

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ



ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ТА ПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗЕЙ АПК

МАТЕРІАЛИ
ХІ Всеукраїнської
науково-практичної конференції

23-24 листопада 2022 р.

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

Київ НУХТ 2022

Підвищення ефективності діяльності підприємств харчової та переробної галузей АПК: Матеріали XI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 23-24 листопада 2022 р. Київ : НУХТ, 2022. 152 с.

У збірник увійшли тези доповідей учасників XI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Підвищення ефективності діяльності підприємств харчової та переробної галузей АПК», в яких розглянуто актуальні питання функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, висвітлено проблеми ресурсної, інноваційно-інвестиційної, фінансової, управлінської та зовнішньоекономічної діяльності підприємств.

Розраховано на науковців, викладачів, аспірантів і здобувачів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, яких цікавлять питання, пов'язані з функціонуванням підприємств харчової та переробної галузей АПК у сучасних умовах господарювання.

Редакційна колегія: О.Ю. Шевченко, С.В. Токарчук А.О. Заїнчковський, О.О. Шеремет, І.В. Ковальчук, Н.Я. Слободян, Ю.Г. Левченко, Т.М. Іванюта, В.В. Рябенко (секретар), О.І. Тимченко (секретар).

Відповідальний за випуск д-р. екон. наук, професор А.О. Заїнчковський.

Матеріали конференції надруковано в авторській редакції.

Рекомендовано Вченою радою НУХТ
Протокол № 4 від 24 листопада 2022 року

© НУХТ, 2022

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	7
1. <i>Заїнчковський А.О., Кузьмінський С.В. Особливості формування стратегії розвитку підприємств харчової промисловості.....</i>	8
2. <i>Белова Т.Г., Дунін М.Є. Формування довірчих довгострокових взаємовідносин підприємства із споживачами та партнерами.....</i>	10
3. <i>Горбач С.В. Аналіз фінансового планування на підприємстві харчової промисловості.....</i>	12
4. <i>Грбарчук Д.Д., Іванюта Т.М. Український бізнес за умов повномасштабної війни.....</i>	15
5. <i>Гривківська О.В. Теорія зацікавлених сторін в реалізації економічної євроінтеграції України.....</i>	17
6. <i>Данкевич А.Є. Вплив війни на економіку України та продовольчий ринок.....</i>	20
7. <i>Духновська М.М. Кредитування підприємств харчової промисловості під час воєнного стану.....</i>	23
8. <i>Козаченко О. Особливості підприємництва у сфері гостинності в Україні.....</i>	24
9. <i>Стахурська С.А. Системна модель менеджменту як стабілізаційна основа розвитку підприємства.....</i>	26
10. <i>Страшинська Л.В. Основні тенденції розвитку та тренди ринку упаковки харчових продуктів.....</i>	28
11. <i>Ткаченко О.М. Фактори прийняття рішення в поведінковій економіці.....</i>	30
12. <i>Ткачук С.В. Особливості маркетингової продуктової політики сучасного закладу харчування.....</i>	32
13. <i>Чуланова В. Психологічний портрет підприємця.....</i>	34
СЕКЦІЯ 2. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ТА ПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗЕЙ АПК.....	37
1. <i>Ємцева Г.Ф. Основні аспекти впровадження біотехнологічних виробництв в переробній галузі АПК.....</i>	38
2. <i>Михайленко О.В. Статистика трудових ресурсів та принципи їх управління.....</i>	40

3. Михайлик О.М. Підвищення ефективності використання оборотних активів підприємств переробної промисловості.....	42
4. Полішко Я.А. Теоретичні аспекти визначення виробничого потенціалу підприємств харчової промисловості.....	45
5. Рябенко В.В. Особливості формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості.....	47
6. Тимченко О.І. Особливості мотивації персоналу малих підприємств в сучасних умовах.....	49

СЕКЦІЯ 3. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ..... 52

1. Двуреченська А.І. Значення кольору в рекламі товару чи послуги.....	53
2. Еш С.М. Конкурентоспроможність товарного ринку як основний чинник підвищення ефективності.....	55
3. Закревська Л.М. Загальна характеристика торгівлі як системи.....	57
4. Канчуківська А.Б. Механізм підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.....	59
5. Молін Н.О., Скригун Н.П. Маркетингова діяльність в онлайн-середовищі як важлива складова конкурентоспроможності підприємства.....	61
6. Петухов В. Сучасні проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості...	63
7. Темчишина Ю.Л. Удосконалення системи управління економічною безпекою суб'єктів господарської діяльності в умовах глобалізації.....	65
8. Шеремет О.О., Страшинський В.І. Врахування вимог нових міжнародних стандартів у діяльності підприємств харчової промисловості.....	68

СЕКЦІЯ 4. ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ І ПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗЕЙ АПК..... 72

1. Аренович Б.М. Інвестиційний потенціал підприємств харчової промисловості: зміст та концептуалізація поняття.....	73
---	----

2. Герман О.С. Напрями інноваційної діяльності в харчовій промисловості.....	75
3. Духновська Л.М., Ісаєва Д.Р. Прямі іноземні інвестиції: огляд сучасного стану України.....	77
4. Левченко Ю.Г. Сучасні тенденції інноваційного розвитку промисловості України.....	79
5. Піх М.З., Піх О.З. Інноваційна модель розвитку підприємств АПК в умовах воєнного стану.....	81
6. Скопенко Н.С. Вплив штучного інтелекту на ефективність бізнесу.....	84
7. Слободян Н.Я. Особливості формування цифрової стратегії підприємства.....	86
8. Сурай А.О. Проблеми та перспективи кластерного розвитку в Україні.....	88

СЕКЦІЯ 5. УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....

СЕКЦІЯ 5. УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	91
1. Аренович І.М. Шляхи підвищення ефективності господарської діяльності підприємств харчової промисловості.....	92
2. Басюк Т.П. Соціальний підхід до прийняття стратегічних управлінських рішень в системі контролінгу.....	94
3. Болотіна І.М. Вдосконалення планування особистої роботи менеджера як один з аспектів ефективного функціонування підприємства.....	96
4. Духновський І.М. Аналіз фінансових результатів підприємств харчової промисловості (на прикладі ПрАТ «Лантманнен Акса»).....	99
5. Зайчківська І.А. Інтегральна ефективність діяльності підприємства.....	100
6. Ківер А.В. Стабілізаційні заходи для відновлення економічної стійкості підприємств в умовах війни.....	102
7. Ніколаєнко С.М. Облік в зарубіжних країнах: системи обліку та їх класифікація.....	104
8. Рибачук-Ярова Т. В., Тюха І. В. Управління ефективністю операційної стратегії підприємства на засадах тайм-менеджменту.....	106
9. Осадча Г.Г. Директ-костинг – інструментарій управлінського обліку в досягненні ефективності діяльності підприємств.....	108

10. Рябенко Л.М. Процедура Due Diligence як чинник зменшення ризиків сільськогосподарських підприємств у співпраці з контрагентами.....	111
11. Рябенко П.В. Інформаційно-аналітичне забезпечення формування фінансових результатів підприємств харчової промисловості.....	114
12. Соломчук Л.М. Статистика – інструмент аналізу і прогнозування показників.....	116
13. Якимовська А.В. Теоретична сутність економічної категорії «результативність».....	118

СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕСУ.....

1. Арич М.І., Белан А.О. Особливості державного регулювання інтернет-трейдингу в Україні.....	123
2. Грищан Ю.М. Екологічна безпека підприємства.....	125
3. Матюнов D., Soloviova A. Effective energy policy as the basis of business development.....	127
4. Ковальчук І.В. Формування інтегрованої звітності корпоративного бізнесу.....	129
5. Крамаренко О.М. Правове регулювання економічної безпеки підприємства.....	131
6. Негода О.А. Проблемні питання вираження строків у документах суб'єктів господарювання.....	132
7. Негода І.А. Способи захисту корпоративних прав.....	135
8. Пойда А.Г. Роль судової влади в конституційно-правовому механізмі захисту прав і свобод людини.....	136
9. Погоріла М.С. Екологічна відповідальність суб'єктів господарювання.....	138
10. Рудовська П. Конкурентоздатність підприємств харчової промисловості: економіко-правові аспекти.....	140
11. Slobodian V., Soloviova A. Organization of labor relations in Ukraine under martial law.....	143
12. Соловійова О. Правове значення акту звірки розрахунків як доказу у господарських справах за матеріалами судової практики.....	145
13. Tanasova D. Legal regulations of the hospitality industry.....	147
14. Sheltusheva V. Features of the development of tax relations in wartime.....	150

В процесі формування трудового потенціалу підприємства слід враховувати вплив зовнішнього середовища та реалізовувати всю сукупність можливостей, яке воно містить. Можливості – це позитивні тенденції в розвитку факторів зовнішнього середовища.

Багато вчених наголошують на існуванні багаторівневої структури впливу на процеси формування трудового потенціалу підприємств, зокрема, макрорівень (держава), мезорівень (галузь, регіон), мікрорівень (підприємство), індивідуальний рівень (окремий працівник, особистість) [1, 2]. За своїм характером фактори впливу, які діють на всіх рівнях, поділяються на демографічні, соціально-економічні, екологічні, культурно-етичні, політико-правові, організаційно-економічні тощо. Основна мета підприємства – трансформувати фактори зовнішнього середовища в сприятливі умови для формування трудового потенціалу з врахуванням цілей і обмежень, які існують.

Література

1. Верхоглядова Н.І., Іваннікова Н.А., Лаврінченко О.В. Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с.

2. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін. / МОН, України Донецький національний ун-т; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2004. – 340 с.

3. Управління трудовим потенціалом: наукове видання / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньов, М.М. Салун, М.М. Новікова, А.Г. Гольдфарб, І.А. Грузіна, О.М. Красносова, С.М. Самойленко, С.І. Струк. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Тимченко О.І.

Національний університет харчових технологій

У сучасному світі, який динамічно розвивається, у висококонкурентному середовищі малі підприємства борються не лише за те, щоб вижити на ринку, а й за процвітання та постійний розвиток. Успіх підприємства значною мірою залежить від його працівників, які складають найцінніший капітал організації. Правильно організована система мотивації допомагає значно підвищити ефективність роботи персоналу, збільшити продажі, покращити виробничий процес і рівень обслуговування споживачів без особливо великих матеріальних витрат [1]. Теоретичний і практичний інструментарій мотивації працівників розроблений давно. Але постійні та

швидкі зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємств, а також у стилі поведінки людей вимагають абсолютно нового підходу до прийняття рішень у сфері мотивації. Зокрема, наслідки пандемії COVID-19 та військові дії, руйнація значної частини об'єктів промисловості, агросектору і транспортно-логістичної інфраструктури [2], спричинили перехід на дистанційні форми взаємодії роботодавців і працівників та суттєво змінили сферу соціально-трудова відносин: форми зайнятості, правове регулювання трудової діяльності, питання мотивації працівників, умови праці, управління персоналом. Тому найважливішим завданням малого підприємства є вдосконалення ефективної системи мотивації персоналу в сучасних умовах.

Дистанційна зайнятість або віддалена робота - це величезні можливості для всієї сфери послуг, суб'єктів малого підприємництва, самозайнятих громадян, фрілансерів та ІТ-компаній. Хмарні сервіси дозволяють організувати повноцінне віддалене робоче місце, забезпечити надійний зв'язок із повним офісним функціоналом, оцінювати ефективність роботи працівників [3].

Запровадження дистанційної форми зайнятості вимагає від керівництва малого підприємства ефективної організації налаштування віддаленої роботи та застосування мотиваційних механізмів: забезпечення працівників необхідною оргтехнікою, щоб покращити їхню мотивацію до віддаленої роботи; допомога в організації ідеального робочого місця, адже більшість віддалених працівників не мають домашнього офісу, де вони могли б зосередитися на своїх обов'язках і продуктивно працювати; вибір правильних інструментів (програмне забезпечення) для віддаленої роботи, що допоможе працівникам стати більш продуктивними та ефективними і підвищити мотивацію до віддаленої роботи; мотивація командної роботи за допомогою вебінарів, адже програмне забезпечення для відеодзвінків може допомогти підвищити задоволеність роботою; відзначення результатів роботи працівників, визнання відмінної роботи має багато переваг: створює довіру між працівником і його роботодавцем, покращує репутацію бренду, підвищує рівень продуктивності та підвищує мотивацію до віддаленої роботи; формування корпоративної культури, працівники хочуть бути частиною групи чи спільноти, і почуття приналежності мотивує їх; уважність до потреб і бажань своїх співробітників, працівники хочуть бути частиною чогось великого та важливого, тому вони відчуватимуть більший зв'язок із організацією, якщо керівництво проявлятиме інтерес до їхніх думок; створення приватних груп в соціальних мережах, співробітники частіше спілкуватимуться з колегами в соціальних мережах щоб ділитися останніми новинами компанії і покращувати мотивацію до роботи.

При формуванні ефективної системи мотивації працівників малих підприємств необхідно враховувати переваги мотивованих співробітників: краще справляються з невизначеністю, оскільки вмотивовані працівники набагато активніші, вони більш впевнені в собі і знають, як реагувати в складних ситуаціях; краще вирішують проблеми, адже більшість

роботодавців шукають співробітників з вмінням вирішувати проблеми, вмотивовані співробітники працюватимуть більше, щоб вирішувати проблеми та виклики; є більш інноваційними та креативними, мотивовані та зацікавлені співробітники думають про інноваційні ідеї, які можуть допомогти оптимізувати ефективність бізнесу; проактивні, вмотивовані співробітники активно шукають нові рішення для усунення викликів і досягнення цілей; є більш продуктивними, компанії з мотивованими співробітниками часто продуктивніші за інші; краще зрозуміють цілі компанії, мотивовані співробітники хочуть розуміти, як їх робота сприяє загальному успіху компанії і завжди хочуть зрозуміти місію, бачення та цілі компанії; працюють над досягненням власних цілей, розуміючи цілі компанії, мотивовані співробітники чудово розуміють і досягають власних цілей; працюють над досягненням цілей компанії, окрім наполегливої праці для досягнення власних цілей, мотивовані співробітники також піклуються про досягнення цілей команди та компанії; більш орієнтовані на клієнта, більш зацікавлені співробітники завжди дбатимуть про задоволення клієнтів; більш адаптивні та відкриті до змін, співробітники з вищим рівнем мотивації більш відкриті до змін і більш схильні до гнучкого способу роботи; кращі командні гравці, оскільки більшість мотивованих співробітників керуються цілями та завданнями компанії, вони будуть командними гравцями; справляють хороший вплив на інших співробітників, немотивовані працівники часто негативно впливають на інших, що може створити нездорову корпоративну культуру; є амбасадорами бренду, мотивовані працівники часто емоційно пов'язані зі своїми компаніями.

Література

1. Петрова І.Л. Особливості мотивації персоналу малих підприємств харчової промисловості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин. Київ: КНЕУ. 2019. №1. С. 27–36. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/34136?locale-attribute=uk>.
2. Іщук О.В. Система мотивації персоналу на прикладі приватного підприємства. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу “Запорізький національний університет” та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. URL: <https://www.academia.edu/42981360/>.
3. Лучик С., Лучик В. Дистанційна праця: проблеми мотивації. *Acta Academiae Beregsiensis. Economics*. 2022. №1. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/6/4>