

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

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



МАТЕРІАЛИ

VIII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

15 – 16 жовтня 2020 р.

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

Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції 15-16 жовтня 2020 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2020. – 280 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.

Редакційна колегія:

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. - д.е.н., доц., Савенко І.І. - д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., доц., Каламан О.Б. – к.е.н., доц., Мельник Ю.М. – д.е.н., доц.

8. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 року, редакція від 18.07.2020, підстава - 693-IX [Електронний ресурс] // станом на 05.10.2020. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЛОГІСТИЧНИХ ПІДРОЗДІЛІВ НА ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**Козак К.Б., к.е.н, доцент, Дроздова Є.А., магістр
Одеська національна академія харчових технологій**

Логістика є необхідним та затребуваним інструментом щодо управління економічним потенціалом підприємства, оскільки саме вона забезпечує системну організацію зв'язків підприємства із суб'єктами зовнішнього середовища та його внутрішньої структури. Ефективне управління логістичною діяльністю та прийняття раціональних логістичних рішень визначають фінансові результати діяльності підприємствата відбувається відповідно із Законом України «Про транспортно-експедиторську діяльність»[1, с.24; 5].

Так, на думку фахових експертів скорочення логістичних затрат лишена 1% еквівалентно мінімум 10% збільшення продаж. Професор Чухрай Н.И. відзначає: «Логістична складова у вартості виробленого товару в Україні досягає 30% й більше (для порівняння, в розвинутих європейських країнах цей показник складає 10-15%)» [2, 1.2]. Тому, саме логістичним затратам, які в загальній схемі витрат займають львину долю, потрібно приділяти особливу увагу.

Одним ключових інструментів який впливає на фінансові показники діяльності підприємства – є гармонійно збудована система мотивації логістичних підрозділів. Олексій Коваленко, директор з логістики «РУШ» (лінія магазинів «Єва»), директор «Варус Логістик», переконаний: «Побудована і збалансована система мотивації допомагає керівнику розуміти: скільки коштує та чи інша операція, та чи інша посада; який ресурс і скільки грошей необхідно для виконання планових обсягів робіт; яка віддача від тієї чи іншої інвестиції і т.д.» [3].

Системний підхід до мотивації персоналу логістичних підрозділів базується на різноплановому врахуванню психологічних принципів мотиваційного процесу індивідуальної та групової діяльності, а також діючих методів мотивації залучення, утримання та ефективності труда. Системний підхід до мотивації включає управління мотивацією працівників логістичних підрозділів на всіх рівнях з використанням усіх видів мотивації: в залежності від стимулів – нематеріальних та матеріальних; в залежності від часових рамок – довгострокової, середньострокової, короткострокової та миттєвої [4, с.25-27]. Розробка та впровадження якісної системи мотивації логістичних підрозділів підприємства складається з декількох етапів та представлені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Етапи розробки та впровадження якісної системи мотивації логістичних підрозділів підприємства

№	Етап	Деталізація
1	Формування головних критеріїв оцінки персоналу різного рівня	<ul style="list-style-type: none"> - Поопераційні –персоналу, де результат виражається у великій кількості однорідних операцій (наприклад: приймання, комплектація, відвантаження товару). - Адміністративні –персоналу, який займається управлінням або підтримкою процесів (customerservice, технічні служби та інші). - Глобальні або результуючі –критерії діяльності підрозділу за звітний період (наприклад: виконання бюджету кожним підрозділом з точки зору як витрат так і операційних результатів-доходів).
2	Визначення найважливіших критеріїв в обліковій системі	Складання чітких інструкцій щодо механізму оцінки результативності та загальної ваги кожного критерія.
3	Автоматизація даних	Оцифрування кожного виду операції головних критеріїв оцінки персоналу в ІТ системі підприємства.
4	Розрахунок системи	Визначення середньомісячної кількості операцій на 1-го працівника та середню вартість кожної конкретної операції.
5	Визначення терміну тестування	Термін тестування залежить від добре оцифрованої інформації. Зазвичай займає від одного до трьох місяців.

Отже впровадження у систему мотивації логістичних підрозділів певних показників КРІ (Key Performance Indicator) призведе до досягнення фінансового успіху підприємства, тому що показники КРІ являють собою кількісно вимірні індикатори фактично досягнутих результатів. Показники КРІ встановлюються в залежності від цілей підприємства. Для оцінки ефективності логістичних підрозділів використовують показник рівня сервісу, де враховують обсяг та своєчасність обсяг виконання поставок кінцевому одержувачу послуг логістики, швидкість та повноту реверсивної логістики. Найчастіше за головний критерій в мотиваційній системі адміністративного персоналу використовують рівень задоволеності кінцевих одержувачів логістики (як внутрішніх, так і зовнішніх).

Ефективна система мотивації персоналу логістичних підрозділів, а саме певні заходи, які дозволяють збільшити зацікавленість кожного окремого працівника в досягненні більш високих результатів як своєї праці, так і загального результату для підприємства, призводять до значного впливу на економічну ефективність та фінансові результати діяльності підприємства що відображається на його позиції на ринку. У сучасних умовах, впровадження якісної системи мотивації та системи бонусів дозволяє підприємствам чітко планувати продуктивність і витрати при складанні бюджетів; відслідковувати відхилення ухвалених планів з фактичними витратами і продуктивністю.

Література

1. Управління логістичними витратами як фактором вартості промислового підприємства; Автореферат дисертації; 2005; к.э.н. Бушков А.Ю.; Рязань, ГНУ ВНИМС.
2. Логістичні витрати підприємства: теоретичний аспект: монографія, 2013; Сумец О.М., Харків; Міська друк.
3. Управление персоналом в логистике: «Эффективность системы мотивации напрямую зависит от руководителя логистики»; 13.12.2013; Рубанович А.; Електронний портал TradeMasterGroup.
4. Мотивація і стимулювання персоналу; 2005; Шапіро С.А.; М.: ГроссМедіаФергаг.
5. Закон України «Про транспортно-експедиторську діяльність» № 1955-IV від 03.08.2012, підстава - 5060-VI [Електронний ресурс] // станом на 05.10.2020. – Режим доступу: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1955-15#Text>

ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Колеснікова К.С., к.е.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій

Перехід економіки України до ринкових умов господарювання надав підприємствам України можливість самостійно здійснювати певні види діяльності, у тому числі – виробничу, фінансову, інвестиційну та інші види економічної діяльності.

Підприємства, які володіють стратегією і запроваджують стратегічне управління, завжди мають можливість поводитись послідовно і системно у своєму бізнесі, зокрема та в ринковому динамічному конкурентному середовищі в цілому, що збільшує імовірність досягнення ними поставленої мети.

Стратегічний підхід до управління підприємствами використовується обмежено.

Головною причиною такого становища є недостатня методична та практична роздробленість для умов ринкової економіки таких важливих аспектів стратегічного управління як побудова моделі формування стратегії розвитку підприємств, економічна діагностика зовнішнього і внутрішнього середовища їх функціонування, методичні підходи до вибору й обґрунтування стратегічних альтернатив, а також розробка комплексу стратегічних заходів.

Найважливішим елементом концепції управління стратегічним розвитком підприємства є принципи організації стратегічного менеджменту. Складність відбору даних принципів пов'язана з розумінням підприємства як керованої і,

52	СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ БОРОШНОМЕЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ Відоменко І.О., к.е.н., доц., Гордієнко Л.Л., к.т.н., доц., ОНАХТ, м. Одеса	149
53	ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА Відоменко І.О., к.е.н., доц., Мазур К.С., магістр, ОНАХТ, м. Одеса	152
54	ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ Відоменко І.О., к.е.н., доц., Проданова Г.О., магістр, ОНАХТ, м. Одеса	154
55	ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ ПО РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ЗРОСТАННЯ В ГОТЕЛЬНИХ МЕРЕЖАХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД Дьяченко Ю.В., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	157
56	ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОГІСТИЧНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ Дроздова В.А., к.е.н., доцент, Репінська-Чуркіна К.О., магістр, ОНАХТ, м. Одеса	160
57	СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ Каламан О. Б., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	163
58	ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВ Козак К.Б., к.е.н, доцент, Мірковець Ю.Л., магістр, ОНАХТ, м. Одеса	166
59	ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД Козак К.Б., к.е.н, доцент, Мироненко Б.В., магістр, ОНАХТ, м. Одеса	169
60	ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЛОГІСТИЧНИХ ПІДРОЗДІЛІВ НА ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Козак К.Б., к.е.н, доцент, Дроздова Є.А., магістр, ОНАХТ, м. Одеса	172
61	ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА Колеснікова К.С., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	174
62	АНАЛІЗ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ Коренман Є. М., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса	176
63	СТАРТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ М'ЯСА ТА М'ЯСНОЇ ПРОДУКЦІЇ Коренман Є. М., ст. викладач, Русецька А.О., студентка, ОНАХТ, м. Одеса	180
64	РОЗРОБКА СИСТЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ Корсікова Н.М. к.е.н., доцент, Бондаренко А. І, магістр, ОНАХТ, м. Одеса	181
65	ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ Мануїлова К.В., д. н. держ. упр., доцент, Мужайло В. Д., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса	184
66	ЛОЯЛЬНІСТЬ СПОЖИВАЧІВ ЯК СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТИМЧАСОВОГО РОЗМІЩЕННЯ Дьяченко Ю.В., к.е.н., доцент, Полоус Д.Т. магістр, ОНАХТ, м. Одеса	186
67	ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ І УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ. Пурцхванідзе О.В., канд. філос. наук, доцент, Новікова В.С., студентка, ОНАХТ, м. Одеса	189
68	ОРГАНІЧНЕ ВИРОБНИЦТВО В УКРАЇНІ ТА СВІТІ. РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ Ринкова А.А., аспірантка, ОНАХТ, м. Одеса	192
69	ІННОВАЦІЇ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	196