

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА  
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



## **МАТЕРІАЛИ**

**ІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
19 – 20 ЖОВТНЯ 2021 р.**

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

м. Одеса

**УДК: 338.43:316.502(477)**

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції 19-20 жовтня 2021 року. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2021. – 369 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 Мельник Ю.М. - д-р екон. наук, професор, директор ННПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Купріна Н.М. – д.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Савенко І.І. – д.е.н., проф., Іванченкова Л.В. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Неустроєв Ю.Г. – к.е.н., доц.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН**

**Седікова І. О., д.е.н., професор**

**Бондар В. А., старший викладач**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса, Україна**

Корпоративна культура є важливою складовою системи менеджменту, і її основні базові положення зазнали певних трансформацій відповідно до змін умов діяльності. Еволюційний шлях теорії управління довгий і складний, що супроводжується появою нових концепцій з різними цінностями та загибеллю тих концепцій, які більше не справляються з викликом часу. В результаті сформувалася нова парадигма управління, яка систематично відображає сучасну роль та суттєві характеристики менеджменту на тлі сучасних суспільних та культурних тенденцій. [1].

Загалом, наукові школи мали технічне або соціальне спрямування, тому вектор наукових досліджень спрямовувався на технічний чи людський фактор. Прихильники технічного напрямку брали за основу показники продуктивності праці, якості, технології, навколо яких вибудовували свої концепції організації виробництва й управління [1].

Сучасна методологія управління корпоративною культурою повинна враховувати рух суспільства до постіндустріальної формації. У корпоративній культурі підприємства цей процес знаходить відображення в появі нових ціннісних орієнтирів. Якщо раніше менеджери, орієнтувалися на глибинні структурні елементи корпоративної культури (цінності, базові уявлення, почуття, з якими зв'язали місію свого підприємства і на основі яких створювали організаційний клімат), то на сучасному етапі специфіка корпоративної культури та її роль в еволюції менеджменту привели до зміни взаємовідносин не тільки між персоналом підприємства, але й між працедавцями і найманими працівниками, які поступово перетворювалися в співпрацю й партнерство [2].

Узгодженість стратегії підприємства з пріоритетами розвитку суспільства і очікуваннями зацікавлених сторін, пошук і підтримка певної рівноваги в системі цінностей зацікавлених сторін визначає баланс їхніх інтересів. Орієнтація підприємства на врахування цінностей зацікавлених сторін потребує від нього легітимізації його діяльності в очах суспільства, що вимагатиме від нього контролю над його егоїстичними бажаннями щодо максимізації прибутку та корекції діяльності для забезпечення таких її параметрів, які є очікуваними з погляду на громадську думку. Звідси слідує, що раціональна і системна взаємодія підприємства з усім колом зацікавлених сторін при прийнятті рішень передбачає врахування їхніх цінностей, які є

похідною від їхніх думок та очікувань. Саме тому з урахуванням системних взаємозв'язків між усіма ланками управлінського процесу та авторського розуміння природи корпоративної культури формування та ефективного управління корпоративною культурою має базуватися на основі врахування концепції зацікавлених сторін

Суб'єкти господарювання в процесі своєї діяльності відчують вплив багатьох зацікавлених сторін (стейкхолдерів). Засновник класичної концепції зацікавлених сторін Р. Фрімен зазначив, що стейкхолдери «це будь-які індивідууми, групи чи організації, дії яких впливають на процес прийняття рішень компанії та/або знаходяться під впливом цих рішень» [3]. До них належать: власники, споживачі, працівники, постачальники (внутрішні стейкхолдери) уряд, конкуренти, захисники прав споживачів, екологи, громадськість, засоби масової інформації (зовнішні стейкхолдери) [3]. Дане визначення цікаве тим, що під стейкхолдерами маються на увазі не тільки особи, наділені можливістю впливати на досягнення цілей, але і тих, інтереси яких можуть бути порушені прямо чи опосередковано результатом передбачуваної діяльності [4].

І. Гурков розглядає стейкхолдерів «як індивідууми, групи чи організації, що є отримувачами позитивних (негативних) контактів та зовнішніх ефектів від діяльності суб'єктів господарювання та здатних вплинути на цю діяльність» [5]. У даному визначенні автор пов'язує інтереси стейкхолдерів з ресурсами, які отримуються та вважає, що збалансованість відносин суб'єктів господарювання із зацікавленими сторонами проявляється у збалансованості ресурсних відносин, що є критерієм ефективності діяльності [5].

У «Stakeholder Engagement Standard» дано наступне визначення «зацікавленою стороною називається група, яка може впливати на діяльність організації або, навпаки, здатна відчувати на собі вплив від діяльності організації, виробленої нею продукції або послуг, і пов'язаних з цим дій» [6]. У будь-якій організації багато зацікавлених сторін, які відрізняються один від одного за типом, ступенем участі в її діяльності, мають абсолютно різні, іноді суперечливі інтереси та потреби [6].

### Література

1. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія. Львів: вид-во Національного університету «Львівська політехніка». 2009. 276 с.
2. Захарчин Г.М. Теорія та методологія формування і розвитку організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія. Львів: Вид-во Національного університету «Львівська політехніка». 2011. 348 с.
3. Freeman R. Edward Strategic management: a stakeholder approach. Pitman. 1984. 279 p.

4. Участие заинтересованных сторон в принятии решений: теория и практика взаимодействия. Новокузнецк: ИнЭкА. 2018. 120 с.

5. Гурков И. Б. Стратегический менеджмент организации. М.: ТЕИС. 2014. 239 с.

6. Stakeholder Engagement Standard. (2015). URL: [https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES\\_2015.pdf](https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES_2015.pdf).

## **ЗРОСТАННЯ РОЛІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НАПІДПРИЄМСТВАХ**

**Козак К. Б., д.е.н., доцент  
Мироненко Б. В., аспірант**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса, Україна**

**Вступ.** Управління персоналом на підприємствах під час кризових явищ виступає водночас як важливим напрямком управлінської діяльності, так і вагомим інструментом впливу на їх функціонування з урахуванням цілей кадрової політики в цілому. Безперервні і стрімкі зміни в світі, пов'язані з пандемією COVID-19, підвищують важливість управління персоналом на кожному підприємстві для оперативної взаємодії з бізнесом з метою зниження наслідків пандемії і успішності бізнесу в адаптації до нових світових реалій через антикризове управління персоналом. Питання захисту людей при забезпеченні стійкості підприємств наразі є одним із пріоритетних завдань систем управління персоналом.

**Матеріали і методи.** В ході дослідження було проаналізовано матеріали сучасних дослідників проблем управління персоналом, таких як Бродский Б. Е., Гавкалова Н. Л., Кізі Мосумова А. К., Митин А.Н., Василенко В.О., Шапиро С.А., Козак К. Б. , Корсікової Н. М. та ін. Під час дослідження були використані методи порівняння та узагальнення, оцінювання, а також інші аналітичні та загальні методи.

**Результати.** Детальне вивчення сучасних систем управління персоналом підтверджує наявність певної кількості актуальних проблем в управлінні персоналом, де найбільш нагальними є такі (табл. 1).

**Таблиця 1 - Актуальні проблеми щодо управління персоналом на підприємствах**

<b>№ п/п</b>	<b>Характеристика проблеми</b>
1	Відсутність єдиної та зрозумілої системи оцінки якості та ефективності кадрової роботи. Це призводить до зниження рівня управління цією сферою, адже атестація і контроль персоналу носять певний формальний характер, зіставлення результатів



	ОРГАНІЗАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПІДПРИЄМСТВА	
67.	Євтушевська О.О., к.е.н., доцент; Безбожна. К.В., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	218
	ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
68.	Скляр Л.Б., к.е.н., доцент; Добровольська О.Я., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	220
	ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ТА ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ ОПЕРАЦІЙ З ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ	
69.	Ткачук Г.О., д.е.н., доцент; Козаченко А.В. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	224
	ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПРОЦЕСУ РЕАЛІЗАЦІЇ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ	
70.	Євтушевська О.О., к.е.н., доцент; Горбатюк І.С., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	228
	ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ І АНАЛІЗУ РЕЗУЛЬТАТІВ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
71.	Скляр Л.Б., к.е.н., доцент; Кризька Т.П., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	231
	ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ РІЗНИХ КРАЇН	
72.	Євтушевська О.О., к.е.н., доцент; Ковальова В.О., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	235
	РОЛЬ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	
73.	Скляр Л.Б., к.е.н., доцент; Малик Т.П., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	238
	ОСОБЛИВОСТІ ПРОЕКТІВ ТРАНСКОРДОННОЇ СПІВПРАЦІ ТА ПЕРЕВІРКИ ВИТРАТ В РАМКАХ ДАНИХ ПРОЄКТІВ	
74.	Стасюкова К.В., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса, Україна	243
	ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	
75.	Скляр Л.Б., к.е.н., доцент; Шоман О.Р., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	246
	ФОРМАТ ТА ЗМІСТ ПОЛІТИКИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	
76.	КОРПОРАТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА	249
	Ткачук Г.О., д.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса, Україна	
	РОЛЬ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ В ПРОДОВОЛЬЧІЙ БЕЗПЕЦІ	
77.	Молодан М.М., ОНАХТ, м. Одеса, Україна	254
	РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
78.	Філахтов К.О., магістрант, ОНАХТ, м. Одеса, Україна	257
	НАСЛІДКИ ЗМІНИ ЛОГІСТИКО-ТРАНСПОРТНИХ СИСТЕМ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНОВОГО РИНКУ	
79.	Савенко І.І. д.е.н., професор; Ткачев В.А. аспірант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	261
	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН	
80.	Седікова І.О., д.е.н., професор; Бондар В.А., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса,	264

	Україна	
	ЗРОСТАННЯ РОЛІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НАПІДПРИЄМСТВАХ	
81.	Козак К.Б., д. е. н., доцент; Мироненко Б.В., аспірант, ОНАХТ, м. Одеса, Україна	266
	СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ТА ЯКОСТІ ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ	
82.	Корсікова Н.М. к.е.н., доцент; Фоменко П.В., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	269
	ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА	
83.	Агеєва І. М., к.е.н., доцент; Мельник А.В., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	272
	ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ	
84.	Дьяченко Ю.В. к.е.н, доцент; Коренман Є.М. ст. викладач. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	274
	КЛЮЧОВІ СКЛАДОВІ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ В КНР В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ	
85.	Мануїлова К.В., д.н. з держ. упр., доцент; Мужайло В.Д.. к.е.н, доцент; Несененко П.П. к.е.н., доцент. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	278
	ДО ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЇ ЯК САМОСТІЙНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
86.	Пурцхванідзе О.В., к. філос.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса, Україна	284
	ПІДВИЩЕННЯ КУЛЬТУРИ СПОЖИВАННЯ ВИНА НАСЕЛЕННЯМ УКРАЇНИ ЯК ОДНА ІЗ СТРАТЕГІЧНИХ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ	
87.	ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ	288
	Агеєва І.М., к.е.н., доцент; Русецька А.О., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	
	ЗМЕНШЕННЯ ВТРАТ ЖИТТЯ ЧЕРЕЗ МІНІМІЗАЦІЮ ДІСТАРНИХ ФАКТОРІВ РИЗИКУ: СПІЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	
88.	Рингач Н.О., д.н. держ. упр., гол. наук. співробітник, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАНУ, м. Київ, Україна	290
	ГЕЙМІФІКАЦІЯ В ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ ЯК ДЖЕРЕЛО КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ	
89.	Дьяченко Ю.В. к.е.н., доцент; Полоус Д.Т., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	294
	УДОСКОНАЛЕННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДИСТРИБУЦІЙНОЇ КОМПАНІЇ	
90.	Дьяченко Ю.В., к.е.н, доцент; Агеєва І.М. к.е.н., доцент; Коренман Є.М., ст. викладач. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	297
91.	УПРАВЛІННЯ МОНЕТИЗАЦІЄЮ В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ	300