

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

**80 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ АКАДЕМІЇ**

Одеса 2020

Наукове видання

Збірник тез доповідей 80 наукової конференції викладачів академії
7 – 8 травня 2020 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 № 15 від 05.05.2020 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
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

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

**Черкаський А.В., кандидат історичних наук, доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Найважливішим завданням управління в сучасних умовах стає об'єктивна оцінка кожного співробітника, особливо керівників структурних підрозділів. Щоб грамотно управляти персоналом, необхідно знати індивідуальні особливості кожного підлеглого, його сильні і слабкі сторони. Здійснювати таку оцінку повинні структури, безпосередньо працюючі з персоналом. Традиційна робота кадрових органів, пов'язана з відбором, атестацією, статистичною обробкою і забезпеченням працівників довідковою інформацією, має бути переорієнтована в руслі акмеологічного підходу до персоналу на створення умов для його розвитку, підвищення якості праці, створення в організаціях сприятливого акмеологічного середовища. Помітний вплив на якість індивідуальної і спільної діяльності працівників робить характер взаємовідносин між ними. Стан соціально-психологічного клімату виступає одним з основних критеріїв якості керівництва організацією. Поза сумнівом, що багато керівників ведуть роботу в колективі, спираючись на власний досвід. При цьому часто не звертається увага на сутнісні особливості стосунків в колективі, а робота зводиться до спрощеного реагування на події.

Керівникам будь-якого колективу важливо знати реальні взаємовідносини, взаємооцінки співробітників, наявність конфліктів, оскільки від цього багато в чому залежать взаєморозуміння і соціально-психологічний клімат в організації. Нещодавно призначений керівник потребує швидких і достовірних методів вивчення трудового колективу. Відомо, що соціально-психологічні явища в малих групах, а також соціально-психологічні прояви особистості людини входять в круг проблем соціальної психології. Застосування методології соціально-психологічного аналізу має великі і доки практично не використовувані резерви підвищення якості управління.

Термін соціально-психологічна оцінка (СПО) введений в науковий обіг в 2006 році, до 2006 року використовувався термін «експрес-оцінка». СПО означає вивчення соціально-психологічних характеристик малих груп і членів, що входять в них, за допомогою застосування спеціально організованих технологій виявлення взаємних оцінок реальних і сприйманих міжособистісних стосунків, індивідуально-особистісних і професійно-ділових якостей членів групи і подальшої обробки даних. Під персоналом розуміються особи, що входять в реальні малі групи (структурні підрозділи організації), що мають загальні групові інтереси, що здійснюють спільну діяльність і вступають в регулярні міжособистісні контакти. Термін існування цих груп для об'єктивної оцінки – від трьох місяців. Чисельний склад груп – від 5 до 35 чоловік.

Методологічними орієнтирами СПО стали теорія діяльності А.Н. Леонтьєва, теорія стосунків В.Н. Мясищева, теорія діяльного опосередкування МОВ А.В. Петрівського, підходи до вивчення МОВ Б.Ф. Ломова, акмеологічний підхід до вивчення людини (Б.Г. Ананьєв, А.А. Деркач та ін.), конфліктологічна парадигма А.Я. Анцупова, соціологічна концепція Дж. Морено.

Методична основа СПО – розроблена на початку 1990-х років А.Я. Анцуповим методика, що дістала назву «Модульний соціотест» (інші назви – «соціотест», «модульний соціотест Анцупова», «модульна методика», МСА). Методика дозволяє виявити і оцінити особливості ділових і міжособистісних взаємовідносин між усіма співробітниками, наявні конфлікти і міру їх гостроти, визначити сильні і слабкі сторони особистості і діяльності в їх єдності.

За допомогою модульного соціотеста можна порівнювати стан справ в різних структурних підрозділах організації, оцінювати динаміку їх розвитку і виявляти резерви підвищення якості керівництва колективами. Апробація пропонованого методу проходила при проведенні освітніх занять у ЗВО, в ході практичної діяльності за оцінкою персоналу

різних комерційних організацій, військових підрозділів, навчальних закладів. Запропоновані підходи реалізовані при розробці кандидатських і магістерських дисертацій, дипломних і курсових проектів, науково-дослідних праць. Гнучка структура модульної методики завдяки включенню додаткових модулів-критеріїв дозволяє об'єктивно виміряти основні параметри, що характеризують якість діяльності колективів, керівників і кожного члена групи: рівень професійних знань, якість виконання посадових обов'язків, міру відповідальності і взаємодопомоги членів колективу, організаторські, моральні якості і багато що інше. Отримані дані легко представити у вигляді таблиць, графіків, діаграм.

Системне застосування методики дозволяє керівникові об'єктивно, різнобічно і детально оцінити стан справ в очолюваній їм організації, дізнатися про кожного співробітника те, чого не знає ніхто, прийняти обґрунтовані управлінські рішення, а також помітно підвищити керованість і якість діяльності усієї організації і конкретного структурного підрозділу.

Дослідження показали, що при грамотному використанні технології СПО спостерігається ефект посилення взаємної вимогливості, відповідальності і взаємоповаги співробітників, істотно знижується деструктивна конфліктність, підвищується рівень соціально-психологічної компетентності керівників і оцінюваного персоналу. В якості непрямого ефекту відмічено підвищення морального потенціалу як групи, так і керівника, що використовує результати оцінки. Можливості соціотеста дозволяють використовувати його для вирішення наукових завдань. Цей інструмент є хорошою підмогою для вчених, що проводять наукові дослідження, а також для фахівців по роботі з персоналом, орієнтованих на глибину пізнання специфіки колективів, що вивчаються. Результати досліджень згодом можуть реалізуватися при написанні курсових, дипломних, дисертаційних робіт, наукових статей.

Навчання відповідної технології СПО може виступити змістом самостійної учбової дисципліни «Соціально-психологічна оцінка персоналу» при підготовці магістрів, фахівців і бакалаврів на факультетах психології, педагогіки і менеджменту. Цей курс може пропонуватися в ході перепідготовки (підвищення кваліфікації) керівників, психологів, кадрових працівників, менеджерів по персоналу. Курс може бути самостійним розділом у рамках викладання таких дисциплін, як «Управління персоналом», «Конфліктологія», «Організаційне управління» та ін.

ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ У ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІЙ ВЛАСНОСТІ: ІСТОРИЧНА РЕТРОСПЕКТИВА

**Дружкова І.С. канд. іст. наук, доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Законодавство про інтелектуальну власність загальноновизнаний як засіб відзначити та винагороджувати внески творчих людей, надаючи їм юридичну винятковість над їхніми творами протягом певного періоду часу, коли якого вони можуть визначити, хто може експлуатувати їхню роботу – можливо, за винагороду.

За даними журналу «Жіноча історія», за десять років в США (з 1855 по 1865 роки) жінки отримали в середньому трохи більше 10 патентів на рік, тоді як чоловікам було надано понад 3760 патентів на рік. В Російській імперії ситуація в цей час жінок взагалі не має.

Як відомо винагорода авторів, винахідників стимулює творчість не лише на користь творців, але й на загальну користь суспільства. Тобто в тій мірі, в якій законодавство про захист права інтелектуальної власності не залучає або не визнає творців, воно не відповідає своїй основній меті.

Фактично значна частина творців опинилася за бортом, протягом більшої частини сучасної історії, і, безумовно, у перші дні надання патентів у сфері ІС, формальні ролі були

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ АУДИТУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ Васьковська К.О.	395
ПРУДЕНЦІЙНИЙ НАГЛЯД ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ТОРГОВЦІВ ЦІННИМИ ПАПЕРАМИ Свтушевська О.О.	397
ОПЕРАЦІЇ КРЕДИТНОГО ХАРАКТЕРУ: ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ У БАНКАХ Мельник Ю.М.	399
АНАЛІЗ ПРИБУТКОВОСТІ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ Ощепков О.П., Магденко С.О.	401
ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ Стасюкова К.В., Головаченко Л.М.	403
ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНИЙ АСПЕКТ Купріна Н.М., Маркова Т.Д., Баранюк Х.О.	404
АСПЕКТИ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ОЦІНКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ТА ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА Ступницька Т.М., Пчелянська Г.Б.	406
НАУКОВІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА Ткачук Г.О.	408
ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ, ВИМОГИ ДО ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ Скляр Л.Б.	409
СУЧАСНИЙ СТАН СТРАХОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ Тарасова О.В.	411
 СЕКЦІЯ «ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА»	
«ПРОДОВОЛЬЧА НЕЗАЛЕЖНІСТЬ» ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ: ТЕНДЕНЦІЇ ВИЗНАЧЕННЯ Криницька О.О., Ткачук Т.І.	413
 СЕКЦІЯ «СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ НАУКИ, ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ТА СПОРТ»	
ПАРТНЕРСТВО УКРАЇНА-НАТО – НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО КУРСУ Соловей А.О., Ботіка Т.С., Мамроцька О.А.	415
ПРО ІСТОРІКО-ФІЛОСОФСЬКІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВЧЕНОГО Соловей А.О., Кананихіна О.М., Ботіка Т.С., Мамроцька О.А.	416
ПЕРШИЙ ЗИМОВИЙ ПОХІД: ОДЕСЬКИЙ ПЕРІОД Шишко О.Г.	419
ПРОПАГАНДА В ПУБЛІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ Дмитрашко С.А.	420
СОЦІАЛЬНЕ ПРОГНОЗУВАННЯ ЯК ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ Орлова В.О.	422
КОНФЛІКТ ЦИВІЛІЗАЦІЙ ЯК РУШІЙ ПРОГРЕСУ ЛЮДСТВА Петракова Є. Р., Черняк Г.А.	423
ЩОДО ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ЗНАННЯ Лар'яновський І.С.	425
МОДЕЛЬ СИСТЕМИ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ УКРАЇНИ У ПОРІВНЯННІ З ІНШИМИ КРАЇНАМИ Осадча І.А.	427
ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОНИКЛИВОСТІ Сороченко О.В.	429
САМОРЕАЛІЗАЦІЯ В СУЧАСНІЙ КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ Мельник Ю.М., Тодорова С.М., Шевченко Г.А.	430
ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ Черкаський А.В.	432
ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ У ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІЙ ВЛАСНОСТІ: ІСТОРІЧНА РЕТРОСПЕКТИВА Дружкова І.С.	433
ІНШОМОВНІ МОВЛЕННЄВІ УМІННЯ ТА СПЕЦИФІКА ЇХ ФУНКЦІОНУВАННЯ Вереїтіна І.А., Попель О.В., Добровольська Н.Л.	434