

## **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 2<sup>nd</sup> 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.

Kataložni 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

---

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

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

---

### Section 3. LAW, BUSINESS REGULATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

---

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

---

## Section 4. ENVIRONMENTAL ECONOMICS AND SOCIAL MARKETING

---

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



**COACHING TECHNOLOGIES AS A MODEL OF DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS****Irina Liganenko***Candidate of Economic Sciences Assoc.,**Department of Economics and Management**of the Prydnay Branch of PJSC**"Higher Education" Interregional Academy of Personnel Management "***КОУЧИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ  
СЛУЖБОВЦІВ****Ліганенко І.В.***К.е.н. доц.**кафедри економіки та менеджменту**Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія**Управління Персоналом»*

Створення циклу безперервного навчання держслужбовців, незалежно від віку та терміну перебування на державній службі, - одна з основ реформування системи державного управління в країні та адаптації Держслужби до стандартів Європейського Союзу. В даний час навчання – один з основних напрямків в області управління персоналом. Значення цілеспрямованого навчання співробітників на Заході визнано досить давно. Прийнято вважати, що професійне навчання держслужбовців орієнтоване на підготовку персоналу до успішного виконання поставлених перед ним завдань. Існує велика кількість методів досягнення цієї мети. Умовно їх можна розділити на дві групи: навчання безпосередньо на робочому місці; навчання поза робочим місцем.

Навчання на робочому місці найчастіше здійснюється у формі коучингу або менторингу (наставництво). Коучинг-це навчання керівників у процесі праці при постійному контролі та сприянні з боку особистого наставника (коуча). Наставниками можуть бути тільки ті працівники, чії навички розвинені на найвищому рівні, що передбачає саморозвиток і підвищення якості основних навичок, предметом коучингу є сама робота і робоче місце. Зазвичай керівники потребують розвитку таких компетенцій і навичок, як комунікація, лідерство, оцінка персоналу, вирішення конфліктів, планування та ін.

Коучинг (навчання, тренування) - метод консультування та тренінгу. Від класичних консалтингу та тренінгу відрізняється тим, що коуч не дає порад і жорстких рекомендацій, а шукає рішення спільно з клієнтом. Від психологічного консультування коучинг відрізняється спрямованістю мотивації. Робота з коучем передбачає досягнення певної мети, нових, позитивно сформульованих результатів в житті і роботі Коучинг – це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення його ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає вчитися. Коучинг дозволяє вирішувати ряд завдань: 1) фокусується на розкритті потенціалу; 2) спрямований на створення «результату в процесі», не передбачає рецептів, рекомендацій, призначень; 3) рішення приймає сам керівник, коуч лише допомагає прийти до даного рішення; 4) сприяє підвищенню особистої ефективності керівників; 5) спрямований на формування індивідуального стилю управління; 6) виявляє «проблемні зони» розвитку організації; 7) визначає «точки зростання» (колективні, особистісні); 8) побудова команди; 9) розвиток організаційної культури і мотивація персоналу та ін.

На підставі вищевикладеного представляється, що під коучингом слід розуміти метод консультування, спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу людини і приведення в дію системи його мотивації, головним завданням якого є максимально ефективно досягнення особистих або професійних цілей. Коучинг включає чотири базові етапи: постановка мети, перевірка реальності, вибудовування шляхів досягнення, досягнення мети.

Корисність коучингу як методу, протилежного інструктуванню, для керівника державної служби і його співробітників, для установи, що приймає культуру коучингу, полягає в наступних позиціях: 1) підвищення ефективності діяльності; 2) розвиток персоналу; 3) краще навчання; 4) поліпшення взаємин; 5) поліпшення якості життя; 6) звільнення часу державного службовця.

В силу напівзакритості кар'єрної системи цивільні службовці не схильні афішувати свої плани, цілі і рішення. В іншому випадку вони ризикують зіткнутися з протидією конкурентів і блокадою своїх амбіцій. Тому в реальній практиці культивуються поки індивідуальні кар'єрні плани, які носять закритий характер. У тих державних організаціях, де має місце реальний, а не формальний резерв кадрів, є сенс розробляти загальні кар'єрні плани на основі оцінки внутрішньої мотивації чиновників. Це дозволить сформулювати для кожного резервіста траєкторію кар'єри, виходячи з цілей і завдань організації. Складена таким чином схема просування кадрів за посадами цивільної служби дозволить визначити конкретні заходи мотивації і стимулювання державних службовців. У плані необхідно передбачити наступні розділи: 1) професійний розвиток службовців; 2) стимулювання кар'єрного руху; 3) кар'єрні переміщення; 4) мотивація і стимулювання у сфері державної цивільної служби здійснюється в режимі «ручного», а не системного управління.

Говорячи про розробку моделі коуч-консультування для керівників органів державної влади, слід зазначити, що коучинговий процес включає в себе елементи навчання, методи діагностики, тренінгу та механізми психологічної допомоги.

**Висновок.** Таким чином, коуч-консультування керівників органів державної влади - це багатоступенева робота коуч-тренера по взаємодії з керівником з метою надати емоційну, інформаційно-методичну підтримку при виникненні проблем у реалізації управлінської діяльності, сприяти особистісному і професійному зростанню керівників допомогою активізації соціально-психологічних ресурсів особистості. Коучинг з рядовими співробітниками необхідний для особистісного і професійного зростання, розвитку навичок, значущих для їх роботи, для управління конфліктними ситуаціями, оволодіння навичками прийняття рішення, продуктивного спілкування, створення балансу між роботою і особистим життям.

#### Список літератури:

1. Деякі питання реалізації комплексної реформи державного управління: постанова Кабінету Міністрів України № 647 від 18.08.2017 р. веб-сайт. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
2. Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х. Самокоучинг: Культура личности менеджеров и руководителей. Санкт-Петербург.: Изд-во Вернера Регена, 2007. 160 с.
3. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коучакоучей. Москва. 2007. 288 с.
4. Серьогін С. М., Гончарук Н. Т., Липовська Н. А. Кадрова політика і державна служба: навч. посіб. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. 352 с
5. Місцева влада в країнах пострадянського простору: Монографія / За заг. ред. д. держ. упр. П. В. Ворони. Полтава.: ПП Шевченко, 2016. 528 с

Cilje sodelovanja v modelu predstavljamo v obliki:  
realizacije poslovne ideje,  
v zeleni višini zelenega donosa,  
v delitvi poslovnih in finančnih tveganj vseh udeležencev in  
prepoznavnosti in nadaljnjem samostojnem poslovanju podjetnikov z ekipo ali lastnikov organizacij.

### **Zaključek**

Namen in cilj raziskave je bil, da ugotovimo, ali se razvoj in pomen financiranja perspektivnih organizacij s tveganim kapitalom povečujeta ali nazadujeta ter kakšne so izkušnje in rezultati podjetij, ki so privolila v vstop tveganega kapitala v lastništvo.

Za model financiranja perspektivnega in razvojno usmerjenega podjetništva je potrebno, da je finančno in poslovno podprt z vstopom tveganega kapitala za čas razvojnega obdobja. Oblika financiranja s tveganim kapitalom mora imeti prihodnost, kar pomeni, da mora biti v model vključena preizkušena poslovna ideja, za katero stoji in verjame v njen uspeh vsa podjetniška ekipa. Potrebno je, da je v modelu izpostavljena prepoznavnost in pomen tveganega kapitala ter pripravljenost lastnikov organizacij, da tvegani kapital sprejmejo v lastništvo in poslovanje.

V modelu je treba ločiti sklade tveganega kapitala, ki so specializirani za določene dejavnosti, v katerih imajo ustrezna znanja in že pridobljene izkušnje.

### **Literatura In Viri**

1. Gijsselaers, Wim. H, & Rene. G. Milet. (2010). Issues in Accounting/Business Education. [Http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B978008044894701650X](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B978008044894701650X) (3. 8. 2011).
2. Klein, K. E. (2011) Building of Business vs Making a Living. [Http://www.businessweek.com/smallbiz/content/jun2011/sb20110610\\_994351.htm](http://www.businessweek.com/smallbiz/content/jun2011/sb20110610_994351.htm) (5. 9. 2011).
3. Robnik L. (2006). Financiranje podjetniških mrež s tveganim kapitalom. Revija za management. Fakulteta za management. Koper.
4. Robnik, L. (2006). Pomen tveganega kapitala pri financiranju malega podjetništva. Maribor. Naše gospodarstvo 112 (1–2): 106–113.
5. Robnik, L. (2011). Tvegani kapital – inovativen vir financiranja ter spodbujevalec razvoja in konkurenčnih možnosti podjetništva. Revija Mednarodno inovativno poslovanje. Letnik 3 (2011) št. 1.
6. Robnik, L. (2015). Model inovaativnega financiranja podjetij s tveganim kapitalom. Univerza na Primorskem. Fakulteta za management.
7. Smolarski, J., & Can Kut. (2011). The impact of Venture Capital financing method and SME performance and internationalization. International Entrepreneurship and Management Journal. New York. Vol. 7 (1): 39.
8. Sullivan, D. M., & Matthew R. Mavel. (2011). How entrepreneurs' knowledge and network ties relate to the number of employees in new SMEs. Journal of Small Business Management, Volume 49, Issue 2, april 2011: 185–206.