

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



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

Одеса 2019

Наукове видання

Збірник тез доповідей 79 наукової конференції викладачів академії
16 – 19 квітня 2019 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 № 9 від 02.04.2019 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

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

ГМО зробили своєрідне коло – розпочиналося їх створення з метою знищення людських ресурсів супротивника при збереженні ресурсно-виробничого потенціалу, потім – намагання використати у мирних, гуманних цілях для вирішення глобальної продовольчої проблеми. І от – коло замкнулося – ГМО можуть, і вже використовуються, як новий вид біологічної зброї. Вже одне це може перекреслити всі аргументи тих, хто вважає безпечним вживання в їжу продукції, яка містить ГМ компоненти.

Будь-яке наукове відкриття може бути використано, як на благо, так і на шкоду людству. Все залежить від того, у чиї руки воно попаде. Образно кажучи, ніж може бути інструментом у руках кухаря, який створює шедеври кулінарії, а може бути знаряддям вбивства у руках злочинця. Так само і ГМО. В умовах ринкової економічної системи вони можуть бути використанні лише з метою отримання прибутків, на догоду яким приносяться у жертву довкілля, здоров'я людини і майбутнє цивілізації. Можливо людство ще не готове гідно сприймати такі відкриття. Недаремно, як кажуть, деякі вчені у минулому, зокрема, Н. Тесла, знищували або зашифровували свої винаходи, розуміючи, до яких руйнівних наслідків може призвести їх використання.

СПОСОБИ МІНІМІЗАЦІЇ ЗБИТКУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Руммо В.В., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Кадрова безпека, перш за все, спрямована на роботу з персоналом, з співробітниками компанії, на встановлення етичних і трудових норм, що захищають інтереси компанії. Основний метод для мінімізації – це правильна та ефективна оцінка благонадійності персоналу. У кожній роботі необхідно дотримуватися встановлених регламентів – проводити всебічний аналіз відповідності кваліфікації працівника, його морального та етичного стану, прищеплення лояльності до підприємства в цілому.

Слід дбати про створення і підтримки оптимально позитивного соціально-психологічного клімату в колективі в цілому, створення корпоративної культури, соціальної політики.

Також в поле контролю необхідно тримати людей схильних до залученню з боку конкуруючих організацій (в силу моральних якостей і займаної посади) – системні адміністратори, секретарі, помічники керівників, люди, які мають доступ до комерційних таємниць, до конфіденційної інформації або при виникненні потреби можуть дізнатися необхідні дані.

Перш за все, схильні до залученню посадові особи, які мають доступ (особливо необмежений) до активів компанії, до фінансової та бухгалтерської документації, до закритої інформації, внутрішніх ресурсів.

Перелік таких посад великий, тому він повинен бути складений на кожному підприємстві, які піклуються про свою безпеку. Питання кадрової безпеки полягає в безпосередній оцінці працівників, наскільки вони за своїми морально-етичним нормам стійкі або схильні до залучення. Тому низька стійкість і моральна готовність веде до негативній поведінці на діяльність компанії в цілому і на локальному рівні. Співробітникам кадрової служби не варто цього забувати, оскільки саме вони і бути первинним ініціатором перевірки співробітників. Тому необхідно створити анкету, обов'язкову при працевлаштуванні в компанію. Також варто створити мережу агентів серед співробітників, які співпрацюють на безоплатній основі:

- створення мережі інформаторів або добровільних помічників серед персоналу;
- визначення мотивації вчинення протиправних дій з боку співробітників;

— проведення аналізу життя працівників (витрати, матеріальні цінності, кредитні зобов'язання та інше) – все те, що може підштовхнути на витяг власної незаконної матеріальної вигоди;

— попередження ситуацій, при яких співробітник або близькі йому люди опиняються в критичному становищі - введення соціальної політики з виплатою грошових компенсацій;

— застосування психологічних прийомів при спілкуванні з працівниками;

— моніторинг адекватності співробітників, їх стійкість до стресів, вимір рівня стресостійкості (за допомогою опитування);

— моніторинг персоналу з боку служби безпеки;

— моніторинг поведінки та дій в перебігу робочого дня;

— моніторинг звітності по матеріальним і економічним статей;

— моніторинг службових і неслужбових контактів (вибірково).

У сучасних умовах економічної дійсності коштує не забувати і про захист від впровадження завербованих співробітників конкуруючих компаній або кримінального середовища, і від впровадження завербованих агентів державної влади.

Суб'єктами кадрової безпеки виступає служба відділ кадрів, при це все питання з кадрової безпеки повинні вирішуватися на власному етапі управління персоналом (пошук, відбір, прийом, адаптація, розвиток, оцінка та ін.). Будь-які дії співробітника відділу кадрів на будь-якому етапі – передбачає посилення або ослаблення за деякими пунктами безпеки підприємства спрямованих на співробітників.

Як показує практичний досвід, заходи необхідні для забезпечення належного рівня безпеки необхідно звіряти з наступними принципами:

1. Безперервність – це здійснення необхідних заходів для забезпечення безпеки можуть бути проведені на постійній готовності до можливим відображенням як внутрішніх, так і зовнішніх загроз. Але при цьому керівництво повинно чітко усвідомлювати весь процес по забезпеченню безпеки, при цьому, не допускаючи пауз в роботі.

2. Комплексність – використання всіх можливих засобів спрямованих на захист фінансових, матеріальних, інформаційних та людських ресурсів у всіх структурних підрозділах компанії і на всіх етапах діяльності. При цьому вся комплексність повинна реалізовуватися через сукупність всіх правових, організаційних та інженерно-технічних питаннях.

3. Своєчасність – забезпечення безпеки з використанням заздалегідь продуманих і затверджених попереджувальних заходів. Цей принцип своєчасності передбачає виставлення завдань з безпеки і актуальне їх рішення в оговорені терміни з обов'язковим наданням звітності по виконану роботу.

4. Законність – забезпечення безпеки на основі російського законодавства – актів, постанов та ін. При цьому варто мати на увазі, що питання дозволеності тих чи інших методів виявлення та припинення необхідно виконувати в рамках чинного законодавства і за згодою співробітників.

5. Активність – забезпечення безпеки організації з достатньою ступенем наполегливості і з широким використанням маневреності наявних коштів.

6. Універсальність – забезпечення безпеки за допомогою застосування таких заходів і проведення заходів, які дають позитивний ефект незалежно від місця конкретних застосувань.

7. Економічна доцільність – зіставлення можливого збитку і витрат на забезпечення безпеки. При цьому у всіх випадках системи безпеки повинна не перевищувати розміру можливих збитків від будь-яких видів ризику.

8. Конкретність і надійність – визначення конкретних видів ресурсів, що виділяються на забезпечення безпеки. При цьому зобов'язання є достатня дублювання методів, засобів і форм при забезпеченні безпеки.

9. Професіоналізм – реалізація заходів безпеки повинна здійснюватися тільки професійно підготовлених фахівців. При цьому в умовах швидкого розвитку засобів і

системи безпеки необхідно постійне вдосконалення заходів і засобів захисту на базі навчання особового складу.

10. Взаємодія і координація – здійснення заходів забезпечення безпеки на основі чіткого взаємозв'язку відповідних підрозділів, служб і відповідальних осіб. При цьому питання про взаємодію та координацію стосується не тільки підрозділів і осіб, безпосередньо відповідальних за безпеку, але і їх зв'язку з іншими підрозділами організації.

11. Централізація управління та автономність – забезпечення організаційно-функціональної самостійності процесу організації захисту всіх об'єктів охорони та централізованої управління забезпеченням безпеки організації в цілому.

Тісно пов'язане з кадровою безпекою безпеку праці і здоров'я персоналу – система забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, реабілітаційні та інші заходи. Безпека організації забезпечується за допомогою взаємодії адміністрації, і підрозділи відділу кадрів.

При цьому, треба зазначити, що не варто забувати і принцип «компенсації недостатності уваги» до окремих факторів (найм, лояльність, контроль). Таким чином, кадрова безпека, будучи елементом економічної безпеки, націлена на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових відносин, які можна було б визначити, як придатні, що не завдають шкоди.

ТЕНДЕНЦІЇ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОДОВОЛЬЧОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Криницька О.О., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

В останні десятиліття в світі стали приділяти більш пильну увагу питанням продовольчої політики та харчової безпеки як складовим національної економічної політики держави. Отже наразі можна стверджувати, що стратегічною метою розвитку продовольчої політики, яка все ще перебуває на етапі становлення, – є покращення рівня життя населення, піднесення на новий якісний рівень всього комплексу соціально-економічних чинників, що забезпечують процес життєдіяльності та добробут членів суспільства.

Головним завданням перетворення України на заможну європейську державу є створення високих стандартів життя населення. У ст. 42 Конституції України зазначено: «Держава захищає права споживачів, здійснює контроль за якістю і безпечністю продукції та усіх видів послуг і робіт, сприяє діяльності громадських організацій» [1]. Однак на сьогодні в Україні не існує ефективної продовольчої політики ні де-юре, ні де-факто, хоча Україна першою з країн СНД ще у 1991 прийняла Закон «Про захист прав споживачів», чим засвідчила повагу до міжнародних засад цивілізованого захисту громадян як споживачів. Конституція України лише підтвердила незмінний курс на всебічне забезпечення захисту їх прав та здійснення контролю за якістю і безпечністю товарів. Більш того, була затверджена методика визначення основних індикаторів продовольчої безпеки, яка декларує забезпечення раціону людини основними видами продуктів, що визначається як співвідношення між фактичним споживанням окремого продукту та його раціональною нормою.

Більшість високорозвинених держав світу мають досвід плідної роботи в цьому напрямі, який можна ефективно імплементувати до українських реалій [2]. При цьому він свідчить, що державна продовольча політика має бути системною, консолідованою з органами місцевого самоврядування та громадськими об'єднаннями споживачів. Вона потребує постійного удосконалення, системного і цілеспрямованого підходу до урахування вимог технічного регулювання як інструменту для захисту прав споживачів. Зазначене передбачає низку цілісних заходів економічного, правового та організаційного характеру на національному рівні.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	
Корсікова Н.М.	358
ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ РИНКУ КОШЕРНИХ ПРОДУКТІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ	
Дроздова В.А.	360
ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ-ВИРОБНИКІВ СОКІВ ТА СОКОВМІСНИХ НАПОЇВ	
Дьяченко Ю.В., Коренман Є.М.	362
РОЗВИТОК МАРКЕТИНГОВОГО СЕРЕДОВИЩА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Бахчиванжи Л.А., Євтушок О.В., Значек Р.Р.	364
УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЯК ФАКТОР АКТИВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Мужайло В.Д., Кривоногова І.Г.	366
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНІ	
Ніколюк О.В., Левчук Ю.С.	368

СЕКЦІЯ «ОБЛІК І АУДИТ»

ОЦІНКА ПЕРСИСТЕНТНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ: АКТУАЛЬНИЙ АСПЕКТ	
Купріна Н.М.	370
РОЛЬ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В ОЦІНЦІ БІЗНЕСУ ПІДПРИЄМСТВА	
Ступницька Т.М., Антонюк О.П.	372
СТАТИСТИЧНИЙ ОБЛІК ВИТРАТ ПРАЦІ	
Ощепков О.П.	374
ФОРМИ ТА МЕТОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	
Євтушевська О.О.	375
ДЕПОЗИТНИЙ РИНОК УКРАЇНИ ЯК ЗАПОРУКА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	
Тарасова О.В.	377
ЯКІСТЬ ОБЛІКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ	
Скляр Л.Б.	379
СИСТЕМА КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ ПРИНЦИПІВ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРОМИСЛОВОЇ ГАЛУЗІ	
Мельник Ю.М., Головаченко Л.М.	381
АНАЛІЗ СУТНОСТІ ОСНОВНИХ КАТЕГОРІЙ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	
Баранюк Х.О.	383
ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНОЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У РИНКОВИХ УМОВАХ	
Маркова Т.Д., Пчелянська Г.Б.	385
БАГАТОГРАННІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНЦІЯ» ТА «КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ»	
Іванченкова Л.В., Стасюкова К.В.	387

СЕКЦІЯ «ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА»

ВПЛИВ ГЕНЕТИЧНО МОДИФІКОВАНОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ПРОДОВОЛЬЧУ БЕЗПЕКУ	
Ткачук Т.І.	388
СПОСОБИ МІНІМІЗАЦІЇ ЗБИТКУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ	
Руммо В.В.	390
ТЕНДЕНЦІЇ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОДОВОЛЬЧОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ	
Криницька О.О.	392
ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА»: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	
Шишлюк В.Р., Заболотна О.С.	394

СЕКЦІЯ «СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ НАУКИ, ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ТА СПОРТ»

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИБІР УКРАЇНИ ТА ЙОГО ОБУМОВЛЕНІСТЬ	
Соловей А.О., Кананихіна О.М., Ботіка Т.С.	396
РОЗУМІННЯ КОНЦЕПЦІЇ «СОЦІАЛЬНЕ» В СУСПІЛЬНИХ НАУКАХ	
Іванов Є.В., Мордовець М.В.	397
КОМАНДА І ОРГАНІЗАЦІЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ	
Черкаський А.В.	398