

**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**

Підприємство	Роки					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ПрАТ "Харківська Бісквітна Фабрика"	54953	40802	144670	176479	131817	161350
Зміни до попереднього року, %	-	74.25	354.57	121.99	74.69	122.4

Збільшення показника спостерігається на підприємствах ПрАТ «ВТКФ «ЛАСОЦІ»(2017р.), ПрАТ "Харківська Бісквітна Фабрика" (2016р.), ПРАТ "Київська Кондитерська Фабрика "РОШЕН"(2015р.), АТ "ЛКФ"СВІТОЧ"(2016р.). Зменшення прибутковості відбулося у ПрАТ "Кондитерська Фабрика "АВК" (2017р.), ПРАТ "ВО "КОНТІ" (2018р.), ПрАТ «ВТКФ «ЛАСОЦІ» (2018р.), ПРАТ «Запорізька Кондитерська Фабрика» (2015р.). АТ "ЛКФ"СВІТОЧ", після різкого падіння прибутку у 2015 році, в 2016 році отримала найбільший прибуток за останні 6 років.

Незважаючи на загальні негативні тенденції розвитку економіки в останні роки, декільком великим підприємствам вдалося збільшити доходи, незважаючи на кризу.

Головні шляхи підвищення ефективності кондитерського виробництва, які забезпечують подальше збільшення обсягів виробництва продукції і зменшення витрат, передбачають комплекс таких основних заходів, як впровадження комплексної механізації і автоматизації виробництва, раціональне використання виробничих фондів і трудових ресурсів, впровадження інтенсивних і ресурсозберігаючих технологій та індустріальних методів виробництва, підвищення якості і збереження виробленої продукції.

Аналіз прибутковості кондитерської промисловості показав, що при кризових подіях останніх років деякі підприємства все ж досягли зростання прибутку. Незважаючи на негативний економічний вплив підприємства все ж мають перспективи подальшого розвитку галузі. Кондитерська промисловість України має значний інвестиційний потенціал, реалізація якого дозволить значно підвищити прибутковість.

Науковий керівник: Савченко Т.В., к.е.н., доц.

Література:

1. Демяненко К.А. Тенденції розвитку кондитерського ринку України в сучасних умовах «Молодий вчений». 2016. №9. С. 45-50.
2. Офіційний сайт агенції з розвитку інфраструктури фондового ринку України URL: <http://smida.gov.ua>

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МЕТОДИ ЇХ УСУНЕННЯ НА ПІДПРИЄМТВАХ

Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ

Ефективність діяльності підприємства залежить не лише від оптимального та раціонального використання ресурсів, але і від правильного управління персоналом підприємства. У процесі виконання поставлених цілей організації здебільшого виникають випадки, коли інтереси працівників з

керівниками не співпадають. В результаті це може призвести до конфліктів, що свідчить про обрання некоректних напрямків управління.

Система управління персоналом, яка діє на типових українських підприємствах з запровадженням ефективних світових технологій управління персоналом та набутого власного досвіду, складається з таких підсистем [1, с 165]:

- Аналіз та планування персоналу: до цієї підсистеми належать розробка кадрової політики, розробка стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці.
- Підбір та наймання персоналу: проведення співбесід, тестів, анкетування для вияву професіоналізму, комунікативності.
- Оцінювання персоналу: персональна оцінка - рівень знань, умінь та особистісної відповідальності; оцінка виконуваної роботи та її результатів.

Головними проблемами в управлінні персоналом є те що, зазвичай керівником призначають кращого співробітника. Тому багато таких керівників, мають знання тільки в своїй галузі і володіють технологією управління в загальних рисах. Інша проблема зосереджена бажанні приписувати іншим людям свої власні риси характеру.

Отже, щоб зменшити проблеми в управлінні необхідно систематично проводити аналіз стану персоналу. В свою чергу, ефективність управління персоналом на підприємствах харчової промисловості залежить від організаційної структури, від системи взаємодій всередині підприємств, від форми підприємницької діяльності та ряду інших організаційних аспектів господарювання, як підгрунтя системи управління. [3, с.142]

В управлінні персоналом потрібно виділити три взаємопов'язаних підходи, які пов'язані із економічними і організаційними теоріями.

Перший підхід відображає формування людського капіталу. Він базується на прагненні розвивати власний трудовий потенціал.

Дана стратегія має свої позитивні і негативні моменти. В умовах високої конкуренції на ринках праці компанії більш економічно доцільно встановлювати працівнику високу зарплату за додаткову кваліфікацію. В даному випадку організація оплачує працівнику нові навички, що дозволяють набувати і накопичувати досвід.

Другий підхід пов'язаний з використанням в управлінні персоналом факторів, що мотивують роботодавця до пошуку на зовнішньому ринку праці робочої сили оптимального професіонального профілю. Увага приділяється до висококваліфікованих та досвідчених працівників, зокрема до високих вимог та завдань.

Третій підхід спирається на концепцію відданості організації, що спонукає до створення моделі поведінки підприємства. В даному випадку міра заохочення співробітників в її діяльність така, що вони прирівнюються з організацією.

Сполученням трьох розглянутих підходів формують дві зарубіжні моделі управління персоналом.

Таблиця 1 - зарубіжні моделі управління персоналом

Підхід до УП	Американська модель	Японська модель
1. «Людський капітал»	Невеликі вклади в навчання. Співробітника легше „купити”. Навчання конкретним навичкам. Формалізована оцінка.	Великі вклади в навчання. Співробітника потрібно „зрощувати”. Загальне навчання. Неформалізована оцінка.
2. «Ринок трудових ресурсів».	На першому місці зовнішні фактори. Короткостроковий найм. Спеціалізовані сходи просування.	На першому місці внутрішні фактори. Довгостроковий (довічний) найм. Неспеціалізовані сходи просування.
3. «Відданість організації».	Прямі контакти по найму. Зовнішні стимули. Індивідуальні робочі завдання. Жорстка модель службової кар’єри.	Припускаємі контракти. Внутрішні стимули. Групова орієнтація в роботі. Складні сходи просування („змія”)

Аналізуючи таблицю можна сказати, що американська модель управління персоналом зосереджена на зовнішніх обставинах, зміна яких веде до зміни діяльності організації в цілому. В японській моделі управління найважливіші механізми змін пов’язані з внутрішнім механізмом розміщення робочої сили.

Отже, управління персоналом є дуже складною і тонкою справою. Адже для того, щоб керувати, потрібно володіти знаннями в самих різних областях (менеджмент, психологія, стратегічне планування). Важливо створити на підприємстві ефективну систему управління персоналом, яка допоможе вирішити завдання фірми і уникнути деяких проблем з управління персоналом.

Науковий керівник: доц. Колесник В.І.

Література:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом. Навч. посіб. К: Кондор, 2003. – 296 с.
3. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІРЮЗОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ

**Путренко Є.С., студ. Одеського технічного коледжу
Одеської національної академії харчових технологій**

Проблема ефективності бізнес-компаній та організацій займає важливе місце у науковій літературі. За останнє десятиліття з’явилися нові тенденції у стилі керівництва персоналом. Менеджмент персоналу 21 століття схильний до більш толерантних, демократичних, нетрадиційних для 20 століття, способів співпраці та керівництва між працівниками компанії. З цим пов’язана, так звана теорія <X-Y-Z>, яка стверджує, що люди різних поколінь потребують різних умов праці.

- Науковий керівник – ст. викл., к.е.н. Кривоногова І.Г.
87. ПРОГРАМИ ЛОЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ УКРАЇНИ
Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ
Одеська національна академія харчових технологій 207
Науковий керівник – к.е.н., доц. Бровкіна Ю.О.
88. РИНОК МОЛОЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН
ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
Кошова Т.О. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 208
Науковий керівник – к.е.н., доц. Шалений В.А.
89. БІЗНЕС-ПЛАН СТВОРЕННЯ ДИТЯЧОГО КАФЕ
Ніколаєва К.М. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 212
Науковий керівник – к.е.н., доц. Свистун Т.В.
90. ТЕНДЕНЦІЇ ПРИБУТКОВОСТІ КОНДИТЕРСЬКИХ
ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ
Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ 215
Науковий керівник: Савченко Т.В., к.е.н., доц.
91. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА
МЕТОДИ ЇХ УСУНЕННЯ НА ПІДПРИЄМТСВАХ
Пакуленко О.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗіЗБ 217
Науковий керівник: доц. Колесник В.І.
92. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІРЮЗОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В
УКРАЇНІ
Путренко Є.С., студ. Одеського технічного коледжу
Одеської національної академії харчових технологій
Науковий керівник: викладач-методист кафедри економіки ОТК 219
ОНАХТ Коробкіна О.В.
93. УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКУ ГОТЕЛЮ
ФОП «ALEX DREAM GUEST HOUSE “ У С. САНЖІЙКА
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ
Козуб С. С., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТЗ іЗБ 222
Науковий керівник – к.е.н., ст. викладач Константинова Т.В.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
94. ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ В
УКРАЇНІ
Галкіна І.В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ТтаТХПіПБ 224
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
Науковий керівник – к.е.н., доц. Ткачук Т.І.
95. ТЕНДЕНЦІЇ СТВОРЕННЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
Каразмфір Т.І., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК 226
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
Науковий керівник – к.е.н., доц. Ткачук Т.І.