навч. заклад. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
9. Ядранська О.В. Щодо створення національної моделі мотивації праці. Держава і регіони. – 2008. – № 5. – С. 212–217.

ЗЕРНОЗБЕРІГАЮЧА ГАЛУЗЬ УКРАЇНИ

**Ткачов В.А., аспірант кафедри менеджменту і логістики
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Розвиток підприємств зернозберігаючої галузі на території України невід’ємно пов’язаний із періодом освоєння чорноморських територій, розбудовою портів Миколаїв, Одеса, Херсон. Щодо загальної потужності зерносховищ, професор Д.У. Шуйський наводить статистику 1890 року: потужність пристанційних (залізничних) зерносховищ складала – 5700 тис. т., у т.ч. в портах – 1800 тис. т. Елеватори почали будувати в 1970-1880 роках і в 1890 році працювало 75 елеваторів загальною потужністю 450 тис. т.

Сучасний етап розвитку елеваторної галузі України розпочався з моменту отримання Україною незалежності. З 1997 року, на вимогу МВФ, Україна розпочала акціонування підприємств системи хлібопродуктів. Згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 1218 від 5 листопада 1997 року «Про прискорення приватизації хлібоприймальних і хлібозаготівельних підприємств» та № 1597 від 31 серпня 1999 року «Про перелік відкритих акціонерних товариств, пакети акцій яких підпадають під продаж за гроші» було продано комерційним структурам ряд підприємств. При цьому в державній власності залишилися 109

СЕКЦІЯ «МЕНЕДЖМЕНТ І ЛОГІСТИКА»

ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ	
Агєєва І.М.....	298
РОЛЬ ЗАКОНУ «ІНФОРМОВАНOSTІ-ВПОРЯДКОВАНOSTІ» У ФОРМУВАННІ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА	
Агєєва І.М., Дьяченко Ю.В., Коренман Є.М.....	300
ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ	
Асауленко Н.В.....	301
ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПЛАНУВАННЯ – СКЛАДОВІ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ НА ХАРЧОВИХ ТА ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	
Відоменко І.О., Гордієнко Л.Л., Леонова Л.Є.....	303
УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ЛОГІСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Брюшкова Н.О.....	305
ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СПЕЦИФІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ З УПРАВЛІННЯ ЗАХОДАМИ	
Дьяченко Ю.В., Коренман Є.М.....	307
ПІДХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	
Дурбалова Н.І.....	309
ПЕРСОНАЛЬНИЙ БРЕНД МЕНЕДЖЕРА, ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ	
Козак К.Б., Гамурар І.О.....	310
ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ НАУКИ В УКРАЇНІ	
Корсікова Н.М., Левчук Ю.С.....	312
MEDICAL SECRET AS AN IMPORTANT COMPONENT OF HUMAN SOCIAL PROTECTION IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19	
Muzhailo V.D., Muzhailo S.V.....	315
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ І ЕФЕКТ ФРЕЙМІНГУ	
Пурцхванідзе О.В., Колеснікова К.С.....	318
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ	
Ринкова А.А.....	319
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПТИМІЗАЦІЇ ЛОГІСТИЧНИХ ВИТРАТ	
Савенко І.І., Седіков Д.В.....	320
ІННОВАЦІЙ – ШЛЯХ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСТВА ПРОДУКТАМИ ХАРЧУВАННЯ	
Савенко І.І., Седікова І.О.....	322
ВПЛИВ ФАКТОРІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА РІВЕНЬ ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ	
Удовиня О.Ф.....	324
ЗЕРНОЗБЕРІГАЮЧА ГАЛУЗЬ УКРАЇНИ	
Ткачов В.А.....	326

СЕКЦІЯ «ОБЛІК І АУДИТ»

ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ ТА ПОДАТКОВИЙ КОНТРОЛЬ: ЗМІНИ ТА НОВОВВЕДЕННЯ	
Іванченкова Л.В., Скляр Л.Б.....	328
ОБЛІК ТА ЗВІТНІСТЬ ЯК ПОТУЖНИЙ ІНФОРМАЦІЙНИЙ РЕСУРС УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	
Іванченкова Л.В., Ткачук Г.О., Скляр Л.Б., Іванченков В.С.....	330
ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ: ПІДХОДИ, ЕЛЕМЕНТИ, ПРИНЦИПИ	
Іванченкова Л.В.....	332
ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДАННЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ	
Баранюк Х.О.....	334
АНАЛІЗ, ОБЛІК ТА АУДИТ ЯК СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ПЕРСИСТЕНТНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	
Купріна Н.М.....	336
ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА І ДОСТУПНІСТЬ ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ	
Євтушевська О.О.....	338
СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЇ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ І ДОХОДУ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ)	
Ощепков О.П., Магденко С.О.....	339