

LJUBLJANA SCHOOL OF BUSINESS

Proceedings of the 2nd International Scientific Conference

EASTERN EUROPEAN CONFERENCE OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

Workshop on Social Research

May 29, 2020

**EECME 2020
Ljubljana 2020**



LJUBLJANA SCHOOL OF BUSINESS

EECME 2020

Proceedings of the 2nd International Scientific Conference

**EASTERN EUROPEAN CONFERENCE
OF MANAGEMENT AND ECONOMICS**

Workshop on Social Research

May 29, 2020

*Co-organizers of the Conference:
Odesa Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics,
(Odesa, Ukraine)
College of Computer Science and Business Communications EMPIRICA
(Bosnia and Herzegovina)*

Editors: Lidija Weis, Viktor Koval, Katarina Aškerc

Ljubljana, Slovenia
2020

Chairs of Conference Organizing Committee:

Lidija Weis – Doctor of Business Administration, Professor, Dean of Ljubljana School of Business, Slovenia.

Yaroslav Kvach – Doctor of Economics, Professor, Director, Odessa Trade and Economic Institute of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine.

Conference Organizing Committee:

Darko Bele – Director of Ljubljana School of Business, Slovenia.

Katarina Aškerc – Master of Economics and Business, Lecturer and Head of Department, Ljubljana School of Business, Slovenia.

Viktor Koval – Doctor of Economics, Professor, Odessa Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine.

Nevenka Maher – Doctor of Economics, Professor, Ljubljana School of Business, Slovenia.

Selma Berbić – Master of Economics, Lecturer and Head of International Relations Office, College of Computer Science and Business Communications eMPIRICA, Bosnia and Herzegovina.

Scientific Committee of Conference:

Milena Fornazarič – Doctor of Business Administration, Professor, Ljubljana School of Business, Slovenia.

Agnieszka Generowicz – Doctor Habilitated, Professor, Cracow University of Technology, Poland.

Ryszard Pukała – PhD, Professor, Vice-Rector of Bronislaw Markiewicz State Higher School of Technology and Economics, Poland.

Krzysztof Gaska – Doctor Habilitated, Professor, Silesian University of Technology, Poland.

Rima Tamošiūnienė – Doctor of Economics, Professor, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania.

Marzena Smol – PhD, Mineral and Energy Economy Research Institute of the Polish Academy of Sciences, Cracow, Poland.

Ganna Duginets – Doctor of Economics, Professor, Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine.

Dušan Kudelas – PhD, Associate Professor, Technical University of Košice, Slovak Republic.

Rasa Melnikienė – Doctor of Economics, Director of Lithuanian Institute of Agrarian Economics, Lithuania.

Algita Miečinskienė – Doctor of Economics, Associate Professor, Head of Finance Engineering Department, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania.

Selma Berbić – MSc., Lecturer and Head of International Relations Office, College of Computer Science and Business Communications eMPIRICA, Bosnia and Herzegovina.

Mariana Carmelia Bălănică Dragomir – PhD, Universitatea Dunarea de Jos Galati, Romania.

Gina Necula – PhD, Professor, "Dunarea de Jos" University of Galati, Romania.

Verena Hahn – Doctor of Economics, Professor, bbw University of Applied Sciences, Germany.

Editors:

Lidija Weis – Doctor of Business Administration, Professor, Dean of Ljubljana School of Business, Slovenia.

Viktor Koval – Doctor of Economics, Professor, Odessa Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine.

Katarina Aškerc – Master of Economics and Business, Lecturer and Head of Department, Ljubljana School of Business, Slovenia.

Katalogni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=19015171

ISBN 978-961-7110-00-5 (pdf)

INTERNATIONAL Scientific Conference Eastern European Conference of Management and Economics (2; 2020; Ljubljana)

Proceedings of the 2nd International Scientific Conference Eastern European Conference of Management and Economics: Workshop on Social Research, May 29, 2020 / [organizer] Ljubljana School of Business, [co-organizers] Odesa Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics (Odesa, Ukraine) and College of Computer Science and Business Communications EMPIRICA (Bosnia and Herzegovina); editors Lidija Weis, Viktor Koval, Katarina Aškerc. – Ljubljana: Ljubljana School of Business, 2020.

Publisher: Ljubljana School of Business

Tržaška cesta 42, 1000 Ljubljana

info@vspv.si

The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published materials and institutional affiliations. Neither the publisher nor the authors or the editors give a warranty, express or implied, with respect to the material contained herein or for any errors or omissions that may have been made.

CONTENTS

Section 1. MANAGEMENT, INTERNATIONAL TRADE AND INNOVATION

Milena Fornazarič USE OF SOCIAL MEDIA IN SALES PRACTICE OF PRIVATE EDUCATIONAL ORGANISATIONS	9
Rajko Novičević, Sandra Đurović, Nikola Abramović, Nermin Škretović FUNCTION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (HRM) IN THE CONTEXT OF COMPETITIVE ADVANTAGE	18
Jana Dvoršak THE SECOND LINE OF DEFENSE IN DEALING WITH FRAUD	23
Rok Bojanc ANALYSIS OF THE BENEFITS OF E-INVOICING	30
Helena Povše INTERNATIONAL BUSINESS: CHALLENGES OF MEASURING CULTURAL DIFFERENCES	39
Victoriia Nebrat, Lesia Didkivska HISTORICAL DETERMINANTS OF THE PLACE OF UKRAINE'S ECONOMY IN THE WORLD ECONOMY	50
Liudmyla Berezina, Andrii Reznik BI PLATFORMS AS A TOOL FOR AGRICULTURAL ENTERPRISE ACTIVITY ECONOMIC ANALYSIS	52
Mykola Matiukha FORMATION OF ACCOUNTING SUPPORT FOR MANAGEMENT FUNCTIONS	55
Oleksii Hutsaliuk ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF USING CONSORTIA AS A FORM OF ORGANIZATION CORPORATE INTEGRATION	57
Alla Navolokina INTERNATIONAL COOPERATION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND MARKETS OF EDUCATIONAL SERVICES	60
Anton Ternavskiy PREREQUISITES FOR THE CREATION OF A MODERN DENTAL INSTITUTION AND STRATEGIC PRIORITIES FOR ITS FUTURE ACTIVITIES	63

Section 2. PUBLIC ADMINISTRATION, EDUCATION AND PEDAGOGY

Fadil Mušinić SPIRITUAL INTELLIGENCE IN BUSINESS ENVIRONMENTS	65
Franci Žohar INTERMUNICIPAL COOPERATION WITH THE PURPOSE OF PROMOTING REGIONAL DEVELOPMENT	74
Kolar Janez OPPORTUNITIES FOR ACCELERATION OF DIFFUSION OF TECHNOLOGY WITH A LITTLE HELP OF ORGANIZATIONAL CULTURE	85
Lidija Kodrin PARENTS OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS AS USERS OF EDUCATIONAL SERVICES	95
Diana Burdyha PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS A MECHANISM OF ENERGY EFFICIENCY ENSURING THE HOUSING SECTOR OF UKRAINE	107
Olena Havrylo, Vita Butenko, Alla Kolyshkina THE ROLE OF TEACHERS' READINESS FOR ECOLOGICAL EDUCATION IN FORMING PRESCHOOLERS' ENVIRONMENTAL AWARENESS	110
Halyna Meshko, Oleksandr Meshko FORMATION OF ACMESYNERGETIC POSITION OF FUTURE HEADS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS	115
Nataliia Pedchenko, Yuliia Pehuda IMPLEMENTATION OF ENTREPRENEURIAL DIRECTION OF ACTIVITY IN THE STRATEGY FOR DEVELOPMENT OF THE MODERN UNIVERSITY	117
Olha Bilashenko ANTI-CRISIS MANAGEMENT OF M. DOVHOPOLYUK: THE EXPERIENCE OF THE OKHTYRKA CHILDREN'S TOWN (20-30 YEARS OF XX CENTURY)	123
Olena Veligura THE PRINCIPLE OF CONTINUITY BETWEEN THE PRE-SCHOOL EDUCATION AND PRIMARY LINK OF IGSE	125
Anastasiia Shevchenko THE SPECIAL METHODS OF FORMATION OF VOCAL JAZZ CULTURE IN TEENAGERS AT POP SINGING CLASSES	129
Liudmyla Movchan, Nataliia Komisarenko MODERN TEACHING METHODS IN HIGHER EDUCATION	131
Liudmyla Akimova, Alla Lysachok MAIN FUNCTIONS OF THE INVESTMENT SECURITY MANAGEMENT MECHANISM: INTERPRETATION OF THE ESSENCE OF CONCEPTS	133

Olena Kovalenko, Olena Litichenko PRESCHOOL EDUCATION PROGRAMS: UKRAINIAN AND EUROPEAN EXPERIENCE	136
Viktoriia Marshytska MODERN APPROACHES TO THE FORMATION OF A CHILD-CENTERED EDUCATIONAL ENVIRONMENT	139
Nataliia Habrusieva ENGINEERING EDUCATION'S CLASSIC IDEAL	141
Natalya Ryshkovska, Anzhela Borshcevska, Serhii Kyryliuk THE PHILOSOPHY OF THE EDUCATIONAL CONTINUOUS PSYCHOTHERAPY GROUP: BETWEEN EMPATHY AND AUTONOMY	143
Bogdan Nechyporuk, Mykola Novoseletskyy, Oleksandr Novoseletskyy, Igor Semeshchuk PROBLEMS OF NANO-SCIENCES IN EDUCATION	149
Lilia Bodenchuk ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF GENERATION THEORY	152
Irina Liganenko COACHING TECHNOLOGIES AS A MODEL OF DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS	154
Tamara Hovorun, Volodymyr Kravets, Svitlana Kravets, Oksana Kikinezhdi TO THE PROBLEM OF ECONOMIC SOCIALIZATION OF UKRAINIAN YOUTH	156
Oksana Kikinezhdi, Olha Kiz, Iryna Shulha, Yaroslava Vasylkevych FAMILY AS A FACTOR OF ECONOMIC SOCIALIZATION OF CHILDREN	159

Section 3. LAW, BUSINESS REGULATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Mubariz Rahimli THE BASIC GEOSTRATEGY AND ECONOMIC POLICY ASPECTS OF AZEIBARJAN AND UKRAINE IN THE CONTEXT OF THE EUROPEAN UNION INTEGRATION	162
Valentyn Len COUNTERING AND PREVENTING DIFFERENT TYPES OF CRIMES: SEPARATE ISSUES	165
Olena Polivanova THE PROCESS OF THE EUROPEAN UNION ACCESSION TO THE EUROPEAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS AFTER THE OPINION 2/13	170
Natalia Serbinenko, Yana Marchenko, Nikita Serbinenko INNOVATIONS OF THE TOURIST MARKET	172

Section 4. ENVIRONMENTAL ECONOMICS AND SOCIAL MARKETING

Viktor Koval, Lidija Weis, Maryna Bashynska CIRCULAR ECONOMY IN PROVISION OF TOURISM'S REGIONAL DEVELOPMENT	174
Tomaž Dular, Julija Lapuh Bele, Špela Povrženič, Rok Pirnat DETECTING SUSPICIOUS FINANCIAL DATA	178
Andrej Pompe, Jani Toroš URGI - CREATIVE THINKING AND GENERATION OF IDEAS	184
Hana Šuster Erjavec, Petra Vovk Škerl IMPLEMENTATION OF THE CIRCULAR ECONOMY CONCEPT IN TOURISM ON THE EXAMPLE OF INTRODUCING DISTRIBUTED HOTELS IN SLOVENIA	193
Myroslava Rudyk SMM AND JOURNALISM: METHODS OF MUTUAL INFLUENCE	203
Nataliia Trushkina TOPICAL ISSUES OF GREEN FINANCING OF TRANSPORT INFRASTRUCTURE MODERNIZATION IN UKRAINE	205
Maryna Demianchuk, Liudmyla Sergiyenko, Olena Boiko FINANCIAL INCLUSION AS A DOMINANT FACTOR IN THE COUNTRY'S ECONOMIC GROWTH	207
Lidij Robnik THE SOURCE OF FUNDING FOR BUSINESS IDEAS AND DEVELOPMENT ORGANIZATIONS IS VENTURE CAPITAL	212

ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF GENERATION THEORY

Lilia Bodenchuk

PhD in Economics

*The Danube branch PJSC «Higher educational institution
“Interregional Academy HR”*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

Боденчук Лілія Борисівна

Кандидат економічних наук,

*Придунайська філія ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
Управління персоналом»*

Кожне покоління людей унікальне. Воно володіє своїми власними цінностями, світоглядом, поведінкою. На все це, безсумнівно, вплинули соціально-економічні та історичні чинники того часу, коли відбувалася соціалізація того чи іншого покоління. Незважаючи на унікальність і відмінності між ними, вони взаємопов'язані і взаємозалежні один від одного. На кожне нове покоління впливають цінності, досвід попереднього. Відмінності між поколіннями в сучасному світі утворюють складну задачу перед HR-фахівцями, зокрема і у сфері держслужби, оскільки доводиться співвідносити цілі і завдання компанії з інтересами людей, що володіють різними цінностями. На основі характеристики поколінь, що знаходяться на ринку праці, можна визначити їх основні цінності. Схожими цінностями для різних поколінь є: гідна заробітна плата і особистісний ріст, освіта.

Для створення ефективної системи мотивації співробітників будь-якого віку необхідно враховувати їх пріоритетні цінності з теорії поколінь, які дозволять направити витрати саме на ті стимули, які необхідні саме конкретному співробітнику. На Бебі-бумерів більше впливають такі стимули, як матеріальні винагороди (премії), соціальні гарантії (медичне обслуговування, харчування та ін.), соціальні пільги, нагороди, грамоти за трудові досягнення, путівки та абонементи за рахунок компанії; на покоління X - матеріальні винагороди з прозорою системою бонусів і премій, фіксований оклад, корисні подарунки (орієнтовані на їх потреби), курси, навчання за рахунок компанії; на покоління Y - неформальне спілкування в робочий час, гнучкий графік і можливість працювати віддалено, додаткові вихідні, відрядження, конференції в інших країнах, містах, можливість застосування соціальних мереж, корпоративного порталу, різних технологій в робочому процесі; покоління Z - система наставництва, можливість реалізувати свій творчий потенціал, можливість застосування соціальних мереж, корпоративного порталу, різних технологій в робочому процесі.

Елементом управління персоналом держслужбовців є також оцінка персоналу. Існує багато методів оцінки персоналу, які поділяють на традиційні та сучасні. Традиційні методи є простими, зрозумілими та низьковитратними, що робить їх привабливими для використання у бюджетних установах.

Але, будуючи систему управління персоналом з урахуванням теорії поколінь, доцільніше використовувати сучасні методи оцінювання персоналу, які надають можливості оцінити особисті якості працівника, які впливають на результати діяльності, та його потенціал. На нашу думку, зручним методом оцінки праці держслужбовців є метод управління за цілями.

Обираючи критерії та показники оцінювання ефективності праці у бюджетних установах, необхідно урахувати особливості поколінь. Наприклад, для покоління Y, націленого на гнучкий графік роботи, недоцільно використовувати у якості показників оцінювання жорстке дотримання трудової дисципліни, зокрема, присутність на підприємстві протягом робочого часу. Оцінювання ефективності праці покоління Y повинно орієнтуватися на досягнення результатів, а не на відпрацьований час.

Проблематика теорії поколінь стосується і найму персоналу. Ключові керівні посади сьогодні займають переважно працівники покоління X, але відбувається переорієнтація ринку праці на працівників покоління Y. Під час розробки заходів з найму працівників покоління Y необхідно враховувати наступне: для працівників покоління Y характерно відсутність страху перед невизначеністю; працівники покоління Y часто змінюють роботу (якщо, у покоління X у резюме середній стаж на одному місці роботи становить 5-6 років, то у покоління Y – 1 рік роботи); слабо мотивуються кар'єрою та довгостроковими цілями; вимагають гнучкого графіку роботи; очікують винагороду.

Таким чином, загальними заходами, які можуть бути застосовані для управління персоналом, що адаптовані для різних поколінь є наступні:

Загальними заходами, які можуть бути застосовані для управління персоналом, що адаптовані для різних поколінь є наступні: 1) створення бонусів, що можуть бути цікавими для будь-яких поколінь; 2) забезпечити оптимальний процес навчання для представників кожного покоління; 3) формування ефективної команди з урахуванням інтересів різних поколінь. 4) формування груп із різних поколінь; 5) створення «груп за інтересами»; 6) удосконалити корпоративну культуру.

Список літератури:

1. Покоління Z: веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/>
2. Теорія поколінь XYZ, цеварто знати. веб-сайт. URL: <http://smyrnov.pp.ua>
3. Чого варто очікувати від представників покоління Z, коли вони стануть працівниками? веб-сайт. URL: <http://www.management.com.ua/blog/1337>
4. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К.Шваб. – М.: Эксмо. 2016..
5. Шляга О. Застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. № 2. С. 38-46.
6. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом. навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури. 2003. 502с.
7. 360 Degree Performance Appraisals: URL: <http://appraisals.naukrihub.com/modern-method.html>. 3.Management By Objectives
8. Appraisals. URL.: <http://appraisals.naukrihub.com/modern-method.html>.
9. Коваль В.В. Управління конкурентоздатністю організації в умовах демотивації персоналу на підприємствах машинобудівної галузі. *ЕКОНОМІКА: реалії часу*. 2014. №5(15) – С. 115-120.
10. Управление достижением результатов. URL: <http://www.ctc-co.kiev.ua>