

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ФАКУЛЬТЕТ ЛОГІСТИКИ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ
ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ
ГОСПОДАРЮВАННЯ**

**електронне видання
Збірник тез доповідей**

**ДЕСЯТА МІЖВУЗІВСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**



*26 листопада 2020 року
м. Харків*

УДК 656.2

Оргкомітет конференції

Голова оргкомітету:

Перший заступник начальника Національної академії Національної гвардії України з навчально-методичної роботи, генерал-майор, доктор технічних наук, професор, заслужений працівник освіти України **Морозов О.О.**

Заступники голови оргкомітету:

Начальник факультету логістики Національної академії Національної гвардії України, полковник, кандидат військових наук, старший науковий співробітник, полковник **Єманов В.В.**

Завідувач кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України, кандидат економічних наук, доцент **Черкашина М.В.**

Члени оргкомітету:

Професор кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України, доктор філософії економічного напрямку, доцент, Заслужений працівник освіти України **Науменко М.О.**

Професор кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України, доктор економічних наук, доцент **Фісун К.А.**

Старший викладач кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України **Герасименко В.М.**

Відповідальний секретар оргкомітет

Завідувач лабораторії кафедри менеджменту та військового господарства Національної академії Національної гвардії України **Бабіч Л.В.**

Адреси оргкомітету: 61001, м. Харків, майдан захисників України, 3, Національна академія Національної гвардії України, факультет логістики.

Телефон: 057- 739-26-32, електронна адреса: kafedra_10@ukr.net.

Доповіді відтворені безпосередньо з авторських оригіналів. За достовірність представлених результатів відповідальність несуть автори.

Друкується за рішенням Вченої ради Національної академії Національної гвардії України. Протокол № 29 від 25.11.2020 р.
(<http://nangu.edu.ua>).

ЗМІСТ

Бабич Р.В., Євсєєв. О. С. Вибір оптимальної програми для створення 3-д зображень	9
Бобко Н.А. Оцінювання стану та ефективності використання основних засобів підприємства	11
Борисенко І.І. Шляхи підвищення рівня конкурентоспроможності потенціалу підприємства	13
Браткевич В.В., Пихова М.О. Ієрархічна модель вибору технології розробки 3D поверхонь	16
Бурменко О. А., Мінченко А. В. Підвищення ефективності системи управління персоналом	18
Величко Л.А. Планування стратегії розвитку та її роль у досягненні мети підприємства	20
Герасименко В.М., Бречко П.Г. Дослідження ефективності роботи підприємства	21
Герасименко В.М., Величко Д.О. Управління системою якості виробництва продукції на підприємстві ресторанного господарства	22
Герасименко В.М., Косяк О.І. Розробка стратегії розвитку підприємства ресторанного господарства	24
Герасименко В.М., Легкодух Р.М. Шляхи підвищення якості обслуговування на підприємстві ресторанного господарства	25
Гончаренко Н. Г., Замковий Я. В. Управлінські рішення в системі менеджменту підприємств	26
Гончаренко Н. Г., Зубов Д. В. Інформаційна складова в системі управління маркетинговою діяльністю підприємства	28
Гончаренко Н. Г., Піддубний Ю. Г. Стимулювання праці – дієвий елемент в управлінні підприємствами	30
Гончарова Т.А. Удосконалення системи управління охороною праці в процесі євроінтеграції України	32
Гордєєв А.С., Скорик С.О. Особливості створення конкурентоспроможного і ефективного логотипу	34
Грабовський Є.М., Костенко І.М. Створення комп'ютерної 2D-анімації та використання її у навчальному процесі	36
Гринько Т. В. Стратегічна розвідка як невід'ємна частина стратегічного управління у сучасних ринкових умовах	38
Гулак А.Л. Планування та аналіз поточних витрат підприємства	40
Дерев'янюк М.О., Путро О.О. Забезпечення підрозділів НГУ пальним під час ведення бойових дій в сучасних умовах	42
Дикань О.В., Пашинський С.А. Система управління інвестиційними ризиками на підприємствах залізничного транспорту	44
Дробишева О.О. Особливості та класифікація факторів, що впливають на ефективність діяльності підприємства	45
Євсєєвська Л.Є. Стратегічні орієнтири діяльності підприємства в	47

інтеграційних умовах	
Єлець О.П. Методи планування прибутку	49
Каличева Н.Є. Масан В. В. Теоретико-методологічні підходи забезпечення конкурентоспроможності продукції підприємств залізничного транспорту	51
Кірдіна О.Г. Стан і тенденції розвитку залізничного транспорту в умовах реалізації інноваційних змін у галузі	53
Компанієць В. В., Крацер В. В. Ставлення до праці представників різних поколінь і ризику роботодавців у зв'язку зі зміною цінностей (за результатами опитувань world value survey)	55
Корінь М.В. Кадрова складова сприяння розвитку інфраструктури залізничного транспорту у контексті розширення транскордонних зв'язків	57
Крамаренко К.М., Аверіна Ю.В. Теоретичні аспекти управління економічним потенціалом підприємства	59
Крамаренко К.М., Герасименко В.П. Маркетингові інструменти управління розвитком підприємства	61
Крамаренко К.М., Горохолінський О.М. Принципи формування стратегії розвитку підприємства	63
Крамаренко К.М., Міщенко А.А. Напрямки державного регулювання інноваційно-інвестиційної діяльності	65
Крамаренко К.М., Полудніцин Д.М. Методи управління інноваційно-інвестиційною діяльністю підприємств	67
Крамаренко К.М., Стародуб Р.В. Маркетингова діяльність підприємства: управлінський аспект	69
Крамаренко К.М., Танцюра Л.О. Механізм управління конкурентоспроможністю підприємства	71
Кузнецов В.Є. Ключові закономірності розвитку світового ринку вагонобудування в умовах цифровізації економіки	73
Кулешов М. М. Загрози безпеці та тенденції розвитку системи цивільного захисту	74
Кучіна С.Е., Криворотько М.Р. Основні напрямки енергозбереження на промислових підприємствах	76
Кучіна С.Е., Кулага В.С. Стратегічне управління ризиками на підприємстві АТ «Світло шахтаря»	78
Кучіна С.Е., Мірошник М.В. Планування маркетингового аудиту	80
Літвиненко М.В., Назаренко Д.С. Проблеми та перспективи розвитку інвестиційної діяльності підприємств в Україні	82
Ляшевська О.І., Масалітін В. М. Особливості ефективної системи антикризового управління	84
Науменко М.О., Голдобін С.В. Діагностика фінансового стану підприємства	86
Науменко М.О., Лисак Т.А. Забезпечення фінансової стійкості підприємства	87
Науменко М.О., Моргунов В.С. Удосконалення стратегічного управління	88

підприємства	
Науменко М.О., Нескромна К.В. Розробка технології впровадження інновацій в діяльність підприємства	90
Науменко М.О., Чалий Д.В. Вдосконалення управління трудовими ресурсами підприємства	91
Нестеренко Р.В., Кушнарєнко В.В. Застосування передових технологій в організації помивки особового складу Національної гвардії України	92
Овчиннікова В.О., Бутенко Ю.П. Формування цифрового бізнес-середовища міжгалузевої взаємодії за участю залізничного транспорту	94
Овчиннікова В.О., Ліпська Т.І. Пріоритетний напрямок формування та розвитку інноваційного потенціалу підприємства	96
Овчиннікова В.О., Мурза Я.В. Стан національної інноваційної системи	97
Осипенко С. М., Ріятченко В.В. Обґрунтування критеріїв оцінки стану тилового забезпечення військової частини НГУ	98
Панченко Н.Г., Токмакова Є.В. Впровадження екологічно орієнтованої концепції маркетингу на залізничному транспорті	100
Пасько М.І., Серікова О.М. Джерела формування конкурентних переваг підприємства	102
Писаревський С.В., Професійно-особистісна підготовка лідерських якостей майбутніх офіцерів	104
Потрашкова Л. В., Крамаренко А.В. Чутливість до економічного середовища країни як один із важливих аспектів конкурентоспроможності на прикладі настільних ігор	105
Потрашкова Л. В., Кривомлинова Е.О. Визначення контенту та його подання у мобільному додатку до гри «Історія мультимедіа»	107
Пушкар О. І., Горєлова М. Д. Реклама як метод підвищення конкурентоспроможності підприємства	109
Пушкар О. І., Коробенко Р. С. Антикризове управління медіа-підприємством	111
Романчик Т.В. Інвестування у корпоративну соціальну відповідальність: вплив на результативність бізнесу	113
Сахненко О. І. Управління персоналом як необхідна складова ефективної діяльності підприємства	115
Сахненко О. І., Дячук Д.О. Стимулювання праці робітників – умова ефективної діяльності закладу ресторанного господарства	117
Сахно І.В., Альошина О.І. Методичні підходи до оцінки ефективності маркетингової діяльності підприємства	120
Сахно І.В., Калмиков Ю.Ю. Напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства	122
Сахно І.В., Молчанов Р.В. Система стратегічного управління підприємством	123
Сахно І.В., Хілик М.І. Ефективність стратегічного управління підприємством	125
Скорін Ю.І., Андрищенко Т.Ю. Підтримка прийняття рішень	127

соціального партнерства видавничо-поліграфічних підприємств	
Скорін Ю.І., Андрущенко Т.Ю. Віртуалізація вимірювального процесу у мехатронних системах	129
Скорін Ю.І., Антипіна О.В. Порівняльний аналіз лінійних та нелінійних методів прогнозування при виконанні довгострокових торговельних операцій підприємства	131
Скорін Ю.І., Неділько А.А. Прогнозування і оцінка економічної діяльності торговельного підприємства з використанням веб-технологій	134
Скорін Ю.І., Недоступа Я.В., Подорожняк А.О. Концепція побудови віртуальної вимірювальної лабораторії	136
Скорін Ю.І., Щербаков О.В., Недоступа Я.В. Концепція підвищення ефективності діяльності торговельних підприємств з використанням веб-технологій	138
Соболь О.М., Щербина А. Є. Економічна діагностика підприємства	140
Товма Л.Ф., Глущенко А.В. Харчові концентрати спеціального призначення для забезпечення харчування військовослужбовців у польових умовах, умовах бойових дій та надзвичайних ситуацій	142
Токмакова І.В., Харченко О.В. Ощадливе виробництво як ефективний напрямок ресурсозбереження на підприємствах залізничного транспорту	145
Торопова В. І. Трансформація ринку праці	148
Третяков О.В., Доронін Є.В., Бондаренко С.В. Особливості розрахунку штучного освітлення з використанням світлодіодних ламп	149
Файнер А.І., Ульянов Н.В. State and prospects of innovative development communications of the economy of Ukraine	151
Фісун К.А., Васютенко І.Г. Оцінка потенціалу регіону і його складові	152
Фісун К.А., Войтенко М.В. Обґрунтування сценарного підходу до розвитку регіону	153
Фісун К.А., Кравченко Л.М. Систематизація підходів до визначення корпоративного управління	155
Фісун К.А., Нікіфоров С.В. Кластерні стратегії у розвитку регіону	157
Фісун К.А., Ратушняк К.І. Особливості доходного підходу до оцінки бізнесу	159
Фісун К.А., Тищенко С.Ю. Фактори, що впливають на ефективність менеджменту підприємств	160
Фоменко В.Є., Хромова А.В. Умови забезпечення та підвищення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції	162
Черкашина М.В., Ісаєв А.В. Оцінка управління процесом обслуговування на підприємстві	164
Черкашина М.В., Косенко В.В. Вдосконалення організаційної структури управління підприємством	165
Черкашина М.В., Скриль А.А. Формування корпоративної культури як чинник успішного розвитку	166
Черкашина М.В., Харковенко В.В. Вдосконалення операційної стратегії підприємства	168

Чухлата Ж.Г., Комісар В.В. Заходи оптимізації маркетингової діяльності підприємства	169
Шаповал О.А., Теоретичні основи механізму управління персоналом підприємства	170
Шаповал О.А., Бондар Д.А. Сучасні підходи до ефективності використання трудових ресурсів	172
Шаповал О.А., Волинець В.М. Структура та типологія корпоративної культури	174
Шаповал О.А., Євстигнєєв Д.С. Сутність, значення та принципи відбору кадрів на підприємстві	176
Шаповал О.А., Полозюк Т.І. Взаємозв'язок кадрового потенціалу та цілей стратегічного управління підприємством	177
Шаповал О.А., Струбчевський О.В. Фактори управління процесом обслуговування в закладах ресторанного господарства	179
Шелудько Р.М., Пономарьова М.С. Управління персоналом в підприємницьких структурах агробізнесу	181
Шиголь Ф.А., Обухова О.С. Системно-кібернетичний підхід до управління потенціалом підприємства	183
Яценко О.А., Карпов А.А. Антикризове управління підприємством	185
Альбощій О.В. Управління матеріальним забезпеченням військової частини як ризик-залежною системою	186

співробітника на підприємстві. По-друге, мутація двох найважливіших для роботи факторів (відповідальність і трудовий розпорядок) вже призвела до породження на ринку праці нового явища під назвою ghosting – різкого припинення трудових відносин з колишнім роботодавцем без попередження або пояснення причин, ігнорування спроб вийти на зв'язок [3]. І, нарешті, роботодавці повинні бути готові до того, що шукачі нового покоління будуть націлені на пошук роботи, що приносить максимальний прибуток і забирає якомога менше часу від їх особистої свободи.

Література

1. Компаниец В.В. Гуманитарно-технологическая революция и глубинное изменение человека (оценка с позиции православного мировоззрения)/ В.В. Компаниец // Международный научный вестник (Вестник Объединения православных ученых) – 2019- No 4 (20). – С. 38-46.
2. World Values Survey [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>
3. Компаниец В. В. О проекте создания "новой экономики" - посткапитализма (аксиологическая и социально-экономическая оценка) / В. В. Компаниец // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2019. - No 65. - С. 86-95.

УДК 385.330:331

Корінь М.В.,

доктор економічних наук,

доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом
Український державний університет залізничного транспорту, Харків

Кадрова складова сприяння розвитку інфраструктури залізничного транспорту у контексті розширення транскордонних зв'язків

При реалізації інфраструктурних проєктів навіть за активної участі фундаментальної та прикладної наук, державної влади та бізнесу залізнична галузь стикається з важливою проблемою – нестача висококваліфікованих фахівців. Швидкий розвиток техніки і технології вимагає масштабного навчання і перенавчання всього кадрового складу. Залізничний транспорт України, як один з найбільших перевізників в Україні, де працює близько 270 тис. осіб, у цілому забезпечений кваліфікованими кадрами, однак склад його персоналу не оптимізовано як якісно, так і кількісно [1]. Як і більшість українських підприємств, залізнична галузь також має проблеми в управлінні кадровим потенціалом, більша частина яких пов'язана з відсутністю інноваційної спрямованості кадрової політики АТ «Укрзалізниця» та низьким рівнем використання вдалого досвіду закордонних залізничних компаній у питанні розвитку персоналу. Можна впевнено відзначити,

що діюча на сьогодні день система управління кадровим потенціалом залізничного транспорту потребує удосконалення в таких напрямках, як підвищення соціально-економічної привабливості професії залізничника і створення її позитивного іміджу, створення ефективної системи мотивації особистих результатів праці, якості роботи і прояву творчих ініціатив; впровадження набору інструментів для самоосвіти і розвитку персоналу, а також інструментів внутрішніх комунікацій, які б дозволяли обмінюватися досвідом і будувати неформальні зв'язки в організації і професійних спільнотах; удосконалення системи відбору та підготовки кадрового резерву; впровадження сучасних систем оцінювання діяльності персоналу для з'ясування потенціалу розвитку працівника та планування його професійної кар'єри; впровадження новітніх технологій залучення талановитих співробітників і розвиток організаційної культури тощо.

Кадрове забезпечення є одним з перших кроків при запуску нового проєкту. Без людей, які формують якісну команду, неможливо досягти значного прогресу в роботі. При організації роботи над проєктом розвитку інфраструктури залізничного транспорту необхідно вирішити такі головні завдання:

- 1) формування команди проєкту і організація її ефективної роботи;
- 2) кадрове забезпечення експлуатації інфраструктурних об'єктів.

Теорія і практика управління інноваціями свідчать про те, що команда інфраструктурного проєкту залізничного транспорту повинна мати такі характеристики [2]:

- як науково-технічні компетенції, так і знання в галузі управління бізнесом і підприємництва;

- наявність у команди базових знань про інноваційний бізнес (стартапи), методики, що застосовуються для його створення і розвитку (Customer Development, Lean Startup), навичок пошуку та аналізу необхідної інформації; навичок грамотної взаємодії всередині команди;

- наявність у команди (всієї або частини) уявлень про механізми, що дозволяють налагодити зв'язки з великими підприємцями, які вже досягли успіху у сфері інноваційного бізнесу (менторами, які готові надати команді нематеріальну підтримку), а також з інвесторами, що інвестують власні кошти в проєкт (зв'язками, компетенціями).

Формування описаних характеристик можна здійснити за рахунок реалізації конкретних заходів, серед яких перспективним є організація і проведення заходів, спрямованих на забезпечення ефективної роботи команди проєкту.

Ефективна робота команди передбачає організаційне планування кадрів, що включатиме встановлення потреби в кадрових ресурсах; визначення кількісних та якісних характеристик персоналу; визначення рівнів його компетенцій; розроблення механізмів залучення персоналу та здійснення прогнозування витрат на персонал. Окрім цього підтримка ефективної роботи команди інфраструктурного проєкту включатиме і розроблення плану укомплектування персоналом проєкту, матриці поділу відповідальності, посадових інструкцій учасників проєктної команди та безпосередньо формування команди проєкту.

Важливим елементом цієї складової системи кадрового забезпечення

розвитку інфраструктури залізничної галузі в транскордонних регіонах є створення та адаптація команди проєкту, що можливо досягнути шляхом професійного навчання персоналу (розвиток науково-технічних, комунікаційних, діяльнісних компетенцій), забезпечення психологічної підтримки (передбачає створення морально-психологічного клімату в команді, проведення бесід, оцінку індивідуальної значущості члена команди проєкту) та створення системи наставництва і раціоналізаторства.

Для підтримки ефективної взаємодії та результативності командної роботи над інфраструктурним проєктом необхідним є проведення контролю і мотивації учасників команди. Система мотивації команди проєкту має ґрунтуватися на оцінюванні рівня компетенцій та статусу працівника команди інфраструктурного проєкту [2]. Це дозволить забезпечити індивідуальну мотивацію працівників команди інфраструктурного проєкту і розуміння кожного з них необхідності розвитку власних знань і навиків задля зростання розміру його винагороди за результатами участі у реалізації інфраструктурного проєкту.

Література:

1. Інтегрований звіт. *АТ «Укрзалізниця»* : веб-сайт. URL: <https://uz.gov.ua/about/investors/issuer/> (дата звернення: 30.10.2020).
2. Корінь М.В., Кондратюк М.В., Фарафонова О.В. Формування системи кадрового забезпечення розвитку інфраструктури залізничного транспорту в транскордонних регіонах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019. № 66. С. 29-37.

УДК 338.32.053.4:338.12

Крамаренко К.М.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту та військового господарства,

Аверіна Ю.В.,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти факультету логістики

Національна академія Національної гвардії України, Харків

Теоретичні аспекти управління економічним потенціалом підприємства

У процесі здійснення соціально-економічних ринкових перетворень питання формування конкурентного середовища та вдосконалення обґрунтування стратегії формування потенціалу підприємства набули особливої актуальності.

Процес формування потенціалу підприємства є одним з напрямів його економічної стратегії та передбачає створення й організацію системи ресурсів і компетенцій таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був чинником успіху у досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства [1].