

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ,
АСПІРАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ

Одеса 2022

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 № 13 від 24.05.2022 р.

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

Одеський національний технологічний університет
Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів.
Міністерство освіти і науки України. – Одеса: 2022. – 163 с.

РОЗДІЛ 6

**ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНО-
ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ
ТА ЗЕРНОПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

врахувати досягнення в посиленні інституційної спроможності НАДС.

В НАДС було впроваджено проєкт HRMIS – це пілотний проєкт з впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами. Даний проєкт включає в себе організацію штату і персоналу, її структуру, безпосередньо сам персонал, накази з особового складу, добір персоналу, службова кар'єра. Також запроваджено систему заробітної плати та табелю, що включає: облік робочого часу, нарахування заробітної плати, звіти щодо заробітної плати. До структури входить публічний портал та ядро, яке відповідає за адміністрування, імпорт та експорт, аудит та надсилання повідомлень.

Основними пріоритетними напрямками діяльності Національного агентства державної служби України на 2022 рік є: класифікація посад державної служби, координація та методичний супровід класифікації посад у всіх державних органах, які є учасниками експериментального проєкту; забезпечення прозорості та конкурентної системи оплати праці для державних службовців, проведення співставлення щодо співвідношення заробітної плати на типових посадах державної служби з приватним сектором України з метою визначення конкурентоспроможного рівня оплати праці.

Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.

Література

1. Телекомунікаційні технології, технології управління, планування та організації діяльності. URL:

https://pidru4niki.com/1455042861392/informatika/telekomunikatsiyini_tehnologiyi_tehnologiyi_u_pravlinnya_planuvannya_organizatsiyi_diyalnosti#60

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

**Дмитрієв Е.В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

Інновації в системі публічного управління слід розглядати як нові форми і методи роботи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, нові управлінські технології, підходи та інструменти, які використовуються для розв'язання завдань, з одного боку, для удосконалення самої системи публічного управління, а з іншого, – для забезпечення суспільного розвитку. На нашу думку, розвиток людських ресурсів системи публічного управління – це цілеспрямований та багато повторюваний складний механізм удосконалення, модернізації кадрового потенціалу системи публічного управління. Таким чином, розвиток людських ресурсів системи публічного управління – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників. Основною метою розвитку людських ресурсів системи публічного управління є формування та максимальне використання кадрового потенціалу працівників для забезпечення їх здатності ефективно та результативно розв'язувати складні державно-управлінські завдання, викликані швидкою зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують такі інноваційні персонал-технології: коучинг, лізинг персоналу, аутсорсинг (outsourcing), краудсорсинг (crowdsourcing), аутстафінг (outstaffing), краудстафінг аутплейсмент (outplacement), дауншифтінг, рекрутинг, кадровий консалтинг, аудит персоналу,

реінжиніринг, автоматизована інноваційно-інформаційна система управління людськими ресурсами в системі державної служби тощо. Інноваційною формою реформування та удосконалення системи управління людськими ресурсами має стати паблік-інжиніринг. Паблік-інжиніринг пов'язаний з реінжинірингом, який частіше використовується у приватному секторі і зовсім не використовується в державному. На нашу думку, в практику державного управління було б доцільно запровадити поняття «паблік-інжиніринг», під яким може розумітися створення державних установ на основах інженерної науки шляхом проектування й управління державними процесами. Метою паблік-інжиніринг є не перебудова структур органів державної влади, а забезпечення підвищення ефективності роботи цих органів влади, істотне поліпшення показників діяльності. Зазначимо, що паблік-інжиніринг тісно пов'язаний зі змінами у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації. Таким чином, за допомогою паблік-інжиніринг можна здійснити докорінну перебудову системи органів державної влади, що здійснюють управління персоналом державною службою. Під час створення інноваційних моделей управління персоналом державної служби слід орієнтуватися на сучасні глобальні виклики, тенденції розвитку національного та світового суспільства. Аналіз дає підстави запропонувати наступні інноваційні механізми розвитку людських ресурсів системи публічного управління: професійна освіта; стажування; підвищення кваліфікації; самоосвіта персоналу; мотивація персоналу; кар'єрне зростання кадрів; паблік-інжиніринг. Інноваційна модель розвитку людських ресурсів публічного управління повинна складатися з наступних елементів: людські ресурси системи публічного управління; професійно-кваліфікаційні якості; професіоналізм; освіта; підвищення кваліфікації; мотивація; кар'єрне зростання. Інноваційна модель розвитку людських ресурсів системи публічного управління повинна бути врегульована у чинних нормативно-правових актах України. На наш погляд, це повинна бути Концепція розвитку людських ресурсів системи публічного управління.

Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ СТРАХОВОГО РИНКУ

**Мальчевська І.В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММІЛ
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

Регулювання діяльності страхових компаній є складовою реалізації комплексної програми розвитку фінансового сектора та одним із інструментів впливу на економічні процеси шляхом перерозподілу фінансових ресурсів між суб'єктами фінансового ринку та пріоритетними галузями суспільного виробництва. Виділяють форми регулювання: державну, ринкову та інституційно-правову. В умовах динамічних фінансових перетворень посилюється доцільність державного регулювання, що обумовлюється дією двох груп чинників: загальних та спеціальних. Поєднання саморегулювання і державного регулювання діяльності страхових компаній є запорукою розвитку страхового ринку та його учасників, забезпеченням рівноваги в дотриманні інтересів держави, суспільства, об'єктів регулюючого впливу, появи синергічного ефекту регулювання. Прослідковується наявність структурних зв'язків між формами та об'єктом регулювання: правовим забезпеченням, наглядом та діяльністю страхової компанії, а також між формами, методами та інструментами які разом із принципами, суб'єктами та об'єктами утворюють систему державного регулювання

ЦИФРОВІЗАЦІЯ – ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	
Домброван Я.Ю.	125
ОБЛІК ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ	
Гусонька М.В.	126
ОБЛІК ЗАПАСІВ ЗГІДНО НАЦІОНАЛЬНИХ ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ	
БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ	
Космачевська Е.В.	127
АВТОМАТИЗАЦІЯ ОБЛІКУ ФІНАНСОВО-РОЗРАХУНКОВИХ ОПЕРАЦІЙ –	
ЗАПОРУКА ОПЕРАТИВНОСТІ ТА ТОЧНОСТІ	
Степаненко К.В.	129
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ	
ПІДПРИЄМСТВ	
Пелешук М.А.	130
ОСНОВНІ ЗАСОБИ ТА ЇХ ЗНОС: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ	
Брайловська О.М.	132
ОБЛІК БЕЗГОТІВКОВИХ ОПЕРАЦІЙ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ	
ЕЛЕКТРОННИХ СИСТЕМ	
Караніколова С.Ю.	133
АКТУАЛЬНІ ЗМІНИ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ	
Кереченко В.П.	135
ЖЕНЕВСЬКІ КОНВЕНЦІЇ У СИСТЕМІ МІЖНАРОДНОГО ГУМАНІТАРНОГО	
ПРАВА	
Паламарчук Олег	137
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО	
ДОКУМЕНТООБІГУ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ	
Власов О.Р.	139
ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО	
УПРАВЛІННЯ	
Тестова О.А., Кирилова В.П.	141
НАПРЯМИ ЗАЛУЧЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В	
МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ	
СЛУЖБОВЦІВ	
Гарбуз Т.І.	142
ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ	
РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	
Дмитрієв Е.В.	144
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	
ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ СТРАХОВОГО РИНКУ	
Мальчевська І.В.	145
УЗАГАЛЬНЕННЯ ШЛЯХІВ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ	
МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ	
Маркевич О.В.	147
ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІНСТИТУЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ	
СЛУЖБИ УКРАЇНИ ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ	
Сівакова Д.О.	150
СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНЕ СИРІТСТВО»	
Скрипник К.І.	151

Наукове видання

**Збірник наукових праць
молодих учених, аспірантів та студентів**

Головний редактор, д-р техн. наук, проф. Б.В. Єгоров
Заст. головного редактора, канд. техн. наук, доц. Н.М. Поварова
Технічні редактори А.В. Коваль, Т.Л. Дьяченко

Ум. друк. арк. 19,1