

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



ТЕЗИ

**II ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**2 – 3 КВІТНЯ 2020 р.
м. Одеса**

ключовий ресурс сучасної організації.

Нажаль в Україні корпоративна культура не завжди розглядається як сфера яка заслуговує на пильну увагу. Існують підприємства які зовсім ігнорують корпоративну культуру, на інших підприємствах проводять незначні заходи. Лише деякі українські підприємства мають спеціальні служби, які займаються впровадженням корпоративної культури. Тому керівникам українських підприємств ще потрібен час для усвідомлення її значимості і користі для підвищення конкурентоспроможності, позитивного іміджу своїх організацій.

Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.

Література:

1. Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури в прийнятті управлінських рішень / В. О. Аніщенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 64–71.
2. Гриценко Н.В. Особливості формування корпоративної культури організації / Н.В. Гриценко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2017. – № 59. – С 284–290.

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЯПОНІЇ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Проданова Г.О. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ

Одеської національної академії харчових технологій, м. Одеса

Проблема якості корпоративного управління, без перебільшення, є однією із найгостріших в теорії та практиці корпоративних фінансів. Остання світова економічна криза надзвичайно чітко висвітлила недостатню ефективність механізмів захисту майнових та немайнових прав інвестора навіть в тих країнах, де модель корпоративного управління формувалася протягом століть. Протягом більш ніж двох десятиліть свого існування модель корпоративного управління в Україні не тільки не сприяла економічному розвитку, а й суттєво перешкождала йому.

Основними учасниками корпоративних відносин у японській моделі є: ключовий банк як головний внутрішній акціонер; афілійована компанія або кейрецу - також основний внутрішній акціонер корпорації; правління - виконавчі директори; уряд. Рада директорів майже повністю складається з афілійованих осіб, тобто виконавчих директорів, керівників головних відділів компаній і правління. Представники неафілійованих акціонерів, тобто аутсайдерів, мало зустрічаються у складі Ради директорів японських корпорацій [1].

Можна також розглядати корпоративне управління з погляду принципів, на яких ґрунтується контрактна система в Японії. Наприклад, взаємостосунки між постачальником комплектуючих частин і фірмою-виробником носять прихований і неформальний характер. Причини взаємостосунків подібного роду є сферою кадрової політики. Застосування таких принципів, як довічний найм, довгострокова кар'єра і ротація, що сприяє створенню широкої мережі тривалих особистих зв'язків між окремими менеджерами як усередині компанії,

так і за її межами. В цьому і полягає дієвість контрактної системи, заснованої на зв'язках прихованого характеру. Якщо суспільство прагне індивідуалізму, то за відсутності підтримки у вигляді «сімейності» запозичені японські методи навряд чи ефективно працюватимуть.

З іншого боку, існує ряд зовнішніх чинників, які, у свою чергу, частково вплинули на практику японського управління. Серед них можна назвати нові інформаційні технології і мережі, що зменшили потребу в стилі управління, що ґрунтується на людських ресурсах. Зростаюча конкурентна боротьба, змусила японських підприємців частіше звертатися до таких методів, як неповна зайнятість, достроковий вихід на пенсію, скорочення кадрів та інші чинники. Як бачимо, деякі зміни ділової практики є, проте в основі корпоративного управління в Японії ніщо не змінилося. Як і раніше важливе значення надається людському чиннику, і суспільство вважає, що компанії повинні нести і виконувати визначені, зобов'язання по відношенню до найманих працівників. Саме ця сфера управління - управління персоналом - повинна стати, на нашу думку, об'єктом пильної уваги при запозиченні японських методів управління, особливо в ті країни, де трудові ресурси є основою багатства країни [2].

Унікальність японського досвіду також пов'язана з появою в післявоєнний період феномена «корпоративна людина». Виникнення корпоративної людини було викликано причинами економічного, соціального і культурного характеру, хоча даний феномен має корені в історичному минулому. Основними якостями корпоративної людини є старанність, працьовитість, лояльність, відданість компанії та ін. Саме ці характерні риси є прикладом, коли намагаються пояснити стрімке економічне зростання Японії в епоху Мейдзі або її відродження і перетворення в могутню державу в післявоєнний період.

Безсумнівно, що наявність сильних моральних рис у корпоративної людини робить її надто привабливим об'єктом, коли мова йде про впровадження деяких аспектів Японської системи управління в інше середовище, наприклад, в ділову практику нашої країни. Аргументами на користь використання японського досвіду в плані формування і виховання корпоративної людини можуть служити національні, культурні традиції, працелюбність і старанність, обов'язковість і відданість, спільна праця [2].

Таким чином, можна зробити висновок, що низький рівень побудованої системи корпоративного управління в Україні є незаперечним фактом, як і її деструктивний вплив на корпоративні фінанси. У таких умовах подальший розвиток корпоративного сектору можливий виключно в разі реалізації таких заходів: забезпечення максимально можливого рівня захисту прав міноритарних акціонерів як на рівні законодавства, так і за допомогою інших інституційних чинників. Інвестор, незалежно від обсягу сконцентрованого у нього пакета акцій, має стати ключовою особою на ринку акцій; зростання рівня захисту прав міноритарних акціонерів, на наш погляд, можна не тільки подолати тенденції до концентрації акціонерної власності, а й певною мірою сприяти її «подрібненню», оскільки дрібні акціонери зможуть сповна реалізувати свої права; зниження деструктивного впливу «тіньового» сектору

економіки на корпоративні фінанси в Україні, відновлення ролі дивідендів та курсових різниць як визначальних видів доходів від інвестицій у пайові цінні папери; посилення контролю над діяльністю менеджерів з боку як держави, так і інших стейкхолдерів. Створення умов для ефективного функціонування «ринку статусу» для менеджерів, що забезпечить зв'язок між результатами їхньої діяльності й отримуваними винагородами.

Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.

Література:

1. Деєва Н.Е. Проблеми становлення національної моделі корпоративного управління / Н.Е. Деєва // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2. – С. 38–42.
2. Симхович В.А. Национальные особенности японской системы управления // Организация и управление. 2001. № 2. С. 170-175.

СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ТА ВИДИ КОНФЛІКТІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Древова В.В.

Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

В даній роботі стисло розглядається сутність, причини та види конфліктів в системі управління персоналом. Проаналізувавши ряд визначень та тлумачень поняття «конфлікт», ми запропонували узагальнене визначення на основі визначень Л. Герасіної, М. Панова, Ю. Запрудської, Я. Щепанського, а саме: конфлікт – це зіткнення, що викликане суперечностями ідей, цілей, установок і способів дії відносно конкретного предмету або ситуації, що виникає у процесі взаємодії та призводить до позитивних, негативних або нейтральних наслідків.

Причини конфлікту- це явища, події, ситуації, що передують конфлікту та викликають його за певних умов діяльності учасників соціальної взаємодії [2]. Так, причини конфліктів розкривають справжні джерела їх виникнення й визначають динаміку перебігу. Виникнення та подальший розвиток конфліктів обумовлено дією чотирьох груп факторів (рис.1)

Перші два фактори відносяться до об'єктивних причин, останні два – до суб'єктивних. Об'єктивними причинами конфліктної взаємодії вважаються ті обставини соціальної взаємодії людей, що призводять до зіткнення їхніх інтересів, думок, цінностей і т. п. [1].

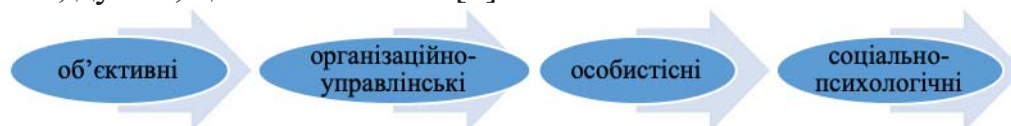


Рис.1 – Група факторів, що впливають на виникнення та подальший розвиток конфліктів

(систематизовано авторами на підставі [1])

Так, суб'єктивні причини конфліктів обумовлені індивідуальними психологічними особливостями й безпосередньою взаємодією людей під час

- Одеський технічний коледж ОНАХТ, м. Одеса
Науковий керівник – викладач вищої категорії Коваленко Н.С.
69. ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДНА ВІДКРИТА СИСТЕМА ТА ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ
Іванченко Т.В. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 171
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
70. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ ЗА ЯКОСТЮ ПРОЕКТУ
Мазур К.С. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 173
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
71. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА СТАДІЇ РОЗВИТКУ
Карамаврова М.А., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 175
Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
72. ФОРМУВАННЯ ДИВІДЕНДНОЇ ПОЛІТИКИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
Недільський Ю.Я. студ. СВО “Магістр” ф–ту ТТХПіПБ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 178
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
73. ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ АПК
Каплун В.М. студ. СВО “Бакалавр” ф–ту ММіЛ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 179
Науковий керівник: к.е.н., доц. Корсікова Н.М.
74. ЛОГІСТИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ РИНКУ ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ
Чубук А.О. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 181
Науковий керівник – к.е.н., доц. Дроздова В.А.
75. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК СУЧАСНОГО
Крисанов О.Л. студ. СВО “Магістр” ф–ту ТТХПіПБ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 183
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
76. СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЯПОНІЇ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ
Проданова Г.О. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ
Одеської національної академії харчових технологій, м. Одеса 185
Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
77. СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ТА ВИДИ КОНФЛІКТІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Древова В.В.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 187
Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.