

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ,
АСПІРАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ

Одеса 2023

Наукове видання

Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів

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 № 14 від 20.06.2023 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
Технічний редактор Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова: Іванченкова Л.В., д.е.н., професор

Заступник голови Поварова Н.М., к.т.н., доцент

Члени колегії:

Агунова Л.В., к.т.н., доцент
Артеменко С.В., д.т.н., професор
Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор
Бурдо О.Г., д.т.н., професор
Бордун Т.В., к.т.н., доцент
Верхівкер Я.Г., д.т.н., професор
Гапонюк О.І., д.т.н., професор
Гаркович О.Л., к.б.н., доцент
Добрянська Н.А., д.е.н., професор
Жигунов Д.О., д.т.н., професор
Філіпенко О.І., к.філ.н., доцент
Згадова Н.С., к.е.н., доцент
Капрельянц Л.В., д.т.н., професор
Капустян А.І., д.т.н., доцент
Коваленко О.О., д.т.н., професор
Косой Б.В., д.т.н., професор
Котлик С.В., к.т.н., доцент
Козак К.Б., д.е.н., професор
Лагодієнко В.В., д.е.н., професор
Лебеденко Т.Є., д.т.н., професор
Ломовцев П.Б., к.т.н., доцент

Макаринська А.В., д.т.н., професор
Ніколюк О.В., д.е.н., професор
Немченко В.В., д.е.н., професор
Осадчук П.І., д.т.н., доцент
Павлов О.І., д.е.н., професор
Солоницька І.В., к.т.н., доцент
Седікова І.О., д.е.н., професор
Сергєєва О.Є., д.ф-м.н., професор
Семенюк Ю.В., д.т.н., професор
Симоненко Ю.М., д.т.н., професор
Скрипніченко Д.М., к.т.н., доцент
Соловей А.О., к.т.н., доцент
Струк Б.І., к.п.н., доцент
Тіплов О.С., д.т.н., професор
Тележенко Л.М., д.т.н., професор
Ткаченко О.Б., д.т.н., професор
Ткачук Г.О., д.е.н., професор
Фесенко О.О., к.т.н., доцент
Хобін В.А., д.т.н., професор
Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор

Одеський національний технологічний університет

Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів.
Міністерство освіти і науки України. – Одеса: 2023. – 395 с.

УДК 331.102/.103:005.95/96 "364"

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Зварич О.І., студентка СВО «Магістр» факультету менеджменту та логістики
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

Воєнний час потребує рішучих дій від менеджменту підприємств, а саме: прискорення прийняття управлінських рішень, гнучкість стилю керівництва, удосконалення комунікаційних процесів, забезпечення безпеки працівників, їхнього ментального здоров'я, підтримання їхньої продуктивності тощо. Все це вимагає розроблення нових, адаптації до форс-мажорних умов функціонування інструментів управління персоналом. Зважаючи на те, що досвіду управління персоналом на українських підприємствах в умовах воєнного стану немає, це формує нові виклики для науковців галузі менеджменту та адміністрування. Управління персоналом – тема, що буде актуальною доти, доки існуватиме людство. Сутність ефективного менеджменту полягає у тому, що працівників розглядають як здобуток і особливий ресурс організації. Зі зміною внутрішнього та зовнішнього середовищ функціонування організації зазнаватимуть змін й інструменти управління персоналом. Ця тематика набула особливої актуальності, оскільки в умовах воєнного стану працівникам психологічно важче продуктивно працювати, адаптуватись до нових реалій. Це визначає потребу в формуванні теоретико-методологічних засад управління персоналом в умовах воєнного стану.

Аналіз літературних джерел [1-4, 5-8] засвідчує, що розвиток цифрових технологій дає змогу відкрити безліч можливостей. Цифрові технології – дискретна система, заснована на методах кодування і передачі інформації, що дозволяє здійснювати значну кількість різних операцій за максимально короткі проміжки часу. Інформаційні технології набули мегапопулярності завдяки своїй універсальності, оперативності, гнучкості, мобільності. Дані в підприємствах набувають електронного вигляду за допомогою програмних забезпечень, мобільних додатків, веб-представництв та інших елементів диджиталізації. Диджиталізацію розглядають як «оцифровування буття» – глибинне проникнення цифрових та інноваційних технологій до бізнес-процесів, комунікацій у всіх сферах народного господарства [1, с. 54].

Інтернет-навчання як основа безперервної освіти націлене на оволодіння навичок самостійної освітньої роботи, на формування ключових компетентностей. Специфіка інтернет-навчання, що базується на телекомунікаційних технологіях, інтернет-ресурсах, впливає на способи відбору і структуризації змісту інформації, способи реалізації тих чи інших методів навчання і організаційних форм навчання, що суттєво впливає на функціонування всієї системи в умовах воєнного стану. Учень, із запропонованих ресурсів обирає та оброблює інформацію, добирає об'єкт (виріб) для проектування (моделювання) та технологію його виготовлення, спираючись на власне бачення проблеми.

Здійснюючи планування персоналу в умовах воєнного стану, доцільно переглянути кадрову політику на предмет збереження/утримання персоналу, а також підтримання продуктивності працівників та забезпечення безпеки. Активна роль HR-процесів змушує в прискореному темпі впроваджувати цифрові технології у сферу управління персоналом. На наш погляд, найбільш ефективними та зручними є такі додатки та чат-бот-сервіси [1]:

1. Wade and Wendy – чат-бот-сервіс, що здійснює консультації у сферах планування кар'єри, ознайомлює претендентів з умовами працевлаштування, показує кар'єрні можливості в підприємстві;

2. Firstjob Mya–чат-бот, який може виконувати близько 75,0 % роботи спеціаліста з рекрутингу. Додаток створений на основі штучного інтелекту, ставить питання кандидатам, уточнює їх відповідність вимогам вакансії, відповідає на питання стосовно діяльності, політики й культури підприємства;

3. Switch–популярна платформа, що допомагає кандидатам у пошуках роботи та найму; – Unitive–програма, яку використовують для розробки та написання посадових обов'язків, дискусійних обговорень, пов'язаних із наймом на роботу. На основі розроблених алгоритмів програма може визначати девіантну поведінку претендентів, що сприяє скороченню чисельності неусвідомлених помилок при наймі;

4. Moxie та Telligent–програмне забезпечення, що використовується переважно в соціальних мережах із метою відстеження, оцінки та залучення наявних і потенційних клієнтів;

5. Jive–соціальна платформа, що займається пошуком контенту, передбачає створення блогів, здійснює аналітичні операції, проводить моніторинг окремих людей, груп, проєктів;

6. E-staff–автоматизована програма, з допомогою якої можна оперативно отримувати та опрацьовувати нову інформацію, консультувати працівників режимі он-лайн, здійснювати опитування, проводити конкурси тощо;

7. Hurma Systems–система, яка може здійснювати затвердження відпусток чи вихідних, оцінку тих чи інших досягнень працівників, відстежувати заявки від претендентів і публікувати інформацію про вакансії в соціальних мережах. Нові співробітники отримують вітального листа-програму з описом першого робочого дня;

8. Better Works–додаток, який дозволяє давати завдання й отримувати на них відповідь у формі зворотного зв'язку від колег. Тобто можливе безпосереднє спілкування з керівниками підрозділів, провідними спеціалістами та директором;

9. LMS–інтерактивні платформи навчання на основі використання штучного інтелекту та віртуальної реальності. Суттєвою перевагою є те, що можна в будь-який час займатися саморозвитком. І працівники, й викладачі є носіями знань. Вони можуть здійснювати обмін контентом і отримувати відгуки без залучення керівництва. Застосування цифрових технологій передбачає зміну підходу до ведення виробничо-комерційної діяльності. Також змінюються вимоги до системи управління в підприємствах, ведення облікових систем, документообігу тощо [2, с. 54].

Потрібно сформулювати нові цілі та завдання для працівників, за можливості здійснити ротацію персоналу, що виконував функції, навантаження на які істотно зменшилися. Водночас бажано визначити методи навчання персоналу, які найбільше відповідають сьогоdnішній ситуації, а саме коучинг, e-learning, самонавчання. Здійснені дослідження підтверджують, що в умовах обмежених фінансових ресурсів більшість компаній згортають навчання працівників або взагалі відмовляються від нього [3].

Основними способами стимулювання персоналу під час війни можуть бути:

— Підтримка та співчуття. Важливо, щоб керівництво показувало свою підтримку та співчуття персоналу в цей важкий період. Це може знадобитися, щоб відчути їхню приналежність до команди та підтримку один одного.

— Матеріальні стимули. Важливо, щоб керівництво забезпечувало своїх працівників необхідними матеріальними ресурсами та інструментами для ефективної роботи. Це може включати забезпечення безпеки та захисту від небезпек, а також достатньої зарплати та інших благ.

— Навчання та розвиток. Під час війни, працівники можуть потребувати нових знань та навичок для ефективної роботи. Тому важливо забезпечити навчання та розвиток працівників, щоб вони були готові до різних викликів та виконання своїх обов'язків.

— Співпраця та комунікація. Важливо, щоб керівництво створювало умови для співпраці та комунікації між працівниками. Це може допомогти забезпечити ефективну координацію та розв'язання проблем в реальному часі. Дистанційне управління персоналом в умовах війни може бути викликано необхідністю роботи з віддаленими командами, які знаходяться в різних локаціях, а також може бути необхідним для забезпечення безпеки співробітників під час війни [5, с. 182].

Отже, вивчаючи питання методів навчання і різних технологій удосконалення компетенцій на ефективність управління персоналом, можна зробити висновок, що цифровізація сприятиме удосконаленню системи менеджменту персоналу в кожному підприємстві, позитивно вплине на підвищення гнучкості, оперативності, мобільності, поглиблення автоматизації управлінських процесів, що в кінцевому результаті приведе до зростання конкурентного потенціалу.

Застосування інноваційних цифрових технологій сприятиме підвищенню рівня ефективності управління персоналом за рахунок зростання продуктивності праці, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, створення творчого середовища для індивідуального розвитку кожного співробітника, здійснення акценту на креативних ідеях працівників, об'єднання особистої мети працівника з цілями підприємства. Іншим важливим аспектом є забезпечення можливостей для професійного зростання та розвитку.

В рамках війни можуть бути обмежені можливості навчання та підвищення кваліфікації, проте важливо забезпечити доступ до ресурсів, які можуть допомогти працівникам розвиватися та зберігати свої навички та знання. Також можна забезпечити моральну підтримку для співробітників, щоб допомогти їм впоратися зі стресом та труднощами, пов'язаними з війною.

Це може включати проведення спеціальних тренінгів з психології та духовності, організацію груп підтримки та забезпечення доступу до професійних консультантів. Потрібно зазначити, що економічна криза не тільки створює проблеми, а й відкриває перед будь-якою компанією нові можливості: побудувати ефективнішу систему управління персоналом, підібрати ефективніший персонал, звільнитися від надлишку співробітників на непродуктивних напрямках, оптимізувати витрати на персоналу.

Література

1. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом / Г.І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2021. – № 41. – С. 54-60.
2. Краус Н.М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку / Н.М. Краус, О.П. Голобородько, К.М. Краус // Ефективна економіка. – 2018. – № 1. – С. 54-62.
3. Дослідження ринку праці в Україні. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny/>
4. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2352-IX від 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
5. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15–28 квітня 2022 р.; ред. колегія : І.О. Дегтярьова, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. – Т. 2. – Київ: ДЗВО «УМО» НАПН України. – 2022. – 246 с
6. Калачевська Л.І. Ефективність управління персоналом агропідприємств в умовах системної кризи / Л.І. Калачевська, К.О. Найда // Ефективна економіка. – 2021. – № 10. – С. 68-74.

7. Морозова М.Е. Управление персоналом як основа підвищення конкурентоспроможності організації. Вісник післядипломної освіти. – 2016. – Вип. 16 (29). – С. 94–105.

8. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15–28 квітня 2022 р.; ред. колегія : І.О. Дегтярьова, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. – Т. 2. Київ: ДЗВО «УМО» НАПН України. – 2022. – 246 с.

УДК [331.108.34:331.108.644.7]:005.95/.96

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОРЯДКУ ПРИЙОМУ І ЗВІЛЬНЕННЯ РОБІТНИКІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ

**Кісієліс-Швидка Ю., студентка СВО «Магістр» факультету менеджменту та логістики
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

В сучасному бізнес-середовищі правове регулювання трудових відносин має велике значення для забезпечення справедливості та захисту прав працівників. В Україні існує низка нормативно-правових актів, які регулюють порядок прийому і звільнення працівників, їх права та обов'язки.

Прийом на роботу є важливим етапом в установленні трудових відносин між працівником і роботодавцем. В Україні нормативне регулювання цього процесу передбачено Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП), а також рядом інших законів та нормативно-правових актів, зокрема Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про охорону праці», Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Законом України «Про державну службу», Податковим кодексом України тощо.

Відповідно до КЗпП, прийом на роботу та звільнення працівників здійснюється на підставі трудового договору або контракту, укладеного між працівником і роботодавцем, або на підставі закону [2].

Для прийому на роботу працівника необхідно дотримуватися певних процедур, включаючи подання заяви на роботу, представлення необхідних документів (паспорт, трудова книжка, освітній документ тощо), проходження медичного огляду (якщо передбачено законодавством) та інших обов'язкових процедур, які можуть бути встановлені законом або внутрішніми нормативними актами роботодавця. Роботодавець має право вимагати від кандидата на роботу документи, що підтверджують його освіту, професійну підготовку та досвід роботи. При цьому, прийом на роботу повинен бути здійснений на основі дотримання принципу рівних можливостей, за яким кожен кандидат на роботу має мати рівні можливості для працевлаштування, без будь-якої дискримінації за ознаками статі, віку, расової, національної, етнічної приналежності, релігії тощо [5].

Згідно з Кодексом законів про працю, прийом на роботу здійснюється на підставі трудового договору, який укладається між працівником і роботодавцем. Трудовий договір повинен містити важливі умови праці, такі як місце роботи, посада, умови праці, розмір оплати, тривалість робочого часу тощо [2]. Обов'язковим є також повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ	
Андропова К.С.	213
ІНКЛЮЗИВНА ЕКОНОМІКА: КЛЮЧ ДО УСПІХУ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ	
Мініна В.О.	214
ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
Кушнір Н.І.	217
КОГНІТИВНІ ПРАКТИКИ ТА НЕЯВНЕ ЗНАННЯ В КОНТЕКСТІ ПОВЕДІНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	
Спаський І.Д.	218
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Зварич О.І.	222
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОРЯДКУ ПРИЙОМУ І ЗВІЛЬНЕННЯ РОБІТНИКІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ	
Кісієліс-Швидка Ю.	225
ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА	
Токарева А.С.	228
ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	
Блінкова К.С.	229
РОЛЬ ОБ'ЄКТИВНО НАБУТИХ КОНФЛІКТІВ ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ ЗАХІД В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	
Бугор Н.М.	231
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
Денєва Д.А.	233
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
Денєва Д.А.	235
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОДОВОЛЬЧОЇ ПРОБЛЕМИ ТА КЛІМАТИЧНИХ ЗМІН	
Колева А.М.	237
ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА РЕГІОНУ В ІЄРАРХІЇ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	
Клентак М.В.	240
ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА СУБ'ЄКТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Клентак М.В.	242
ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	
Скакун І.С.	243
КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНІХ ЗАГРОЗ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Чебан П.О.	245
ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МОЛОЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ	
Ровінська А.О.	248
РОЗВИТОК ТА ЗНАЧЕННЯ ТЕОРІЇ «ДОВГИХ ХВИЛЬ»	
Тертічна А.В.	249
	390