

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 11-13 жовтня 2018 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2018. – 327 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:

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 № 2 від 02.10.2018 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

фінансування соціальних програм. Безумовно, суттєво на соціальну сферу в Україні вплинула економічна ситуація в країні. Негативні зміни почали спостерігатися ще 1990 року. Відсутність ефективної економічної політики спричинила:

- спад виробництва;
- зменшення продуктивності праці;
- зниження рівня зайнятості;
- зростання безробіття, зменшення попиту на робочу силу, збільшення прихованого безробіття, а також кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості;
- знецінення заощаджень населення внаслідок гіперінфляції;
- зниження реальної заробітної плати і пенсій;
- заборгованість з виплати зарплати і пенсій.

Така ситуація в економічній сфері призвела до появи нових груп населення, яким потрібна соціальна допомога: безробітних та малозабезпечених. Бідними стали люди, котрі все життя працювали (заощадження втратили внаслідок інфляції, а пенсії мізерного розміру), навіть робота в більшості випадків не забезпечує належного доходу.

Системне узгодження економічної, соціальної та політичної складових є актуальним і складним завданням. Вони мають розвиватися на нових засадах інноваційності, модернізації інституційних та духовно-етичних принципів.

Література

1. Попадюк Н. І. Суспільно-політичні передумови трансформації державно-управлінської еліти України [Електронний ресурс] / Н. І. Попадюк // Державне управління: теорія та практика. – 2011. – № 2. – Режим доступу до журн. : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DUTP/2011-2/>
2. Старостенко Г. Г. Національна економіка : [Навч. посіб.] / Г. Г. Старостенко, С. В. Онишко, Т. В. Поснова. – К. : Ліра – К, 2011. – 429 с.
3. Драган І. О. Наукові основи національної стратегії сталого розвитку України : [монографія] / І. О. Драган // [за наук. ред. акад. НААН України, д.е.н., проф. М.А. Хвесика]; ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України». – К.: ДУ ІЕПСР НАН України, 2013. – 40 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ПИЩЕВОЙ ОТРАСЛИ

Черкасский А.В. канд. истор. наук, доцент, Валі Ахмед студент (Єгипет)
Одесская национальная академия пищевых технологий

Ключевой составляющей любого предприятия является управление кадрами. Оно обеспечивает благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовольствие от выполнения работы и общественного признания своих достижений. От обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, рационального их использования зависят организационно-технический уровень

производства, имидж предприятия, его финансовая стабильность, все показатели деятельности предприятия.

Сущностью психологического компонента профессионального отбора, равно как и его теоретической основой, есть диагностика и прогнозирование способностей. По этой причине, в частности, понятие "профессиональный отбор" и "психологический отбор" часто отождествляются. Психологический отбор целесообразно рассматривать как процесс и как систему.

Основными этапами процесса психологического отбора являются: исключение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации; формулировка прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предсказуемого уровня пригодности обследуемых; верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц.

Подбор персонала - процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на конкретном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов тех, кто наиболее удовлетворяет организацию с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способности выполнять ту или другую работу, учитывая интересы организации и его самого. Подбор кадров на замещение должностей руководителей и специалистов обычно осуществляется или путем повышения в должности работников своего предприятия (иногда после соответствующей учебы) из числа работников, зачисленных в резерв на выдвижение, или путем приема кандидатов на эти должности извне, из других предприятий, организаций.

Наиболее приемлемым на практике есть путь замещения кадров руководителей и специалистов за счет выдвижения работников своего предприятия. Он дает возможность всесторонней проверки пригодности кандидата к новой должности, подготовки его к выполнению функциональных обязанностей в новой должности. В этом случае кандидату более легко войти в курс жизни коллектива и решаемых им задач. Известны и позитивные качества и определенные недостатки кандидата, что расширяет возможности их учета, особенно при подборе кандидатов на руководящую должность.

Те же качества, свойственные кандидатам извне, не всегда в полной мере известны руководителю и коллективу данного предприятия. Необходимо также иметь в виду, что выдвижение своих работников на высшие должности способствует стабильности кадров, создает уверенность у членов коллектива в возможности роста по службе на своем предприятии. В то же время подбор кандидатов на замещение должностей извне, с другого предприятия или организации способствует приливу новых людей, и, если это передовые предприятия - передового опыта, свежих мыслей.

Практика хозяйственного управления в Украине предъявляет высокие требования к личности руководителя, к качествам его характера, его организаторским способностям. К основным интегральным чертам личности, позволяющим ему эффективно руководить производственным коллективом, относятся: умение влиять на подчинённых, уверенность в себе,

предусмотрительность, надёжность и ответственность при выполнении задания, независимость и др.[5, с.350]. Многие исследователи к таким интегральным характеристикам также относят: адаптационную мобильность, эмоциональное лидерство, деловое (инструментальное) лидерство, способность к интеграции социальных функций (ролей), контактность, стрессоустойчивость.

Практика подбора и деловой оценки управленческих кадров на сегодня насчитывает более двух десятков методов, которые можно разделить на три группы: качественные, количественные и комбинированные. На наш взгляд, наиболее обоснованные пути подбора руководящих кадров состоят в использовании комплекса методов, среди которых следует выделить:

- наблюдение и анализ конкретной деятельности руководителя;
- опрос-анкетирование для выявления самооценки лидера и его оценки группой;
- естественный эксперимент – метод решения совместных задач (деловые игры);
- экспертные оценки специалистов по управлению;
- психологическое тестирование с использованием интеллектуальных, личностных и профессиональных тестов;
- социометрия с целью установления престижа в группе и психологической совместимости;
- биографический метод (изучение документации, анализ личности).[1, с.128]

Наиболее распространенным методом экспериментального исследования личности, ее качеств и способностей является метод тестовых испытаний[2].

При подборе управленческих кадров для пищевой отрасли необходимо учитывать такие качества руководителя как способность к изменениям, так как основной задачей системы управления персоналом на предприятиях пищевой промышленности является сохранение команды, которая должна быть адаптирована к разного рода изменениям (изменениям вида деятельности, продукта, услуги). Способность или неспособность производителей пищевой продукции эффективно работать зависит именно от желания и ориентированности команды на изменения [6].

Выводы. Сегодня квалифицированный специалист, занятый управленческой деятельностью, является огромной ценностью. От того, как он осуществляет организационную и технологическую подготовку производства, оперативное регулирование деятельности производственных подразделений и отдельных исполнителей, зависит производительность труда, эффективность использования производственных фондов, себестоимость продукции[3]. Следовательно, характер деятельности руководителя очень разнообразен. Он выступает в роли организатора, специалиста, администратора, общественного деятеля и воспитателя. Выполняя организационно-административные функции, управленцы занимаются поиском и подготовкой новых решений.

Литература

1. Ангелов Г.В., Черкасский А.В. Психологические методы исследования личности в системе управления// «Проблеми емпіричних досліджень у психології». Вип.11 – К.: Гнозис, 2014 – 436с.
2. Большая энциклопедия психологических тестов. - М.: Эксмо, 2009. – 416с.
3. Василенко Б.І. Організація праці апарату управління // Підвищення ефективності діяльності підприємств харчової та переробної галузей АПК:

Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 21-22 листопада 2013р.: Тези доповідей.- К.: НУХТ, 2013.

4. Виноградский Н. Управление персоналом : учебное пособие. / Н. Виноградский, С. Беляева, А.Виноградская, Е. Шканова. – К., 2013.

5. Гулавский В.Т., Козак Е.Б., Неустроев Ю.Г., Паламарчук В.В., Петракова Е.Р., Черкасский А.В., Ангелов Г.В. Этический фактор в сфере труда и социального управления / под общ.ред. проф. Г.В.Ангелова. – Одесса.:КП ОМД,2010. – 596с.

6. Москаленко В. О. Кадровий потенціал підприємств харчової промисловості України: формування, управління та розвиток : монографія. / В. О. Москаленко. – К., 2010.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА У ВИРОБНИЧИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Черкаський А.В., канд. істор. наук, доцент, Мбемба Є., магістр (Ангола)
Одеська національна академія харчових технологій

Постійні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування і розвитку сучасних організацій висувають нові вимоги до технологій організаційного управління. В умовах зниження ефективності традиційних адміністративних методів управлінського впливу різко зростає потреба в пошуку і знаходженні нових та у зміні старих управлінських ресурсів. Одним з таких ресурсів є командне лідерство, потенціал якого в сучасних умовах залишається недооціненим[1].

Проблема використання командного лідерства для досягнення організаційних цілей є однією з найбільш актуальних, враховуючи все зростаючу роль особи в системах управління, особливо - в малому і середньому бізнесі. У психології управління наявність лідерства, і тих, хто його використовує - лідерів, визнається умовою життєздатності ділових організацій. Без визнаних лідерів неможливе нормальне функціонування жодної організації[6].

Командне лідерство є однією з істотних проблем психології управління. Її вирішення дозволить вийти на новий рівень в розумінні не лише цього важливого феномену організаційного життя, але і інших, пов'язаних з ним, питань. Серед них - мотивація співробітників, яка часто буває неефективною при використанні тільки адміністративних методів впливу; проблема трансформації організацій, що знаходяться на стадії вмирання(поява нової команди на чолі з лідером здатна вдихнути в неї нове життя); питання формування управлінських команд, які неефективні без системотворчої компоненти – лідерства.

Умовою вирішення цих проблем являється чітке розуміння природи командного лідерства, і того, якими параметрами характеризується процес його формування і здійснення. Необхідність вивчення феномену лідерства диктується також потребами навчання майбутніх менеджерів, підготовки і розвитку діючих управлінців. В силу цих причин вивчення проблематики командного лідерства, аналіз основних його моделей, відповідає насущним потребам теорії і практики управління.

Виклад основних результатів дослідження. Керівництво і лідерство є видами ролей, яким приділяється пильна увага в сучасній науці. Існує широкий діапазон дослідження керівництва-підпорядкування і лідерства-ведення. Розглядаються

- Ангелов Г. В., к.і.н., професор, Лар'яновський І. С., к.ф.н., ст. викладач,
Шевченко Г. А., к.ф.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса
97. СОЦІАЛЬНА КАТАСТРОФА В УКРАЇНСЬКОМУ СЕЛІ У 1920-1921 РР. (НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОЇ ГУБЕРНІЇ) 250
Шишко О. Г., к.і.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса
98. НОВА ГЕНЕРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ ЯК «АГЕНТИ ЗМІН» СУЧАСНОЇ МОДЕРНОЇ ДЕРЖАВИ 253
Дмитрашко С. А., к.п.н., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса
99. ДО ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ФІЛОСОФІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНОЇ РЕВОЛЮЦІЇ 256
Пурцхванідзе О. В., к.ф.н., доцент, Паскаренко О., студентка (Молдова)
100. МОРАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА 259
Зухіна Євгенія Миколаївна, викладач II категорії,
Механіко – технологічний коледж
101. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ВЫСОКИЙ ТЕМП ИЗУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛА 263
Лысяный А.А., преподаватель
Колледж нефтегазовых технологий, инженерии и инфраструктуры сервиса
102. СТУДЕНТСЬКА СІМ'Я: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 267
Мамроцька О.А. канд. істор. наук, асистент, Петрова К. студентка (Росія)
103. СУЧАСНІ МОЛОДІЖНІ СУБКУЛЬТУРИ ЯК ОДИН З АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ 269
Мамроцька О.А., к.і.н., асистент, Аганіязова О., студентка (Туркменістан)
104. ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ. ІСТОРИЧНЕ ПІДРУНТЯ РІВНОСТІ СТАТЕЙ 272
Орлова В. О., к.ю.н., ст.викладач, Зейналов М. студент (Азербайджан)
105. ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО НАПРЯМУ УКРАЇНИ НА МОЛОДЬ 274
Орлова В. О., канд. юр. наук, ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса
106. ИЗУЧЕНИЕ УРОВНЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ПОРЯДОЧНОСТИ СРЕДИ СТУДЕНТОВ КНТИИС ОНАПТ 276
Пеньковская Н.К., к.п.н, преподаватель
Колледж нефтегазовых технологий, инженерии и инфраструктуры сервиса
107. ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЯК СПОСІБ ВИХОВАННЯ ДРУЗІВ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ 280
Тодорова С. М., канд. філос. наук, доцент, Гончаров М., студент (Білорусь)
108. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЛІЧНОСТІ И СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ 284
Мельник Ю. Н. канд. філос. наук, доцент, Абдуллах А. Б. студент (Лівія)
109. РОЛЬ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ В ГУМАНІЗАЦІЇ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕСА 288
Стояно О. А., канд. филос. наук, доцент, Абу Х. К. студент (Ліван)
Одесская национальная академия пищевых технологий
110. ПОЛІТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 291
Самокиш В. П. канд. юр. наук, ст. викладач, КумарСандіп студент (Індія)
111. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ПИЩЕВОЙ ОТРАСЛИ 294
Черкасский А.В. канд. истор. наук, доцент, Валі Ахмед студент (Єгипет)
112. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА У ВИРОБНИЧИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ 297
Черкаський А.В., канд. істор. наук, доцент, Мбемба Є., магістр (Ангола)
113. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ УКРАИНСКОГО ОБЩЕСТВА, КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ СТРАНЫ 301
Черняк Г. А., к.и.н., доц., Кириченко И.А., аспирант, Крылов Н. Г., студент