

**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     | Тітлов 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.

— Інноваційна складова економічної безпеки є надзвичайно важливою, оскільки визначає майбутнє підприємства, без її наявності неможливо в повному обсязі забезпечити економічну безпеку будь-якого підприємства.

— Рівень економічної безпеки підприємства прямо корелює з показниками економічної ефективності виробничо-комерційної діяльності підприємства.

— На ступінь економічної безпеки певним чином впливають фактори макросередовища, які реально впливають і на місткість цільового ринку, і на споживачські можливості покупців, і на соціально-складову ринку.

— Надзвичайно важливою складовою економічної безпеки вважаємо комплаєнс-програму підприємства, яка в певній мірі є запобіжником для розвитку корупції, шахрайства, відмивання грошей, зубожіння працівників.

На мою думку, потрібно приділяти набагато більше уваги посиленню взаємозв'язку економічної безпеки країни в цілому і її інноваційного розвитку у внутрішній і зовнішньоекономічній сферах. У зв'язку з цим необхідно створити при управлінні економічної безпеки спеціальну структуру, яка буде займатися питаннями розвитку інноваційного сектора вітчизняної економіки, наприклад, а також сформувати відповідний відділ, який працює на постійній основі і курирує стратегічні аспекти інноваційного розвитку України з метою своєчасного прогнозування та виявлення потенційних і реальних, зовнішніх і внутрішніх загроз інноваційної складової економічної безпеки нашої країни.

Науковий керівник – к.е.н., доцент Работін Ю.А.

#### **Література**

1. Згадова Н.С., Рогатіна Л.П., Губко В.І. Рейдерство в Україні – загроза економічної безпеки підприємств. Економічний простір: Збірник наукових праць. ПДАБА. – 2020. – № 159. – С. 49-53.
2. Ковалев Д., Сухорукова Т. Экономическая безопасность предприятия. Экономика Украины. – 2018. – № 10. – С. 48-51.

УДК 330.341.42

## **ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Скакун І.С., студент СВО «Бакалавр», факультету ЕБіК  
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

На сьогодні головною проблемою у запровадженні мотивації персоналу на підприємстві є розробка оптимальних методів мотивування, спрямованих на впровадження найбільш дієвих важелів впливу на персонал, розробку мотивуючих стимулів, які встановлюють зв'язок між оплатою праці працівників й ефективністю їх діяльності, а також спрямовані на задоволення потреб як робочого персоналу, так і керівників підприємства в цілому. Водночас через брак фінансування та необізнаність вищого керівництва та підлеглих, часто на промислових підприємствах неможливо запровадити переважну більшість методів мотивування працівників.

Пошук необхідних методів мотивації персоналу на підприємствах досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені як О.А. Грігінова, О.В. Дячун, А.І. Єгоршин, А.В. Качина,

А.М. Колот, Т.А. Костишина, В.М. Маслов, С.С. Фролов, Ф.П. Едерер, Г. Мансо, В. Мейсон, Е. Келлоу, С.К. Селден, Р.Л. Хенемен та інші.

Мотивація персоналу є надзвичайно актуальною і важливою проблемою, оскільки визначає успіх діяльності організації, розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей. Ефективне управління персоналом не можливе без чіткого усвідомлення мотивів і потреб людини, а також уміння правильно використовувати стимули до праці.

Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню працівника нового типу: ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в праці, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Але головною проблемою сьогодення є відсутність дієвої системи мотивації та стимулювання працівників під час їхньої трудової діяльності на підприємстві та поза ними враховуючи суспільні реалії.

Стимулювання праці – один із загальних способів соціального керування, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Важливо також підкреслити, що для працівника необхідна певна воля вибору тієї або іншої стратегії й тактики поведінки в сфері праці.

Ефективне стимулювання працівника сприяє насамперед підвищенню загальної продуктивності праці, тобто рішенню економічних завдань. В економічній функції важливо, наскільки ефективно стимулюються категорії працівників, найбільше тісно пов'язані з науково-технічним і соціальним прогресом. Сьогодні не викликає сумнівів пріоритетність стимулювання працівників, що обслуговують інформаційні системи, комп'ютерну техніку. К актуальним проблемам, що стосуються економічної функції стимулювання, ставляться необхідність більше повної реалізації розподільних відносин, зокрема, диференціації заробітної плати відповідно до реальних розходжень у праці і його результатах.

Серед більшості керівників існує думка, що найкращим видом мотивації є грошова винагорода. Безумовно, вона вкрай важлива. Однак навіть найщедрішої заробітної плати, премій та штрафів недостатньо для того, аби отримати на 100 % ефективний колектив. Для цього необхідно більше.

Мотивація буває.

*Матеріальна.* Це всі фінансові стимули, які використовує компанія – заробітна плата, премії, бонуси, путівки та будь-які інші грошові заохочення.

*Нематеріальна* – це всі не фінансові способи виділити працівника – отримати підвищення, кращий кабінет, грамоти, тощо.

Грошові заохочення та штрафи – дві сторони однієї медалі. І перше, і друге відбивається на фінансовому стані працівника. Однак, премії, бонуси та інші види доплат формують мотивацію досягнення, а от штрафи та утримання спонукають уникати неуспіхів.

Найприємнішою частиною фінансової мотивації є:

- премії;
- надбавки;
- бонуси;
- страхування життя і здоров'я;
- соціальний пакет;
- матеріальна допомога та інші виплати.

В кожній компанії (ми щиро сподіваємось) є свої матеріальні бонуси. Важливо час від часу вивчати думку колективу та модернізувати систему мотивації в бік покращення.

Штрафи теж існують в компаніях. Зasad для їх стягнення чимало:

- за несвоєчасно виконану роботу;
- за зрив показників;
- спізнання;

— відсутність на робочому місці.

Однак нагадаємо – створюйте такі умови на роботі, аби до штрафних санкцій вам доводилось вдаватись якомога рідше.

Нефінансова мотивація: дива, що трапляються на кожному кроці.

Найтиповішими способами стимулювати нематеріальна є:

Створення в колективі гідних умов для спілкування. Корпоративна культура, заходи, події створюють відчуття причетності до колективу та покращують умови спілкування людей.

Впровадження комфортних умов праці. Мова йде і про індивідуальне зручне робоче місце, і про гідний графік, і про вільний режим роботи, де це виправдано.

Моральна мотивація – привіт з нашого минулого. Визнання особистих досягнень, вдячність за виконання планів, відмітки про особливі успіхи можна робити не тільки грошима. Кожному приємно отримати визнання своїх досягнень – не нехтуйте цим важливим пунктом.

Ефективна організація системи мотивації та стимулювання працівників є важливим чинником прогресивного розвитку підприємств. Дієва система мотивації та стимулювання працівників під час їхньої трудової діяльності на підприємстві та поза ним повинна враховувати суспільні реалії. На сучасному етапі розвитку економіки, якому притаманні прискорення світової економічної динаміки, часті зміни пріоритетів працівників, поширення самомотивації та трансформація ментальності, в суспільстві треба приділити більше уваги до умов праці людини. Рациональне забезпечення мотивування працівників підприємств в змозі підвищити ефективність діяльності підприємства.

Науковий керівник – PhD, доцент Заболотна О.С.

### **Література**

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Гоулман Д.; пер. з англ. С.-Л. Гумецької. Харків. – 2019. – 512 с.
2. Дубовий А. Розробка програми мотивації і стимулювання працівників промислових підприємств / А. Дубовий // Матеріали науково-практичної конференції студентів та молодих учених «Міжнародний бізнес і туризм в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку». – Тернопіль-Збараж:ТНЕУ, 12-13 травня 2016. – С. 51-52.
3. Костюк О.Д. Сучасні інструменти мотивації персоналу / О.Д. Костюк // Вісник. Серія: Економічні науки. – Х., 2013. – С. 168–172.
4. Лалу Ф. Компанії майбутнього / Лалу Ф.; пер. з англ. Р. Ключко. Харків, 2017. – 544 с.

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНІХ ЗАГРОЗ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Чебан П.О.**

**Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

В умовах євроконвергенції України економічна безпека банків залишається національною та міжнародною проблемою, оскільки процеси фінансової інтеграції носять глобальний характер і мають наднаціональні аспекти прояву. Безпека банківського сектора на національному рівні проявляється в забезпеченні стабільності національної валюти,

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 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>Токарева 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>Денєва Д.А.</b> .....                                                                     | 233 |
| ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ                      |     |
| <b>Денєва 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 |