

Міністерство освіти і науки України

**Національний університет
харчових технологій**

**81 Міжнародна
наукова конференція
молодих учених,
аспірантів і студентів**

**"Наукові здобутки молоді -
вирішенню проблем харчування
людства у ХХІ столітті"**

23-24 квітня 2015 р.

Частина 4

Київ НУХТ 2015

Матеріали 81 міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів “Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті”, 23–24 квітня 2015 р. – К.: НУХТ, 2015 р. – Ч.4. – 470 с.

Видання містить програму і матеріали 81 міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів.

Розглянуто проблеми удосконалення існуючих та створення нових енерго- та ресурсоощадних технологій для виробництва харчових продуктів на основі сучасних фізико-хімічних методів, використання нетрадиційної сировини, новітнього технологічного та енергозберігаючого обладнання, підвищення ефективності діяльності підприємств, а також результати науково-дослідних робіт студентів з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців харчової промисловості.

Розраховано на молодих науковців і дослідників, які займаються означеними проблемами у харчовій промисловості.

Рекомендовано вченою радою НУХТ
Протокол № 9 від «26» березня 2015 р.

Науковий комітет

Голова:

Анатолій Українець, д.т.н., проф., Україна

Заступники голови:

Тетяна Мостенська, д.е.н., проф., Україна

Володимир Зав'ялов, д.т.н., проф., Україна

Александр Мамцев, д.б.н., проф., Росія

Анатолій Ладанюк, д.т.н., проф., Україна

Анатолій Сайганов, д.е.н., проф., Беларусь

Анатолій Заїнчковський, д.е.н., проф., Україна

Анна Грищенко, к.т.н., доц., Україна

Анджей Ковальські, д-р, проф, Польща

Валерій Мирончук, д.т.н., проф., Україна

Влад Вінату, Румунія

Владімір Поздняков, к.т.н., доц., Беларусь

Віктор Доценко, д.т.н., проф., Україна

Володимир Ковбаса, д.т.н., проф., Україна

Галина Поліщук, д.т.н, доцент, Україна

Галина Сімахіна, д.т.н., проф., Україна

Галина Чередніченко, к.пед.н., доц., Україна

Думітру Мнеріе, д-р, проф., Румунія

Денис Яшин, к.т.н., доц., Росія

Євген Штефан, д.т.н., проф., Україна

Єлизавета Костенко, д.хім.н., проф., Україна

Ігор Ельперін, к.т.н., проф., Україна

Ігор Кірік, к.т.н., доц., Беларусь

Гнрід Бауман, д-р, проф., Хорватія

Інгріда Грієсієне, Литва

Карел Магер, Німеччина

Крістіна Попович, к.т.н., доц., Молдова

Марк Шамцян, к.б.н., доц., Росія

Михайло Арич, Україна

Надія Левицька, д.і.н, проф., Україна

Нусрат Курбанов, к.т.н., доц., Азербайджан

Олександр Серьогін, д.т.н., проф., Україна

Олексій Губеня, к.т.н., доц., Україна

Олена Сологуб, д.е.н., проф., Україна

Ольга Петухова, д.е.н., проф., Україна

Паскаль Дупьо, д-р, проф., Франція

Петро Шиян, д.т.н., проф., Україна

Світлана Гуткевич, д.е.н., проф., Україна

Сергій Валюта, д.т.н., проф., Україна

Сергій Василенко, д.т.н., проф., Україна

Станка Дамянова, д-р, доц., Болгарія

Стефанов Стефан, д-р, проф., Болгарія

Тамара Говорушко, д.е.н., проф., Україна

Тетяна Пирог, д.б.н., проф., Україна

Томаш Бернат, д-р, проф, Польща

Хуб Лелівелд, Нідерланди

Цветан Янакієв, Болгарія

Зміст

4. Українознавство	6
24.1 Історія України	6
24.2 Культурологія	24
24.3 Українська мова	39
25. Філософія і соціально-політичні науки	56
25.1 Соціологія	56
25.2 Філософія	133
25.3 Правознавство	224
26. Іноземні мови	257
26.1 Англійська мова професійного спрямування	257
26.2 Ділова англійська мова та міжнародна комунікація ..	330
26.3 Німецька мова	426
26.5 Французька мова	460

37. Класифікація стилів керівництва за моделлю «управлінської сітки» («Managerial Grid»)

Роберта Блейка та Джейн Моутон

Ірина Ванжа, Вадим Жук

Національний університет харчових технологій

Вступ. Здійснюючи дослідження економіки, можна дійти висновку, що основу зростання економіки та підвищення її конкурентоспроможності становить власне мікрорівень, тобто сукупність підприємств, установ та організацій, які забезпечують задоволення постійно зростаючих потреб населення та країни загалом. Процес управління підприємством, зокрема його персоналу, становить чи не найважливіший його елемент. Адже саме від ефективності та раціональності управлінської діяльності залежать успіхи підприємства, міра розкриття його економічного потенціалу. Проблема вдосконалення механізму управління персоналом не є новою. Її актуальність не зменшується, а навпаки - стрімко набирає обороти. Цим питанням займалось дуже багато дослідників, зокрема О. М. Криворучко, Л. С. Ринейська, О. О. Єкімова, Ю. Є. Кулик, Т. С. Моршенюк.

Результати. Кожен керівник у процесі управлінської діяльності виконує свої обов'язки у властивому тільки йому стилі. Стиль керівництва виражається в тому, якими прийомами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого підходу до виконання покладених на нього обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Прийнятий стиль керівництва може служити характеристикою якості роботи керівника, його здатності забезпечувати ефективну управлінську діяльність, створювати в колективі особливу атмосферу та сприяти розвитку позитивних взаємин і поведінки. Ступінь, до якої керівник делегує свої повноваження, типи влади, які він використовує, і його турбота перш за все про людські відносини або про виконання завдання - все це відображає стиль керівництва даного управлінця.

Стиль керівництва - типовий вид поведінки керівника у відношеннях з підлеглими в процесі досягнення поставленої мети. Стиль керівництва являє собою індивідуально-типові характеристики стійкої системи методів, способів, прийомів впливу керівника на колектив з метою виконання організаційних завдань та управлінських функцій.

Працюючи у промисловості, американські спеціалісти в теорії менеджменту Р. Блейк і Дж. Моутон ще у 1964 р. розробили так звану «менеджерську сітку» («Managerial Grid»). Сітка являє собою матрицю, утворену перетинами двох змінних або вимірювань лідерської поведінки: на горизонтальній осі - турбота про виробництво, а на вертикальній - турбота про підлеглих. Автори описали п'ять найбільш характерних позицій управління персоналом:

1.1 - страх перед бідністю (примітивне управління). Ця позиція характеризує тип

байдужого до підлеглих і процесу виробництва керівника, Такий спосіб керівництва допомагає уникнути конфліктів та створює сприятливі умови для роботи самого керівника. Зазвичай, керівник не є лідером, а просто обіймає відповідну посаду. Така позиція є нестабільною, тому найменші труднощі змушують переглядати стиль управління чи вимагають заміни самого керівника.

1.9 -будинок відпочинку (соціальне управління). Ця позиція характеризує керівників, що приділяють особливу увагу потребам своїх підлеглих. За цією концепцією запорукою успіху є підтримка атмосфери довіри і взаєморозуміння в колективі. Такий керівник, як правило, користується прихильністю підлеглих. Недолік цього методу управління полягає в тому, що зайва довірливість до підлеглих часто призводить до прийняття незважених рішень, за рахунок чого страждає виробництво.

9.1 - авторитет підпорядкування (авторитарне управління). Ця позиція характерна для керівників, які за основу управління приймають турботу про виробництво і практично не зважають на соціальний добробут працівників. Вони вважають, що надмірне піклування про соціальні статки працівників веде до посередніх результатів, тому не допускають підлеглих до участі у прийнятті управлінських рішень. Позитивними рисами такої концепції є високий рівень відповідальності, працездатності, організаторський талант, інтелект керівників.

5.5 - організація (виробничо-соціальне управління). Керівник досягає прийнятною якості виконання виробничих завдань, знаходячи баланс ефективності і сприятливого для виробництва настрою працівників. Такий керівник вміло сполучає турботу про людей з турботою про виробництво, вважає компромісними у всіх випадках кращі для підприємства рішення, які повинні прийматися керівником, але обов'язково обговорюватися з підлеглими. Позитивними рисами такої концепції є сталість, зацікавленість в успіху діяльності, нестандартність мислення, прогресивні погляди.

9.9 - команда (командне управління). Така концепція характеризує тип керівника, що однаково дбайливо відноситься як до людей, так і до очолюваного ним виробництва. На відміну від попередньої концепції, керівник прагне докласти максимум зусиль як у сфері соціальної політики, так і в самому виробництві. Причому найкращим способом зростання продуктивності праці і підвищення якості виготовлюваної продукції він вважає активне залучення підлеглих у процес прийняття рішень.

Висновки. Модель Блейка-Моутон здобула популярність у менеджерів. Її використовують для вдосконалення стилю керівництва через участь у програмах навчання і підготовки. Розглянуті концепції є свідченням того, що ефективними лідерами стають, а не народжуються. Лідерська поведінка може бути розвинута і поліпшена через навчання і спеціальну підготовку. Усвідомлення цього допомогло розробити програми підготовки менеджерів, які розвивають певні лідерські навички та вміння.

Література:

1. http://pidruchniki.com/16850303/menedzhment/klasifikatsiya_stiliv_kerivnitstva_r_bleyka_dmuton
2. http://pidruchniki.com/10810806/ekonomika/upravlinska_shema_bleyka_moutona
3. <http://library.if.ua/book/36/2443.html>
4. http://lubbook.net/book_308_glava_97_13.3.2.Stil_ker%D1%96vni%D1%81tva.html
5. http://free.megacampus.ru/xbookM0012/index.html?go=part-054*page.htm
6. <https://prezi.com/bl5imyhxmjvx/19182004-19301987/>