

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

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



МАТЕРІАЛИ

VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

11 – 13 жовтня 2018 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 VI Міжнародної науково-практичної конференції 11-13 жовтня 2018 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2018. – 327 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 Каламан О.Б. – директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

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 № 2 від 02.10.2018 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 21-22 листопада 2013р.: Тези доповідей.- К.: НУХТ, 2013.

4. Виноградский Н. Управление персоналом : учебное пособие. / Н. Виноградский, С. Беляева, А.Виноградская, Е. Шканова. – К., 2013.

5. Гулавский В.Т., Козак Е.Б., Неустроев Ю.Г., Паламарчук В.В., Петракова Е.Р., Черкасский А.В., Ангелов Г.В. Этический фактор в сфере труда и социального управления / под общ.ред. проф. Г.В.Ангелова. – Одесса.:КП ОМД,2010. – 596с.

6. Москаленко В. О. Кадровий потенціал підприємств харчової промисловості України: формування, управління та розвиток : монографія. / В. О. Москаленко. – К., 2010.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА У ВИРОБНИЧИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Черкаський А.В., канд. істор. наук, доцент, Мбемба Є., магістр (Ангола)
Одеська національна академія харчових технологій

Постійні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування і розвитку сучасних організацій висувають нові вимоги до технологій організаційного управління. В умовах зниження ефективності традиційних адміністративних методів управлінського впливу різко зростає потреба в пошуку і знаходженні нових та у зміні старих управлінських ресурсів. Одним з таких ресурсів є командне лідерство, потенціал якого в сучасних умовах залишається недооціненим[1].

Проблема використання командного лідерства для досягнення організаційних цілей є однією з найбільш актуальних, враховуючи все зростаючу роль особи в системах управління, особливо - в малому і середньому бізнесі. У психології управління наявність лідерства, і тих, хто його використовує - лідерів, визнається умовою життєздатності ділових організацій. Без визнаних лідерів неможливе нормальне функціонування жодної організації[6].

Командне лідерство є однією з істотних проблем психології управління. Її вирішення дозволить вийти на новий рівень в розумінні не лише цього важливого феномену організаційного життя, але і інших, пов'язаних з ним, питань. Серед них - мотивація співробітників, яка часто буває неефективною при використанні тільки адміністративних методів впливу; проблема трансформації організацій, що знаходяться на стадії вмирання(поява нової команди на чолі з лідером здатна вдихнути в неї нове життя); питання формування управлінських команд, які неефективні без системотворчої компоненти – лідерства.

Умовою вирішення цих проблем являється чітке розуміння природи командного лідерства, і того, якими параметрами характеризується процес його формування і здійснення. Необхідність вивчення феномену лідерства диктується також потребами навчання майбутніх менеджерів, підготовки і розвитку діючих управлінців. В силу цих причин вивчення проблематики командного лідерства, аналіз основних його моделей, відповідає насущним потребам теорії і практики управління.

Виклад основних результатів дослідження. Керівництво і лідерство є видами ролей, яким приділяється пильна увага в сучасній науці. Існує широкий діапазон дослідження керівництва-підпорядкування і лідерства-ведення. Розглядаються

такі питання, як: функції керівника і лідера, чинники і механізми висунення індивіда в позицію лідера, вплив керівництва і лідерства на різні групові процеси і феномени і так далі. На початок 1980-х рр. загальне число робіт з цієї тематики в зарубіжній науці перевищувало 7 000.[7, С.334]. Специфіка традиційного вітчизняного підходу до лідерства полягає в чіткому розділенні двох феноменів : керівництво і лідерство. Відповідно, і вивчалися ці феномени найчастіше нарізно. У зарубіжній літературі ці слова вживаються як синоніми. Однією з найбільш важливих і принципових відмінностей робіт вітчизняних авторів від зарубіжних колег є включення системи стосунків "лідер - послідовники" в ширший соціальний контекст. Наслідком такого підходу стала орієнтованість досліджень на реальні групи.

Проблемі організаційного лідерства присвятили дослідження представники багатьох наукових напрямів. Першими, хто на початку двадцятого століття приділили увагу цьому феномену, були представники персоналістського підходу (Ф. Гальтон, Н. К. Михайлівський, Г. Лебон, Г. Тард). Результатом роботи дослідників стали персоналістські теорії, або теорії рис. Причиною наукової неспроможності цього підходу стало те, що його послідовникам не вдалося чітко і однозначно визначити загальний перелік лідерських" рис; багато дослідників повністю спростовували один одного.

На зміну теорії рис прийшли ситуативні теорії лідерства. Представники цього підходу (Р. Стогдилл, Дж. Хемблин, Т. Парсонс) доводили, що ситуація, що змінюється, формує лідера, а не якісь особливі, властиві йому, якості. Тобто, в різних конкретних ситуаціях групового життя виділяються окремі члени групи, які перевершують інших принаймні в якійсь одній якості, але оскільки саме ця якість виявляється необхідною в цій ситуації, людина, що володіє нею, стає лідером.

Третім напрямом на шляхи розвитку теорій лідерства стало злиття раніше протилежних підходів - персоналістського і ситуативного. В результаті виникли особово-ситуативні(системні, синтетичні) теорії. Зараз вони є найбільш поширеними. Практично усі автори погоджуються з тим, що будь-яка теорія повинна брати до уваги взаємодію між ситуацією і особою лідера, і що "управлінський стиль є частково функцією положення, частково - функцією особи"[2, С. 187].

Наступною групою теорій лідерства є мотиваційні. Представники мотиваційних теорій(Т. Митчелл, Р. Хауз, С. Еванс) доводять, що ефективність лідера залежить від його дії на мотивацію послідовників, на їх здатність до продуктивного виконання завдання, і на задоволення, що відчувається ними в процесі роботи. Помітне місце серед досліджень проблеми лідерства займають теорії обміну і трансактного аналізу. У рамках цього напрямку працювали Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Г. Келлі, К. Джорджей, Э. Берн, Д. Грені. Вони розглядають лідера як людину, що відчуває потреби і бажання своїх послідовників і пропонує їм способи їх здійснення. Тут акцент робиться на емоційній стороні процесу. Окремо слід вказати дослідників, що займалися розробкою проблеми стилю лідерства. В першу чергу це К. Левін, якого по праву вважають першопроходцем у вивченні стилів лідерства.

Серед моделей лідерства, що представляють, на наш погляд, найбільший інтерес з точки зору командного управління, необхідно назвати функціональну і трансформаційну моделі лідерства. Зупинимося на них детальніше. Так, С. Заккаро, у рамках функціонального підходу відмічає, що в певних обставинах ефективність команди може бути визначена як функція специфічних дій керівника[11]. Саме обставини, в яких знаходиться команда, підказують керівникові доцільні дії, здатні привести до успіху, і утримують його від недоцільних рішень[5, С.494].

Трансформаційне лідерство посилює мотивацію, моральний дух і продуктивність послідовників за допомогою різних механізмів. У цій моделі лідер є зразком для наслідування для його послідовників. При цьому лідер повинен виявляти слабкі і сильні сторони у своїх послідовників і ставити їм завдання, які можуть оптимізувати їх роботу. Джеймс Бернс (1978) уперше ввів поняття трансформаційного керівництва в його дослідженні політичних лідерів, але цей термін нині використовується і в організаційній психології. За словами Бернса, трансформаційне керівництво є процесом, в якому "лідери і послідовники допомагають один одному, щоб перейти до більш високих рівнів морального духу і мотивації"[9].

Таким чином, більшість традиційних моделей лідерства, розглянутих вище, припускали, що влада знаходиться в руках вищого керівництва. Але сучасний акцент на командній роботі має під собою зовсім іншу концепцію, а саме наділ повноваженнями. Ефективна та команда, яка в змозі узяти на себе відповідальність за виконання завдання і може приймати власні рішення. Завдання керівника команди в даному випадку полягає в тому, щоб полегшити ці процеси у рамках усієї організації. Але саме команда сама організовує себе так, щоб завдання виконувалися найефективніше[8, С.102].

Один з найдоступніших описів сучасного підходу до командного лідерства запропонували Катценбах і Сміт (1993), які визначили шість принципів командного лідерства.

Хороші командні лідери:

1. Зберігають і підтримують значущість і сенс призначення, цілей і підходу команди.
2. Формують відданість членів команди і віру в себе.
3. Зміцнюють різноманітність і рівень навичок в команді.
4. Управляють стосунками з тими, хто не входить в команду. Усувають перешкоди на шляху команди.
5. Створюють можливості для інших членів команди.
6. Виконують реальну роботу[10].

Ці принципи дозволяють лідерові команди сформувати і зберегти сильне почуття соціальної ідентифікації у членів команди, підвищити самоповагу і згуртованість серед них.

Сьогодні темпи НТП обумовлюють високий динамізм в інноваційній сфері виробництва на промислових підприємствах. І цей процес торкається практично усіх рівнів як оперативного, так і перспективно-стратегічного управління в реально існуючій виробничій діяльності цих підприємств. Виробничий керівник

зобов'язаний бути лідером для своїх підлеглих не лише "за посадою", але і лідером в ширшому сенсі - повним лідером, що означає бути лідером "за посадою" бути лідером "по суті" стати лідером "по продуктивності управління".

Справжнє лідерство у виробничій організації - це не лише результат способів реалізації покладених на кожного виробничого керівника компетенцій, не лише результат стилю управління, який ним використовується. Не лише результат поважного ставлення до цінностей лідера його підлеглих і довіри йому, але і те, як лідер розуміє підлеглих, як піднімає їх цінність і чи прагне він насправді це робити. Це також означає, що кожен виробничий керівник вже повинен розглядатися як лідер - як конкретна складова ієрархічної моделі лідерства - керівник на основі процесного підходу, що має сучасний стиль управління, розуміє нову парадигму цього процесу і витікаючі з неї завдання, вміє декомпонувати мету організації до свого рівня і що сповідує і впроваджує нову культуру управління.

Управлінська команда як суб'єкт управління забезпечує найкращу адаптацію організацій до соціальних умов, що міняються;

- Наявність командного лідера, сформовані стосунки довіри до нього з боку інших членів команди є необхідними соціальними ознаками ефективної управлінської команди;

- Командний лідер діє в команді, щоб забезпечити ясність і напрям її роботи. Керівник команди працює за її межами, забезпечуючи доступність ресурсів і встановлюючи цілі

- Наділ повноваженнями є важливим поняттям в командній роботі. Це філософія управління, яка припускає самостійне ухвалення рішень, що стосуються роботи, членами команди

- Принципи командного лідерства використовують основні психологічні механізми соціальної ідентифікації, заохочуючи згуртованість серед членів групи, формуючи почуття професіоналізму і колективної відповідальності.

- Керівництву сучасних організацій необхідно максимально усунути усі управлінські процеси, які викликають затримки в передачі інформації або впровадженні реформ. Командний підхід, отже, вимагає підходу делегування повноважень. Без радикальної переорієнтації традиційного стилю управління він приречений на невдачу[4, С.87].

-Ускладнення трудових функцій, необхідність швидкої адаптації в сучасних умовах вимагають формування у керівників креативного мислення і інноваційних підходів, поповнення своїх знань і умінь, в глибокому їх аналізі і творчому застосуванні в практичній діяльності[3].

Література

1. Агеева И.Н., Котлик С.В., Савенко И.И. и др. Искусство управления. Учебное пособие. Под общ.ред. проф. Егорова Б.В. и проф. Ангелова Г.В.: Одесса, КП ОГТ,2011. – 619с.
2. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощённый менеджер : Пер. с англ. М.: Дело, 1991. – 320с.
3. Гриневецкий С.Р., Левчук В.В., Ангелов Г.В. и др. Развитие личности современного менеджера. Учебное пособие. Под общ.ред. проф. Ангелова Г.В. и Гриневецкого С.Р.: Одесса, КП ОГТ,2008. – 344с.

4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. — Иваново, ОМТ МИБИ, 2003. — 136 с.
5. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие / Р.Л. Кричевский. - М.: Статут, 2007.-542с.
6. Ладанов И. Д. Практический менеджмент (психотехники управления и сотрудничества) / И. Д. Ладанов. — М.: Элита, 1995. - 491 с.
7. Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп / А.В. Сидоренков. — Ростов н/Д : Феникс, 2012. — 381с.
8. Хейз Ники Успех — один на всех: Основные аспекты эффективного руководства командой / Пер. с англ. — Днепр: Баланс Бизнес Букс, 2005 — 240с.
9. Burns, J.M. (1978) Leadership. New York. Harper & Row.
10. Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993) The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organization, Harvard Business School Press, Boston, Mass.
11. Zaccaro S., Rittman A. & Maks M. Team Leadership // The Leadership Quarterly. 2001. Vol. 12.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ УКРАИНСКОГО ОБЩЕСТВА, КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ СТРАНЫ

Черняк Г. А., к.и.н., доцент, Кириченко И.А., аспирант, Крылов Н. Г., студент
Одесская национальная академия пищевых технологий

Как известно, со второй половины XX века в цивилизованном мире происходит существенное увеличение значения и роли информации в решении практически всех задач мирового сообщества. Это является убедительным доказательством того, что научно-техническая революция постепенно превращается в интеллектуально-информационную. Современные достижения информатики, вычислительной техники, оперативной полиграфии и телекоммуникации породили новый вид высокой технологии, а именно информационную технологию[2]. Результаты научных и прикладных исследований в области информатики, вычислительной техники и связи создали прочную базу для возникновения новой отрасли знания — информационной индустрии. В мире успешно развивается индустрия информационных услуг, компьютерного производства и компьютеризация, как технология автоматизированной обработки информации. Небывалого размаха и качественного скачка достигла индустрия и технология в области телекоммуникации - от простейшей линии связи до космической, охватывающей миллионы потребителей и представляющей широкий спектр возможностей по транспортировке информации и взаимосвязи ее потребителей [3].

Весь этот комплекс составляет инфраструктуру и информационное пространство для осуществления информатизации общества. Информатизация, таким образом, есть комплексный процесс информационного обеспечения социально-экономического, политического и культурного развития общества на базе современных информационных технологий и соответствующих технических средств[1].

Однако, по уровню информатизации Украина катастрофически отстает от ведущих и даже некоторых развивающихся стран мира. На наш взгляд, для состояния информатизации украинского общества, как составляющей

- Ангелов Г. В., к.і.н., професор, Лар'яновський І. С., к.ф.н., ст. викладач,
Шевченко Г. А., к.ф.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса
97. СОЦІАЛЬНА КАТАСТРОФА В УКРАЇНСЬКОМУ СЕЛІ У 1920-1921 РР. (НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОЇ ГУБЕРНІЇ) 250
Шишко О. Г., к.і.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса
98. НОВА ГЕНЕРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ ЯК «АГЕНТИ ЗМІН» СУЧАСНОЇ МОДЕРНОЇ ДЕРЖАВИ 253
Дмитрашко С. А., к.п.н., ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса
99. ДО ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ФІЛОСОФІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНОЇ РЕВОЛЮЦІЇ 256
Пурцхванідзе О. В., к.ф.н., доцент, Паскаренко О., студентка (Молдова)
100. МОРАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА 259
Зухіна Євгенія Миколаївна, викладач II категорії,
Механіко – технологічний коледж
101. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ВЫСОКИЙ ТЕМП ИЗУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛА 263
Лысяный А. А., преподаватель
Колледж нефтегазовых технологий, инженерии и инфраструктуры сервиса
102. СТУДЕНТСЬКА СІМ'Я: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 267
Мамроцька О. А. канд. істор. наук, асистент, Петрова К. студентка (Росія)
103. СУЧАСНІ МОЛОДІЖНІ СУБКУЛЬТУРИ ЯК ОДИН З АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ 269
Мамроцька О. А., к.і.н., асистент, Аганіязова О., студентка (Туркменістан)
104. ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ. ІСТОРИЧНЕ ПІДРУНТЯ РІВНОСТІ СТАТЕЙ 272
Орлова В. О., к.ю.н., ст. викладач, Зейналов М. студент (Азербайджан)
105. ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО НАПРЯМУ УКРАЇНИ НА МОЛОДЬ 274
Орлова В. О., канд. юр. наук, ст. викладач, ОНАХТ, м. Одеса
106. ИЗУЧЕНИЕ УРОВНЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ПОРЯДОЧНОСТИ СРЕДИ СТУДЕНТОВ КНТИИС ОНАПТ 276
Пеньковская Н. К., к.п.н., преподаватель
Колледж нефтегазовых технологий, инженерии и инфраструктуры сервиса
107. ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЯК СПОСІБ ВИХОВАННЯ ДРУЗІВ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ 280
Тодорова С. М., канд. філос. наук, доцент, Гончаров М., студент (Білорусь)
108. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЛІЧНОСТІ І СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ 284
Мельник Ю. Н. канд. філос. наук, доцент, Абдуллах А. Б. студент (Лівія)
109. РОЛЬ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ В ГУМАНІЗАЦІЇ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕСА 288
Стояно О. А., канд. філос. наук, доцент, Абу Х. К. студент (Ліван)
Одесская национальная академия пищевых технологий
110. ПОЛІТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 291
Самокиш В. П. канд. юр. наук, ст. викладач, Кумар Сандіп студент (Індія)
111. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ПИЩЕВОЙ ОТРАСЛИ 294
Черкасский А. В. канд. истор. наук, доцент, Валі Ахмед студент (Єгипет)
112. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА У ВИРОБНИЧИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ 297
Черкаський А. В., канд. істор. наук, доцент, Мбемба Є., магістр (Ангола)
113. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ УКРАИНСКОГО ОБЩЕСТВА, КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ СТРАНЫ 301
Черняк Г. А., к.и.н., доц., Кириченко И. А., аспирант, Крылов Н. Г., студент