

**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**

Компанія може реалізувати будь-які бажання замовників, покращити їх життя, робити стильним та комфортним їх квартири та будівлі при склінні цих об'єктів. Парітет гарантує високий рівень теплоізоляції та шумоізоляції, профілі є екологічно безпечними, не жовтіють з плином часу [1].

Під час економічних криз будь-яка компанія що хоче утриматись у бізнесі змушена переглядати свої стратегії. При формуванні логістичної стратегії, підприємства беруть до уваги такі завдання, як забезпечення переваг, відносно конкурентів, та можливість підтримувати їх впродовж тривалого часу. Зазвичай, більшість таких дій стосуються змін у рекламній діяльності та зменшенні цін на продукцію.

На сьогоднішній день, пропонуємо переглянути рекламу компанії «Парітет» та зробити акцент на перевагах вікон та їх вартості. Також, через кризу в країні, необхідно зменшувати ціни, відносно конкурентів, при цьому зберегти високу якість виробів. Таке зменшення ціни можливе за рахунок більш дешевих матеріалів, зокрема пластику, проте, якість вікон може стати гіршою. У такому випадку, конкуренти компанії матимуть певну перевагу. Отже, треба розробляти інші заходи для зменшення собівартості продукції. Одним з варіантів може стати перегляд процедур та схем виробничої логістики, що збільшить коефіцієнт корисної діяльності як працівників так і обладнання та обов'язково призведе до зменшення собівартості виробів. Таким чином, компанія «Парітет» буде кращою серед конкурентів, а також задовільнить потреби споживачів навіть у часи кризи.

Удосконалення процесу виробничої логістики являє собою логістичну стратегію даного підприємства під час кризи що вже відбувається та буде тривати згідно із прогнозами щонайменше ще на протязі року.

Науковий керівник – к.е.н., доц. Дроздова В.А.

Література:

1. Офіційний сайт компанії «Парітет». URL <https://oknaparitet.com/>
2. Кальченко А.Г. Логістика: Підручник. – К.: КНЕУ, 2003. – 284 с.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Ізотова А.В., Бондаренко О.В. студ. Одеського технічного коледжа ОНАХТ
Одеський технічний коледж ОНАХТ, м. Одеса**

При сучасних темпах розвитку підприємств набуває актуальності ефективне управління персоналом, яке полягає у грамотному мотивуванні працівників для взаємної вигоди як з боку самих підлеглих, так і організації в цілому. Добре інформований персонал, який чітко знає цілі, мету та своє місце в організації, набагато ефективніше виконуватиме свою роботу, ніж працівники, які не погоджуються із стилем та мотивами керівництва [1].

Відомий девіз «Кадри вирішують все!» є основною філософією сьогодні ефективного управління, оскільки якими б інформаційними та матеріальними ресурсами не володів би підприємство, без ефективної команди не може реалізуватись і дійти до кінцевої мети. На сьогоднішній день можна стверджувати, що недооцінка керівництвом ефективних сучасних методів

управління персоналом стає однією з головних перешкод і самою слабкою ланкою управління розвитку економіки [2]. Для визначення ефективності управління персоналом необхідний комплексний підхід.

В Україні існує низка нагальних проблем, які потрібно вирішувати вже сьогодні. Значна частина цих проблем пов'язана з формуванням на підприємствах кадрового потенціалу. В Україні, як відомо, основним лозунгом є «отримання прибутку понад усе», тобто одержання найбільшої вигоди з мінімальними зусиллями, тому не звертається увага на формування дружніх стосунків у колективі.

В наш час для багатьох вітчизняних організацій характерний традиційний підхід: або взагалі ігнорувати систему управління персоналом, або, у кращому випадку, оцінювати ефективність управління персоналом за допомогою спеціально створених для цього показників [3].

З цією метою слід використовувати досвід розвинутих країн світу. Існує декілька основних моделей менеджменту – класична Японська та Американська моделі, модель ЄС, кожна з яких має свої особливості та комбінує певні елементи з інших моделей. Між собою вони відрізняються як трактуванням діяльності, так і мотивацією працівників, а також методами взаємодії з персоналом та впливу на нього. Українськими науковцями Шостак Л.В. та Болобан Є.О. узагальнені особливості зарубіжного досвіду ефективного управління підприємством та наведено нище [4-6].

Широке поширення в останні роки в американських корпораціях отримала система "Pay for Performance" – «плата за виконання» (PFP), яка має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності [4]. У роботі з персоналом американські компанії важливого значення надають удосконаленню організації і стимулюванню праці. Японські корпорації в більшому ступені використовують відданість компанії. Досягається це шляхом ототожнення інтересів службовців з інтересами корпорацій. Ключовою ідеєю системи є повага до людей.

Своєрідною є система участі працівників в управлінні виробництвом, що склалася в Німеччині. Вона включає: спільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу й найманої праці; існування «робітника-директора»; виробничі ради на підприємствах, які складаються з робітників.

На підприємствах Франції до рівня працівників приділяється високі вимоги, зумовлені наявністю жорсткої конкуренції. Особливо приділяється увага перепідготовці персоналу [6].

Узагальнення особливостей систем управління персоналом

Японія		США	Німеччина
– оплата праці визначається врахуванням віку, стажу роботи, освіти та здібностей до виконання поставленого завдання; – початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працівника і підбір для нього відповідного робочого місця; – висока залежність працівників від фірми; – система «довічного найму»; – пріоритет колективним формам; – система управління трудовою діяльністю є колективістською, інноваційно-орієнтованою, соціально-спрямованою, централізованою, горизонтально спеціалізованою, самоконтрольованою; – Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості, відданості ідеалам фірми.		– система "Pay for Performance" – «плата за виконання»; – принцип індивідуалізму; – механізм індивідуалізації ЗП; – персонал розглядається як основне джерело підвищення ефективності виробництва; – підбір здійснюється за такими критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі; – орієнтація на вузьку спеціалізацію менеджерів, інженерів, вчених; – практично всі великі та більшість середніх підприємств США здійснюють власні програми навчання.	– спільна участь у наглядових радах фірм представників капіталу й найманої праці; – виробничі ради на підприємствах; – увага приділяється перепідготовці працівників служб персоналу за програмами стажування; – проводяться тренінги на суміжних посадах; – посадові інструкції із збалансованими обов'язками та правами; – використовуються різні види оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, досвіду, володіння новими методами роботи, знання іноземних мов і т.п.
Франція	Великобританія	Італія	Україна
– використання конкурсів під час заміщення різних посад; – зв'язок просування по службі з перепідготовкою та підвищенням рівня знань; – навчання всіх працівників за програмою «Психологія спілкування»; – інформування персоналу про вакансії.	– стандартизована система «Інвестори в людей»; – зобов'язання розвивати усіх співробітників для досягнення стратегічних цілей та завдань; – переглядаються потреби у навчанні та розвитку відповідно до конкурентної стратегії; – проводяться відповідні заходи з підтримки навчання та розвитку серед співробітників;	– на півночі країни використовують американські методи управління персоналом. – у південних районах діє «радянська» система добору персоналу та переміщення кадрів на основі суб'єктивних чинників: родинних та дружніх зв'язків і т. ін.; – відсутні стимули, що сприяють підвищенню кваліфікації; – пріоритет надають адміністративним методам управління, а не економіко-соціального характеру.	– низька продуктивність праці; – висока плинність кадрів; – несприятливий соціально-психологічний клімат; – відсутня на підприємствах єдина система роботи з кадрами; – персонал не знає про перспективи розвитку підприємства; – відсутність коштів на розвиток персоналу.

Рис.1 – Узагальнення особливостей систем управління персоналом [4]

Україна стоїть перед вибором, куди їй рухатися далі, тому, використовуючи іноземний досвід й опираючись на українські реалії та ментальні особливості, із кожної моделі слід використовувати кращі підходи, що дозволить досягти бажаного ефекту за найменших витрат. Адже сучасний підхід до організації управління персоналом підприємства в Україні потребує цілеспрямованої адаптації сучасним правилам ринкової гри, оскільки саме адаптація системи управління персоналом допоможе підприємству вижити та розвиватись у сучасних умовах ринку.

Зарубіжна практика управління персоналом спрямована насамперед на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої вмотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому іноземну практику необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але водночас не забувати про багаторічний вітчизняний досвід та особливості політичної та економічної ситуації.

Нажаль, на даний час відбувається різка зміна технологій та обладнання, тому знання стають застарілими і їх потрібно постійно оновлювати, оскільки

чим більшими знаннями, навичками та кваліфікацією буде володіти персонал, тим розвиненішим буде підприємство здатне до конкурентної боротьби на сучасному ринку.

Науковий керівник – викладач вищої категорії Коваленко Н.С.

Література:

1. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / під. заг. ред. А.П. Гальчинського, С.В. Львовича, В.П. Семиноженка. – Національний інститут стратегічних досліджень. – Київ, 2004. – 261 с.
2. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: учебное пособие / под. ред. А.П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.
3. Мурашко, М.І. Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник / М.І. Мурашко. – К. : «Знання», 2002. – 311 с.
4. Погромська І.В., Ляшок Н.Ю. Зарубіжний досвід управління персоналом. Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. 2010. URL: <http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/20103/1/Pogroms%27ka%20%D0%86.%20V.%2C%20Ljashok%20N.%20Ju..pdf>
5. Мороз М.М. Зарубіжний досвід управління персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. 2010. URL: [file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhniy-dosvidupravlinnya-personalom%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhniy-dosvidupravlinnya-personalom%20(3).pdf)
6. Лібусь Т. Зарубіжний досвід управління персоналом. VI Всеукраїнська студентська науково-технічна конференція «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання». URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/9503/2/Conf_2013v2_Libus_T-Zarubizhnyi_dosvid_upravlinnia_62.pdf

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

Світ сучасності розглядають як сукупність організацій, людей, груп, об'єднаних для досягнення певної мети, вирішення окремих задач на основі принципів поділу праці і обов'язків. Організації створюються для задоволення потреб людей і тому мають найрізноманітніше значення, риси і характеристики. Це відіграє велику роль при розгляді організації як складної системи та об'єкта управління. Різноманіття цілей і завдань організації призводить до того, що для ефективного і результативного управління, керівнику потрібна наявність спеціальних знань, технік, умінь, методів і форм, які будуть забезпечувати якісну роботу співробітників підприємства і самого підприємства в цілому. Враховуючи обставини сьогодення, актуальність проблеми удосконалення управління організацією потребує нового підходу.

Організація є основною частиною менеджменту. Організація – це група людей, діяльність яких свідомо, скеровано або спонтанно координується для досягнення певної мети [1]. Але згодом на поняття «організація» вплинули певні історичні зміни. На початковому етапі організація представлялася як структура будь-якої системи. В той період, коли менеджмент перетворився на самостійну галузь знань, його трактування почало асоціюватись з свідомо

«КОПІЙКА»)

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

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – д.е.н., проф. Седікова І.О.

60. РОЗРОБКА СТРАТЕГІЧНОГО НАБІРУ – УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Чечун Т.О. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

151

Науковий керівник – к.е.н., доц. Дьяченко Ю.В.

61. ТРЕНДИ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Мельник А.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

153

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – к.е.н., доц. Дьяченко Ю.В.

62. ВАЖЛИВІСТЬ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Полоус Д.Т. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

155

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – к.е.н., доц. Дьяченко Ю.В.

63. ЕКОНОМІЧНА КРИЗА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЛОГІСТИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ВИРОБНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ОБЛАДНАННЯ

Вакаренко Д.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

158

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – к.е.н., доц. Дроздова В.А.

64. РОЗРОБКА ЛОГІСТИЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ПАРФУМЕРНО-КОСМЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Западна А.С. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

159

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – к.е.н., доц. Відоменко І.О.

65. УДОСКОНАЛЕННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Григоренко М. П. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

163

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – д.е.н., проф. Седікова І.О.

66. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ІННОВАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Ступницька М.І. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

165

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – д.е.н., проф. Седікова І.О.

67. ВИРОБНИЦТВО ВІКОН ТА ВПЛИВ ВИРОБНИЧОЇ ЛОГІСТИКИ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Лисаковська О.А. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,

167

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Науковий керівник – к.е.н., доц. Дроздова В.А.

68. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ізотова А.В., Бондаренко О.В. студ. Одеського технічного коледжа

168

ОНАХТ

- 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.