

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 XXI століття. Матеріали IX 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 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 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

Формування бізнесу з нуля дуже складний процес, за даними проекту Unlimit Ukraine індекс малого бізнесу склав 2,7 із 5 можливих, через високе податкове навантаження.

Аналізуючи наведені дані зазначимо, що малий бізнес в Україні на даному етапі переживає проблемний стан, але й не позбавлений позитивних якостей. Вирішення проблеми перш за все підприємцю потрібно починати перш за все з реформування системи управління організацією. Варто зазначити, що, по-перше, побудова системи управління персоналом в організаціях малого бізнесу, має свої закономірності та проблеми, багато в чому відмінні від систем управління персоналом великих організацій. По-друге, кадровий менеджмент малих організацій має спрямовуватися, насамперед, на забезпечення ефективності діяльності персоналу, а також інструменти її підтримки з урахуванням обмежень малого бізнесу.

## **ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

**Колесник В.І., к.е.н., доцент**

**Немченко Г.В., доктор філософії (PhD), асистент**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса, Україна**

Як відомо, тривала світова пандемія Covid-19, що викликала світову економічну кризу, не минула економіку України, в значній мірі ускладнила діяльність багатьох українських підприємств, змусила їх пристосовуватися до сьогоднішніх реалій. Однією зі сфер, де ці негативні реалії вельми відчутні, є система стимулювання праці персоналу промислових підприємств. Робота в умовах карантинних обмежень часто змушує роботодавців застосовувати такі заходи як: робота віддалена та вдома багатьох своїх співробітників, надання позачергових відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників; введення роботи змінами, оплачуваних частково простоїв.

У цих кризових умовах на кожному підприємстві дуже важливо не тільки не знизити ефективність діючої системи стимулювання праці працівників, але, по можливості, підвищити її, використовуючи передовий вітчизняний і зарубіжний досвід.

Якщо розглянути найбільш поширені світові системи стимулювання та мотивації праці персоналу, то їх умовно можливо поділити на дві великі групи: системи, де переважає індивідуальне стимулювання високих результатів праці (американська та частково деякі азевропейські моделі мотивації) та системи, де переважають колективне стимулювання та національні традиції (японська, китайська). Крім того більшість систем стимулювання засновані на

порівняно високих соціальних стандартах, які використовують різноманітні форми грошового та нематеріального стимулювання ефективної праці як з боку роботодавців так і з боку держави. На жаль, при існуючому становищі української економіки ні держава, ні більшість підприємств підтримувати вищезгадані стандарти зараз не спроможні і це безумовно треба враховувати при пошуку шляхів вдосконалення вітчизняних систем стимулювання праці персоналу.

На наш погляд, реформуючи ці системи, треба звернути увагу на наступні заходи вдосконалення перш за все систем індивідуального стимулювання праці персоналу:

- вимагати від кожного співробітника виконання роботи із визначенням чіткого кінцевого результату - це повинно бути основним фактором впливу на розмір оплати праці;

- частіше використовувати гнучкий графік роботи персоналу, різні види віддаленої та надомної роботи;

- значно збільшити рівень доплат та премій за особисті досягнення у роботі, ефективне підвищення кваліфікації, освоєння суміжних професій, результативні винахідницькі та раціоналізаторські пропозиції;

Вищезазначені заходи треба доповнювати заходами по реформуванню систем колективного та індивідуального стимулювання праці персоналу:

- поширити практику застосування безтарифних систем оплати праці на базі використання коефіцієнтів трудової участі (КТУ) при розподілі колективного заробітку первісних трудових колективів (бригад);

- втілення форм оплати праці, пов'язаних з участю персоналу, у першу чергу управлінського та інженерного у прибутках підприємства (продаж робітникам акцій, підприємства виплата премій по результатам його роботи);

- при наявності фінансової можливості використовувати нестандартні системи матеріального та нематеріального стимулювання, які покращують умови праці персоналу та створюють достатньо сильну мотивацію тривалої та ефективної роботи на даному підприємстві: навчання та підвищення кваліфікації співробітника за рахунок підприємства, надання безоплатних або за зниженими розцінками послуг харчування, транспортування (наприклад, безкоштовна доставка на роботу і з роботи, безкоштовні перельоти для співробітника і його сім'ї до місця відпочинку один раз на рік), медичного та санаторно-курортного обслуговування, корпоративний доступ до Інтернету з дому та ін..

## Література

1 Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://blog.iteam.ru/>

2. Оплата труда во время карантина [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://artius.ua/ru/novosti/oplata-truda-vo-vremya-karantina.html>

3. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. 2021. № 1 (21). С. 4.

4. Зарубежный опыт мотивации персонала. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/>

## **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**

**Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор**

**Пакуленко О.В., магістрант**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса, Україна**

Головною базою харчування населення світу є зерно, а саме продукти його переробки. Тому зерно залишається важливим продуктом експорту, формує значну частину надходжень в державний бюджет країн. Зернове господарство України є стратегічною галуззю агропромислового комплексу. Сприятливий клімат та родючість ґрунтів України дозволяють розвивати виробництво майже всіх зернових культур, отримати зерно високої якості, що є основою національної безпеки у продовольчій сфері та закріпленні наших позицій на міжнародному ринку зерна.

Під час кризових явищ сільське господарство залишилося єдиною незмінною галуззю української економіки, яка продовжує забезпечувати надходження грошового потоку, переважно від експортних операцій. Причинами цього є щорічне зростання обсягів збирання сільськогосподарських культур. Більшу частину посівних площ займають зернові культури, – 65 % від загальної площі. Основними зерновими культурами є пшениця, ячмінь та кукурудза. Попит на зернові культури притаманний внутрішньому і зовнішньому ринку. Експорт дорівнює майже 47 % від загального виробництва [1].

Основними чинниками, від яких залежить розвиток зернової сфери, є обсяги виробництва та продажу зернових культур. В досліджуваному періоду обсяги виробництва змінилися відповідно розміру посівних площ та урожайності зерна. Динаміку змін наведено на рисунку 1.



	Асауленко Н. В., аспірант, ст. викладач кафедри, ОНАХТ, м. Одеса ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЮ ІНФРАСТРУКТУРОЮ АГРОПРОМИСЛОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ	302
92.	Мануїлова К.В., д.н. з держ. упр., доцент; Полянській А.О., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ФІРМ НА РИНКАХ УКРАЇНИ	305
93.	Чабаров В.О. к.т.н., доцент; Євтушок О.В., к.е.н., ст. викладач. ОНАХТ, м. Одеса, Україна НАПРЯМИ АДАПТАЦІЇ ПРОАКТИВНИХ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	310
94.	Дурбалова Н.І., аспірантка, ОНАХТ, м. Одеса, Україна МЕТОДОЛОГІЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА	312
95.	Седіков Д. В., викладач, ОНАХТ, м. Одеса, Україна СТРАТЕГІЯ ПРОСУВАННЯ ПОСЛУГ ПОРТОВИХ ЕЛЕВАТОРІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ	315
96.	Відоменко І.О., к.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса, Україна АНАЛІЗ МАКРОСЕРЕДОВИЩА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА ОРГАНІЧНОЇ ПЛОДООВОЧЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ	319
97.	Ринкова А.А., аспірантка, ОНАХТ, м. Одеса, Україна ПЕРСИСТЕНТНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	322
98.	Купріна Н.М., д.е.н., доцент, декан ф-ту економіки, бізнесу і контролю, ОНАХТ, м. Одеса, Україна РИЗИКИ ХЛІБОПЕКАРНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ	327
99.	Басюркіна Н. Й., д.е.н., професор; Ласкаєв О. М., аспірант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ МАЛИМ ТА СЕРЕДНІМ БІЗНЕСОМ В УКРАЇНІ	330
100.	Константинова Т.В., к.е.н., ст. викладач; Шалений В.А., к.е.н., доцент; Бровкіна Ю.О., к.е.н., доцент. ОНАХТ, м. Одеса, Україна ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ	332
101.	Колесник В.І., к.е.н., доцент; Немченко Г.В., PhD, асистент. ОНАХТ, м. Одеса, Україна ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ	334
102.	Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор; Пакуленко О.В., магістрант. ОНАХТ, м. Одеса, Україна НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ХЛІБОПЕКАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	337