

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ

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



МАТЕРІАЛИ

IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

5 – 8 жовтня 2016 р.

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

м.Одеса

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА
ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ

МАТЕРІАЛИ
ІV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

5 – 8 жовтня 2016 р.

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ІV міжнародної науково-практичної конференції 5 – 8 жовтня 2016 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2016. – 318 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. – к.е.н., доцент, директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ
Редакційна колегія:

Савенко І.І. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., доц., Купріна Н.М. – к.е.н., доц., Агеева І.М. – к.е.н., доц., Рогатіна Л.П. – к.с.н., доц.

Тези доповідей додаються за оригіналами
рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за
зміст та сутність наданих матеріалів

37.	РОЛЬ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА	234
	Козак К. Б.	
38.	ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	238
	Карпінська Г.В.	
39.	АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ В ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	245
	Баранюк Х.О.	
40.	ВЛАСНА ТА ОБ'ЄДНАНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ: АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ	250
	Купріна Н.М.	
41.	ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ПІДХОДИ ДО ЇЇ ВИЗНАЧЕННЯ	256
	Мащтакова І.О.	
42.	МОДЕЛЬ ДИНАМІЧНОЇ АНАЛІТИЧНОЇ СТРУКТУРИ РЕСУРСО-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ДО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	260
	Бондаренко С.А.	
43.	ОСОБЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ВОСПРИЯТИЯ РОЗОВЫХ ВИН	266
	Брайко М.Г.	
44.	СУЧАСНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ БЮДЖЕТІВ ПРОСУВАННЯ	273
	Гордієнко Л.Л., Відоменко І.О.	

45.	СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ – ШЛЯХ ДО УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА	280
	Дьяченко Ю.В.	
46.	РУРАЛЬНИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ	286
	Павлов О. І.	
47.	ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МАКРОФАКТОРІВ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ	293
	Агеева І.М.	
48.	АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	296
	Ступницька Т.М.	
49.	ПЕРСПЕКТИВНІ ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	301
	Савенко І.І., Седікова І.О.	
50.	ВІДМІНА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦІН НА ПРОДУКТИ ХАРЧУВАННЯ: ПРОГНОЗИ ДЛЯ БІЗНЕСУ ТА НАСЛІДКИ ДЛЯ НАСЕЛЕННЯ	305
	Кулаковська Т.А.	
51.	МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ	311
	Мардар М.Р., Устенко І.А., Кручек О.А.	
52.	АКТУАЛЬНІСТЬ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ ЕКСПОРТНОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ	316
	Арбузов І.Д.	

можливості виноградарства України можуть бути реалізовані тільки за умови ефективного управління ринком продукції виноградарства.

Література

1. Кучма Л.Д. Україна: поступ у XXI століття: Послання Президента України до Верховної Ради України, 2000 рік // Урядовий кур'єр. – 2000. – С. 5-12.
2. Тулаєва М.И. Регламентация посадочного материала винограда в Украине / М.И. Тулаєва, В.С. Чесноков, Н.А. Мулюкина // Сад, виноград и вино Украины. – 2002. – № 7 - 8. – С. 28 - 29.
3. Статистичний щорічник України за 2015 рік [за ред. Осауленка О.Г.; відп. Павленко Н.П.]. – 2016. – 566 с.
4. Словарь маркетолога [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: http://sirex-group.com/marketing_vocab.html
5. Гордієнко В. Майбутнє – за оптовими ринками // Інформ. щоміс. «Пропозиція»/ В.Гордієнко, О.Маслак [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.propozitsiya.com/?page=149&itemid=3091&number=102>

РОЛЬ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Козак К. Б., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Необхідність управління трудовою адаптацією персоналу, у сучасних умовах, обумовлюється можливими значними втратами певних ресурсів, як для підприємства, так і для працівника, що доведено досвідом багатьох зарубіжних і вітчизняних підприємств. Розробка системи заходів, що позитивно впливають на процес трудової адаптації, передбачає

вивчення як суб'єктивних характеристик працівника підприємства, так і факторів виробничого середовища, характеру їх впливу на показники і результати адаптації. Тому, при оптимізації існуючого процесу трудової адаптації потрібно виходити із можливостей підприємства й обмежень зміни працівників (у розвитку тих чи інших здібностей, зменшенні негативних звичок), також, важливо враховувати відмінності нового і попереднього місця роботи, особливості нової та попередньої професії, оскільки вони можуть істотно відрізнятися, що буде бар'єром професійної мобільності і можливості здійснення кадрової політики на підприємстві.

Так, Балабанова Л.В. визначає, що трудова адаптація – це двосторонній процес. З одного боку, за фактом, що людина приступила до роботи у новому підприємстві, стоїть її свідомий вибір, заснований на певній мотивації прийнятого рішення, і відповідальність за це рішення. З іншого боку, і підприємство приймає на себе певні зобов'язання, наймаючи працівника. Підприємство очікує від нового працівника, що він буде ефективно виконувати конкретні робочі функції в обмін на одержання ним значущих для нього благ (визнання, перспективи посадового і професійного зростання, прийнятний рівень оплати праці та ін.). [1]. Принципові цілі трудової адаптації приведено на рис. 1 [4].

Виходячи з аналізу цілей адаптації персоналу підприємства, слід розглядати трудову адаптацію обов'язково, як процес взаємного пристосування. Трудова адаптація співробітника і підприємства буде тим успішніше, чим більшою мірою норми і цінності колективу є або стають нормами і цінностями

співробітника, чим швидше і краще він приймає, засвоює свої соціальні ролі у новому колективі.

Виділяються два напрями адаптації: первинна, тобто пристосування молодих працівників, які не мають досвіду професійної діяльності (як правило, мова йде про випускників ВНЗ різного рівня); вторинна, тобто пристосування співробітників, що мають професійний досвід (як правило, змінюють об'єкт діяльності або професійну роль, наприклад, переходять у ранг керівника).

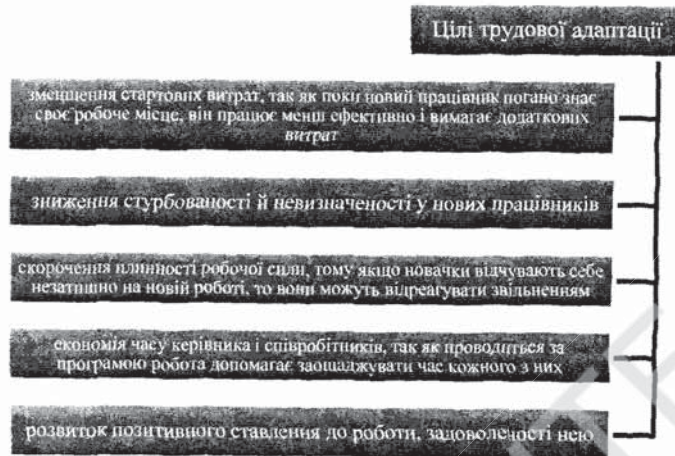


Рис.1. Принципові цілі трудової адаптації

Так, незалежно від напрямків трудової адаптації, слід враховувати, що новий працівник не завжди знає роботу і вимоги підприємства. Поки він працює менш ефективно, ніж досвідчені співпрацівники, його робота потребує від підприємства більш високих витрат.

Ефективна адаптація зменшує ці витрати і дає можливість новому працівнику скоріше досягти встановлених стандартів виконання роботи. Серед заходів, що сприяють скороченню періоду адаптації і негативних їх наслідків, важливе місце займає професійний відбір кадрів, що дозволяє відібрати таких працівників, імовірність успішної адаптації яких до виробничого середовища є досить високою та наявність на підприємстві адаптаційних програм. Адаптація, її терміни, технології впровадження значною мірою залежать від організації системи професійно-кваліфікаційного навчання та просування працівників на підприємстві.

Отже, у сучасних умовах, управління трудовою адаптацією нових працівників на підприємстві, повинно ґрунтуватись на структурному закріпленні функції управління адаптацією, технології процесу адаптації та інформаційному забезпеченні, а головне, носити системний характер. Показниками ж успішної трудової адаптації персоналу на підприємстві є: високий соціальний статус людини в даному колективі, задоволення її умовами праці, низький рівень плинності кадрів, та, найважливіше, підвищення ефективності продуктивності праці та підвищення використання трудового потенціалу персоналу підприємства.

Література

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с. – С.9
2. Брагіна З.В., Дудяшова В.П., Каверина З.Т. Управление персоналом: Уч-е пособие для вузов. – М.: КноРус, 2010. – С.8

3. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2006. – С.320
4. Кібанов А.Я. Формування системи управління персоналом / Кібанов А.Я., Д.К. Захаров - М.: ГАУ, 2009. - 354 с.
5. Економіка підприємства: Підручник / За ред. А.В.Шегди. — К.: Знання, 2006. — 614 с. — С.305
6. Козак К.Б. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: дис. канд. екон. наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)/ К.Б.Козак; Херсонський Міжнародний університет бізнесу і права. – Х., 2011.- 245с.-(Рукопис)

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Карпінська Г.В., к.е.н., с.н.с., докторант
Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

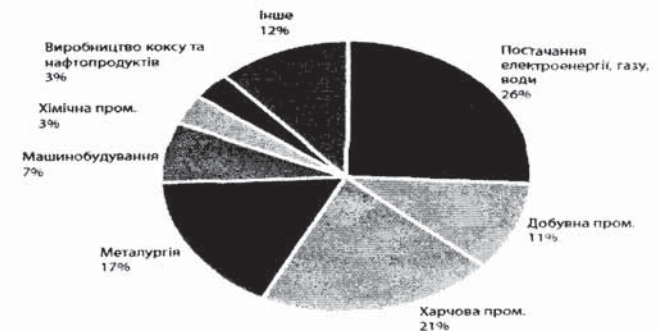
Промислові підприємства України займають одну з найважливіших позицій в економіці країни. Вони є джерелом збільшення національного прибутку, розвитку науки та інновацій, вирішення проблеми зайнятості та інших соціальних проблем.

Проблеми та шляхи підвищення ефективності розвитку промислових підприємств не втрачають своєї актуальності та активно досліджуються науковцями: О.І. Амошою, Є.О. Бельтюковим, Б.В. Буркинським, А.І. Бутенко, В.М. Гейцем, А.І. Ковальовим, Л.І. Федуловою, С.В. Філіпповою та іншими. Сучасне соціально-економічне становище України актуалізує перед науковцями завдання дослідження та виявлення

негативних тенденцій розвитку промислових підприємств України та розробки пропозицій щодо їх подолання.

Частка промисловості у ВВП України складає 20%. У промисловості сьогодні зайнято 16% усього зайнятого населення. Промисловість також забезпечує робочі місця в суміжних сферах, передусім транспорті та торгівлі. За даними Європейської комісії, одне робоче місце в переробній промисловості країн ЄС створює від 0,5 до 2 робочих місць в інших секторах. Також, промисловість є важливим джерелом експортної виручки – на промисловість припадає 75% експорту товарів або 60% загального експорту товарів та послуг [1 с.3].

Аналіз структури промисловості України за видами економічної діяльності свідчить про переважання галузей, що виготовляють продукцію з нижчим ступенем переробки (рис.1).



Джерело: Державна служба статистики України (ДССУ)
Рис.1. Структура обсягу реалізованої промислової продукції у 2014 році, %

Окремі промислові галузі є експортно орієнтованими (рис.2). Найвища частка експорту в