

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 XXI 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 XXI 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

5. Чорнявська Т.М. Облікова політика підприємства як фактор управління доходами і фінансовими результатами діяльності [Електронний ресурс] / Облік і фінанси АПК: бухгалтерський портал. – Режим доступу: <http://magazine.faaf.org.ua/oblikova-politika-pidpriemstva-yak-faktor-upravlinnya-dohodami-i-finansovimi-rezultatami-diyalnosti.html>
6. IASB clarifies depreciation and amortisation [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.iasplus.com/en/news/2014/05/depreciation>

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Седікова І.О., д.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Унаслідок поширення глобалізаційних процесів у світі та динамічного розвитку інформаційних технологій консервативні форми функціонування промислових підприємств різних галузей втрачають свою ефективність у конкурентному ринковому середовищі та вимагають якісних змін. Саме тому управління професійно-кваліфікаційним розвитком працівників набуває значення. На сучасних підприємствах професійний розвиток персоналу має бути комплексним безперервним процесом, який повинен складатися з таких етапів: визначення потреби у навчанні персоналу; формування бюджету навчання; визначення цілей та змісту навчання, формування навчальних програм; вибір методів та форм навчання; здійснення безпосередньо процесу навчання. Важливим моментом в управлінні розвитком персоналу є етап визначення потреби у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників. Проблеми, що виникають у сфері управління персоналом на українських виробничих підприємствах, недостатньо вирішені, вони потребують досконалої та ретельної уваги з боку керівництва.

Професійний розвиток працівника – це набуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати у своїй професійній діяльності [1, с. 236]. Завданнями професійного розвитку персоналу підприємства є [2, с. 36-45] підвищення кваліфікації з метою випуску нової продукції, правильного використання, техобслуговування та ремонту засобів виробництва; підготовка та перепідготовка кадрів, навчання сучасним технологіям; здатність до комунікації, роботи в групі; усвідомлення значення зростаючої ролі трудової, технологічної, фінансової, виробничої робочої дисципліни, критичне відношення працівника до робочих розпоряджень, його пропозиції по оптимізації процесів праці та відносин з клієнтом; формування відповідальності як системної якості співробітника та розвиток її видів, самостійний розвиток персоналу, вдосконалення своїх професійних навичок та знань.

У процесі професійного розвитку працівника на підприємстві задіяні три сторони: служба кар'єри працівників, керівництво та працівники підприємства. Кадрова політика передбачає виконання таких функцій [3, с. 28]: розробка стратегії формування та використання трудового потенціалу; набір та формування

необхідних категорій персоналу; підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності; поточне оцінювання персоналу; мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці; постійний контроль за безпекою праці на виробництві.

Література

1. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. – 2015. – № 11. – С. 58–62.
2. Карловец С. С. Проблема развития персонала: современный взгляд / С. С. Карловец // Управление развитием персонала. – 2011. – № 01 (25). – С. 26–31.
3. Доклад о развитии человека за 2015 год. Нью-Йорк, по заказу ПРООН. – 262 с.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ступницька Т.М., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Успішне функціонування підприємства, його фінансова стійкість, платоспроможність та інвестиційна привабливість знаходяться в прямій залежності від ефективності управління основним капіталом підприємства. Оскільки основний капітал задіяний у всіх видах діяльності підприємства, то процес управління діяльністю за рахунок його використання – це комплекс взаємозв'язаних функцій управління основним капіталом, які здійснюються в певній послідовності і направлені на підвищення ефективності його використання і вирішення конкретних проблем.

Процес управління підприємством охоплює всі види його діяльності, співвідноситься зі стратегією, цілями та завданнями розвитку виробництва [1].

Управлінська діяльність передбачає виконання певних функцій, кожна з яких направлена на вирішення специфічних і складних проблем, які ставляться підприємством в його діяльності. У сучасній теорії управління існують розбіжності в позиціях різних фахівців у визначенні цих функцій, їх диференціації і класифікації. Аналіз цих позицій дозволив виявити найбільш загальні функції управління: планування, організація, мотивація та контроль:

- планування - це процес підготовки на перспективу рішень про те, що, ким, як і коли повинно бути виконане; необхідність планування пояснюється двома причинами: тривалістю існування підприємства і постійною невизначеністю майбутнього;

- функція організації полягає в тому, щоб заздалегідь мати все необхідне для виконання плану; цільове призначення організації як функції управління полягає в створенні організаційної структури та правильному доборі кадрів, крім того, потрібно забезпечити наявність інструментів, обладнання, матеріалів, робочих приміщень і всього іншого, необхідного для виконання плану;

- мотивація - це визначення того, як забезпечити максимальну віддачу підлеглих через розуміння їх способів дій, мотивів, причин їх хорошої і поганої

ЗМІСТ

1. КОНЦЕПЦІЯ СТВОРЕННЯ КЛАСТЕРІВ У АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ ПІВДЕННОГО РЕГІОНУ	3
Самофатова В.А.	
2. ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	5
Андрющенко Є.Г.	
3. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ АПК УКРАЇНИ	7
Тортіки Л.Л.	
4. ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ	9
Немченко В.В., Немченко Г.В.	
5. ПЛЮСИ І МІНУСИ УПРАВЛІННЯ ПИТАННЯМ В СИСТЕМІ ТУРИЗМА УКРАЇНИ НА ПРИМЕРІ САНАТОРІЯ «КУЯЛЬНИК»	12
Okulicz-Kozaryn Walery	
6. ОБЗОР ПРАВОВОГО РЕГУЛІРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАННЕГО ОПОВЕЩЕНИЯ ОБ ОПАСНЫХ ПРОДУКТАХ ПИТАНИЯ И СРЕДСТВАХ КОРМЛЕНИЯ ЖИВОТНЫХ	14
Stych Marek	
7. ВАЖНЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ СТРАХОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	17
Циновская М. О., Митрофанова Г.В.	
8. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	19
Панкова Т.Н.	
9. ФОНОСЕМАНТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ В МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ	25
Карчевская Е.Н., Лапицкая О.В., Соловьева Л.Л.	
10. КОНЦЕПЦІЯ У ЛІСОВОМУ ТА МИСЛИВСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ: МОЖЛИВОСТІ, РИЗИКИ, ІНТЕРЕСИ	28
Проців О.Р.	
11. ОБЛІКОВА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	31
Трачова Д.М.	
12. УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	34
Седікова І.О.	
13. ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	35
Ступницька Т.М.	
14. СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ	39
Антонюк П.О., Антонюк О.П.	
15. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПТАХІВНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ	42
Славута О.Ю.	
16. ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ	44
Пчелянська Г.Б.	
17. ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ В УКРАЇНІ	46
Тарасова О. В.	
18. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ КОНТРОЛЮ ЗА ФОРМУВАННЯМ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА	50
Ощепков О.П., Магденко С.О.	
19. СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА	53
Ткачук Г.О.	
20. СУЧАСНИЙ СТАН ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ	57
Євтушевська О.О.	