

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

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.

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

№ п/п	Характеристика проблеми
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

	діяльності фахівців переважно ускладнене, імовірність появи незацікавленості персоналу в результатах власної діяльності.
2	Недостатня кількість кваліфікованих фахівців через невисоку престижність праці та низький рівень заробітних плат, що не відповідає складності роботи та емоційної напруги, та відштовхує випускників (потенційних працівників).
3	Недостатній рівень мотивації персоналу через неможливість використання фінансових інструментів (підвищення заробітної плати, премії). Отже, більшість керівників не має фінансової можливості для матеріального стимулювання персоналу, що враховуючи низький рівень зарплат, демотивує персонал і не сприяє якісному трудовому процесу. Такі тенденції підтверджують відсутність орієнтації персоналу на якісний результат професійної діяльності, що негативно впливає на ефективність роботи підприємств.
4	Зміна умов праці внаслідок суспільних змін, що пов'язані з пандемією COVID-19. Перехід на дистанційні та комбіновані форми роботи, впровадження обов'язкової вакцинації для певних груп працівників [1].

*розроблено на основі джерела [2]

Отже, можливість вирішення актуальних проблем щодо управління персоналом вимагає антикризового управління персоналом, що передбачає не лише формальну організацію роботи з персоналом (планування, відбір, підбір, розстановку), але і сукупність чинників соціально-психологічного, етичного характеру (дбайливе відношення до потреб людини, врахування її індивідуальних особливостей, тощо). [3]

Тактика управління персоналом в умовах пандемії COVID-19 повинна формуватися комплексно і спиратися на чітке розуміння наслідків кожного прийнятого рішення, а також - на оновлену стратегію подолання кризи в управлінні персоналом тощо [4].

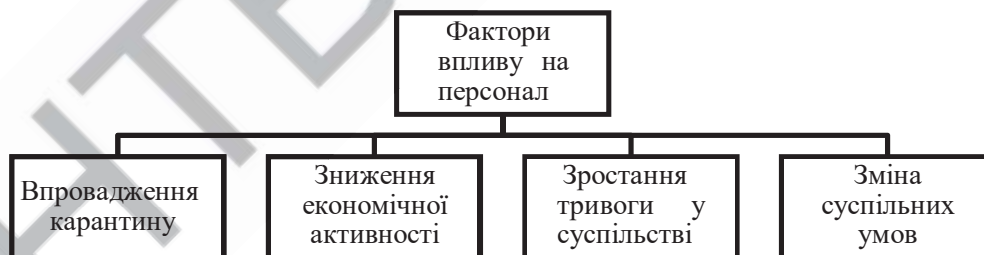


Рис. 1. – Фактори впливу на персонал, що викликані сучасною ситуацією в суспільстві

*розроблено автором на основі джерела [4]

Враховуючи актуальні фактори впливу на персонал підприємств, для збереження стійкості бізнесу важливу роль сьогодні відіграє забезпечення працівників і керівників потрібними технічними можливостями і знаннями для управління командами в обставинах, що склалися, а також дистанційній віддаленій роботі колективу.

Антикризове управління персоналом на підприємствах передбачає вирішення наступного кола управлінських завдань (рис. 1).



Рис. 2. - Зміст управлінських завдань, що постають при антикризовому управлінні персоналом на підприємствах

*розроблено авторами на основі джерела [5]

Так, криза персоналу визначає невідповідність діяльності персоналу новим умовам, що виникли у процесі розвитку підприємства. Основними симптомами можуть бути почастищення конфліктів, скорочення кількості робочих годин (змін) та наявність надлишкового персоналу, зростання плинності кадрів, збільшення кількості неявок на роботу, погіршення продуктивності праці, ігнорування керівника, вказівок керівництва, погіршення дисципліни [6].

Висновки. Як видно з наведеного у табл. 1 переліку, антикризове управління персоналом на підприємствах спрямоване на розв'язання здебільшого традиційних завдань управління персоналом (визначення потреби в персоналі; залучення, відбір та вивільнення персоналу; оцінка персоналу; ротація та навчання персоналу; мотивація та стимулювання праці), методичні принципи та рекомендації по розв'язанню яких викладені в чисельних спеціалізованих виданнях. [7] Однак реалізація цих завдань відбувається в особливих умовах

— обмеженості фінансових ресурсів, масового скорочення персоналу, згортання державних соціальних програм, тощо. Це і обумовлює доцільність вивчення і застосування наведених антикризових питань та завдань щодо управління персоналом на підприємствах та демонструє підвищення ролі саме антикризового управління. [8]

Література

1. Наказ МОН України від 07.10.2021 р. № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-04102021--2153-pro-zatverdzhennja-pereliku-profesij-virobnictv-ta-organizacij-pracivniki-jakih-pidljagajut-obovjazkovim-profilaktichnim-sheplennjam>
2. Н. Л. Гавкалова, А. К. Кізі Мосумова. Управління персоналом в публічних організаціях: особливості та проблеми – Ефективна економіка № 6, 2016.
3. Бродский Б.Е. Антикризисное управление. М.: Омега-Л, 2009. 432 с.
4. COVID-19: Ключевые вопросы управления персоналом [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/topics/workforce/ey-bulletin-covid-19-hr-issues.pdf
5. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. Вид. 2-ге, виправл. і доп. — Київ: Центр навчальної літератури, 2015. 504 с.
6. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Древова В. В. Психологія управління персоналом в умовах економічних кризових явищ, спровокованих COVID-19. Наукові перспективи № 2 (8) 2021. С. 107-124.
7. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. М.: ГроссМедиа, 2005. 300 с.
8. Митин А.Н. Антикризисное управление персоналом организации / А.Н. Митин, А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева, А. В. Овчинников. СПб.: Питер, 2005. 272 с.

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ТА ЯКОСТІ ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ

Корсікова Н. М., к.е.н., доцент

Фоменко П.В., магістрант

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса, Україна

В умовах кризи у світовому середовищі та зокрема в Україні, яка перетворилася у перманентний фактор економічного життя, виникла

	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 ВИНОРІБНОЇ ГАЛУЗІ	
87.	Агеєва І.М., к.е.н., доцент; Русецька А.О., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна	288
	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