

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 ХХІ 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 ХХІ 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

В педагогической работе и психологическом консультировании по духовно-нравственному воспитанию и формированию социальной ответственности личности необходимым является: 1) четкое разъяснение важности гармоничного развития совести как сущностного фактора в формировании социальной ответственности личности; 2) развитие и стимуляция ответственности за свои поступки как перед собственной системой нравственных ценностей, так и перед системой оценок других людей; 3) уважение мировоззренческих, религиозных, нравственных позиций индивида, если они не противоречат общечеловеческим ценностям; 4) четкое осознание личности как центральной ценности и понимание содержательной стороны системы нравственных ценностей в гуманистическом смысле.

Литература

1. Мухелишвили Н.Л. И др. Ценностная рефлексия в разделенном обществе // Вопросы философии.- 1996.- № 11.- С.18.
2. Толстой Л.Н. Путь жизни.- М., 1993.- С.405-409.
3. Комаров В.В. Совесть как мера нравственной ценности в ситуации морального выбора // Личность и среда: социально-психологические аспекты взаимодействия. Сб. науч. ст.- Тамбов, 2003.- С. 97-109.
4. Барановская Л.Д. Социальная ответственность будущих инженеров.- Красноярск, 2007.- 226с.
5. Егоров Б.В., Шевченко А.А., Ангелов Г.В. и др. Проблемы коэволюции и социотехническое управление /Под общей ред. проф. Б.В.Егорова и проф. Г.В.Ангелова.- КП ОГТ, Одесса, 2010
6. Рыбалко Т.С., Ангелов Г.В., Левковский Б.К. и др. В лабиринтах современного этикета. /Под общей ред. проф. Г.В.Ангелова.- КП ОГТ, Одесса, 2012.- 650 с.
7. Шевченко А.А., Егоров Б.В., Ангелов Г.В. и др. Человек: постижение простоты в беспредельной сложности. /Под общей ред. проф. Г.В.Ангелова.- КП ОГТ, Одесса, 2013
8. Черняк Г.А., Тодорова С.Н., Ангелов Г.В. Поиск гармонии в человеческом взаимопонимании. /Под общей ред. проф. Г.В.Ангелова и доц. Г.А.Черняк, Херсон, изд. Гринь Д.С., 2014
9. Ангелов Г.В., Соловей А.О., Гуртова О.В. Соціальна відповідальність.- Одеса, ОНАХТ, 2016.

ВОЗРАСТАНИЕ РОЛИ НРАВСТВЕННЫХ НАЧАЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Тодорова С. Н., к. ф. н., доцент

Одесская национальная академия пищевых технологий

В современной социально-философской литературе ряд сторон нравственных начал человеческого фактора получили определенное освещение, главным образом, в сфере материальной жизни общества [2]. Что же касается нравственных начал человеческого фактора в современных трудовых отношениях, то эта проблема остается малоизученной.

Нравственный фактор в современных трудовых отношениях носит функциональный, системно-структурный и разноаспектный характер. В содержание данного фактора включается множество категорий, понятий, принципов, детерминантов, методов, правил, посредством которых формируется и целенаправленно действует этическая культура в социальном управлении.

Известно, что в механизме функционирования нравственного фактора, включенного в социальное управление, основным звеном являются морально-понятийные средства — интерес, потребность, гуманизм и др. Важно раскрыть содержание, смысл и значение этих средств в действии данного нравственного фактора.

При характеристике нравственного фактора важно уяснить, что собой представляет такой его структурный элемент как «требование» и в чем оно проявляется в культуре трудовых отношений. На наш взгляд, это обусловлено тем, что нравственное требование, в определенных условиях и обстоятельствах, имеет различное выражение.

В нравственных требованиях профессиональной этики проявляется многокачественность форм культуры, которые необходимы для повышения эффективности материального и духовного производства, регулирования и управления трудовым коллективом.

Нравственный фактор целенаправленно срабатывает в культуре трудовых отношений при условии четкого определения основных её нормативных требований, выступающих в форме понятий и принципов. Это в значительной степени касается деловой этики, которая включается в культуру управления [3].

В данном случае, мы рассматриваем понятия нравственности под углом зрения их социально-ценностного значения. К числу этих понятийных средств отнесены: гуманизм, профессиональный долг, совесть, честь, достоинство, престиж профессии. Рассмотрим их подробнее.

Гуманизм - (в переводе с латинского - «человечность») - это принцип нравственности, в основе которого лежит право на счастье. Это нравственно-этическое средство, выступающее в виде принципа, основное понимание которого выражает общечеловеческую ценность содержания культуры, что является необходимым требованием регулирования человеческих отношений. Быть гуманистом - значит уважать и любить людей, бороться против всего того, что мешает им жить благополучно. Чтобы руководствоваться этим требованием, недостаточно только знать, но необходимо признавать его справедливость. А это значит, что у человека должна существовать внутренняя потребность вести себя нравственно. Эта потребность проявляется в виде основных качеств: долг, совесть, честь, достоинство. Для их обозначения в этике используются термины «моральные категории». Моральные требования выступают в определенной системе понятий этики, имеющих социально-нравственное значение.

Профессиональный долг - это требование нравственности по отношению к отдельной личности [3]. В зависимости от места и должности, которую личность занимает в общественных отношениях, долг может быть патриотический, профессиональный, семейный и др. Профессиональный долг составляет одну из важнейших категорий этики. Субъективная сторона профессионального долга -

это моральные предписания общества, которые выступают личностными требованиями людей к самим себе в результате осознания своих профессиональных обязанностей. Соотношение объективной и субъективной сторон в долге может быть различным и определяется уровнем нравственного развития человека. Высшие проявления долга заключаются не только в стремлении как можно лучше выполнять свои обязанности, но и в умении противостоять отсутствию нравственных требований. Гармоническое соотношение объективных и субъективных сторон в долге фиксируется в нравственном понятии «совесть».

Совесть - это понятие морали, которое служит для обозначения способности личности самостоятельно формировать свои нравственные обязанности, требовать от себя их выполнения и производить самооценку совершенных поступков. Совесть проявляется в чувстве стыда, раскаяния, сожаления о несправедливой деятельности. Совесть — это оценка своих побуждений и действий с нравственной точки зрения. Она является представлением общества в сознании личности, обеспечивая её нравственное поведение в различных ситуациях. Моральное поведение человека оценивается как обществом, так и личностью, ибо людям свойственны самооценка и самоуважение. Здесь нравственные мотивы находят свое проявление в моральных категориях чести и достоинства.

Честь - это категория морали, которая обозначает оценку человека, меру уважения к нему со стороны окружающих. В субъектном плане честь выражает осмысленное требование морали к потребностям человека в одобрении своего поведения со стороны общественного мнения. Достоинство - это нравственное понятие для обозначения формы индивидуальной самооценки, т. е. сознание своей личной значимости. Честь и достоинство связаны с долгом и совестью. Общество оценивает поведение людей, их истинную ценность, опираясь на голос совести и чести. Понятием «профессиональная честь» обозначается забота человека о своей репутации как профессионала. С понятием «профессиональная честь» также тесно связано понятие «престиж профессии».

Повышение престижа профессии зависит от потребностей общества в данной профессии и от особенностей культуры. Уважение к профессии рождается также из уважения к конкретному человеку и зависит от того, насколько качественно он выполняет свое дело. Очень эффективен метод пропаганды нравственных ценностей, который может применяться менеджерами, руководителями предприятий через средства массовой информации с использованием различных интеллектуальных приемов, призывов, советов, суждений, убеждений и др. Под их активным воздействием моральные нормы, предписания превращаются в убеждения личности, социальных групп, воплощаясь в активную жизненную позицию, которая становится эффективным моральным средством культуры социального управления.

Пропаганда нравственных ценностей приобретает социально-ценностную значимость в культуре трудовых отношений при условии, что пропагандист тесно связывает информационные средства с позитивными примерами «морального авторитета». Последние выступают эффективным средством менеджеров, например, в успешном решении проблем бизнеса. Это означает, что менеджер в

своей деятельности при решении конкретных проблем будет опираться на знание и использование позитивного опыта в области управления.

Весьма эффективными методами в воспитании нравственной культуры являются традиционность и компетентность. Социальная значимость метода «традиционность» состоит в том, что он направлен на устойчивую стабилизацию культурологических отношений в работе предприятий и фирм. Достижение этой цели осуществляется при условии, что руководители и подчиненные глубоко осмысливают и соблюдают моральные требования принципа «традиционности», его смысла и значения, базирующегося на основе общечеловеческих ценностей. Только с учетом этих условий принцип «традиционности» целенаправленно и эффективно срабатывает в культуре социального управления.

Существенную роль в воспитании нравственной культуры в трудовых отношениях играет метод «компетентности», основанный на множестве нравственно-этических средств, которые обеспечивают высокую степень профессионализма, опыта, делового решения управленческих задач. Лишь при соблюдении системных связей указанных средств метод «компетентности» целенаправленно воздействует на формирование и активное действие этической культуры личности и социальных групп в трудовых отношениях.

Компетентность руководителя не должна быть панацеей для всего трудового коллектива. Руководитель не должен считать себя единственным специалистом во всех вопросах и, в силу этого, не должен стесняться того, что знает меньше подчиненного в вопросах другого характера. Дальновидный, умный руководитель никогда не скажет окончательного мнения, не выслушав, не проанализировав и не оценив мнение подчиненных, в том числе, и те из них, которые расходятся с его мнением. Руководитель обязан принимать обоснованные решения, требовать их выполнения от подчиненных и нести ответственность за их принятие. Решение, принятое руководителем, будет всесильным, верным и справедливым при условии разумного подхода, всесторонней продуманности, а не основанным лишь на административном распоряжении.

Особенностью моральных требований и качеств делового этикета в сфере отношений между коллегами является соблюдение высокой нравственности и преодоление ее негативных моральных качеств. Знание и глубокое понимание не только позитивных, но и негативных качеств, и умелое преодоление последних обеспечивает успех в реализации делового этикета. К числу негативных нравственных качеств делового этикета большинство коллег относят: не следует говорить ничего плохого, отрицательного об отсутствующих при обсуждении вопросов. Не обсуждать проблем чужих семейных неурядиц, источников доходов, внешнего вида или беспорядка в квартире, отмеченного во время случайного визита. Следует воздержаться от высказываний и, по возможности, пресекать злословие в адрес третьего лица. Всякие замечания, настойчивые вопросы, громкие суждения об одежде, семейном положении, прическе, фигуре, покупке квартиры, касающиеся коллег, надо считать крайне бестактными.

Итак, как мы видим, нравственный фактор в современных трудовых отношениях охватывает все области общественной жизни. Он являет собой выражение знаний, понимания интеллектуальной деятельности людей, которая направлена на моральное регулирование, управление нравственными качествами личности и социальных групп. Соблюдение требований, норм и правил морального поведения, как социальных ценностей, включается в культуру управленческих отношений [1]. В последней он выступает особым видом культуры, состоящим из совокупности нравственных принципов, правил, норм, которыми руководствуются люди в своем поведении, в том числе, и в управленческих отношениях. При этом необходимо учитывать нравственно-нормативные требования, руководствоваться ими в личностно-профессиональной ориентации, чтобы достичь высокой результативности.

Литература

1. Дуберштейн Н.А., Литчевский Э.Э. Профессиональная этика и психология в торговле. М. - Высшая школа, 1980. - С.168.
2. Слонь И.Л., Петрушев Н.А., Думко Ф.К., Бученко И.Н., Ангелов Г.В. Культура управленческих отношений. Одесса. Смил, 2001. - С.228.
3. Философия культуры. Становление и развитие. - Спб: Лань, 1958. С.452, 454.

ПРІОРИТЕТНІ ВЕКТОРИ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ХАРАКТЕРУ В СУЧАСНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ

Черкаський А.В., к. і. н., доцент, Петракова Є.Р., к. п. н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій

Вступ. Ціннісна система сучасного українського суспільства переживає глибоку, тривалу трансформацію. Соціокультурні потреби людини виключно різноманітні і супроводжують його впродовж усього життя. Більшість з них мають досить гнучкий характер, будучи залежними від громадських трансформацій, нових умов життя, соціального оточення, рівня освіти, і багатьох інших чинників.

Соціальне життя суспільства показує, що без конкретної ідеї об'єднання, без розвитку моральних норм і високих духовних принципів особи, практично будь-яка держава не здатна до значимих соціальних перетворень, реалізації глибоких економічних, демократичних, і політичних реформ. Можна сказати, що соціальна діяльність і культура займають в житті суспільства особливе місце. Найчастіше соціологічна наука розглядає ці два громадські феномени в нерозривній єдності, як соціокультурну діяльність [1].

У зв'язку з цим проблеми соціокультурної діяльності стають об'єктом пильного вивчення в сучасній громадській науці. Аналізуючи її сучасний стан, можна говорити, що за останні роки наукові дослідження проблем соціокультурної діяльності набули глибокого соціологічного характеру, на перший план вийшли проблеми переоцінки соціокультурної діяльності в сучасному суспільстві, а також відбувається постійна деталізація теоретичних основ вивчення соціокультурної діяльності в цілому[2, с.84].

- Шевченко Г. А., Ангелов Г. В.
82. СОВЕСТЬ КАК НРАВСТВЕННАЯ КАТЕГОРИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ 251
Шевченко А. А., Ангелов Г.В.
83. ВОЗРАСТАНИЕ РОЛИ НРАВСТВЕННЫХ НАЧАЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ 254
Тодорова С. Н.
84. ПРИОРИТЕТНІ ВЕКТОРИ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ХАРАКТЕРУ В СУЧАСНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ 258
Черкаський А.В., Петракова Є.Р.
85. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ 261
Черняк Г. А., Кириченко И.А., Даниель Рыков
86. НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖИ АКТИВНЫХ ПОЗИЦИЙ В ДЕЛЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ У 266
Черняк Г. А., Кириченко И.А., Даниель Рыков, Крылов Н.Г., Руммо В.В.
87. ТЕРОР ЯК СОЦІАЛЬНО-БЕЗВІДПОВІДАЛЬНИЙ ПРОЯВ СЛАБКОЇ ВЛАДИ 268
Шишко О.Г.
88. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ 270
Колтунович О.С.
89. НЕОБХОДИМОСТЬ ИНФРАСТРУКТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ЗЕМЛИ В УКРАИНЕ 272
Криницкая О.А.
90. ЗОВНІШНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ 274
Фомічова К.Б.
91. ПРИВАБЛИВІСТЬ БОЛГРАДСЬКОГО РАЙОНУ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ВИННИХ ТУРІВ 278
Кисса М.Р.
92. ТЕМАТИЧНІ РЕСТОРАЦІЇ ЯК МІСЦЯ ТУРИСТИЧНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ 280
Лазука К.Д.
93. ЧИННИКИ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДИТЯЧОГО ВІДПОЧИНКУ ТА ТУРИЗМУ 283
Сандул С.О.

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

Підписано до друку 03.10.2017. Формат 60x90/16.
Папір офсетний.
Ум.друк.арк. 20,56.
Тираж 1000 екземплярів.

Видавництво «Студія «Печать»
м.Одеса, п-т Адміральський, 38, офіс № 8
www.pechat.od.ua