

**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	Макаринська А.В., д.т.н., професор
Артеменко С.В., д.т.н., професор	Ніколюк О.В., д.е.н., професор
Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор	Немченко В.В., д.е.н., професор
Бурдо О.Г., д.т.н., професор	Осадчук П.І., д.т.н., доцент
Бордун Т.В., к.т.н., доцент	Павлов О.І., д.е.н., професор
Верхівкер Я.Г., д.т.н., професор	Солоницька І.В., к.т.н., доцент
Гапонюк О.І., д.т.н., професор	Седікова І.О., д.е.н., професор
Гаркович О.Л., к.б.н., доцент	Сергеева О.Є., д.ф-м.н., професор
Добрянська Н.А., д.е.н., професор	Семенюк Ю.В., д.т.н., професор
Жигунов Д.О., д.т.н., професор	Симоненко Ю.М., д.т.н., професор
Філіпенко О.І., к.філ.н., доцент	Скрипніченко Д.М., к.т.н., доцент
Згадова Н.С., к.е.н., доцент	Соловей А.О., к.т.н., доцент
Капрельянц Л.В., д.т.н., професор	Струк Б.І., к.п.н., доцент
Капустян А.І., д.т.н., доцент	Тіплов О.С., д.т.н., професор
Коваленко О.О., д.т.н., професор	Тележенко Л.М., д.т.н., професор
Косой Б.В., д.т.н., професор	Ткаченко О.Б., д.т.н., професор
Котлик С.В., к.т.н., доцент	Ткачук Г.О., д.е.н., професор
Козак К.Б., д.е.н., професор	Фесенко О.О., к.т.н., доцент
Лагодієнко В.В., д.е.н., професор	Хобін В.А., д.т.н., професор
Лебеденко Т.Є., д.т.н., професор	Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор
Ломовцев П.Б., к.т.н., доцент	

**Одеський національний технологічний університет**

Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів.

Міністерство освіти і науки України. – Одеса: 2023. – 395 с.

на цілу низку показників, які визначають, ефективність, стійкість та конкурентоспроможність суб'єктів господарювання.

Таким чином, соціальна відповідальність стає філософією бізнесу. Її вплив на основні показники діяльності підприємств, дозволяє отримати суттєві результати та досягти стратегічних цілей бізнесу.

Науковий керівник – PhD, доцент Заболотна О.С

### Література

1. Алоні Г. Етика бізнесу: соціальнофілософський аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: спец. 09.00.03 «Соціальна філософія та філософія історії» / Г. Алоні. – Київ, 2008. – 16 с.
2. Жуковська В.М. Соціальна відповідальність як складова реалізації корпоративної стратегії розвитку // В.М Жуковська, Н.В. Сичова / Вісн. нац. ун-ту водн. госп-ва та природокористув. – 2008. – № 1 (41). – С. 72–79.
3. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року. – офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309\\_strategiya\\_spriyannya\\_rozvitku\\_svb\\_v\\_ukrayini.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf).
4. Господарський кодекс України: Прийнятий 16 січ. 2003р. – К.: Істина, 2003. – 208 с.

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Денєва Д.А., студентка СВО «Бакалавр»  
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних тощо. Сучасна економічна ситуація в Україні та кризовий стан справ на підприємствах зумовили необхідність підвищення ефективності праці як на рівні підприємства, первинної ланки суспільного виробництва, так і на рівні усього народного господарства загалом. Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі, всього господарського комплексу. Саме тому вибрана тема є досить актуальною.

Продуктивність праці – це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.

Зростання продуктивності праці означає: економію уречевленої і живої праці і є одним з найважливіших факторів підвищення ефективності виробництва.

При аналізі і плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча і виявлені, але з різних причин ще не використані.

Взаємодія чинників і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійні сили, або причини зміни її рівня, то використання резервів – це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на даному підприємстві.

У нових умовах господарювання особливо гостро стоїть проблема дослідження продуктивності праці та виявлення резервів її зростання, у зв'язку з цим тема даної дипломної роботи сьогодні набуває особливої актуальності.

Великий внесок у дослідження проблем підвищення продуктивності праці зробили як вітчизняні, так і закордонні вчені. Питання, пов'язані з перспективами і проблемами даної теми знайшли відображення у роботах таких вчених: Г.М. Биков, В.С. Астраускас, В.С. Вечканов, Л.І. Абалкин, М.Г. Абалкин, А.К. Семенов, Р.В. Гаврилов, Н.Г. Чумаченко, Н.І. Иванов, М.Д. Прокопенко, В.М. Шубін та інші.

На практиці можуть діяти декілька варіантів зростання продуктивності праці:

— зростання врожайності сільськогосподарських культур або продуктивності тварин за одночасного зниження трудових затрат на один гектар або одну голову;

— зростання урожайності сільськогосподарських культур або продуктивності тварин за сталих трудових затрат на один гектар або одну голову;

— зростання урожайності сільськогосподарських культур або продуктивності тварин за одночасного зростання трудових затрат, але темпи зростання врожайності та продуктивності тварин є вищими;

— сталими залишаються урожайність сільськогосподарських культур або продуктивність тварин, а затрати праці знижуються;

— виробництво продукції знижується, але затрати праці мають вищі темпи зниження.

Продуктивність праці належить до основних чинників підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, водночас сама перебуває під впливом багатьох інших, які мають певний напрям і рівень впливу. Їх можна умовно об'єднати в чотири групи.

Відповідно до наявних чинників, усі джерела, спрямовані на підвищення продуктивності праці, можна умовно об'єднати в три основні напрями:

— джерела, що забезпечують збільшення обсягів виробництва (зростання врожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин, поліпшення структури посівних площ і стада тварин, меліорація земель, запровадження нових технологій і под.);

— джерела, які забезпечують зниження трудових затрат (зростання фондозабезпеченості та фондоозброєності праці, механізація виробничих процесів, запровадження індустріальних технологій виробництва продукції, удосконалення форм організації виробництва).

— джерела комплексного впливу, що водночас забезпечують зростання виробництва продукції та зниження трудових затрат (раціональна спеціалізація і концентрація виробництва, запровадження ресурсозберезувальних і прогресивних технологій у рослинництві й тваринництві, поліпшення організації праці та підвищення її інтенсивності, матеріальне і моральне стимулювання, кваліфікація кадрів, трудова й технологічна дисципліна, кооперація виробництва, поліпшення умов праці та відпочинку).

Можна побачити, що всі ці соціально-економічні фактори впливу на працівників мають використовуватись в певному порядку: виробничу кваліфікацію немає сенсу проводити без спеціальної освіти, використання стимулів та мотивів – без покращання умов праці.

Можна побудувати таку стратегію кадрової політики малого підприємства:

1. З новим перспективним працівником укладається контракт (за бажанням роботодавця – на термін).

2. Підприємство надає працівнику вищу або спеціальну освіту (за рішенням роботодавця).
3. Робітник працює за спеціальністю, збільшуючи обсяги виробництва.
4. Працівник проходить курси з виробничої кваліфікації, щоб збільшити професійні знання.
5. Поглибивши кваліфікацію, робітник збільшив свою продуктивність, тому він ще збільшує обсяги виробництва.
6. Роботодавець покращує умови праці, що знову ж таки призводить до того, що працівник виробляє більше.
7. Керівник використовує методи мотивації.
8. Робітник намагається працювати краще за інших, збільшує кількість виробленої продукції.

За такої стратегії керівник завжди має можливість запропонувати працівнику певні соціально-економічні блага, які б другий міг отримати за збільшення обсягів виробництва.

Висновки. Стимулювання працівників є одним з провідних напрямків збільшення продуктивності праці і, як наслідок, обсягів виробництва. Для того, щоб завжди мати можливість впливу на робітників, і одночасно щоб не втратити цінні кадри, керівник має створювати довгостроковий план-стратегію, який би передбачував розвиток відносин між роботодавцем і підлеглим. Ця стратегія має передбачувати інтелектуальний розвиток працівників як мінімальної виробничої одиниці задля збільшення доходів підприємства в цілому.

Науковий керівник – PhD, доцент Заболотна О.С

#### Література

1. Кельдер Т.Л. Економіка праці. – Запоріжжя: ЗДУ. – 2001. – с. 59.
2. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. // Підручник. – К.: КНЕУ. – 2003. – с. 68.
3. Слободчикова Ю.В. Шляхи підвищення продуктивності праці // Економіка та підприємництво. – 2009. – №5. – С. 279-281.
4. Семенов Г.А., Панкова М.О., Семенов А.Г. Економіка підприємства. // Навч. Посібник. Вид. 2-ге, переробл. та доп. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – С. 135-139.
5. Шаховська Л.С. Мотивація праці в перехідній економіці. – Волгоград, 1995. – С. 17.

## ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОДОВОЛЬЧОЇ ПРОБЛЕМИ ТА КЛІМАТИЧНИХ ЗМІН

Колева А.М.

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

У системі глобальних проблем продовольча проблема є однією з найдавніших, а кліматична з'явилася нещодавно. Але їх взаємозв'язок найбільш яскраво доводить єдність усіх глобальних проблем, їх взаємообумовленість, взаємний вплив, а, відповідно, і необхідність такого ж комплексного підходу до їх розв'язання.

У різноманітних визначеннях продовольчої безпеки присутні такі її ознаки, як фізична та економічна доступність продовольства, його якість та повноцінність. Вплив кліматичних

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