

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**  
**ЩЕЦИНСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ**  
**ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**Матеріали**  
**XVIII Міжнародної науково-практичної конференції**

*20-21 квітня 2022 р.*

**Тези доповідей**

Київ НУХТ 2022

**Проблеми управління підприємств у сучасних умовах:** Матеріали XVIII Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 20-21 квітня 2022 р.: тези доп. – К.: НУХТ, 2022. – 91 с.

Видання містить тези доповідей учасників XVIII Міжнародної науково-практичної конференції.

Розглянуто актуальні питання управління підприємствами в сучасних умовах, узагальнено підсумки вивчення проблеми управління ефективністю діяльності підприємств, а також ознайомлено читачів з актуальними проблемами управління персоналом у кризових умовах.

Розраховано на здобувачів вищої освіти, аспірантів, викладачів, наукових працівників, яких цікавлять питання, пов'язані з функціонуванням підприємств у сучасних умовах.

**Матеріали конференції видано в авторській редакції**

**Редакційна колегія:** О.Ю. Шевченко, О.О. Шеремет, Т.В. Березянко, О.І. Драган, В.І. Ємцев, Н.С. Скопенко, С.В. Бурлуцька, І.О. Галиця, К. Гадомська-Ліла, Б. Черняхівіч, В. Леонські, А. Вічорек-Жиманська, О.О. Кутас (відповідальний секретар).

Рекомендовано Вченою радою НУХТ  
Протокол № 8 від 24.02.2022 р.

© НУХТ, 2022

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE**  
**MOGILEV STATE UNIVERSITY OF FOOD TECHNOLOGIES**  
**UNIVERSITY OF SZCZECIN**

**PROBLEMS OF MANAGEMENT OF  
ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS**

**XVIII International Scientific Conference**

*20-21 April 2022*

**BOOK OF ABSTRACTS**

Kyiv NUFT 2022

**XVIII International Scientific Conference «Problems of management of enterprises in modern conditions»:** Book of abstracts. – 20-21 April 2022. – K.: National University of Food Technologies, 2022. – 91 p.

Collection of abstracts by leading scientists, specialists and young researchers in the field of economics and management presented to the Conference.

Recommended for students, postgraduates, leading scientists, young researches, teaching staff, managers of food industry.

### **Published in authors' edition**

**Scientific editors:** Oleksandr Shevchenko, Oleh Sheremet, Tamara Berezianko, Olena Drahan, Viktor Yemtsev, Nataliia Skopenko, Svitlana Burlutska, Ihor Halytsia, Katarzyna Gadomska-Lila, Barbara Czerniachowicz, Wojciech Leoński, Anna Wiczorek-Szymańska, Olena Kutas (secretary-in-charge).

Recommended by the Academic Council of National University of Food Technologies

Minutes N° 8, 24.02.2022

## ЗМІСТ

### Секція 1 УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ... 7

|   |    |
|---|----|
| <i>Баталова О.А., Болотіна І.М.</i> Сучасний стан ринку молочної продукції в Україні... 8   | 8  |
| <i>Белова Т.Г.</i> Формування концепції бренду любові ..... 10  | 10 |
| <i>Болотіна І.М.</i> Інтелект як основа саморозвитку менеджера ..... 11   | 11 |
| <i>Гарастовська А.В., Петухова О.М.</i> SWOT-аналіз як основа формування маркетингових стратегій..... 12  | 12 |
| <i>Дідашко Ю.І.</i> Бізнес-тренди: чому майбутнє за циркулярним бізнесом ..... 15   | 15 |
| <i>Дідашко Ю.І., Бурлуцька С.В.</i> Циркулярна економіка в контексті сталого розвитку..... 16   | 16 |
| <i>Дунда С.П.</i> Інструмент ситуаційного стратегічного аналізу ..... 18  | 18 |
| <i>Духновська М.М., Розумей С.Б.</i> Маркетингові інструменти покращення ставлення споживачів до продукції підприємства ..... 20                              | 20 |
| <i>Духновський І.М.</i> Державна підтримка бізнесу в умовах воєнного стану ..... 21   | 21 |
| <i>Ємцева Г.Ф.</i> Проблеми відродження ресурсного потенціалу скотарства в Україні.. 23   | 23 |
| <i>Ємцев В.І.</i> Напрями трансформації молокопродуктового підкомплексу АПК України ..... 25  | 25 |
| <i>Zienina-Bilichenko A.S.</i> Methodical areas of strategic management of enterprise's competitiveness ..... 27  | 27 |
| <i>Капінус Л.В.</i> Маркетингові інструменти активізації поведінки підприємств на онлайн-ринку продуктів харчування ..... 29                                  | 29 |
| <i>Кириченко О.М.</i> Методичні підходи щодо оцінювання експортного потенціалу підприємства ..... 31  | 31 |
| <i>Коцюрубська А.А.</i> Формування маркетингової конкурентної стратегії закладів на ринку медичних послуг..... 33   | 33 |
| <i>Кравченко І.Й.</i> Фінансові інвестиції за міжнародними та національними стандартами обліку..... 36  | 36 |
| <i>Крайнюченко О.Ф., Бутурлім В.Є.</i> Аспекти маркетингової активності підприємства ..... 38   | 38 |
| <i>Кусий С.В., Петухова О.М.</i> Діяльність підприємств харчової промисловості в умовах сучасних реалій..... 40   | 40 |
| <i>Кутас О.О.</i> Чинники інноваційного розвитку м'ясопереробних підприємств ..... 42   | 42 |
| <i>Лисенко О.А.</i> Використання елементів прикладної економетрики в управлінні ефективністю діяльності підприємства ..... 44                                 | 44 |
| <i>Маршаленко М.П.</i> Побудова та управління довготривалими партнерствами зі сталого розвитку між підприємствами гостинності та діловими партнерами ..... 45 | 45 |

|  |    |
|--|----|
| <i>Михайленко О.В.</i> Методологія наукових досліджень: особливості застосування .....   | 47 |
| <i>Молін Н.О., Скригун Н.П.</i> Комунікаційна діяльність вітчизняних підприємств у кризових умовах .....   | 49 |
| <i>Олійник О.М., Головань О.О.</i> Ефективність глокального управління товарним асортиментом ТНК на українському ринку .....                     | 51 |
| <i>Рибачук-Ярова Т.В., Тюха І.В.</i> Управління операційною діяльністю суб'єктів господарювання .....  | 53 |
| <i>Скопенко Н.С.</i> Сьогодні: ризики для України та світу .....   | 55 |
| <i>Соломчук Л.М.</i> Статистичні методи ефективності управління якістю промислової продукції .....   | 58 |
| <i>Стахурська С.А.</i> Обґрунтування рішень щодо фінансування інвестиційних проєктів підприємств .....   | 60 |
| <i>Стахурський В.О.</i> Методичні підходи до економічного обґрунтування маркетингових проєктів .....   | 62 |
| <i>Темчишина Ю.Л.</i> Синергетичний підхід у формуванні та управлінні загальною стабільністю діяльності підприємств харчової промисловості ..... | 64 |
| <i>Темчишина Ю.Л., Осташко Н.В.</i> Боргові індикатори в системі управління ефективністю діяльності підприємств харчової промисловості .....     | 66 |
| <i>Ткачук С.В.</i> Стратегії ритейл-маркетингу: важливий напрямок управління ритейл-бізнесом .....   | 68 |
| <i>Тур О.В.</i> Роль логістичного сервісу в обслуговуванні споживачів .....  | 70 |
| <i>Тюха І.В., Денисюк М.В.</i> Управління іміджем підприємства .....   | 72 |

## **Секція 2 АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КРИЗОВИХ УМОВАХ..... 75**

|  |    |
|--|----|
| <i>Березянко Т.В.</i> Волонтерські практики підприємств харчової промисловості в кризових умовах .....                           | 76 |
| <i>Гринюк Ю.М.</i> Соціальні проєкти «зелених офісів» та аргументація на користь їх впровадження для компаній-роботодавців ..... | 79 |
| <i>Драган О.І.</i> Ефективність менеджменту персоналу підприємства харчової промисловості: нові підходи .....                    | 81 |
| <i>Зеніна-Біліченко А.С.</i> Проблеми кадрового планування в кризових умовах .....   | 83 |
| <i>Мазник Л.В.</i> Спічрайтинг: етичні питання діяльності.....   | 85 |
| <i>Тертична Л.І.</i> Профорієнтація як інструмент HR-управління .....  | 87 |
| <i>Тимченко О.І.</i> Регулювання соціально-трудових відносин у сучасних умовах .....   | 88 |

- визначення рівня їх потенційних можливостей;
- вибір сфери діяльності.

Основні елементи профорієнтації для дорослих:

- інформування про ринок праці, вимоги до професії, навички, які потрібно розвивати;
- психологічна підтримка – зняття стресу, формування впевненості у своїх силах, натхнення;
- дослідження таланту, здібностей та підказки щодо вибору роботи.

Профорієнтаційна діяльність в організації допомагає налаштувати правильну взаємодію зі співробітниками, правильно мотивувати та розвивати їх, виявити можливі ризики у компанії, пов'язані з персоналом.

Професійна орієнтація осіб здійснюється шляхом професійного інформування, професійного консультування та професійного відбору [1].

Таким чином, професійна орієнтація є допомогою людині у виборі або зміні професії, нового робочого місця. Сьогодні вона набуває вигляду безперервного супроводу професійного самовизначення людини і закінчується виходом на пенсію, що потребує тривалих програм супроводу професійного самовизначення не тільки молоді, але й дорослого населення. Профорієнтація дозволяє HR-фахівцям оцінити професійно-важливі якості співробітників організації, отримати об'єктивні дані про їх потенціал та зорієнтувати їх на ті посадові позиції, де вони будуть найбільш затребувані, успішні, формувати кадровий резерв, розробляти системи їх мотивації.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Професійна орієнтація. *Державний центр зайнятості*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/profesiyna-oriyentaciya>.
2. Профориєнтація для взрослых. *Enigraph*. URL: <https://enigraph.com/chastnyim-klientam/proforientacziya-dlya-vzroslyix.html>.
3. Профориєнтація. *Simplex*. URL: <https://simplex.ua/proforientation>.
4. Centenary Declaration for the Future of Work. 2019 / ILO. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_711674.pdf).

## РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНИХ УМОВАХ

**О.І. Тимченко**

*Національний університет харчових технологій*

Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в Україні, спрямовані на формування України як високорозвиненої європейської демократичної держави. Як наслідок, важливою метою для українського суспільства є

забезпечення сталого економічного розвитку, досягнення європейських стандартів життя громадян, створення нових форм взаємодії людини і держави, розвиток та вдосконалення вже існуючих механізмів та інститутів, що є неможливим без налагодженої співпраці роботодавців і працівників [1]. Одним із головних кроків до становлення демократичного суспільства та важливою умовою переходу до соціально орієнтованої економіки є соціальне партнерство, в якому людина вважається головним чинником соціального прогресу та економічного зростання.

Діюча модель соціально-трудових відносин в Україні має багато недоліків: недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази; низька мотивація обох сторін соціально-трудових відносин до участі у соціальному діалозі; формальний характер договорів і угод на різних рівнях економіки; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства [2]. Виникає необхідність удосконалення та застосування оптимальної моделі соціально-трудових відносин у практиці українських підприємств, яка б задовольнила обидві сторони цих відносин.

Розглянемо відомі моделі соціально-трудових відносин [2]: моделі з домінуючим міжгалузевим рівнем, в яких найбільш значущим є загальнонаціональний рівень переговорів і угод (Бельгія, Ірландія, Фінляндія, Словенія); моделі з домінуючим рівнем компаній, в яких центр партнерства знаходиться на підприємствах, але за наявності певного регулятивного впливу галузевих та загальнонаціональних угод (Чехія, Естонія, Угорщина, Латвія, Польща); моделі з домінуючим галузевим рівнем, в яких основну роль відіграють галузеві тарифні угоди, які значною мірою поширюються на всі підприємства галузі або на більшу їх частину (Австрія, Німеччина, Греція, Італія, Голландія, Португалія, Іспанія, Словаччина, Швеція).

Удосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин потрібно проводити на наступних рівнях [3]: глобальний (міжнародний) рівень (регулюванню інноваційних форм соціально-трудових відносин сприяють, перш за все, Міжнародна організація праці, уряди, міжнародні організації тощо. Прийняті конвенції і рекомендації встановлюють орієнтири регулювання соціально-трудових відносин на міжнародному і національному рівнях); національний рівень (суб'єктами регулювання виступають відомства та міністерства, регіональні органи влади, представництва найманих працівників і роботодавців, саме грамотність та чіткість політики регулювання нових форм соціально-трудових відносин на цьому рівні впливає на ефективність та якість виконання своїх обов'язків на нижчих рівнях регулювання; регіональний рівень регулювання (суб'єктами регулювання виступають місцеві органи влади, філії великих компаній та територіальні спілки профспілок, саме на цьому рівні регулюються трудові відносини, вирішуються трудові спори, формується ефективний ринок праці, здійснюється реалізація програм гідної праці); мікрорівень регулювання (роботодавці обирають, який профіль нових форм соціально-трудових відносин буде відповідати етапу розвитку свого бізнесу та підтримання високої конкурентоспроможності; якість трудового життя

працівника та ефективність роботи організації залежить від того, наскільки чітко і правильно проведено регулювання соціально-трудова відносин на місцевому рівні).

Характеризуючи тенденції розвитку соціально-трудова відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, можна виділити головні особливості [4]: формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці у сфері виробництва продукції, особливо науковотехнічного продукту; запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників; підвищення ролі менеджменту персоналу; формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні; зміну силової конфронтації у соціально-трудова відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів; розширення участі найманих працівників в управлінні; відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління; розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності; розширення «прозорості» у відносинах між працівниками та роботодавцями; поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізацію» відносин між працею та капіталом.

В Україні створено інституційну основу для системи соціального партнерства, яка містить нормативно-правові акти функціонування, порядок укладання угод і контрактів, тристоронні органи узгодженого вирішення проблем соціально-трудова сфери, реалізацію державної політики зайнятості та її соціального захисту. Проте загалом соціальне партнерство в Україні розвинене недостатньо і цей процес знаходиться на початковій стадії. Тому для подальшого розвитку системи соціального партнерства необхідно використовувати досвід зарубіжних країн, норми та рекомендації, що містяться в конвенціях Міжнародної організації праці.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Іншин М., Коваленко Р., Денисюк М. Формування і утвердження правових концепцій соціального діалогу та соціального партнерства у сфері праці в Україні. URL: <https://doi.org/10.1080/23311983.2020.1846255>.
2. Крулько Є. Моделі соціально-трудова відносин між працівниками і роботодавцями. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/155.pdf>.
3. Чуланова Зауре К. Підходи до формування та регулювання нової моделі соціально-трудова відносин в умовах інноваційного розвитку. URL: <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201915658233928.page>.
4. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин у сфері зайнятості. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/4755/132>.