МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

80 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ АКАДЕМІЇ

Одеса 2020

НТБ ОНАХТ

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

© Одеська національна академія харчових технологій, 2020

неоднорідністю економічного простору країни, якому, як і раніше, властиві високий моральний і фізичний знос туристичної матеріально-технічної бази, а саме об'єктів культури й відпочинку, які дістались у спадок з часів СРСР; недостатній розвиток соціальної, транспортної інфраструктури, зокрема через високі витрати на будівництво. Інвестори вважають за краще інвестувати в офісні площі та житло, враховуючи їх окупність порівняно з об'єктами індустрії гостинності. Проте український готельний бізнес видається більш ніж перспективним для підприємців та інвесторів різного рівня, оскільки цей бізнес несе величезний потенціал розвитку.

Зміна структури готельної галузі України шляхом збільшення кількості готельних мереж у масштабах всієї країни відкриє можливості підвищення ефективності управління підприємствами готельної індустрії, поширення високих стандартів і технологій функціонування готелів на корпоративному рівні, отже, поліпшення якості обслуговування. Ведення бізнесу з урахуванням національної специфіки, законодавства, економічних умов господарювання, цінової політики тощо може дати неоцінені конкурентні переваги саме українським готельним операторам у процесі створення своєї ніші в індустрії гостинності.

Література

1. Статистичний щорічник України за 2018 р. / Під ред. О.Г. Осауленка. – К.: «Консультант», – 2018. – 552 с.

2. Стратегія та її види. Режим доступу: https://pidruchniki.com/18890711/menedzhment/ponyattya_strategiyi_vidi

3. Процес стратегічного менеджменту. Режим доступу: https://pidruchniki.com/13840812/menedzhment/protses_strategichnogo_menedzhmentu

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Відоменко І.О., к.е.н., доцент, Гордієнко Л.Л., к.т.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Висока мінливість зовнішнього середовища будь-якої організації вимагає від неї швидкої та ефективної реакції, що напряму залежить від її персоналу. Кадрова складова потенціалу підприємства стала відігравати важливу роль у його діяльності: від рівня її використання та збалансованості залежать можливості досягнення конкурентних переваг, високі кінцеві показники, забезпечення сталого розвитку підприємства. Саме тому серед актуальних проблем, які потребують якнайшвидшого розв'язання, є проблеми розвитку кадрового потенціалу організацій.

Проблемам управління кадровим потенціалом організацій присвячені праці вітчизняних та іноземних вчених: Дашко І.М., Десслера Г., Іваницької С.Б., Калініна А.М., Коріня М.В., Мескона М., Назаренко І.Л., Тейлора Ф., Файоля А. та ін. [1-5]. Проте вдосконалення теоретичних засад управління кадровим потенціалом потребує більш детального вивчення і розробки певних рекомендацій, адже майже не приділяється увага саме факторам розвитку кадрового потенціалу, які знаходять широке застосування у практичній діяльності підприємств. Незважаючи на значний внесок вищезазначених вчених в дослідження і вирішення проблем управління кадровим потенціалом, потребують подальшого дослідження фактори, які впливають на ефективність кадрового потенціалу організацій, що має не тільки наукове значення, але і важливі у практичній діяльності організацій. Виходячи з вищезазначеного, метою даної роботи є визначення основних факторів, які суттєво впливають на ефективність кадрового потенціалу організації.

Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів

управління підприємством, такі, наприклад, як розробка й здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції, соціальні та економічні закони, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту і організації, тобто увесь арсенал наукового знання, який і визначає можливості ефективного регулювання та координацію людської діяльності [4].

З огляду на це, були виділені фактори, які, на наш погляд, забезпечують ефективність кадрового потенціалу організації, тобто фактори, що враховуються при формуванні кадрової політики. Усі фактори можуть бути розділені на дві великі групи: перша – це фактори внутрішнього середовища та друга – це фактори зовнішнього середовища.

До найбільш значних факторів внутрішнього середовища відносяться:

1. Цілі та завдання організації. В залежності від поставлених перед організацією цілей та завдань будуть визначені різні вимоги до кадрового потенціалу організації, і чим більш складні цілі – тим більш високий кадровий потенціал має бути в організації.

2. Корпоративна культура та стиль управління організацією, що суттєво впливають на вимоги до рівня розвитку кадрового потенціалу, оскільки чим більше повноважень делегується персоналу, тим більш якісним він має бути. Важливою складовою зазначеного фактору є здатність підтримувати здоровий клімат в колективі, що характеризується хорошими відносинами керівництва і колективу, добрими трудовими взаєминами, творчою атмосферою та низькою конфліктністю в колективі.

3. Умови праці. Цей фактор корелюється як з якісними, так і з кількісними параметрами кадрового потенціалу. Чим складніші умови праці, тим більша буде плинність кадрів, яка негативно впливатиме на якість праці та персоналу. Для створення нормальних умов праці необхідно створити ефектину систему охорони праці, забезпечити отримання психофізичних і ергономічних норм та сформувати відповідну соціальну інфраструктуру.

4. Якісні характеристики трудового колективу. На якісні характеристики трудового колективу, крім рівня освіти, суттєво впливає правильна розстановка персоналу, яка має відповідати цілям та завданням організації. Відповідно, для підвищення ефективності кадрового потенціалу необхідні: своєчасна і цілеспрямована ротація та дієва система оцінки персоналу: оцінка при відборі та поточна періодична оцінка. Не слід забувати й про постійний розвиток персоналу, шляхом навчання персоналу та службового і професійного просування по службі, враховуючи індивідуальні цілі працівника

5. Економічне становище організації. Даний фактор має суттєвий вплив на мотивацію, оскільки саме від цього залежить рівень оплати праці та мотиваційні механізми.

6. Фактори, що діють з боку працівників. До них відносять: здібності, особисті та ділові якості, розуміння своєї трудової участі; мотивація; відносини з безпосереднім керівником і вищим керівництвом; відносини з колегами по роботі; трудова мораль; професійні знання і навички; стан здоров'я.

До найбільш значних факторів зовнішнього середовища, які впливають на ефективність кадрового потенціалу, відносяться:

1. Ринково-кон'юнктурні чинники (диверсифікаційна діяльність, підвищення конкурентоспроможності, організаційна ефективність реклами, зміна цін на послуги).

2. Господарсько-правові та організаційні чинники (оподаткування, правові акти, постанови і положення, які регламентують діяльність).

3. Політична ситуація.

4. Ситуація на ринку праці.

Основний вплив вищезазначених зовнішніх факторів полягає в формуванні прибутку, який дозволяє покращувати мотиваційну складову процесу управління та впливає на можливості розвитку персоналу.

Таким чином, слід зазначити, що найпростіше підвищити ефективність кадрового потенціалу можна шляхом управління внутрішніми факторами. Постійний моніторинг якості персоналу шляхом здійснення соціального аудиту (громадська оцінка добровільно взятих зобов'язань), оцінки експертами на основі критеріїв системи якості та самооцінка (на основі

об'єктивних показників; на основі соціологічних опитувань персоналу) дозволить підвищувати якісну складову кадрового потенціалу. Для поліпшення кадрової ситуації необхідно підвищувати лояльність і прихильність співробітників до організації; постійно підвищувати кваліфікацію персоналу; стабілізувати плинність кадрів (на наявність організаційних проблем в сфері мотивації завжди вказує рівень плинності кадрів, якщо його показник протягом не менше півроку перевищує 7-10 %). Однак все це вимагає впливу мотиваційної складової – покращення соціального становища персоналу, матеріального добробуту, забезпечення житлом, тощо.

Література

1. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку/ І.М. Дашко // Економіка та держава. – 2017. – № 1. – С. 65-68. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf.

2. Іваницька С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання [Електронний ресурс] / Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – № 10. – 2013. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/

3. Калінін А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства / А. М. Калінін // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. – 2014. – Т. 19. вип. 2/5. – С. 51-54.

4. Корінь М.В. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств в сучасних умовах / Корінь М.В., Шевченко О.О., Шовкопляс О.О. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2017. – № 60. – С. 238-245. — Режим доступу: http://btie.kart.edu.ua/article/viewFile/123676/118277

5. Назаренко І.Л. Методика оцінки кадрового потенціалу служби залізниці / І.Л. Назаренко, В.О. Маслова, Я.Д. Погрібна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – Вип. 50. – С. 248-253.

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

Корсікова Н.М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і логістики
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

На практиці в процесі управління зазвичай застосовують різні види методів, як окремо, так і комплексно. Методи управління бізнесом класифікуються за різними ознаками (табл. 1).

Таблиця 1 – Класифікація методів управління*

Класифікаційна ознака	Види
за масштабами застосування	загальні – застосовуються до всієї системи особливі – застосовуються до окремих складових частин цієї системи або до зовнішнього середовища та його суб'єктів (споживачів, посередників, конкурентів тощо)
за галузями і сферами застосування	в державному управлінні, бізнесі, торгівлі, промисловості, екології тощо
за роллю на різних етапах життєдіяльності організації	методи дослідження організацій методи формування та впорядкування методи стабілізації методи ліквідації методи банкрутства

НТБ ОНАХТ

АНАЛІЗ АСОРТИМЕНТУ СИРОКОПЧЕНИХ І СИРОВ'ЯЛЕНИХ М'ЯСОПРОДУКТІВ
Агунова Л.В., Мардар М.Р., Шлапак О.В.………… 350
ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ТОРГОВЕЛЬНИХ МАРОК КАВИ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ
Голубьонкова О.О., Брайко М.Г., Чирка В.В.………… 351
ТАРГЕТИНГОВА РЕКЛАМА, ЯК СПОСІБ ПРОСУВАННЯ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ
Значек Р.Р., Бахчиванжи Л.А., Євтушок О.В.………… 353
SOCIAL MEDIA MARKETING, ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ БІЗНЕСОМ
Значек Р.Р., Ковалів І.О.………… 354
РОЗРОБКА SMM-СТРАТЕГІЇ ПРИ ПРОСУВАННІ ТОВАРУ
Лозовська Г.М.………… 356
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РЕКЛАМНОГО РИНКУ В УКРАЇНІ
Мунтян І.В.………… 358
ДОСЛІДЖЕННЯ АСОРТИМЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ ПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ
Черевата Т.М.………… 360
ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ ЗА ДОПОМОГОЮ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ
Соколюк К.Ю., Долинська О.О.………… 361
ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В АГРАНОМУ СЕКТОРІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
Соколюк К.Ю.………… 363
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИРОБНИЦТВА ТВЕРДОГО БІОПАЛИВА В УКРАЇНІ
Донець Л.Я., Долинська О.О.………… 365

СЕКЦІЯ «МЕНЕДЖМЕНТ І ЛОГІСТИКА

ПІДХОДИ ЩОДО СКОРОЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧИХ ВТРАТ ТА ХАРЧОВИХ ВІДХОДІВ В КОНТЕКСТІ СТІЙКИХ ПРОДОВОЛЬЧИХ СИСТЕМ
Седікова І.О.………… 367
ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТУРИСТИЧННОЇ ТА ГОТЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНІ
Агеєва І.М., Коренман Є.М.………… 368
ІНСТРУМЕНТИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ГОТЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ
Агеєва І.М., Коренман Є.М., Мірковець Ю.О.………… 370
АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ
Відоменко І.О., Гордієнко Л.Л.………… 373
СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ
Корсікова Н.М.………… 375
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ
Каламан О.Б.………… 377
ОСОБЛИВОСТІ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ТРУДОВУ АДАПТАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ
Козак К.Б.………… 380
ПРИНЦИПИ ДОБРОВІЛЬНОГО ОБ'ЄДНАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД
Дьяченко Ю.В.………… 381
ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА, ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
Коренман Є.М.………… 383
ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ТУРИСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ
Агеєва І.М., Дьяченко Ю.В.………… 385
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ
Ніколюк О.В., Левчук Ю.С.………… 388

СЕКЦІЯ «ОБЛІК І АУДИТ»

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ НА ЕКОЛОГІЧНІ ІНВЕСТИЦІЇ, ЯК ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ЕКОНОМІКИ
Немченко В.В., Румянцев І.В.………… 390
АНАЛІЗ ДІЇ ЗВТ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА КРАЇНАМИ ЄС АГРОПРОДОВОЛЬЧИМИ ТОВАРАМИ
Антонюк П.О., Антонюк О.П., Головаченко Л.М.………… 392
МОНІТОРИНГ І КОНТРОЛЬ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
Іванченкова Л.В.………… 393

НТБ ОНАХТ