

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ  
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



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

**Одеса 2016**

Наукове видання

Збірник тез доповідей 75 наукової конференції викладачів академії  
18 – 22 квітня 2016 р.

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

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,  
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова  
Укладач Л. В. Агунова

Редакційна колегія

Голова

Єгоров Б. В., д-р техн. наук, професор

Заступник голови

Капрельянц Л. В., д-р техн. наук, професор

Члени колегії:

Амбарцумянц Р. В., д-р техн. наук, професор  
Безусов А. Т., д-р техн. наук, професор  
Віннікова Л. Г., д-р техн. наук, професор  
Гапонюк О. І., д-р техн. наук, професор  
Жигунов Д. О., д-р техн. наук, доцент  
Іоргачева К. Г., д-р техн. наук, професор  
Коваленко О. О., д-р техн. наук, ст. наук. співробітник  
Крусір Г. В., д-р техн. наук, професор  
Мардар М. Р., д-р техн. наук, професор  
Мілованов В. І., д-р техн. наук, професор  
Осипова Л. А., д-р техн. наук, доцент  
Павлов О. І. д-р екон. наук, професор  
Плотніков В. М., д-р техн. наук, доцент  
Савенко І. І. д-р екон. наук, професор  
Тележенко Л. М. д-р техн. наук, професор  
Ткаченко Н. А., д-р техн. наук, професор  
Ткаченко О. Б., д-р техн. наук, доцент  
Хобін В. А., д-р техн. наук, професор  
Хмельнюк М. Г., канд. техн. наук, доцент  
Станкевич Г. М., д-р техн. наук, професор  
Черно Н. К., д-р тех. наук, професор

**НАУКОВО-ТЕХНІЧНІ ПРОБЛЕМИ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

# ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ПЕРЕДУМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Удовиця О. Ф., канд. пед. наук, доцент  
Одеська національна академія харчових технологій

Харчова промисловість належить до найважливіших галузей господарства у більшості країн і є однією з провідних галузей промисловості України. Вона поступається тільки чорній металургії, даючи більш як 17 % промислової продукції держави. В останні роки на багатьох підприємствах харчової промисловості просліджується тенденція скорочення доходів та споживчої здатності працівників. В таких умовах особливо яскраво проявляються недоліки системи управління персоналом, зокрема, — збільшення числа конфліктних ситуацій на підприємствах. Науковці стверджують, що необхідна мінімізація конфліктів, пов'язаних з неузгодженістю в управлінні економічними відносинами, а для цього — створення нових форм управління трудовим колективом.

У кризових умовах управління трудовими ресурсами на підприємствах має бути орієнтовано на мінімізацію конфліктних ситуацій, тому що вся увага і сили керівництва та персоналу підприємств мають бути направлені на посилення конкурентних позицій на ринку, а не на вирішення внутрішніх протиріч в колективі.

Конфлікт може бути функціональним і вести до підвищення ефективності організації. Або він може бути дисфункціональним і призводити до зниження особистої задоволеності, якості групового співробітництва і загальної ефективності діяльності організації. Наслідки конфлікту, в основному, залежить від того, наскільки ефективно ним управляють. Щоб управляти конфліктом, необхідно зрозуміти причини виникнення конфліктної ситуації.

Конфлікти рідко виникають через непорозуміння з правових питань. Як правило, причини конфлікту мають економічний, технічний або особистий характер.

Виявлення дійсних причин конфлікту дозволяє обрати найбільш ефективний спосіб його врегулювання. В економічному конфлікті предметом конфлікту виступає об'єктивно існуюча або уявна проблема, заради якій конфліктуючі сторони вступають у боротьбу. В реальному житті це може бути проблема співвідношення державної «присутності» в економічній сфері та вільної конкуренції; проблема обмеженості економічних ресурсів, їх нестачі для всіх учасників економічних відносин; проблема недосконалості ринкового механізму в його самоорганізації тощо.

У процесі здійснення управлінського впливу менеджер постійно має справу з неординарними ситуаціями, зумовленими особливостями людських стосунків, взаємодії груп працівників, характерів конкретних людей, колективної та індивідуальної психології. Така властивість діяльності людей, як колективізм, взаємодопомога в ідеалі виключає конфліктність. Але всі люди різні за своїм моральним вихованням, особливостями характеру, матеріальним забезпеченням, тому конфлікти неминучі. Конструктивне, раціональне вирішення конфліктів залежить від: адекватності сприйняття конфлікту, наявності об'єктивного розуміння його сутності; відкритості і ефективності спілкування між конфліктуючими сторонами; створення атмосфери взаємної довіри та співробітництва; визначення сутності конфлікту; наявності необхідних ресурсів для його вирішення; створення нормативно-правового підґрунтя, яке регулює його вирішення.

Вирішення конфлікту — зняття протиріч, що викликали конфлікт, і встановлення нормальних взаємовідносин між протидіючими сторонами. Усунення конфлікту — зняття гостроти протидіючих сторін, що не усуває причини конфлікту.

Управління конфліктом повинно забезпечити його: діагностику та прогнозування; попередження та профілактику; регулювання і оперативне вирішення.

Попередження та профілактика конфлікту передбачає: завчасне вирішення конфліктної ситуації (превентивне вирішення конфлікту); підготовку людей та колективу загалом до адекватного (правильного, цивілізованого, грамотного) поведіння у конфліктній ситуації.

Під безконфліктним управлінням розуміють цілеспрямований вплив на усунення або мінімізацію причин, які спричинили конфлікт, а також, на корекцію поведінки учасників конфлікту. На першому етапі безконфліктного управління доцільно виявити можливі конфліктні ситуації на підприємстві. Інформація про можливі конфлікти є основою для переходу до другого етапу, який передбачає мінімізацію конфліктів на підприємстві. Для цього використовуються дані щодо пріоритетів розвитку підприємства та ступеня виконання виробничих завдань (визначаються експертною групою).

Мінімізація конфліктів на підприємстві передбачає формування нового набору завдань та оптимальної організаційної структури персоналу, що є основою для переходу до третього етапу, що полягає в оптимізації системи мотивації персоналу. Зміни організаційно — штатної структури підприємства, як правило, передбачають переміщення персоналу або ж переробку посадових інструкцій. Це може спричинити опір з боку персоналу у зв'язку з небажанням змін. Оптимізація системи мотивації персоналу передбачає виявлення індивідуальних потреб персоналу різних категорій на основі проведення мотиваційного моніторингу та забезпечення бажаної поведінки персоналу за допомогою диференціації методів мотивації. Пропонується ситуаційний підхід, який забезпечує можливість вибору найбільш доцільного набору методів мотивації для кожної категорії персоналу на основі виявлених потреб.

Протягом вищевказаного управлінського циклу фахівці служби управління персоналом здійснюють, так зване, безконфліктне динамічне планування виробництва. При цьому розраховуються показники діяльності підприємства в будь-який момент часу з урахуванням зміни різних виробничих параметрів. Інтервал здійснення безконфліктного динамічного планування виробництва залежить від трудомісткості і специфіки виробництва конкретного виду продукції. Таке планування дозволяє отримувати планові показники в будь-який момент часу і надає можливість зміни організаційної структури управління підприємством в оперативному режимі з метою мінімізації конфліктів в економічних взаємодіях на підприємстві. Безконфліктне динамічне планування виробництва дозволяє оперативно виявляти зміну витрат за різними напрямками, планувати виробництво продукції з урахуванням прогнозованого попиту, погоджувати потреби виробництва продукції з можливостями підприємства і вмотивованістю персоналу.

Таким чином, здійснення безконфліктного управління персоналом на підприємстві передбачає виявлення та мінімізацію конфліктів, оптимізацію системи мотивації персоналу та безконфліктне динамічне планування.

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИНОГРАДАРСТВІ**

**Каламан О. Б., канд. економ. наук, доцент  
Одеська національна академія харчових технологій**

Сутність інноваційного процесу в аграрному секторі полягає у впровадженні інтенсивних методів ведення господарства, які базуються на ефективному виробництві продукції, застосуванні техніки нового покоління, використанні нової кадрової політики з урахуванням накопиченого наукового та інноваційного потенціалу.

В умовах зростаючої конкуренції і орієнтації виробників товарів і послуг на все більш різноманітні запити споживачів ключовою умовою виживання і зростання будь-якого підприємства є активна інноваційна діяльність. У більшості розвинених країн зміна економічної ролі інновацій, напрямів і механізмів реалізації інноваційних процесів визначає темпи і якість економічного розвитку. Інноваційна діяльність є невід'ємним компонентом постійного та стійкого зростання будь-якої ефективно функціонуючої економічної системи.

Невід'ємною частиною процесу реалізації інноваційної стратегії на рівні виноградарського підкомплексу південного регіону є формування теоретичних підходів до обґрунту-

|                                                                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКИМИ РИЗИКАМИ В УМОВАХ КРИЗИ                               |     |
| <b>Шалений В. А.</b> .....                                                                                      | 263 |
| ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ТЕХНОГЕННОГО ВПЛИВУ НА РЕГІОНАЛЬНІ ЕКОСИСТЕМИ                                  |     |
| <b>Вігуржиська С. Ю., Колесник В. І.</b> .....                                                                  | 265 |
| ПЕРСПЕКТИВИ ОРГАНІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ                                                        |     |
| <b>Фомічова К. Б.</b> .....                                                                                     | 266 |
| ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ БІЗНЕС — ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ                                                    |     |
| <b>Крупіна С. В.</b> .....                                                                                      | 268 |
| ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ                                                            |     |
| <b>Шешеловський М. І.</b> .....                                                                                 | 270 |
| ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОДОВОЛЬЧИХ РИНКІВ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ                                    |     |
| <b>Кордзая Н. Р., Єгоров Б. В.</b> .....                                                                        | 271 |
| ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ BRC, IFS У ТОРГІВЕЛЬНИХ МЕРЕЖАХ                                             |     |
| <b>Мардар М. Р., Устенко І. А., Кручек О. А.</b> .....                                                          | 273 |
| ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАШ МИТТЄВОГО ПРИГОТУВАННЯ У ХАРЧУВАННІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ                            |     |
| <b>Мардар М. Р., Статєва М. С.</b> .....                                                                        | 275 |
| ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО АГРОМАРКЕТИНГУ В УКРАЇНІ                                                                     |     |
| <b>Лозовська Г. М.</b> .....                                                                                    | 276 |
| БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ВИНОРОБНОГО ПІДПРИЄМСТВА                                                   |     |
| <b>Бондаренко С. А.</b> .....                                                                                   | 278 |
| ВПЛИВ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ У ПРИРОДОКОРИСТУВАННІ НА РОЗВИТОК РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ |     |
| <b>Мартієнко А. І.</b> .....                                                                                    | 280 |
| ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ПЕРЕДУМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ                             |     |
| <b>Удовиця О. Ф.</b> .....                                                                                      | 282 |
| НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИНОГРАДАРСТВІ                                        |     |
| <b>Каламан О. Б.</b> .....                                                                                      | 283 |
| РОЗРАХУНОК ПАРАМЕТРІВ ПОТОКОВО-ТРАНСПОРТНИХ СИСТЕМ СКЛАДІВ ХАРЧОВИХ ПІДПРИЄМСТВ                                 |     |
| <b>Чабаров В. О., Нєдєлков О. В.</b> .....                                                                      | 285 |
| ПРОДОВОЛЬЧА ПРОБЛЕМА: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ                                                                         |     |
| <b>Ткачук Т. І., Павленко Г. М., Чернушенко І. О.</b> .....                                                     | 287 |
| ЗАПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ БЕЗПЕКИ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ                                                |     |
| <b>Руммо В. В.</b> .....                                                                                        | 288 |
| ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА: УЯВНА І РЕАЛЬНА                                                                            |     |
| <b>Буряченко М. В.</b> .....                                                                                    | 289 |
| ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА РЕГІОНУ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ                                                         |     |
| <b>Буряченко М. В.</b> .....                                                                                    | 290 |

## СЕКЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ НАУКИ

|                                                                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ЩОДО ПРОБЛЕМИ ФІЛОСОФСЬКО-АКСІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ПОСТНЕКЛАСИЧНОГО НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ЗНАННЯ                     |     |
| <b>Лар'яновський І. С.</b> .....                                                                                | 292 |
| ІДЕАЛ ТА ІДЕАЛЬНЕ В СТРУКТУРІ САМОІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ                                                      |     |
| <b>Стояно О. О.</b> .....                                                                                       | 294 |
| АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ                                                     |     |
| <b>Орлова В. О.</b> .....                                                                                       | 295 |
| СУЧАСНІ ПОЛІТИЧНО-ПРАВОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В КОНСТИТУЦІЙНОМУ ПРОЦЕСІ: ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНОСТІ УЧАСТІ ГРОМАДСЬКОСТІ       |     |
| <b>Осадча І. А.</b> .....                                                                                       | 297 |
| МАТЕРІАЛИ АРХІВІВ УСБУ ТА ДАОО — ОСНОВНА ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА ІСТОРІЇ ПОЛІТИЧНОГО ТЕРОРУ В ОДЕСЬКІЙ ГУБЕРНІЇ У 1920 р |     |
| <b>Шишко О. Г.</b> .....                                                                                        | 299 |
| ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СТУДЕНТІВ                                                         |     |
| <b>Бородін В. М., Максимчук Б. В.</b> .....                                                                     | 301 |

Наукове видання

**Збірник тез доповідей  
76 наукової конференції  
викладачів академії**

Головний редактор акад. Б. В. Єгоров  
Заст. головного редактора акад. Л. В. Капрельянц  
Відповідальний редактор акад. Г. М. Станкевич  
Укладач Л. В. Агунова