

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

пояснення різноманітних соціальних феноменів, яких він ретельно досліджує в своїх працях. Вказані взаємні стосунки стають основним змістом, який він вкладав у термін «соціальне». Очевидно, що розроблена мислителем методологічна позиція застосовується більшістю сучасних вчених-суспільствознавців у дослідженнях системного аспекту соціуму, коли його розглядають як поєднання взаємодіючих інструментів. Важливою заслугою Г. Спенсера, крім цього, ми вважаємо те, що він звернув увагу на комунікаційну складову соціальних систем.

Для Е. Дюркгейма соціальне – це вираження особливої реальності, сформоване із соціальних фактів. Факти – це способи дії, що існують об'єктивно та впливають на індивіда ззовні. Їх можна розділити на генетичні факти колективної свідомості (ідеї, відчуття, легенди, моральні засади життя суспільства тощо) та на морфологічні факти, котрі забезпечують зв'язок між індивідами (чисельність, густина населення та ін.). Таким чином, було з'ясовано, що феномен некерованості виникає не в ефемерному розрідженому полі, а в цілком конкретному, щільно наповненому важливими факторами середовищі. Видатний соціолог вказував на залежність людини від суспільства, він вважав, що якщо кажуть, що людина за своєю природою дуальна, то це означає, що до людини фізичної приєднується людина соціальна, а існування останньої неминуче передбачає існування суспільства, виразом якого вона є і якому вона призначена служити. І як тільки воно розбивається на частини, як тільки ми перестаємо відчувати над собою його життєдайну силу, соціальне начало, закладене всередині нас, негайно як би втрачає своє об'єктивне існування. Залишається тільки штучна комбінація примарних образів, фантасмагорія, що розсіюється від першого легкого дотику думки, нема нічого такого, що б могло надати сенс нашим діям, а тим часом у соціальній людині полягає зміст людини культурної, тільки він надає цінність нашому існуванню. Ідея ціннісної детермінації поведінки людини є фундаментальним досягненням Е. Дюркгейма. Вона дозволяє будувати важливі наукові гіпотези щодо феномену некерованості, наприклад, під час вивчення процесу прийняття рішень.

Досліджуючи «соціальне», вчені одночасно розкривали також і механізми ССУ, її межі і фактори, що впливають на ефективність соціального управління. У кожній новій концепції висвітлювались все нові й нові аспекти даної проблеми.

КОМАНДА І ОРГАНІЗАЦІЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ

**Черкаський А.В., канд. істор. наук, доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Соціально-психологічне забезпечення команди в контексті організаційної культури дозволяє розглядати проблему ефективної командної взаємодії на трьох рівнях: рівні особи (уявлення про команду і її характеристики, роль кожного члена в командній взаємодії), рівні групи (команди і особливостей її функціонування) і рівні організації (результативності діяльності команди для організації в цілому). При такому підході команди стають невід'ємною частиною організаційного середовища з достатнім ступенем свободи для реалізації свого потенціалу. Проте ефективне командне функціонування неможливе без урахування організаційно-культурного середовища. Організаційна культура вважається умовою, значимою змінною, при якій командні ознаки в організації розвиватимуться, посилюватимуться або слабшатимуть. Використання організаційної культури як ресурсу в ефективній командній взаємодії можливо шляхом встановлення зв'язку через загальні характеристики цих феноменів.

Встановлення взаємозв'язку між показниками ефективної командної взаємодії і організаційної культури можливо через аналіз цінностей. Тим більше що узгодження цінностей в команді забезпечує формування загального бачення як одній з ключових

характеристик. Явища організаційної культури не можуть не описуватися в термінах цінностей, оскільки той або інший компонент організаційної культури неодмінно є їх проявом і тільки на основі цінностей і ціннісної моделі організаційної культури виробляються норми і форми поведінки в організації. Тому можна зробити висновок, що цінності є не лише основним елементом, але і інструментом управління організаційною культурою.

У сучасних дослідженнях по організаційній психології досягнуте загальне розуміння про три рівні, на яких здійснюється організаційна культура, і центральний з них якраз і складається з ідеології, цінностей, глибоко укорінених переконань. Саме цей основний рівень утримує усю організаційну культуру і забезпечує її єдність.

Нині в існує безліч різних типологій організаційних культур. У рамках цього дослідження нас цікавить передусім, що треба командам від головної організації, щоб функціонувати як позитивна сила. Хакмен (Hackman, 1990) визначив шість різних типів підтримки, яку можуть робити організації своїм командам і допоможуть забезпечити їх найбільш ефективну і продуктивну роботу. Ці шість різновидів підходять для команд будь-якого типу: команд, працюючих з новим продуктом, управлінських команд або команд по організаційних змінах. Вони допомагають переконатися в тому, що організація і команда тісно пов'язані і підтримують цей зв'язок протягом всього часу існування команди.

Підтримка команд з боку організації	
■	чіткі цілі
■	адекватні ресурси
■	надійна інформація
■	навчання
■	регулярний зворотний зв'язок
■	технічна підтримка

Перша вимога відноситься до цілей команди. Команда не може правильно функціонувати без чітко певного завдання. І сформулювати його повинна організація, що створила команду. Завдання команди може мінятися. Спочатку це окремий проект, який має бути завершений впродовж встановленого терміну, або у неї може бути тривале призначення. Але жодна команда не може діяти ефективно, якщо її члени не знають кінцевої мети. Оскільки сама компанія створює команду і забезпечує її ресурсами, саме їй необхідно ясно уявляти, з якою метою створюється команда.

Команда не може ефективно функціонувати, якщо не має необхідних ресурсів. Ресурси повинна надати також організація, в якій працює команда. У кожної команди є свої вимоги до ресурсів, які можуть мінятися упродовж її існування. Організація повинна забезпечити доступність ресурсів, необхідних команді, щоб вона могла виконувати своє завдання ефективно.

Для хорошого функціонування команди потрібна надійна інформація. Їй може знадобитися доступ до певного початкового матеріалу. Не виключено, що їй треба буде з'ясувати, як виконувати конкретний процес або отримати конкретну цифру вартості. Наявність точної інформації може мати величезне значення, якщо від команди чекають реальних рішень; така інформація потрібна і для визначення того, коли і де може з'явитися проблема. Отже, компанія повинна забезпечити команді доступ до повної, надійної інформації – від цього залежить ефективність її діяльності.

Немає сенсу створювати команду і розраховувати, що вона зможе виконувати своє завдання без якої-небудь подальшої підготовки або навчання. Будь-яка організаційна команда, якщо вона дійсно збирається працювати, швидше за все, виявить, що в її завданні є аспекти, що вимагають додаткових навичок або знань. Команді потрібна свобода при виборі можливостей підготовки, щоб вона могла розвивати додаткові навички тоді, коли в них виникне необхідність.

Командам потрібний регулярний і надійний зворотний зв'язок зі своїми організаціями в ході виконання завдань. Вони повинні мати можливість вчитися у інших підрозділів. Адаптувати свій стиль роботи так, щоб краще зістикуватися з іншими напрямками діяльності; знати, що вони вміють робити добре, щоб зберегти цю частину своєї діяльності, навіть якщо вони міняють усі інші види роботи; а найважливіше, усвідомити свої досягнення і зрозуміти, що ще слід виконати. Зворотний зв'язок в організації може приймати самі різні форми. Але важливо тут те, що організація зобов'язана встановити канали і процедури для регулярного отримання зворотного зв'язку.

Будь-якій робочій команді потрібна певна технічна підтримка для ефективного виконання свого завдання. Наприклад, команді можуть знадобитися фахівці в області маркетингу, здатні проконсультувати команду з деяких специфічних питань, пов'язаних з випуском на ринок нового продукту. Якщо команда не складається з фахівців з найвищим рівнем підготовки, їй, ймовірно, знадобиться деяке сприяння при виконанні процесу, іншими словами, деяка допомога і знання про те, як прийнято виконувати роботу в організації.

Таким чином, сама організація має велике значення для робочої команди. Тому, розглядаючи зовнішні аспекти групової динаміки, необхідно також аналізувати специфіку роботи самих організацій. Не йдеться про детальне вивчення структур і субординації, це було б позбавлено особливого сенсу, оскільки кожна організація має свою власну характерну систему. Мається на увазі, швидше, розуміння тонших соціальних чинників, що впливають на організаційну культуру, і участь людей в них. Тоді можна зрозуміти окремі психологічні процеси, що впливають на спосіб взаємодії команд і їх організацій.

Дослідження показало, що спосіб взаємодії команд зі своїми організаціями може бути дуже значимим для їх ефективності і успіху. Ця взаємодія може приймати різні форми. У ній бере участь не лише лідер команди, а усі її учасники. Підтримка організації нагально потрібна для команди. Організації, сприяючі командній роботі, мають організаційну культуру, яка характеризується довірою та упевненістю в співробітниках.

ЗАДУНАЙСЬКА ОПЕРАЦІЯ ВІЙСЬК РСЧА У ЧЕРВНІ-ЛИПНІ 1941 РОКУ

Шишко О.Г., канд. істор. наук, доцент

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Одними з найбільш дискусійних та контрверсійних є питання пов'язані початком німецько-радянської війни 1941-1945 років. До таких питань належить й маловідомий епізод висадження десанту військ РСЧА на румунську територію у червні-липні 1941 року.

Десантна операція розпочалася 24 червня о 2.50. Через годину бою з'єднаний загін, який складався з 150-ти прикордонників та взводу морської піхоти, захопив мис Сату-Ноу, який знаходився навпроти Ізмаїлу. Після цього на правий берег було переправлено 3-й батальйон 287-го стрілецького полку 51-ї Перекопської дивізії. До вечора 24 червня радянські війська захопили плацдарм шириною 40 км по фронту з такими населеними пунктами: Ласкар-Катаржіу, Пардина, Читалкіой, Яникіой, а також острови Татару, Великий і Малий Даллер. 26 червня розпочалася десантна операція у районі Кілія-Веке (Стара Кілія), у якій взяли участь 23-й стрілецький полк 51-ї Перекопської дивізії, зведений загін прикордонників 3-ї Кілійської комендатури і взвод морської піхоти. Після того як о 5-й годині ранку радянські війська оволоділи Кілія-Веке вони почали рухатись вгору по Дунаю, з'єднавшись з висадженими раніше військами. Таким чином плацдарм на румунській території було розширено до 75 км по фронту й до 10 км у глибину.

У зв'язку з проведенням цих десантних операцій виникає одне важливе питання – на них покладалися тактичні, чи стратегічні завдання. По суті всі дослідники, які писали про ці бої на Дунаї, наводили слова учасника тих подій, згодом маршала, М.І. Крилова: «Насколько

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