

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
82 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ УНІВЕРСИТЕТУ

Одеса 2022

Наукове видання

Збірник тез доповідей 82 наукової конференції викладачів університету
26 – 29 квітня 2022 р.

Матеріали, занесені до збірника, друкуються за авторськими оригіналами.
За достовірність інформації відповідає автор публікації.

Рекомендовано до друку та розповсюдження в мережі Internet Вченою радою
Одеського національного технологічного університету,
протокол № 13 від 24.05.2022 р.

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,
Лауреата Державної премії України в галузі науки і техніки,
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова

Укладач Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова

Єгоров Б.В., д.т.н., професор

Заступник голови

Поварова Н.М., к.т.н., доцент

Члени колегії:

Безусов А.Т., д-р техн. наук, професор
Бурдо О.Г., д-р техн. наук, професор
Віннікова Л.Г., д-р техн. наук, професор
Гапонюк О.І д-р техн. наук, професор
Жигунов Д.О., д-р техн. наук, професор
Іоргачова К.Г д-р техн. наук, професор
Капрельянц Л.В., д-р техн. наук, професор
Коваленко О.О., д-р техн. наук, професор
Косой Б.В., д-р техн. наук, професор
Крусір Г.В., д-р техн. наук, професор
Мардар М.Р., д-р техн. наук, професор
Мілованов В.І., д-р техн. наук, професор
Павлов О.І., д-р екон. наук, професор
Плотніков В.М., д-р техн. наук, професор
Станкевич Г.М., д-р техн. наук, професор
Савенко І.І., д-р екон. наук, професор
Тележенко Л.М., д-р техн. наук, професор
Ткаченко Н.А., д-р техн. наук, професор
Ткаченко О.Б., д-р техн. наук, професор
Хобін В.А., д.т.н., професор
Хмельнюк М.Г., д-р техн. наук, професор
Черно Н.К д-р техн. наук, професор

різному емоційному стані тощо. Тому в процесі спілкування і передачі інформації виникають перешкоди, спотворення інформації, непорозуміння, уповільнення інформаційного процесу тощо. До того ж потрібно мати на увазі, що одержувачі інформації сприймають насамперед ту інформацію, яку вони сподіваються одержати та іноді ігнорують дані, які суперечать уявленням, які у них склалися [1].

Комунікації зі споживачами відіграють важливу роль у сучасних ринкових відносинах і переорієнтація на індивідуальний маркетинг змушує підприємства адаптуватись до нових умов навколишнього середовища. Задоволення потреби у більш індивідуальному обслуговуванні споживачів потребує використання сучасних методів збуту. Одним із сучасних напрямів прямого маркетингу є продаж продукції через Інтернет-каталоги розміщені на сайті підприємства.

TTL-комунікації підприємства мають включати:

- корпоративний веб-сайт підприємства;
- пошуковий маркетинг (SEM);
- оптимізацію сайту у пошукових системах (SEO);
- соціальний медіа маркетинг (SMM);
- контекстну та медійну рекламу;
- прямий маркетинг з використанням email- розсилки;
- вірусний, партизанський, прицільний маркетинг.

Для постійної залученості споживачів у діяльність підприємства доцільно удосконалювати сайт підприємства можливістю інтерактивного зв'язку зі споживачами, який буде викликати відчуття професійності, зручності та довіри. Пропонується використання сучасних методів привернення уваги споживачів (нейромаркетинг, SMART вебсайт-концепт, діджитал-сторітеллінг, візуальний контент, маркетингова автоматизація) [2].

Впровадження візуального контенту має створювати більш ефективний контакт зі споживачами на основі візуалізації пропозиції. Це можуть бути відео-презентація підприємства, відео звернення до споживачів, репортажі, живі трансляції, анімація, відео рекомендації – все те, що концентрує увагу споживача і сприяє його задоволенню.

Література

1. Пахуча Е. В. Застосування інструментів маркетингових комунікацій у підвищенні конкурентоспроможності підприємств. Агросвіт. – 2020. – № 19-20. – С. 82–89.
2. Creativity.ua: [Інтернет-портал]. Комунікаційні тренди-2020: візуалізація, диджиталізація, креатив. URL: <https://creativity.ua/marketing-and-advertising/komunikatsiini-trendy-2020-vizualizatsiia-dydzhitalizatsiia-kreatyv/> (дата звернення: 12.04.2022).

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

**Каламан О.Б., д.е.н., проф., Мандрикін Д.В., асистент
Одеський національний технологічний університе, м. Одеса**

Для розробки методологічних підходів до управління людським капіталом підприємства необхідно враховувати існуючі методологічні інструменти та принципи як найбільш ефективні рішення, накопичені теорією та практикою управління.

Нині, завдяки сучасним теоріям управління, категорію людського капіталу переведено із зони неокласичної економіки праці у площину корпоративного управління. У багатьох розглянутих дослідженнях категорію людського капіталу підприємства ототожнюють з людськими ресурсами, що, в свою чергу, призводить до методологічних протиріч, внаслідок заміни одного поняття іншим відбувається дублювання функцій в управлінні персоналом та включення деяких елементів, які є чужорідними для теорії людського капіталу.

Крім того, деякі термінологічні особливості розглядаються у вітчизняних роботах з управління. Замість категорії управління людським капіталом найчастіше використовується «управління людськими ресурсами» у контексті управління персоналом чи стратегії кадрової політики. Необхідно зазначити, що терміни «персонал», «кадри» та «людські ресурси» можуть бути синонімізовані, оскільки, на нашу думку, людський капітал є їхньою якісною інтегральною характеристикою.

Практики управління людським капіталом підприємства висвітлені у дослідженнях у США та Європі авторами Е. Брукінга, Т. Стюарта, Л. Едвіссона, М.С. Мелоуна та присвячені процесу формування та розвитку інтелектуального капіталу підприємств. Так, на інноваційних підприємствах, де використано людський капітал як ключовий ресурс, спостерігалася їх висока ефективність за допомогою значного збільшення ринкової вартості та активної капіталізації [1, 2, 3, 4].

Р. Каплан та Д. Нортон для оцінки ефективності управління людським капіталом використовували систему збалансованих показників, дотримуючись такої позиції, що «ви отримуєте те, що вимірюєте», і наголошували, що лише один показник-параметр не можна використовувати для вимірювання. Керівникам важливо мати збалансовану картину взаємозв'язку фінансових показників та показників виробничих [5]. У зв'язку з цим «для заповнення оцінної відомості керівники повинні розглядати ефективність функціонування підприємства з чотирьох позицій: з позиції покупця, з фінансової позиції, позиції інновацій та навчання співробітників та внутрішньої». Збалансована система показників орієнтована не так на контроль, як на стратегію і бачення, тому дана модель може допомогти узгодити індивідуальну роботу співробітників із загальною стратегією розвитку підприємства. З погляду внутрішнього змісту система управління людським капіталом, заснована на цій моделі, є комбінацією прямих і непрямих фінансових та нефінансових показників, які, відповідно цій концепції, повинні забезпечувати справжню картину діяльності організації, з урахуванням людського капіталу в його розпорядженні. Перевагою такого підходу є те, що кожна компанія при розробці системи оцінки може самостійно визначити показники та критерії, які визначають вартість людського капіталу.

Перевага цієї теорії полягає у визначенні цілей і, як наслідок, у виробленні певної стратегії, а також у взаємозв'язку її з індивідуальною роботою співробітників. Її застосування дозволить підприємству зосередитися на невеликій кількості важливих показників, що впливають на формування людського капіталу. Однак, недоліком є те, що запропонована теорія розглядає людину як витрати підприємства, а не як джерело її доходу. Цілеспрямований моніторинг діяльності підприємства дозволяє швидше здійснювати прогнозування, ніж вимірювати кількісно людський капітал.

На основі системи збалансованих показників Р. Каплана та Д. Нортон, які створили її в 1996 р., Я. Фітценц відобразив систему збалансованих показників для управління корпоративним людським капіталом [6], у їх складі:

- Human Capital Revenue Index - показник індексу прибутковості людського капіталу, який визначається як прибуток, поділений на еквівалент повного робочого часу працівника;

- Human Capital Cost Index – показник індексу ціни людського капіталу, що розраховується як розподіл суми витрат на персонал на показник еквівалента повного робочого часу працівника;

- Human Capital Profit Index – показник індексу доходу людського капіталу, що розраховується як прибуток за вирахуванням «придбаних послуг», поділені на еквівалент повного робочого часу працівника. Цей показник, на думку Saratoga Institute, відображає окупність інвестицій у людський капітал.

На нашу думку, не ясно, чим відрізняється перший і третій показник з вище представлених, оскільки у звітності вітчизняних підприємств немає категорії «придбаних послуг», при цьому прибуток розраховується вже за вирахуванням усіх витрат, у тому числі і витрат на послуги, що були придбані. Також незрозумілий показник «еквівалент повного робочого часу», оскільки автор під ним розуміє «всіх осіб з платіжної відомості, включаючи

контрактників та інших тимчасових працівників», у зв'язку з цим виникає питання про визначення даного показника, оскільки він відображає не робочий час, а, швидше фонд оплати праці всіх працівників. Тоді чим відрізняється показник загальних витрат на персонал і показник еквівалента повного робочого часу при розрахунку індексу ціни людського капіталу. Безумовно, результати даного дослідження ми не применшуємо, однак їхній розрахунок вимагає детального опрацювання та адаптації до практики сьогодення.

Вочевидь, що, попри різноманіття підходів до управління людським капіталом, ще не представлено єдиної універсальної методики. Проте, очевидно, що показники системи збалансованих показників Каплана та Нортон, а також фінансові індекси людського капіталу Я. Фітценца можна адаптувати до вітчизняних підприємств за певного детального опрацювання та апробації.

В результаті дослідження автори розраховували, що ринкова вартість компанії з урахуванням наведених вище факторів збільшується на 30 %. Однак у складі наведених індексів, на нашу думку, є якісні атрибутивні показники, які не піддаються кількісному виміру. Якщо тотальну винагороду виміряти через вартісні показники заробітної плати можна, індекс утримання співробітників можливо оцінити через показник сталості кадрів, то індекси гнучкості і чесності сумнівні, вимагають подальшого опрацювання та адаптації, також існує складність у зборі інформаційних даних.

Очевидно, що на основі аналізу підходів до теорії управління людським капіталом можна констатувати, що він переважно розглядається як об'єкт нематеріальних активів. Еволюція розвитку продуктивних сил призвела до того, що поняття людського капіталу виходить за межі його фізичного уречевлення.

Література

1. Kamukama N., Ahiauzu A., Ntayi J. M. Intellectual Capital and Performance: Testing Interaction Effects. *Journal of Intellectual Capital*. 2010. – Vol. 11. – No. 4. – P. 554–574.
2. Maditinos D. et al. The Impact of Intellectual Capital on Firms' Market Value and Performance. *Journal of Intellectual Capital*. 2011. – Vol. 12. – No. 1. – P. 132–151.
3. Pedrini M. Human capital convergences in intellectual capital and sustainability reports // *Journal of Intellectual Capital*. 2007. – Vol. 8. – No. 2. – P. 346–366.
4. Chang W. S. Hsieh J. J. Exploring a human capital driven intellectual capital framework: evidence from information technology industry in Taiwan. *European Journal of Social Sciences*. 2011. – Vol. 21. – № 3. – P. 392–404.
5. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Збалансована система показників. Від стратегії до дії. К.: ЗАТ «Олімпік-Бізнес». 2003. – 320 с.
6. Фітценц Я. Рентабельність інвестицій у персонал: вимір економічної цінності персоналу. К.: Вершина, 2006. – С. 54-57.

ОЦІНЮВАННЯ ТА АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Козак К.Б., д.е.н., доцент

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Вступ. Ефективно керувати можна таким об'єктом, показники діяльності якого та ресурси що йому належать, піддаються оцінюванню, вимірюванню та діагностуванню. Оцінювання працівників, як елемент системи управління персоналом – це процес визначення цінності, корисності конкретних осіб для певного підприємства. Очевидним є, що головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства. Тобто, управління персоналом в першу чергу

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	341
Колеснікова К.С.	
ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	342
Мануїлова К.В., Пурцхванідзе О.В.	
КОНКУРЕНТНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	344
Левчук Ю.С., Мироненко Б.В.	
СУБСИДІАРНІСТЬ ЯК КОНСТИТУЮЮЧИЙ ПРИНЦИП ОРГАНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ	346
Мужайло В.Д., Мужайло С.В.	

СЕКЦІЯ «МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО І ТОРГІВЛЯ»

ДОСЛІДЖЕННЯ СПОЖИВЧИХ ПЕРЕВАГ ЩОДО ЗАМОРОЖЕНИХ ХЛІБОБУЛОЧНИХ НАПІВФАБРИКАТІВ	348
Памбук С.А., Мардар М.Р., Солоницька І.В.	
СЕГМЕНТУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ ПОСЛУГ ВИННОГО ТУРИЗМУ	350
Голубьонкова О.О., Брайко М.Г., Ткаченко Т.А.	
АГРОПРОДОВОЛЬЧИЙ МАРКЕТИНГ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ	352
Бахчиванжи Л.А., Євтушок О.В., Значек Р.Р.	
ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ШВИДКОГО ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ	353
Лозовська Г.М., Значек Р.Р.	
ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ВНУТРІШНІХ БІЗНЕС – КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА	356
Савченко Т.В.	
СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ	357
Соколюк К.Ю., Донець Л.Я., Мунтян І.В., Долинська О.О.	

СЕКЦІЯ «МЕНЕДЖМЕНТ І ЛОГІСТИКА»

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ВИНОРОБРОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	359
Агєєва І.М., Ніколюк О.В., Коренман Є.М.	
ВПЛИВ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ НА ЛОГІСТИЧНІ ПРОЦЕСИ	361
Дроздова В.А.	
СУЧАСНА СИСТЕМА КОМУНІКАЦІЙ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	362
Дьяченко Ю.В., Коренман Є.М., Бондар В.А.	
ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ	363
Каламан О.Б., Мандрикін Д.В.	
ОЦІНЮВАННЯ ТА АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	365
Козак К.Б.	
ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ: ЯК РОЗУМІТИ ТА З ЧОГО ПОЧИНАТИ	367
Корсікова Н.М.	
ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ПОТОКІВ	369
Савенко І.І., Седіков Д.В.	
УКРАЇНСЬКИЙ БІЗНЕС ЛИШЕ НА 50 % ВИКОРИСТОВУЄ НАЯВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРЕВЕЗЕННЯ ВАНТАЖІВ НА ЕКСПОРТ ЗАЛІЗНИЧНИМ ТРАНСПОРТОМ	371
Ткачев В.А.	
АЛГОРИТМ РОЗРОБКИ ТА МЕХАНІЗМ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ БІЗНЕС-ПЛАНУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	372
Седікова І.О.	

СЕКЦІЯ «ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ФІНАНСОВИХ ОПЕРАЦІЙ»

ФОРМАТ ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ	374
Ткачук Г.О., Іванченкова Л.В., Склад Л.Б.	
ДІДЖІТАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ	376
Євтушевська О.О.	
ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	377
Маркова Т.Д., Пчелянська Г.Б., Славута О.Ю.	
ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ХАРЧОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	379
Іванченкова Л.В., Ткачук Г.О., Склад Л.Б.	