

## **Збірник матеріалів**

*VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*  
**«Актуальні проблеми менеджменту,  
фінансів та публічного управління в  
сучасних глобалізаційних процесах»**

## **Book of materials**

*The VII-th International scientific-practical Internet-conference*  
**“Actual problems of Management, Finance  
and Public Administration in modern  
globalization processes”**

**УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ  
УКРАЇНИ  
UNIVERSITY OF THE STATE FISCAL SERVICE OF  
UKRAINE**

*Присвячено  
100-річчю Університету ДФС України  
24-річчю ННІ фінансів, банківської справи*

**«Актуальні проблеми менеджменту,  
фінансів та публічного управління в  
сучасних глобалізаційних процесах»**

*Збірник матеріалів  
VII Міжнародної науково-практичної інтернет-  
конференції*

**“Actual Problems of Management, Finance  
and Public Administration in Modern  
Globalization Processes”**

*Book of materials  
The VI-th International scientific-practical Internet-  
conference*

**19 березня 2020 р.  
March 19, 2020**

**Електронне видання**

**Ірпінь  
Irpin**

**УДК 005:336:351(06)**  
**ББК 65.050я431**  
**A43**

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Навчально-наукового інституту фінансів, банківської справи  
Університету державної фіскальної служби України  
(протокол № 6 від 11 березня 2020 року)*

**Рецензенти:**

**Олешко А.А.**, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту Київського національного університету технологій та дизайну;

**Коваленко Ю.М.**, д.е.н., професор, професор кафедри фінансових ринків Університету державної фіскальної служби України.

**A43**

**Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах** [Електронний ресурс]: збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (19 березня 2020 р.). – Ірпінь: Університет ДФС України, 2020. – 491 с. – PDF-формат; мережеве видання; інституційний репозитарій.

У збірнику матеріалів конференції висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних проблем менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: вітчизняного та міжнародного менеджменту; управління персоналом та самоменеджменту; модернізації фінансової системи України в умовах глобальної нестабільності; фінансового менеджменту; публічного управління та адміністрування.

Видання розраховане на науковців, викладачів, представників органів державного управління та органів місцевого самоврядування, здобувачів вищої освіти, аспірантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

**УДК 005:336:351(06)**  
**ББК 65.050я431**

© Кафедра менеджменту, 2020  
© Університет ДФС України, 2020

### **Список використаних джерел**

1. Стан та перспективи розвитку самоменеджменту управлінського персоналу підприємства. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream> (дата звернення 18.02.2020).
2. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151> (дата звернення 18.02.2020).

**Овчиннікова В.О.,**

д.е.н., професор

кафедри «Економіка та управління виробничим і комерційним бізнесом»  
Український державний університет залізничного транспорту

### **ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО РЕКРУТМЕНТУ**

Для кожного підприємства, яке прагне сьогодні бути успішним і конкурентоспроможним, актуальною є проблема адаптації його бізнес моделі до реалій цифрової економіки. Трансформація необхідна для всіх підсистем бізнес моделі, адже ключовим фактором успішності цього процесу є здатність підприємства залучати високоінтелектуальних людей, здатних працювати у віртуальному просторі.

Потенційні працівники, що є компетентними працювати в «хмарі», вкрай дефіцитні і затребувані на ринку праці. Здебільшого вони вважають за краще дистанційну форму зайнятості. Однак у переважній більшості компаній в Україні ще немає напрацьованих технологій управління персоналом на відстані. Вигідне становище у цих умовах мають компанії, які вже володіють досвідом використання дистанційної зайнятості. Можливість виконувати свої виробничі функції, використовуючи «хмарні» технології, відкриває величезні можливості для зростання продуктивності праці і поліпшення його якісних характеристик, що, в свою чергу, відкриває нові горизонти для зазначеної форми зайнятості.

Досвід роботи компаній з персоналом, що працюють дистанційно, а також існуючі концептуальні надбання з даного питання [1-4], показують виняткову важливість правильного підходу до рекрутменту такого персоналу.

Слід зазначити, що у глобальному сенсі інструменти відбору є стандартними і сталими щодо дистанційних співробітників, так і офісних. Змінюються лише форма реалізації конкретного інструменту та інтенсивність його використання, а також окремі аспекти, на які роблять

Section 2. Personnel's Management and Self-Management in the Organization Administration System  
акцент фахівці з підбору персоналу, виходячи з характеристик дистанційної роботи. Зупинимось на головних з них.

По-перше, це високий рівень вимог до претендента за, так званими, *hard-skills*: цифровим навичкам, володіння хмарними і блокчейн технологіями. Ставлячи нестандартні завдання перед людиною, що працює дистанційно в індивідуальному режимі, роботодавець повинен бути впевнений в його професійному підході до справи і можливості оперативного включення в досягнення поставлених цілей.

По-друге, це потенціал людини. Коли бізнес стає неймовірно швидко мінливим і складним, важливо визначити, чи зможе потенційний співробітник освоїти нові навички та приймати відповідні з цим вірні рішення при динамічних перетвореннях у внутрішньому і зовнішньому середовищах компанії. Відповідно до моделі оцінки потенціалу людини, розробленої фахівцями компанії Egon Zehnder, потенціал визначається п'ятьма характеристиками: наявністю правильної мотивації, дару переконання, цілеспрямованості, допитливості і проникливості.

По-третє, принципово важливо, щоб відносини між дистанційно працюючим людиною і роботодавцем в умовах великої свободи в організації роботи та широкого доступу до інформації, особливо при використанні хмарних технологій, будувалися на високому рівні довіри. Останнє не можливо без наявності у працівника таких якостей, як відповідальність і порядність.

По-четверте, це самодисципліна, терпіння і наполегливість. Важливість цих параметрів відзначають керівники компаній, які мають великий досвід дистанційної зайнятості. Для виявлення цих якостей фахівці вважають за необхідне (наприклад, програмісту, який претендує на дистанційну роботу в компанії) пропонувати не просто написати програму, а й дати докладний опис завдання і додаткових матеріалів. Таким чином, можна перевірити готовність людини довести роботу до кінця, здатність поставити необхідні питання і перевірити всю надану інформацію. Якщо ж кандидату для цього бракує терпіння, бажання і посидючості, то це серйозний привід задуматися про його придатності до дистанційної роботи.

Основні зміни в технологіях рекрутменту при дистанційній формі зайнятості полягають у наступному:

- перенесення процесу відбору віддаленого співробітника у віртуальний простір;
- глибоке опрацювання кандидата на базі інтернет-джерел;
- опрацювання каналів, що дозволяють вийти на джерела інформації про попередні активні дії кандидата (цільова співбесіда, глибинне інтерв'ю,

тестові завдання з виявленням мотивів дистанційної роботи, психологічних особливостей, рівня компетенцій, досвіду роботи в дистанційному режимі).

Рішення актуального завдання з модернізації бізнес моделей на основі цифровізації бізнес процесів не можливо без інноваційних підходів до управління працею.

### **Список використаних джерел:**

1. Апалькова В.В. Концепція розвитку цифрової економіки в Євросоюзі та перспективи України. Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Менеджмент інновацій». 2015. Випуск 4. С. 9-18.
2. Компаниец В.В. Развитие и будущее экономики на основе цифровых технологий: критическое осмысление. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. № 61. С. 36-46.
3. Токмакова І.В. Стратегічне управління розвитком підприємства в умовах цифровізації економіки. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. №64. С. 283-291.
4. Черненко А. Цифрова трансформація економіки в Україні: як адаптувати суспільство до сучасних реалій цифрового світу. Deloitte Ukraine. URL: [https:// www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/pressrelease/2018/digital-transformation-ofukrainianeconomics.html](https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/pressrelease/2018/digital-transformation-ofukrainianeconomics.html).

**Ковальчук Альона Миколаївна,**  
старший викладач кафедри економіки повітряного транспорту  
Національний авіаційний університет  
м. Київ, Україна

### **ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: РОЛЬ ТА УПРАВЛІННЯ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасному світі, як відомо, основою будь якої господарської діяльності є трудові ресурси та їх розвиток. Економіка країни, галузі чи окремого підприємства залежить від наявних трудових ресурсів, їх кваліфікованості, здатності до розвитку, виявлення та мотивації їх потенціалу. За швидких темпів розвитку світової економіки, посилення глобалізаційних процесів у діяльності вітчизняних підприємств трудовий потенціал відграє чи не основну роль у їх стабільному та позитивному розвитку.

Необхідно зазначити, що поняття «трудовий потенціал» розглядається в економічних науках за різними багатогранними ознаками.

*Електронне наукове видання*

**«Актуальні проблеми  
менеджменту, фінансів та  
публічного управління в сучасних  
глобалізаційних процесах»**

**Збірник матеріалів  
VII міжнародної науково-практичної інтернет-  
конференції**

**(19 березня 2020 р.)**

**Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.  
Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.**

Здано до друку 18.03.2020. Формат 60×84/16.  
Папір офсетний № 1. Гарнітура «Times New Roman».  
Друк. арк. 22,31

*Підготовлено до друку Видавничо-поліграфічним центром  
Університету ДФС України  
08200, вул. Університетська, 31, м. Ірпінь, Київська область,  
Україна*

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до державного реєстру видавців, виготовлювачів і  
розповсюджувачів видавничої продукції  
Серія ДК № 5104 від 20.05.2016*