

**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

контрактників та інших тимчасових працівників», у зв'язку з цим виникає питання про визначення даного показника, оскільки він відображає не робочий час, а, швидше фонд оплати праці всіх працівників. Тоді чим відрізняється показник загальних витрат на персонал і показник еквівалента повного робочого часу при розрахунку індексу ціни людського капіталу. Безумовно, результати даного дослідження ми не применшуємо, однак їхній розрахунок вимагає детального опрацювання та адаптації до практики сьогодення.

Вочевидь, що, попри різноманіття підходів до управління людським капіталом, ще не представлено єдиної універсальної методики. Проте, очевидно, що показники системи збалансованих показників Каплана та Нортон, а також фінансові індекси людського капіталу Я. Фітценца можна адаптувати до вітчизняних підприємств за певного детального опрацювання та апробації.

В результаті дослідження автори розраховували, що ринкова вартість компанії з урахуванням наведених вище факторів збільшується на 30 %. Однак у складі наведених індексів, на нашу думку, є якісні атрибутивні показники, які не піддаються кількісному виміру. Якщо тотальну винагороду виміряти через вартісні показники заробітної плати можна, індекс утримання співробітників можливо оцінити через показник сталості кадрів, то індекси гнучкості і чесності сумнівні, вимагають подальшого опрацювання та адаптації, також існує складність у зборі інформаційних даних.

Очевидно, що на основі аналізу підходів до теорії управління людським капіталом можна констатувати, що він переважно розглядається як об'єкт нематеріальних активів. Еволюція розвитку продуктивних сил призвела до того, що поняття людського капіталу виходить за межі його фізичного уречевлення.

Література

1. Kamukama N., Ahiauzu A., Ntayi J. M. Intellectual Capital and Performance: Testing Interaction Effects. *Journal of Intellectual Capital*. 2010. – Vol. 11. – No. 4. – P. 554–574.
2. Maditinos D. et al. The Impact of Intellectual Capital on Firms' Market Value and Performance. *Journal of Intellectual Capital*. 2011. – Vol. 12. – No. 1. – P. 132–151.
3. Pedrini M. Human capital convergences in intellectual capital and sustainability reports // *Journal of Intellectual Capital*. 2007. – Vol. 8. – No. 2. – P. 346–366.
4. Chang W. S. Hsieh J. J. Exploring a human capital driven intellectual capital framework: evidence from information technology industry in Taiwan. *European Journal of Social Sciences*. 2011. – Vol. 21. – № 3. – P. 392–404.
5. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Збалансована система показників. Від стратегії до дії. К.: ЗАТ «Олімпік-Бізнес». 2003. – 320 с.
6. Фітценц Я. Рентабельність інвестицій у персонал: вимір економічної цінності персоналу. К.: Вершина, 2006. – С. 54-57.

ОЦІНЮВАННЯ ТА АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Козак К.Б., д.е.н., доцент

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Вступ. Ефективно керувати можна таким об'єктом, показники діяльності якого та ресурси що йому належать, піддаються оцінюванню, вимірюванню та діагностуванню. Оцінювання працівників, як елемент системи управління персоналом – це процес визначення цінності, корисності конкретних осіб для певного підприємства. Очевидним є, що головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства. Тобто, управління персоналом в першу чергу

повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу. При цьому реально оцінити трудовий потенціал персоналу підприємства можливо лише в умовах професійної діяльності, що надає актуальності дослідженням, направленим на удосконалення організаційно-управлінських механізмів щодо розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств [1].

Важливо зазначити, що для підприємств, особливо в умовах кризи, важливим стає збереження більш ефективних працівників. Оцінка ефективності працівників може проводитися на кожному етапі роботи з персоналом: при прийнятті на роботу; надходженні від працівника клопотання про підвищення заробітної плати та/чи переведенні на іншу посаду; проведенні перетворення підприємства; для аналізу стану справ підприємства з метою визначення подальшої стратегії розвитку тощо. Звідси випливає, що і цілі оцінки персоналу відповідно будуть різними.

Але, типовою помилкою підприємств у підході до оцінки персоналу є відсутність поняття різниці між власне оцінкою й атестацією персоналу, хоча відмінності між цими двома процедурами суттєві. У першу чергу, не співпадають нормативні бази: оцінка регулюється локальними нормативними актами підприємства, натомість атестація – законодавчими актами, зокрема Кодексом законів про працю України [2], Законом України від 12.01.12 № 4312 «Про професійний розвиток працівників» [3] тощо.

Так, у Законі України «Про професійний розвиток працівників» [3] наведені нижче терміни вживаються в такому значенні (табл. 1)

**Таблиця 1 – Визначення деяких термінів щодо атестації працівників
Закону «Про професійний розвиток працівників»**

№ за/п	Термін	Значення терміну
1	Атестація працівників	процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня
2	Підтвердження кваліфікації працівників	процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації
4	Працівник	фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю
6	Роботодавець	власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю

**розроблено автором на підставі джерела [3]*

Але, як атестація, так і оцінювання працівників - це процеси, в яких приймають участь об'єкти та суб'єкти управління персоналом (керівники, працівники), це дослідження і вимірювання певних професійно значущих характеристик чи досягнутих результатів професійної діяльності працівника або групи працівників та порівняння їх зі встановленими параметрами : нормами, вимогами, стандартами, еталонами тощо. За допомогою оцінювання визначається міра відповідності працівника посаді, яку він обіймає (професії, за якою працює), і рівень досягнення ним очікуваних результатів праці. За результатами оцінювання також з'ясовується потенціал працівників, важливий для реалізації стратегії підприємства.

Оцінювання персоналу на підприємствах проводилося майже завжди, проте протягом тривалого часу оцінювання залишалось формальним інструментом, частіше за все зведеним

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.

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ Колеснікова К.С.	341
ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ Мануїлова К.В., Пурцхванідзе О.В.	342
КОНКУРЕНТНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ Левчук Ю.С., Мироненко Б.В.	344
СУБСИДІАРНІСТЬ ЯК КОНСТИТУЮЮЧИЙ ПРИНЦИП ОРГАНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ Мужайло В.Д., Мужайло С.В.	346

СЕКЦІЯ «МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО І ТОРГІВЛЯ»

ДОСЛІДЖЕННЯ СПОЖИВЧИХ ПЕРЕВАГ ЩОДО ЗАМОРОЖЕНИХ ХЛІБОБУЛОЧНИХ НАПІВФАБРИКАТІВ Памбук С.А., Мардар М.Р., Солоницька І.В.	348
СЕГМЕНТУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ ПОСЛУГ ВИННОГО ТУРИЗМУ Голубьонкова О.О., Брайко М.Г., Ткаченко Т.А.	350
АГРОПРОДОВОЛЬЧИЙ МАРКЕТИНГ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ Бахчиванжи Л.А., Євтушок О.В., Значек Р.Р.	352
ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ШВИДКОГО ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ Лозовська Г.М., Значек Р.Р.	353
ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ВНУТРІШНІХ БІЗНЕС – КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА Савченко Т.В.	356
СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ Соколюк К.Ю., Донець Л.Я., Мунтян І.В., Долинська О.О.	357

СЕКЦІЯ «МЕНЕДЖМЕНТ І ЛОГІСТИКА»

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ВИНОРОБРОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ Агєєва І.М., Ніколюк О.В., Коренман Є.М.	359
ВПЛИВ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ НА ЛОГІСТИЧНІ ПРОЦЕСИ Дроздова В.А.	361
СУЧАСНА СИСТЕМА КОМУНІКАЦІЙ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Дьяченко Ю.В., Коренман Є.М., Бондар В.А.	362
ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ Каламан О.Б., Мандрикін Д.В.	363
ОЦІНЮВАННЯ ТА АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ Козак К.Б.	365
ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ: ЯК РОЗУМІТИ ТА З ЧОГО ПОЧИНАТИ Корсікова Н.М.	367
ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ПОТОКІВ Савенко І.І., Седіков Д.В.	369
УКРАЇНСЬКИЙ БІЗНЕС ЛИШЕ НА 50 % ВИКОРИСТОВУЄ НАЯВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРЕВЕЗЕННЯ ВАНТАЖІВ НА ЕКСПОРТ ЗАЛІЗНИЧНИМ ТРАНСПОРТОМ Ткачев В.А.	371
АЛГОРИТМ РОЗРОБКИ ТА МЕХАНІЗМ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ БІЗНЕС-ПЛАНУ НА ПІДПРИЄМСТВІ Седікова І.О.	372

СЕКЦІЯ «ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ФІНАНСОВИХ ОПЕРАЦІЙ»

ФОРМАТ ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ Ткачук Г.О., Іванченкова Л.В., Скляр Л.Б.	374
ДІДЖІТАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ Євтушевська О.О.	376
ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ Маркова Т.Д., Пчелянська Г.Б., Славута О.Ю.	377
ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ХАРЧОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ Іванченкова Л.В., Ткачук Г.О., Скляр Л.Б.	379