

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

Артеменко С.В., д.т.н., професор

Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор

Бурдо О.Г., д.т.н., професор

Бордун Т.В., к.т.н., доцент

Верхівкер Я.Г., д.т.н., професор

Гапонюк О.І., д.т.н., професор

Гаркович О.Л., к.б.н., доцент

Добрянська Н.А., д.е.н., професор

Жигунов Д.О., д.т.н., професор

Філіпенко О.І., к.філ.н., доцент

Згадова Н.С., к.е.н., доцент

Капрельянц Л.В., д.т.н., професор

Капустян А.І., д.т.н., доцент

Коваленко О.О., д.т.н., професор

Косой Б.В., д.т.н., професор

Котлик С.В., к.т.н., доцент

Козак К.Б., д.е.н., професор

Лагодієнко В.В., д.е.н., професор

Лебеденко Т.Є., д.т.н., професор

Ломовцев П.Б., к.т.н., доцент

Макаринська А.В., д.т.н., професор

Ніколюк О.В., д.е.н., професор

Немченко В.В., д.е.н., професор

Осадчук П.І., д.т.н., доцент

Павлов О.І., д.е.н., професор

Солоницька І.В., к.т.н., доцент

Седікова І.О., д.е.н., професор

Сергеева О.Є., д.ф.-м.н., професор

Семенюк Ю.В., д.т.н., професор

Симоненко Ю.М., д.т.н., професор

Скрипніченко Д.М., к.т.н., доцент

Соловей А.О., к.т.н., доцент

Струк Б.І., к.п.н., доцент

Тіплов О.С., д.т.н., професор

Тележенко Л.М., д.т.н., професор

Ткаченко О.Б., д.т.н., професор

Ткачук Г.О., д.е.н., професор

Фесенко О.О., к.т.н., доцент

Хобін В.А., д.т.н., професор

Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор

Одеський національний технологічний університет

Збірник наукових праць молодих учених, аспірантів та студентів.

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

7. Морозова М.Е. Управління персоналом як основа підвищення конкурентоспроможності організації. Вісник післядипломної освіти. – 2016. – Вип. 16 (29). – С. 94–105.

8. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15–28 квітня 2022 р.; ред. колегія : І.О. Дегтярьова, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. – Т. 2. Київ: ДЗВО «УМО» НАПН України. – 2022. – 246 с.

УДК [331.108.34:331.108.644.7]:005.95/.96

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОРЯДКУ ПРИЙОМУ І ЗВІЛЬНЕННЯ РОБІТНИКІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ

**Кісієліс-Швидка Ю., студентка СВО «Магістр» факультету менеджменту та логістики
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

В сучасному бізнес-середовищі правове регулювання трудових відносин має велике значення для забезпечення справедливості та захисту прав працівників. В Україні існує низка нормативно-правових актів, які регулюють порядок прийому і звільнення працівників, їх права та обов'язки.

Прийом на роботу є важливим етапом в установленні трудових відносин між працівником і роботодавцем. В Україні нормативне регулювання цього процесу передбачено Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП), а також рядом інших законів та нормативно-правових актів, зокрема Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про охорону праці», Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Законом України «Про державну службу», Податковим кодексом України тощо.

Відповідно до КЗпП, прийом на роботу та звільнення працівників здійснюється на підставі трудового договору або контракту, укладеного між працівником і роботодавцем, або на підставі закону [2].

Для прийому на роботу працівника необхідно дотримуватися певних процедур, включаючи подання заяви на роботу, представлення необхідних документів (паспорт, трудова книжка, освітній документ тощо), проходження медичного огляду (якщо передбачено законодавством) та інших обов'язкових процедур, які можуть бути встановлені законом або внутрішніми нормативними актами роботодавця. Роботодавець має право вимагати від кандидата на роботу документи, що підтверджують його освіту, професійну підготовку та досвід роботи. При цьому, прийом на роботу повинен бути здійснений на основі дотримання принципу рівних можливостей, за яким кожен кандидат на роботу має мати рівні можливості для працевлаштування, без будь-якої дискримінації за ознаками статі, віку, расової, національної, етнічної приналежності, релігії тощо [5].

Згідно з Кодексом законів про працю, прийом на роботу здійснюється на підставі трудового договору, який укладається між працівником і роботодавцем. Трудовий договір повинен містити важливі умови праці, такі як місце роботи, посада, умови праці, розмір оплати, тривалість робочого часу тощо [2]. Обов'язковим є також повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне

соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів. Такий Порядок повідомлення Державної податкової служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту визначено постановою КМ від 17 червня 2015 року № 413 [4].

Оформлення трудового договору прийняття на роботу реалізується шляхом видачі наказу про прийняття на роботу. Згідно зі стандартами, затвердженими Наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489, передбачено типову форму № П-1 для оформлення такого наказу. Проте, крім цієї типової форми, також допускається використання бланку підприємства для оформлення такого наказу [3].

В березні 2022 р. було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Стаття 2 закону визначає деякі особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану:

- сторони за згодою визначають форму трудового договору (усна або письмова);
- при укладенні трудового договору умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;
- роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (з метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома) [1].

Звільнення працівника є іншим важливим етапом в трудових відносинах.

Відповідно до КЗпП, розірвання трудового договору і звільнення працівника можливе у таких випадках:

За взаємною згодою сторін. Роботодавець і працівник можуть укласти письмову угоду про припинення трудового договору за взаємною згодою. У такому випадку сторони визначають умови припинення трудових відносин, включаючи виплату компенсації чи інших вигод працівнику [2].

За ініціативою працівника. Згідно з законодавством, працівник може подати заяву про звільнення з власної ініціативи, попередивши роботодавця у встановлений термін. У такому випадку працівник може бути зобов'язаний відшкодувати роботодавцю певні збитки, якщо це передбачено угодою або законом. Підстави для звільнення працівника за власним бажанням під час воєнного стану залишились такими ж, як і до його введення. У той же час, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та є загроза для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [1].

За ініціативою роботодавця. Роботодавець може звільнити працівника у таких випадках: недостатній професійний рівень працівника, порушення трудових обов'язків, невиконання працівником встановлених правил та режиму роботи, економічні обставини (закриття підприємства, скорочення штату тощо), а також у випадках, передбачених законодавством. Згідно з Кодексом законів про працю України, роботодавець повинен надати письмове попередження працівнику за певний строк до звільнення [2].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає можливість роботодавцям звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – з першого дня виходу на

роботу. Також, роботодавець може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а також за відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Якщо внаслідок військової агресії неможливе надання та виконання роботи, закон допускає тимчасове призупинення дії трудового договору. Трудові відносини при цьому зберігаються. Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб [1].

Варто зазначити, що законодавством України передбачені деякі виняткові аспекти регулювання порядку прийому і звільнення працівників:

Звільнення за виняткових обставин. Законодавство передбачає ситуації, коли роботодавець може звільнити працівника без попередження або за коротким терміном, якщо виникли особливі обставини, наприклад, грубе порушення працівником правил внутрішнього розпорядку, злочини або недисциплінованість, що суттєво ушкоджують роботодавця.

Законодавча охорона працівників. Зокрема, існують законодавчі гарантії для жінок, вагітних жінок, жінок у період лактації, осіб з інвалідністю тощо. Звільнення таких працівників можливе лише за визначеними законом умовами та процедурами.

Порядок виплати компенсацій. Законодавство передбачає право працівника на отримання компенсаційних виплат при звільненні, зокрема відпусткової, заробітної плати, компенсації за невикористаний відпустковий час тощо. Роботодавець зобов'язаний вчасно виплачувати зазначені суми працівнику при припиненні трудових відносин.

Регулювання колективних звільнень. У випадках, коли роботодавець планує проводити колективне звільнення (зокрема внаслідок реструктуризації, реорганізації, банкрутства тощо), законодавство передбачає зобов'язання роботодавця інформувати відповідні профспілки або представників працівників про свій намір провести колективне звільнення. Це дозволяє сторонам домовитись щодо можливих заходів для зменшення негативних наслідків для працівників та підтримки соціальної захищеності.

Таким чином, законодавство України досить повно регламентує процедуру прийняття на роботу працівників та звільнення з роботи, закріплює права та обов'язки роботодавця та працівника. Крім того, на сьогоднішній день діють тимчасові норми, що регулюють трудові правовідносини під час військового стану.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Козак К.Б.

Література

1. Вікторія Полішук, Наталія Кайда, Алла Андрушко, Ганна Лисенко. Застосування Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.hsa.org.ua/blog/zastosuvannia-zakonu-ukrayini-pro-organizaciiu-trudovix-vidnosin-v-umovax-vojenного-stanu>
2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971. – дод. до № 50. – Ст. 375.
3. Наказ Мінпраці від 08.06.2001 № 260 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю».
4. Постанова Кабміну від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу».

5. Ярошенко О.М. Трудове право України. підручник за ред. проф. О.М. Ярошенко. – Харків: Вид-во. – 2022. – 376 с.

ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

**Токарева А.С., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса**

Ефективність виробництва – це важливіша якісна характеристика господарювання на всіх існуючих рівнях.

Процес виробництва на будь-якому підприємстві здійснюється при взаємодії трьох факторів: робочої сили, засобів праці й предметів праці.

Під економічною ефективністю виробництва розуміється результативність економічної системи, ступінь використання виробничого потенціалу, яку можна розрахувати співвідношенням корисних кінцевих результатів до витрат виробництва. Чим вище результат при тих самих витратах, тим швидше він зростає в розрахунку на одиницю витрат праці, та чим менше витрат на одиницю корисного ефекту, тим вище ефективність виробництва.

Ефективність виробництва – це показник діяльності виробництва по розподілу й переробці ресурсів із метою виробництва продукції, її можна вимірити через коефіцієнт – відношення результатів на виході до ресурсів на вході або через обсяги виробництва продукції.

Основними показниками виміру економічної ефективності є продуктивність і фондомісткість праці, фондовіддача і фондомісткість продукції, матеріаловіддача і матеріаломісткість продукції, економічна ефективність капітальних вкладень, нової техніки, енергомісткість продукції та ін.

Ефективність виробництва складається з ефективності всіх діючих підприємств. Ефективність підприємства характеризується виробництвом продукції, товару чи послуги з найменшими витратами та виражається його здатністю виробляти максимальний обсяг продукції прийнятної якості з мінімальними витратами і продавати цю продукцію з найменшими витратами.

Рівень економічної ефективності залежить від різноманіття взаємопов'язаних факторів. Для кожної галузі промисловості внаслідок її техніко-економічних особливостей характерні специфічні фактори ефективності

Фактори зростання економічної ефективності виробництва можна класифікувати за наступними ознаками:

— джерела підвищення ефективності – зниження трудо-, матеріало-, фондо- і капіталомісткості виробництва продукції; раціональне використання природних ресурсів; економія часу і підвищення якості продукції та ін.;

— основні напрями розвитку і вдосконалення виробництва – прискорення науково-технічного прогресу; підвищення техніко-економічного рівня виробництва; вдосконалення структури виробництва, впровадження організаційних систем управління; вдосконалення форм і методів організації виробництва, планування, мотивації, трудової діяльності та ін.;

— рівень реалізації в системі управління виробництвом – внутрішній (освоєння нових видів продукції; механізація і автоматизація, впровадження прогресивної технології і новітнього обладнання, поліпшення використання сировини, матеріалів, палива, енергії; вдосконалення стилю управління та ін.) та зовнішні (вдосконалення галузевої структури

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