

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

**80 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ АКАДЕМІЇ**

Одеса 2020

Наукове видання

Збірник тез доповідей 80 наукової конференції викладачів академії
7 – 8 травня 2020 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 № 15 від 05.05.2020 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., ст.н.с.
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

Література

1. Єрастов Н.П. О специфике подготовки индустриального психолога. Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль: ЯрГУ, – 1975. – Вып.2. – С. 36-44.
2. Саннікова О.П. Про структуру психологічної проникливості. Тези допов. учасн. Другої міжн. наук.-практ. конф. «Методологія та технології практичної психології в системі вищої школи». – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова. Поліграф-центр, – 2009. – С. 22-28.
3. Саннікова О.П. Психологічні контури особистості //Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність». – Київ: Либідь, – 2006. – С. 105-115.

САМОРЕАЛІЗАЦІЯ В СУЧАСНІЙ КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

**Мельник Ю.М., канд. філос. наук, доцент, Тодорова С.М., канд. філос. наук, доцент
Шевченко Г.А., канд. філос. наук, доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Можливість та прагнення людини до самореалізації закладені в ній з самого народження. Яким чином буде розкритий внутрішній потенціал залежить від людей, які беруть активну участь у вихованні дитини. Саме вони з самого дитинства формують її ставлення до життя. Надалі, завдяки вихованню, людина вибирає той спосіб самореалізації, який їй більше підходить.

Самореалізація – це втілення задатків людини, її потенціалу та талантів через певну діяльність. Даний термін можна розглядати в двох площинах. З одного боку – дія, а з іншого – мета цієї дії. Людині завжди є куди рухатися далі. Тобто самореалізація особистості не має чітких рамок або обмежень, а відповідно, навіть люди, що вважають себе максимально самореалізованими, мають можливість розвиватися далі.

Оскільки людина – біосоціальне створіння, розглядати питання її становлення як особистості у відриві від соціуму некоректно. Можна виділити кілька різновидів самореалізації: особистісна; професійна; соціальна.

Був час, коли людство чекало відродження «століття ліні». Було обіцяно, що машини позбавлять всіх від обтяжливої праці. Відпрацює кожен коротеньку зміну в офісі або на фабриці – наступні за датчиками та моніторами, підпише інвойси – і весь день гуляй та відпочивай. Дозвілля буде стільки, що людина поступово забуде слова «суєта» та «поспіх». Про це мріяв Бенджамін Франклін, це пророкував Джордж Бернард Шоу та Річард Ніксон. Але, як бачимо, і сьогодні люди проводять на роботі левову долю свого часу. Тому в даній статті ми звернемо увагу саме на професійну самореалізацію.

Успіх на роботі дуже важливий для більшості людей. І справа тут не тільки в грошах та просуванню по службі. Зовсім ні. Важливіше почуття затребуваності, схвалення та визнання з боку колег та керівництва. Але важливо пам'ятати, що робота – тільки частина життя. Вона не в силі замінити інші аспекти.

Такий вид самореалізації переслідує такі цілі:

- почуття приналежності до певної спільноти людей;
- прагнення зайняти своє місце в службовій ієрархії;
- бажання бути визнаним серед колег;
- розуміння своїх сильних і слабких професійних сторін;
- планування свого майбутнього.

Самореалізація особистості неможлива без усвідомлення того, що ми належним чином розпорядилися своїми здібностями та знайшли ту сферу, в якій нас цінують найбільше. Але далеко не кожен з дитинства усвідомлює, у чому він міг та хотів би досягти майстерності. Швидше за все, такі приклади можна назвати одиничними. Більшість з нас

тільки поступово приходить до цього вибору – через освіту та перший досвід професійної діяльності. Але часто нас збивають з пантелику соціальні очікування та наші власні хибні уявлення про успіх. Шотландський філософ та експерт з питань кар'єрної етики Вільям Макаскіл (William MacAskill) вважає, що можливість професійної самореалізації залежить не стільки від того, як скоро ми зможемо знайти «роботу мрії», скільки від того, як ми будемо ставитися до кар'єри та досягнення професіоналізму.

Безліч рекомендацій кар'єрних експертів виходять з однієї і тієї ж ідеї: знайдіть те, що вас захоплює, до чого ви відчуваєте пристрасть. Часто для цього пропонують використовувати методику візуалізації – уявити собі картину свого майбутнього. Яким ви бачите себе? Що вас оточує? Але у такого підходу є багато вразливих сторін. Наприклад, хибне уявлення, що в 30 чи 40 років людині будуть подобатись ті ж професії, що подобались в 18 та стереотипність і надмірна популяризація «успішності» деяких професій.

Є два підходи до того як обрати «свою професію»: це або те, що ми повинні знайти (як варіант – якимось чином зрозуміти, що «це саме те»), або те, що ми повинні розвинути в собі. Обидва підходи можна пов'язати з двома принципово різними стилями мислення – фіксованим та тим, що направлений на розвиток. Для фіксованого мислення властива переконаність в тому, що наша особистість з усіма нашими звичками, смаками та обмеженнями – це щось раз та назавжди незмінне. Людина з фіксованим мисленням вірить, що десь у світі є ідеальна, така, що підходить саме їй робота, і завдання людини лише знайти її. Проблема в тому, що ми навряд чи зможемо однозначно зрозуміти, чи подобається нам та чи інша сфера, поки ми не попрацюємо в ній деякий час.

У свою чергу, мислення, що направлене на розвиток означає, що ми можемо знайти можливості самореалізації в процесі діяльності. Чим більше зусиль, енергії, та часу ми вкладаємо в роботу, тим більше захоплюємося нею. Таким чином, вихідний посил звучить так: нам подобається те, що у нас виходить добре, а не навпаки. Значить, нам потрібно спочатку знайти ту сферу, в якій ми змогли б найбільш вдало застосувати свої навички, а задоволення та захопленість прийдуть самі собою. Цей підхід підкріплюється і теорією соціального схвалення. Чим краще людина реалізує свої таланти, тим більшого схвалення вона отримує від суспільства. Чим більшого схвалення людина отримує від суспільства, тим більше їй хочеться розвивати свої таланти та покращувати свої професійні навички.

Тобто, коли ми обираємо професію, потрібно добре знати свої здібності та таланти. Розвиваючи свої природні таланти, людина має більше можливостей отримати професійні результати, що будуть набагато кращі ніж в середньому по професії. Що, на фоні соціального схвалення, буде сприяти ефективній самореалізації.

Самореалізація в сучасній комерційній організації може бути дуже обмежена, адже єдиним та найважливішим фактором оцінки роботи співробітника, на думку власників, є його ефективність з точки зору вкладеної додаткової цінності у продукт (товар чи послугу). Тобто, чим більше ти приніс прибутку тим ти кращий працівник. Але така однобока оцінка не може сформувати та розвивати ефективні команди. Тому для роботи з персоналом наймаються окремі спеціалісти або цілі служби.

В сучасних комерційних організаціях давно вже існують служби з розвитку персоналу. Але більшість з них не вивчають сучасну наукову літературу або використовують методики фрагментарно, тим самим значно зменшуючи ефективність своєї роботи. В компаніях проводяться тести з визначення талантів та здібностей персоналу та постійно проводяться тренінги з підвищення рівня професіоналізму, але доволі часто тести та тренінги не пов'язані між собою, у них відсутній причинно-наслідковий зв'язок.

На даний момент відсутня єдина науково-обґрунтована наскрізна методика аналізу та розвитку особистості в професійній сфері, яка б дозволила ефективно самореалізуватися. Тому сучасні фахівці з розвитку персоналу змушені на свій розсуд та в міру своїх можливостей підбирати ті тести та тренінги, що на їх думку найкраще допоможуть розвинути персонал та створити ефективну команду.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ АУДИТУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	
Васьковська К.О.	395
ПРУДЕНЦІЙНИЙ НАГЛЯД ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ТОРГОВЦІВ ЦІННИМИ ПАПЕРАМИ	
Свтушевська О.О.	397
ОПЕРАЦІЇ КРЕДИТНОГО ХАРАКТЕРУ: ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ У БАНКАХ	
Мельник Ю.М.	399
АНАЛІЗ ПРИБУТКОВОСТІ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	
Ощепков О.П., Магденко С.О.	401
ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Стасюкова К.В., Головаченко Л.М.	403
ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНИЙ АСПЕКТ	
Купріна Н.М., Маркова Т.Д., Баранюк Х.О.	404
АСПЕКТИ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ОЦІНКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ТА ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА	
Ступницька Т.М., Пчелянська Г.Б.	406
НАУКОВІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	
Ткачук Г.О.	408
ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ, ВИМОГИ ДО ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ	
Скляр Л.Б.	409
СУЧАСНИЙ СТАН СТРАХОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ	
Тарасова О.В.	411
 СЕКЦІЯ «ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА»	
«ПРОДОВОЛЬЧА НЕЗАЛЕЖНІСТЬ» ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ: ТЕНДЕНЦІЇ ВИЗНАЧЕННЯ	
Криницька О.О., Ткачук Т.І.	413
 СЕКЦІЯ «СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ НАУКИ, ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ТА СПОРТ»	
ПАРТНЕРСТВО УКРАЇНА-НАТО – НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО КУРСУ	
Соловей А.О., Ботіка Т.С., Мамроцька О.А.	415
ПРО ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВЧЕНОГО	
Соловей А.О., Кананихіна О.М., Ботіка Т.С., Мамроцька О.А.	416
ПЕРШИЙ ЗИМОВИЙ ПОХІД: ОДЕСЬКИЙ ПЕРІОД	
Шишко О.Г.	419
ПРОПАГАНДА В ПУБЛІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ	
Дмитрашко С.А.	420
СОЦІАЛЬНЕ ПРОГНОЗУВАННЯ ЯК ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ	
Орлова В.О.	422
КОНФЛІКТ ЦИВІЛІЗАЦІЙ ЯК РУШІЙ ПРОГРЕСУ ЛЮДСТВА	
Петракова Є. Р., Черняк Г.А.	423
ЩОДО ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ЗНАННЯ	
Лар'яновський І.С.	425
МОДЕЛЬ СИСТЕМИ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ УКРАЇНИ У ПОРІВНЯННІ З ІНШИМИ КРАЇНАМИ	
Осадча І.А.	427
ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОНИКЛИВОСТІ	
Сороченко О.В.	429
САМОРЕАЛІЗАЦІЯ В СУЧАСНІЙ КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ	
Мельник Ю.М., Тодорова С.М., Шевченко Г.А.	430
ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ	
Черкаський А.В.	432
ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ У ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІЙ ВЛАСНОСТІ: ІСТОРИЧНА РЕТРОСПЕКТИВА	
Дружкова І.С.	433
ІНШОМОВНІ МОВЛЕННЄВІ УМІННЯ ТА СПЕЦИФІКА ЇХ ФУНКЦІОНУВАННЯ	
Вереїтіна І.А., Попель О.В., Добровольська Н.Л.	434