

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



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

Одеса 2018

Наукове видання

Збірник тез доповідей 78 наукової конференції викладачів академії
23 – 27 квітня 2018 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 № 12 від 24.04.2018 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

Волков В.Е., д.т.н., 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

Осипова Л.А., д-р техн. наук, доцент

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

програм лояльності, технологій віртуальної реальності, інтерактивних месенджерів, автоматизованих систем управління, таких як «розумний дім» та ін. дозволяє істотно економити на змінних витратах, підвищувати якість і знижувати собівартість послуг. Таким чином, роль інновацій в менеджменті у готельному господарстві невпинно зростає.

Міжнародні готельні оператори успішно використовують інноваційні технології у своїй роботі: готелі, що знаходяться під управлінням «Starwood», використовують систему «розумних замків», дозволяючи споживачам потрапляти в готельні номери за допомогою мобільних додатків, минаючи стійку реєстрації. В результаті менеджмент економить ресурси і скорочує час поселення, формуючи конкурентну перевагу за допомогою створення технологічної екосистеми. Готельний бренд Marriott використовує інноваційні технології в якості маркетингових акцій: окуляри віртуальної реальності дозволяють потенційному гостю опинитись на віртуальній екскурсії в одному з готелів мережі.

Українські готельні мережі як інновації в основному використовують електронні системи управління. Готелі підключаються до спеціалізованих систем, які аналізують ефективність роботи каналів продажу, керують асортиментом і тарифами. Також міцно увійшли до життя сучасних готелів системи онлайн-бронювання, за фактом замінюють частину персоналу з функціями менеджерів з продажу і бронювання; з'являються нові додатки, наприклад, Hotel Tonight, що дозволяють бронювати послуги «день в день».

Ефективний готельний менеджмент включає в себе однаковий облік економічних, екологічних і функціональних аспектів, а також капіталовкладень, витрат виробництва та якості процесів поряд з комфортом, здоров'ям і задоволенням потреб. Даний підхід міжнародних забудовників і інвесторів отримав назву «the blue way» (Блакитна стійкість). Поняття включає в себе комплекс заходів з економії витрат, ефективного планування, підвищення рівня сервісу, переорієнтацію на користь екологічних технологій.

Інноваційні процеси як об'єкт управління характеризуються невизначеністю: вони, за рідкісним винятком, є імовірнісними. Це також накладає характерний відбиток на управління, вимагає не тільки взаємозв'язки різних інноваційного менеджменту полягає в тому, що це єдиний в своєму роді процес, що поєднує науку, техніку, економіку, підприємницьку діяльність і управління в єдине ціле.

Підвищення ефективності виробництва на підприємстві сфери послуг є показником успішної цілеспрямованої діяльності по створенню, поширенню і ефективному застосуванню нововведень в управлінні ресурсами, у т.ч. трудовими. Основним завданням інноваційної діяльності в готельному менеджменті є активізація процесів інноваційного управління із застосуванням системного підходу і масштабування досягнутих результатів.

Таким чином, інноваційна діяльність в індустрії гостинності України потребує вдосконалення і більш широкому вивченні методів управління, побудові системи ефективного впровадження і масштабування інновацій.

ВПРОВАДЖЕННЯ «МАТРИЦІ КОНФЛІКТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ» ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»

**Селіхов С.В., аспірант кафедри менеджменту і логістики
Одеська національна академія харчових технологій**

Підприємство як соціально-економічна система включає в себе взаємовідносини суб'єктів, що беруть участь в процесі господарської діяльності. Взаємодія персоналу організації як суб'єкту управління являє собою складний механізм, який включає основні функції менеджменту: планування, організацію, мотивацію і контроль. Ці функції передбачають не тільки роботу з економічними показниками, а також і забезпечення контролю соціально-психологічного клімату в колективі.

Конфлікти є невід’ємною частиною взаємодії людей. Вміння вчасно реагувати на виникнення конфліктних ситуацій та знаходити вихід з них – одне з важливих завдань менеджменту підприємства, нарівні з умінням планувати господарську діяльність, організувати робочі місця та здійснювати набір персоналу відповідно до наявних бізнес-процесів, визначати доцільні методи мотивації та контролю для застосування до окремого працівника чи персоналу в цілому.

Прогнозування та діагностування в межах управління конфліктами дозволяє звести до мінімуму наслідки конфліктів. Визначити стан конфліктності персоналу в конкретному відділі або в організації в цілому для керівника складно. Для діагностування рівня конфліктності персоналу нами пропонується використання «Матриці конфліктності персоналу». Суть механізму полягає в ранжуванні рівня конфліктності у відділах, підрозділах.

Для визначення оцінок можливе залучення зовнішнього психолога-консультанта або штатного психолога, який складає «матрицю конфліктності» і надає дані керівникові. Для цього психолог-консультант проводить групові зустрічі з персоналом відділу, на яких обговорюються поточні проблеми комунікацій і взаємин. За результатами співбесіди, складається таблиця, в якій виставляються оцінки рівня конфліктності відділу в цілому (табл. 1).

Визначення психологом-консультантом оцінок є суб’єктивним. Однак, для керівника підприємства, наявність даної інформації про стан психологічного клімату в колективі дозволяє наочно розуміти необхідність втручання у вирішення конфлікту. Таким чином керівник підприємства виступає в ролі медіатора, надаючи безпосередню допомогу у вирішенні конфлікту.

Використання методики «Матриці конфліктності персоналу» дозволяє здійснювати прогнозування конфлікту, а також:

- виявляти симптоми конфліктної ситуації;
- діагностувати можливі зміни в кліматі колективу;
- прогнозувати імовірність конфліктів в майбутньому;
- проводити профілактику конфліктів;
- попереджувати можливі зіткнення суб’єктів конфлікту;
- ослабляти емоційну напругу та інтенсивність конфліктної ситуації на етапі розвитку і ескалації протиріччя;
- вирішувати конфлікт із застосуванням необхідних прийомів і технік для конкретної конфліктної ситуації.

Таблиця 1– Матриця конфліктності персоналу

Оцінка	Стабільні взаємовідносини	Низький рівень конфлікту	Середній рівень конфлікту	Високий рівень конфлікту	Конфлікт у відкритій фазі
Відділ продажів	*				
Бухгалтерія		*			
Відділ логістики		*			
Цех	*				
Транспортний відділ				*	

Висновок

Діагностика стану колективу повинна проводитися при кожній значущій зміні у середовищі діяльності окремого відділу або підприємства в цілому. Викликати

незадоволення роботою чи посадою та спричинити виникнення конфлікту може поява нового співробітника, а тим більше, нового керівника, суттєві нововведення, інновації, поява на ринку сильного конкурента, який може зацікавити персонал, інфляційні зміни на вітчизняному ринку, тощо. Прогнозування конфлікту за допомогою «Матриці конфліктності персоналу» є ефективним способом попередження конфлікту в організації та допомагає уникнути негативних наслідків можливого конфлікту.

Література

1. Резникова О.С. Управление конфликтами в организации. / О.С. Резникова, Э.Р. Карабаш. // Проблемы экономики и менеджмента. – 2017. – № 3 (67). – С. 15-18.
2. Топоркова І.В. Управління конфліктами у кризовій ситуації в цілях підвищення фінансової безпеки підприємства. / І.В. Топоркова, О.І. Ткаченко. // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 10. – С. 377-383.
3. Захарчин Г.М. Управління конфліктами: навч. посіб. / Г.М. Захарчин, Р.О. Винничук. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. – 160 с.

СЕКЦІЯ «ОБЛІК І АУДИТ»

АСПЕКТИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

**Купріна Н.М., канд. екон. наук, доцент
Одеська національна академія харчових технологій**

Сучасні умови функціонування підприємств, в тому числі харчової промисловості потребують захисту вітчизняного виробника від агресивного впливу факторів зовнішньої середовища та не можливі без трансформації їх діяльності, а саме необхідності проведення м'яких адаптаційних мір або проведення імпаритетної реструктуризації підприємств. Так, така реструктуризація підприємств, на нашу думку, у сформованих умовах господарювання суб'єктів підприємницької діяльності України спрямована на формування інтегрованих формувань та об'єднань підприємств, які в сучасних умовах мають більш високу стійкість до «вживання» на внутрішньому ринку і забезпечення конкурентоспроможності, а також й ефективності їх діяльності і подальшого розвитку, перспективи виходу та здатність до активної конкуренції на міжнародних ринках [1, с. 91].

Попереднє дослідження показало необхідність виділення та обґрунтування категорій, які характеризують діяльність підприємства для проведення їх оцінювання: «господарська діяльність підприємства» «власна діяльність підприємства», «об'єднана діяльність підприємства», «дезинтегрована діяльність підприємства» [1, с. 92-93], а проведений моніторинг діяльності підприємств харчової промисловості та аналіз праць вчених дозволив сформулювати і запропонувати систему показників щодо такого оцінювання. Запропонована система показників що повинна оцінювати не тільки власну звичайну діяльність підприємства та окремих її видів з урахуванням їх ефективності, а також й об'єднану діяльність – участь даного підприємства в господарській діяльності агропромислового об'єднання та її ефективність. Запропонована система показників охоплює всю сукупність підприємств, що формують агропромислове об'єднання в цілому, яке повинне базуватися на принципі прозорості, та дозволяє оцінити ефективність кожного підприємства від участі у такому об'єднанні [2, с. 21-23] та оцінити його доцільність – отримання більшого прибутку та підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів, збільшення рентабельності капіталу та продукції (робіт, послуг), більш стійку конкурентну позицію підприємства на внутрішньому ринку тощо в порівнянні з показниками до такого об'єднання. У разі неотримання очікуваного фінансового результату та підвищення

ОГЛЯД РИНКУ ПРОДУКТІВ СПОРТИВНОГО ХАРЧУВАННЯ	
Кручек О.А.	289
БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Євтушок О.В., Значек Р.Р.	290
МАРКЕТИНГОВА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ	
Євтушок О.В., Ліпова О.Л.	292
ПРОБЛЕМИ ТА ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПИВНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ	
Лозовська Г.М.	293

СЕКЦІЯ «МЕНЕДЖМЕНТ І ЛОГІСТИКА»

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ	
Савенко І.І.	295
МІСЦЕ І РОЛЬ СТРАТЕГІЇ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	
Каламан О.Б.	296
ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧО-ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО КОМПЛЕКСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ БІОРЕІНЖИНІРИНГУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	
Корсікова Н.М.	298
РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ЗАГАЛЬНОМУ МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	
Козак К.Б.	300
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ СФЕРИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИХ ПОСЛУГ	
Дроздова В.А.	302
СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	
Ніколюк О.В., Левчук Ю.С.	303
МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПРИЙМАЛЬНО-ВІДПУСКНОЇ ЕКСПЕДИЦІЇ СКЛАДІВ-ХОЛОДИЛЬНИКІВ	
Чабаров В.О., Мужайло В.Д.	305
ФАКТОРИ ТА УМОВИ ФІНАНСОВОЇ РІВНОВАГИ ПІДПРИЄМСТВ ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ	
Бондаренко С.А.	307
АНАЛІЗ РИНКУ КОВБАСНИХ ВИРОБІВ УКРАЇНИ	
Дьяченко Ю.В.	309
УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ МАЛОГО АГРОПІДПРИЄМСТВА	
Брюшкова Н.О.	312
ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ	
Кругляк Г.О.	313
ВПРОВАДЖЕННЯ «МАТРИЦІ КОНФЛІКТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ» ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»	
Селіхов С.В.	314

СЕКЦІЯ «ОБЛІК І АУДИТ»

АСПЕКТИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ	
Купріна Н.М.	316
ЗЕМЕЛЬНА РЕФОРМА. БУТИ ЧИ НЕ БУТИ?	
Немченко В.В., Немченко Г.В.	317
ЗАСТОСУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО АНАЛІЗУ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНИХ РІШЕНЬ	
Ошечков О.П.	318
ОЦІНКА МАЙНА ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	
Ступницька Т.М.	319
АНАЛІЗ ЕКСПОРТУ РОСЛИННИХ ОЛІЙ З УКРАЇНИ	
Антонюк О.П., Антонюк П.О.	321
УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ, ЯК МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛУ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	
Іванченкова Л.В.	322
ОСНОВНІ АСПЕКТИ НОВОЇ РЕДАКЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВЕДЕННЯ КАСОВИХ ОПЕРАЦІЙ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ВАЛЮТІ В УКРАЇНІ	
Євтушевська О.О.	323
СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЛОГО БІЗНЕСУ	
Баранюк Х.О.	325