

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



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

Одеса 2015

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТ І ЛОГІСТИКА

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

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

В умовах переходу до ринкової економіки сутність раціонального використання кадрів промислового підприємства полягає у виявленні та реалізації здібностей кожного працівника, посиленні творчого і змістовного характеру його праці, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня, всебічного стимулювання і відповідної оцінки внеску кожного робітника в кінцевий результат діяльності організації. Навіть якщо підприємство має досконалу матеріально-технічну базу виробництва, новітню техніку і технологію, виробничий процес не може здійснюватися нормально у разі нераціонального використання професійних, творчих, лідерських та інших здібностей працівників.

Використання кадрового потенціалу розглядається вітчизняними авторами як в кількісному відношенні, так і в якісному. З кількісної точки зору зазначений показник визначається по кожному структурному підрозділу й підприємству в цілому відповідно до наявних об'ємів виробничих будівель і потенційних техніко-економічних можливостей організації щодо забезпечення ефективної діяльності своїх працівників. Якісний рівень використання кадрового потенціалу віддзеркалює ступень відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників складності та об'ємам робіт, які виконуються. В умовах гострої конкуренції виробників на ринку товарів і послуг наслідками невідповідності в першому та другому випадках є: брак з вини працівника, невиконання договірних зобов'язань, незадовільне обслуговування устаткування, неповна зайнятість фахівців, устаткування та обладнання, висока текучість кадрів і ін. Для запобігання вказаним негативним явищам необхідно проводити на підприємстві регулярний аналіз порівняння розряду робіт й рівня кваліфікації працівників. Це дозволяє оцінити використання працівників з урахуванням їх потенційних можливостей і забезпечити раціональну розстановку працівників за конкретними робочими місцями і структурними підрозділами протягом робочої зміни або інших періодах зайнятості. В цілях ефективного використання кадрового потенціалу підприємство має: встановлювати науково обґрунтовані норми праці, а за умов поліпшення організаційно-технічних умов виробництва переглядати їх; проводити атестацію і раціоналізацію робочих місць, визначати їх необхідну кількість і скасовувати зайві робочі місця; встановлювати форми організації праці працівників і розрядів робіт; встановлювати режими роботи підприємства, вводити гнучкі графіки, вирішувати проблемні питання щодо неповного робочого дня, роботи у вихідні та святкові дні, організовувати надомну працю та інше.

Таким чином, на формування і використання кадрового потенціалу впливає ціла низка зовнішніх і внутрішніх чинників – зовнішні і внутрішні умови середовища, в яких здійснюються процеси формування і використання наявної робочої сили. Під зовнішніми чинниками розуміються умови, які підприємство не може змінити, але повинно враховувати при формуванні і використанні власних кадрів. Внутрішні ж чинники представляють умови, які в значній мірі піддаються управлінському впливу з боку підприємства.

Сучасна організація повинна мати здатність формувати і накопичувати потенціал, який може забезпечити не тільки своєчасну і адекватну реакцію на дії зовнішнього середовища, але і надасть можливість активно змінювати навколишню дійсність, ефективно управляти функціонуванням і розвитком численних елементів і підсистем організації.

Конкурентоспроможна організація формує власну зовнішність, в основі якої лежить специфічна якість вироблюваної продукції і послуг, що надаються, правила поведінки і етичні принципи працівників, репутація на ринку праці і таке інше.

Напруження питання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами може бути знято за рахунок більш повного використання наявної робочої сили, росту продуктивності праці робітників,

комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, впровадження нових технологій управління персоналом. На підставі аналізу структури фонду оплати праці та оцінки використання фонду робочого часу необхідно виявити резерви скорочення потреби в трудових ресурсах.

Якщо підприємство розширює свою діяльність, збільшує свою виробничу потужність, створює нові робочі міста, необхідно визначити додаткову потребу в трудових ресурсах за професіями, категоріями (вік, стать) та джерела їх залучення.

Основні завдання аналізу використання робочого часу – визначити як на підприємстві використовується наявний склад працюючих: наскільки рівномірною була їхня трудова зайнятість протягом звітного періоду; які є можливості для подальшого поліпшення використання робочого часу на підприємстві за наявних трудових ресурсів. Аналіз використання робочого часу за кількістю відпрацьованих днів одним робітником допомагає виявити резерви більш повного використання річного фонду робочого часу. Однак певні резерви можуть бути приховані й у використанні робочого часу протягом робочого дня. Тому треба вивчити тривалість робочого дня, тобто скільки годин відпрацював у середньому за кожний день один робітник на підприємстві.

Фонд оплати праці – основний економічний показник оплати праці, який використовується у господарській практиці та статистичній звітності. Фонд включає основну і додаткову заробітну плату персоналу підприємства, заохочувальні та компенсаційні виплати.

На основі проведеного аналізу та відповідних розрахунків формуються пропозиції щодо звільнення деяких працівників, які мають зауваження (порушення трудової дисципліни), та несанкціоновані факти невиходу на роботу. Зазначене зменшить витрати на оплату праці виділених працівників при збереженні показників виробництва, та відповідно призведе до збільшення загального прибутку підприємства.

Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління підприємства, врешті-решт, залежать від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Управління персоналом особливо важлива сфера діяльності у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і, навіть, організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої організації.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТ ТА ЛОГІСТИКА

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА Удовиця О.Ф.....	265
ЛОГІСТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ АПК Чабаров В.А., Неделков О.В.....	267
ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНЕ УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ Стулова І. М.....	268
ПРО ОПТИМІЗАЦІЮ ПОЄДНАННЯ РІЗНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ Колесник В.І.....	270
ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ВИНОГРАДАРСТВА ПІВДНЯ УКРАЇНИ Каламан О.Б.....	271

СЕКЦІЯ ХІМІЯ ТА БЕЗПЕКА ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ

ВИЗНАЧЕННЯ ХАРЧОВОЇ ДОБАВКИ Е621 МЕТОДОМ ТОНКОШАРОВОЇ ХРОМАТОГРАФІЇ З ЛЮМІНЕСЦЕНТНИМ ДЕТЕКТУВАННЯМ Малинка О.В.....	273
ВИЗНАЧЕННЯ ЛАУРИЛ ГЛУТАМІНОВОЇ КИСЛОТИ ПО СЕНСИБІЛІЗОВАНІЙ ЛЮМІНЕСЦЕНЦІЇ ІОНА ТЬ (III) В КОМПЛЕКСІ З ЦИПРОФЛОКСАЦИНОМ Бельтюкова С.В., Малинка О.В., Лівенцова О.О., Сітнікова Ю.С.....	275
НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ Осадчук І.В.....	277

СЕКЦІЯ УКРАЇНОЗНАВСТВО, ІНОЗЕМНА МОВА, ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ТА СПОРТ

МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ ПРІОРИТЕТ У ФОРМУВАННІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА Сергеева Т.П., Гончарук В.В.....	278
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ТУРИЗМ» Халайджі С.В., Болтоматіс Д.В.....	281
ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК АЛГОРИТМ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ЗМІЦНЕННЯ ЗДОРОВ'Я МОЛОДІ Захлевська Т.В., Волкова Т.В.....	282
ПЕДАГОГІЧНІ ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СВІДОМОСТІ СТУДЕНТІВ ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ВЛАСНОГО ЗДОРОВ'Я Бородін В.М., Яготін Р.С.....	284
АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ФІТНЕС-ПРОГРАМ ДЛЯ ЖІНОК З УРАХУВАННЯМ ЇХ СОМАТОТИПУ Васильєв В.П., Лаговська Н.Г.....	285
ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СТУДЕНТІВ ОНАХТ ПІД ЧАС НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ Павлюк О.В., Цапенко Л.М.....	287

Наукове видання

Збірник тез доповідей 75 наукової конференції викладачів академії
20 – 24 квітня 2015 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 Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова

Єгоров Б.В., д.т.н., професор

Заступник голови

Капрельянц Л.В., д.т.н., професор

Члени колегії:

Бельтюкова С.В., д.х.н., професор

Бурдо О.Г., д.т.н., професор

Волков В.Е., д.т.н., доцент

Гладушняк О.К., д.т.н., професор

Гапонюк О.І., д.т.н., професор

Іоргачова К.Г., д.т.н., професор

Павлов О.І., д.е.н., професор

Станкевич Г.М., д.т.н., професор

Савенко І.І., д.е.н., професор

Ткаченко Н. А., 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