

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

лише до встановлення відповідності працівника посаді, яку він обіймає або професії, за якою працює. Формалізований підхід до оцінювання не забезпечує об'єктивною та корисною інформацією про працівників. У сучасних умовах беззаперечним залишається факт, що лише високопрофесійні, талановиті й орієнтовані на розвиток працівники спроможні забезпечити успіх підприємства на ринку. Виявити талановитих працівників і дієво використовувати наявний людський потенціал можливо лише за допомогою ефективного оцінювання працівників.

Висновки. Оцінювання та атестація забезпечують постійний моніторинг рівня знань і навиків персоналу. Сучасні підприємства активно використовують можливості кіберпростору і цифрових технологій, кордони ведення бізнесу розширюються, з'являються і впроваджуються нові технології. Тому не дивно, що сучасний світ характеризується динамічними змінами у вимогах до професійних знань і навиків працівників. Постійна діагностика відповідності професійних знань працівників сучасним вимогам забезпечує своєчасне оновлення знань, що сприяє успішному розвитку підприємства. Дані діагностики слугують основою формування ефективної системи управління персоналом, а саме – програми розвитку персоналу, оскільки керівництво та співробітники служби персоналу володіють інформацією про актуальні потреби персоналу в навчанні. Оцінювання та атестація дозволяють розставити пріоритети у структурі витрат на навчання та сприяє раціональному використанню фінансових ресурсів.

Отже, оцінювання дає змогу виявити професійний та особистісний потенціали працівників. Майже кожен співробітник є носієм знань, умінь, талантів, нахилів, здібностей, якими він наділений від природи чи здобув протягом життя. Виявлення невикористаного потенціалу працівників дозволяє покращити ефективність застосування наявних людських ресурсів підприємства і вирішувати стратегічні майбутні завдання. Так, оцінювання працівників у вигляді атестації посідає одне з основних місць у системі управління персоналом, а отже, знання теорії та володіння професійними компетенціями у напрямку проведення оцінки є цінними для керівників сучасних підприємств.

Література

1. Козак К.Б. Управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємства [Текст]: автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 /Міжнар. ун-т бізнесу і права. – Херсон, 2011. – 20 с. рис. Рубрикатор НБУВ: [У9\(4УКР\)306.71-640-21](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1412155380798712#Text)
 2. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1412155380798712#Text>
- Закон України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ: ЯК РОЗУМІТИ ТА З ЧОГО ПОЧИНАТИ

Корсікова Н.М., к.е.н., доцент

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Саме визначення особистої ефективності є досить «розмитим», не має чіткого визначення. Але, як правило, воно визначається як здатність людини виконувати певні завдання максимально швидко і якісно, успішно досягати поставлених цілей.

Тобто особиста ефективність пов'язується з традиційним поняттям ефективності та кількісними показниками: що, скільки, «за скільки» (час, витрати фінансів, матеріалів, тощо), з яким рівнем якості ми виконуємо свою роботу.

Більшість фахівців і теоретиків сучасного менеджменту сходяться на думці, що саме техніки самоменеджменту можуть допомогти сучасній людині впоратися зі складними проблемами, які пов'язані з підняттям рівня особистої ефективності. А відповідно поняття самоменеджмент традиційно визначається як послідовне і цілеспрямоване використання методів роботи у повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час [1].

І на сьогодні саме питанню раціонального використання часу і досягненню успіху у традиційному розумінні присвячено більшість досліджень і публікацій у відносно новій управлінській науці – самоменеджмент.

Такі відомі сучасні автори як Д. Кеннеди [2], П. Берд [3], Ф. О'Коннелл [4], та багато інших також пов'язують вирішення проблеми підвищення особистої ефективності в основному з питанням раціонального використання часу: як зробити так, щоб встигати зробити більше справ, якісно.

Але ж чи завжди виправданий такий підхід? Уявіть таку ситуацію: ви намагаєтесь встигнути зробити безліч справ, застосовуєте модні прийоми та методики планування часу, делегування, значно підвищили свій професійний рівень та рівень інтелекту; ваша організація досягла дійсно значних результатів, керівництво вами задоволено і ви отримали довгоочікуване підвищення, але в остаточному підсумку – ви опиняєтесь у стані емоційного спустошення чи навіть «вигорання». Чому так?

Виявляється, що ви займаєтесь не своєю справою, яка потребує від людини прояву тих особистих якостей, які у вас відсутні, або є вашою слабкою стороною; ви прагнете приділяти як можна більше уваги різним сферам життя: родині, здоров'ю, спорту тощо, а робота забирає майже весь ваш час; у вас постійно виникають конфлікти з підлеглими, ви їх не розумієте, а тому ви майже весь час перебуваєте в стані емоційного дискомфорту.

Можна і далі перераховувати різні обставини, які зводять нанівець всі ваші зусилля щодо підвищення своєї особистої ефективності. Що не так? Що необхідно робити щоб не потрапляти у цей стан? Які ще критерії особистої ефективності ми часто не враховуємо?

Виявляється, що найбільшим мотиватором є наша задоволеність. Тобто наші зусилля повинні не тільки призводити до певного результату, а й приносити задоволення. Тільки тоді людина буде мотивована до ефективної праці. Й саме врахування цього фактору (задоволеність) і визначає сучасний підхід до визначення понять ефективність і успіх.

Так які ж перші кроки необхідно зробити для досягнення особистого успіху і підвищення рівня особистої ефективності?



Рис. 1 – С чого починати шлях до підвищення особистої ефективності
(власна розробка)

Реалізація на практиці сучасного погляду на самоменеджмент, як управління власними ресурсами, вимагає системного підходу до вибору відповідних методик і практик, а саме – формування власної системної концепції підвищення особистої ефективності.

Саме комплексний, системний підхід до процесу підвищення особистої ефективності і саморозвитку дає можливість отримати від своєї діяльності не тільки значного професійного ефекту, але й задоволення від самого процесу праці.

Це відбувається за рахунок:

- правильного визначення сфери своєї професійної діяльності, в якій будуть цілком використані ваші сильні особисті характеристики і компетенції;
- розширення професійних можливостей і рівня ділової культури;
- розуміння своїх обмежень і намагання їх усунути та підвищити рівень своїх компетенцій, як професійних, так і універсальних;
- вміння застосовувати ефективні практики тайм-менеджменту;
- формування раціональної особистої концепції ділової кар'єри.

Література

1. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. – М.: Интерэксперт, 2011. – 267 с.
2. Дэн Кеннеди. Жесткий тайм-менеджмент. Возьмите свою жизнь под контроль. Альпина Пабlisher, 2018.
3. Полли Бред. Тайм-менеджмент. – М.: Грана-Файер, 2003.
4. О'Коннелл, Фергюс Успевай всё вовремя. Самоучитель по тайм-менеджменту: пер.англ.изд. / Ф. О'Коннелл. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2007. – 176 с.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ПОТОКІВ

**Савенко І. І., д.е.н., професор, Седіков Д. В., доктор філософії з менеджменту, ст. викл.
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

Для визначення ролі інформаційного забезпечення матеріальних потоків, дослідимо тлумачення понять інформаційні потоки та матеріальні потоки. Згідно Закону України «Про інформацію» № 2657-ХІІ від 2 жовтня 1992 року під інформацією розуміють документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому середовищі. Інформаційні потоки – сукупність циркулюючих в логістичній системі, між логістичною системою та зовнішнім середовищем відомостей, необхідних для управління і контролю логістичних операцій [1].

Матеріальний потік – це продукція, яка має речовинну форму, знаходиться в стані руху та розглядається в процесі прикладання до неї логістичних операцій і віднесена до визначеного часового інтервалу. Матеріальний потік відзначається чітким набором параметрів і може бути класифікований за наступними ознаками: по відношенню до логістичної системи, за номенклатурою і асортиментом, за характеристикою вантажу в процесі транспортування, за ступенем детермінованості, за ознакою неперервності, інтенсивністю, за ступенем стабільності, за ступенем мінливості, за характером руху елементів потоку, за ступенем періодичності, за ступенем керованості, за ступенем впорядкування елементів потоку тощо [2].

Управління інформаційним потоком передбачає здійснення наступних основних типових функцій: фільтрацію потоку, тобто виборчу переробку одних і відторгнення інших інформаційних даних та документів; накопичення інформації та зберігання даних в інформаційному просторі; об'єднання і поділ інформаційних потоків в структурі інформаційної системи і в мережах комунікацій; транспортування потоків інформації; різні елементарно-інформаційні перетворення; обробка інформації, спрямована на отримання даних, пов'язаних із здійсненням логістичних операцій.

Потоки інформації в ході організації перевезення вантажів можливо виокремити в три групи.

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., Скляр 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., Скляр Л.Б.	