

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



МАТЕРІАЛИ

V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

12 – 13 жовтня 2017 р.

**ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА
ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ**

Видання присвячене

115-річчю Одеської національної академії харчових технологій

**та 5-річчю Навчально-наукового інституту прикладної
економіки і менеджменту ім.Г.Е.Вейнштейна**

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції 12-13 жовтня 2017р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2017. – 291 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Каламан О.Б. – директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Ангелов Г.В. – д-р філософії, проф., Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., доц., Купріна Н.М. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Рогатіна Л.П. – к.с.н., доц., Савенко І.І. – д.е.н., проф.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Одеської національної академії харчових технологій протоколом № 3 від 03.10.2017 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису
Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність
наданих матеріалів

3. Серета Е. Альтернативный маршрут, предложенный Минтрансом, пока нерентабелен—Спосіб доступу: <http://hubs.ua/economy/v-chernenko-perevozchiki-poteryayut-180-mln-iz-za-prekrashheniya-tranzita-cherez-rf-57099.html> -Загол. з екрану.

РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ФАКТОРУ У ПОКРАЩЕННІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Хмура О. Г., аспірант

Одеська національна академія харчових технологій

Після 2013 р. у світі збільшилась кількість людей, які стали обізнані про події в Україні та про її економічний стан. На поч. 1900-х рр., у виробництві пшениці, Україна посідала місце поруч з такими країнами як Канада, Сполучені Штати та Аргентина, але саме вона мала честь називатися "житницею Європи". До 1940-го року Україна була домом для важкої промисловості Радянського Союзу. З огляду на те, що її економіку було майже зруйновано під час Другої Світової війни, після її завершення відродження відбувалось фантастичними темпами.

Незважаючи на це, з 1989 року валовий внутрішній продукт (ВВП) зменшився на 60%. У наш час, ВВП на душу населення становить близько 2194 доларів, що на рівні Нігерії та В'єтнаму, а нерівність доходів стрімко зростає, завдяки процвітаючій «тіньовій» економіці. З 2011 року, коли за Індексом людського розвитку Організації Об'єднаних Націй Україна займала 76 місце, у 2017 році країна опустилась до 84-го місця. Охорона здоров'я погіршилась, а очікувана тривалість життя зросла. Але якщо порівняти економіку України з точки зору загальної конкурентоспроможності, то можна побачити, як ще у 1997 році вона займала 52-е місце серед 52 країн світу, а нині, у 2017 році, – 85-е зі 138. Вважаємо, це свідчить про те, що якість інститутів, інфраструктура, макроекономічна стабільність, здоров'я і початкова освіта, вища освіта і професійна підготовка, ефективність ринку товарів і послуг, ефективність ринку праці, розвиненість фінансового ринку, рівень технологічного розвитку, розмір внутрішнього ринку, конкурентоспроможність компаній та інноваційний потенціал покращився на 38,4 %. Стандарти освіти також знаходяться на низькому рівні, з тієї простої причини, що середній учитель заробляє приблизно 100 доларів США або 3000 гривень на місяць. Але і тут є свій парадокс, адже типічний 21-однорічний українець з вищою освітою, заробляє стільки, скільки американець того ж віку та без вищої освіти за два дні.

Сфера гостинності є одним з головних чинників у зростанні економіки. За останні 3 роки ця сфера характеризується безпрецедентним зростанням у багатьох країнах світу, у зв'язку з чим збільшується і попит на робочу силу. В епоху глобалізації, інтелектуалізації та швидкого поширення інноваційних технологій, пріоритетним завданням є розвиток висококваліфікованих кадрових ресурсів. У сфері людських відносин активно шукають нові економічні та соціальні форми навчання, формування та ефективного використання. Адже у теперішній час, на

мою думку, та згідно з думкою дослідників Десс, Лампкіна та Ейснеса, саме таланти, ідеї працівників та їх можливості – є головним активом компанії.

Хоча людські активи підприємства або, як їх прийнято називати, людські ресурси, є однією з найбільш значних витрат для більшості підприємств у сфері гостинності, багато організацій відзначили, що вони не справляються з успішним виконанням цих функцій. Більш того, у 2006, Хілджи і Вонг висловили думку, що більшість кадрових політик існує тільки на папері, а, згідно Сторі, це породжує незадоволеність та обіг співробітників і свідчить про збитки компанії.

Ще у 1995, Нанкервіс та Дебра відмітили, що важливість залучення, збереження та управління людськими ресурсами для підвищення конкурентоспроможності організацій стала ключовим чинником успіху в індустрії гостинності. Саме тому, важливо розвивати ефективні методи і політику в галузі управління персоналом, які дозволяють їм залучати, вибирати і утримувати компетентних співробітників.

Одним із найважливіших чинників, які впливають на HRM (human resource management - управління кадрами) в Україні є культура. Дослідник Хофстед підкреслив необхідність історичного і культурного розуміння місцевих умов для розуміння процесів та філософії управління персоналом у різних країнах. HRM не може бути відірваний від цінностей, вірувань та норм народу. У 1993, Тромпенаарс визначав культуру як "загальну систему значень". Культура впливає на те, на що ми звертаємо увагу, як ми діємо, і що ми цінуємо. Таким чином, культура є загальноприйнятими цінностями, віруваннями та ставленням народу. Пізніше, Спарро та Хілтроп зазначили, що практика управління персоналом, яка вважається само собою зрозумілою в одній культурі, може вважатися нелогічною та несправедливою в іншій культурі.

Відповідно до проведеного за допомогою Google forms дослідження, яке було розміщене у відповідній групі вконтакті та участь у якому взяли 131 осіб, переважно віком від 19 до 30, 100 %, або 131 особа, працювали колись в іншій країні. 101 осіб (77 %) зараз має роботу. Результати проведеного дослідження показали таке: 121 особа, або 92,3 % відчували до себе дивне ставлення. 81 особа (61,8 %) вважають, що це мало місце саме через різницю у менталітеті. Треба зазначити, що 66 з 81 опитаних осіб працювали у Турції, інші 69 осіб (52,6 %) погодилися з тим, що це питання є релігійним, і тільки 20 осіб (15,4 %) відзначили, що вони задоволені своїм місцем праці.

84,6 % опитуваних вважає рівень заробітної плати одним з найважливіших чинників, який впливає на рівень задоволення працею. Другий чинник, який вказали опитувані, а саме 53,8% осіб, – це наявність бонусів. Лише 7,7 % опитуваних осіб відмітили заходи team-building (team-building - побудова команди), як один з чинників задоволення місцем праці. 131 особа (100 % опитуваних), вважають, що за ту роботу, яку вони виконують в Україні, змогли б отримувати більшу заробітну плату в іншій країні. Зазначене вище свідчить про необхідність глибокого вивчення цих двох факторів, заради покращення системи управління персоналом, зупинки плинності кадрів, збільшення прибутку і, в цілому, зупинки відтоку кадрів з України.

Література

1. Dess, G., Lumpkin, G. and Eisnes, A. Strategic Management: Text and Cases [Text] / Dess, G., Lumpkin, G. and Eisnes, A. – New York, 2009. – 912 p. = Десс, Дж., Лампкин, Дж., Ейснес, А. Стратегічний менеджмент: текст та справи: монографія / Десс, Дж., Лампкин, Дж., Ейснес, А. – Нью Йорк: МакГров-Хілл, 2009. – 912 с.
2. Hofstede, G. Cultural constraints in management theories [Text] / Hofstede, G. // The Academy of Management Executive – 1993. - 7 (1), 81-94 p. = Хофстеде, Дж. Культурні обмеження в теоріях управління [Текст] / Хофстеде, Дж. // Академія керуючих.-1993.-В.7 (1). – С. 81-94.
3. Hofstede, G. Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad ? [Text] / Hofstede, G. // Organizational dynamics – 1980. - 9 (1), 42-63 p. = Хофстеде, Дж. Мотивація, лідерство та організація: чи застосовуються американські теорії за кордоном? [Текст] / Хофстеде, Дж. // Організаційна динаміка – 1980. –Вип. 9 (1). – С. 42-63.
4. Sparrow, P., Hiltrop J.M. European Human Resource Management in Transition [Text] / Sparrow, P., Hiltrop J.M. – New York, 1994. – 702 p. = Спероу, П., Хилтроп, Дж. М. Європейський менеджмент людських ресурсів у перехідний період: монографія / Спероу, П., Хилтроп, Дж. М. –Нью Йорк: Прентіс Холл, 1994. – 702 с.
5. Storey, J. Developments in the Management of Human Resources [Text] / Storey, J. – Oxford, 1992. – 324 p. = Сторі, Дж. Покращення у Менеджменті HRM - Аналітичний огляд: монографія / Сторі, Дж. –Оксфорд: Блеквелл, 1992. – 324 с.
6. Trompenaars, F. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business [Text] / Trompenaars, F. – London, 1993. – 400 p. = Тромпенаарс Ф. По хвилям культури: Розуміння культурного різноманіття в бізнесі: монографія / Тромпенаарс, Ф. – Лондон: Книга економіста, 1993. – 400 с.
7. Нанкервис, А. Р., Дебора, Ю. Управління людськими ресурсами в готелях: порівняльне дослідження [Текст] / Нанкервис, А. Р., Дебора, Ю. // Управління Туризмом – 1995. – Вип. 16(7). – С. 507-513.
8. Хілджі, С. Е., Ванг, Х. “Призначений” та “впроваджений” HRM: відсутність основних напрямків у дослідженні стратегічного управління людськими ресурсами [Текст] / Хілджі, С. Е., Ванг, Х. // Міжн. журнал з управління людськими ресурсами – 2006. – Вип. 17(7). – С. 1171-1189.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ

Купріна Н.М., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Сучасний стан та ефективність функціонування підприємств суттєво залежить від факторів зовнішнього середовища та вимагає від підприємств забезпечення конкурентоспроможності та збереження позиції на ринку і, відповідно, удосконалення інструментів організації та ведення бізнесу. Саме управлінському обліку належить важливе місце в системі управління підприємством та забезпечення ефективності діяльності та його

61. РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ФАКТОРУ У ПОКРАЩЕННІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 172
Хмура О. Г.
62. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ 174
Купріна Н.М.
63. СТРУКТУРИЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА» 177
Покровська Н.М.
64. МАРКЕТИНГОВЕ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ 181
Бондаренко С.А.
65. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 184
Васьковська К.О.
66. ОСОБЛИВОСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ КОНДИТЕРСЬКОЇ ГАЛУЗІ 186
Дідух С.М., Слюсаренко К.С.
67. ДІАЛЕКТИКА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОЮ СПРАВЕДЛИВІСТЮ 3 189
Ангелов Г. В., Кирилук О. С.
68. РОЛЬ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ 193
Ангелов Г. В., Соловей А. А., Шубаба М.
69. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА 197
Ангелов Г.В., Соловей А.О.
70. СЕМЬЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ 201
Ангелов Г.В.
71. ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МАСС 209
Ботика Т.С.
72. ВСЕ НАЧИНАЕТСЯ С ДЕТСТВА: ВОЗРАСТНАЯ СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОЛЮБИЯ 212
Ханс – Курт Либерштет, Ангелов Г.В., Алхури Юсеф
73. СІМ'Я У ФОКУСІ ФІЛОСОФІЇ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ 216
Іванов Є. В.
74. ЩОДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МОЛОДОГО ВЧЕНОГО ТА ІНЖЕНЕРА 221
Лар'яновський І.С.
75. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ 225
Михайлова В.Л., Мельник Ю. Н., Ихтияр Самет (Турція)
76. ENHANCEMENT OF EMPLOYEES' MOTIVATION WHILE IMPROVING MANAGEMENT SYSTEM 229
O. Muhailovska
77. ДІАЛЕКТИКА ВЗАЄМВІДНОСИН ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ: ПОЛІТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ 234
Мордовець М. В.,
78. РОЛЬ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗБУДОВІ: ПРОБЛЕМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ 237
Орлова В. О., Михайлова В. Л.
79. КОМПАРАТИВІСТСЬКИЙ ЕКСКУРС У СУТНІСТЬ ДОГОВОРУ У НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ ДЕЯКИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕРЖАВ 242
Осадча І. А.
80. СОЦИАЛИЗАЦИЯ И САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ 245
Стояно О.А.
81. ПІДВИЩЕННЯ МОРАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ НАРОДУ – ДОМІНАНТНИЙ НАПРЯМОК ЇЙОГО САМООЧИЩЕННЯ ВІД КОРУМПОВАНОСТІ 249