



**THE ACADEMY OF MANAGEMENT
AND ADMINISTRATION IN OPOLE**

**MODERN
MANAGEMENT:
THEORIES, CONCEPTS,
IMPLEMENTATION**

OPOLE 2021

The Academy of Management and Administration in Opole

**MODERN MANAGEMENT:
THEORIES, CONCEPTS,
IMPLEMENTATION**

Monograph

*Edited by Marian Duczmal,
Tetyana Nestorenko*

Opole 2021

ISBN 978 – 83 – 66567 – 24 – 2

Modern management: theories, concepts, implementation. *Monograph.* Editors: Marian Duczmal, Tetyana Nestorenko. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2021, pp.394, illus., tabs., bibls. ISBN 978-83-66567-24-2.

Editorial Office:

The Academy of Management and Administration in Opole

45-085 Poland, Opole, 18 Niedziałkowskiego str.

tel. 77 402-19-00/01

E-mail: info@poczta.wszia.opole.pl

Reviewers

prof. Pavlo Zakharchenko, D.Sc, Berdyansk State Pedagogical University (Ukraine)

Sławomir Śliwa, PhD, the Academy of Management and Administration in Opole

Editorial Board

Chief editors

Marian Duczmal, Tetyana Nestorenko

Editorial board members

Nadiya Dubrovina (Slovakia), Wojciech Duczmal, Oleksandr Nestorenko (Slovakia),

Iryna Ostopolets (Ukraine), Tadeusz Pokusa, Olga Tsybulko (Ukraine)

Publishing House:

The Academy of Management and Administration in Opole

45-085 Poland, Opole, 18 Niedziałkowskiego str.

tel. 77 402-19-00/01

Authors are responsible for content of the materials.

© Authors of articles, 2021

© Marian Duczmal, Tetyana Nestorenko, 2021

© Publishing House WSZiA, 2021

TABLE OF CONTENTS

| | |
|---|------------|
| Preface | 5 |
| | |
| Part 1. Management and administration in business | 7 |
| Priority goals of the occupational safety management in Ukraine during the pandemic | 8 |
| Cryptocurrencies – a new financial market. The rules. Security and risk | 16 |
| Paradigm of implementation of digital transformations of economic processes | 27 |
| Cost management: modelling asymmetric cost behaviour | 35 |
| Business cycle management based on innovative development | 43 |
| Elements of the methodology and research methods in management and quality sciences | 50 |
| The essence, structure and goals of logistics processes in the enterprise | 60 |
| The impact of global processes on labour relations accounting | 69 |
| Sources of basic transformations in the fields of strategic management of entrepreneurial action | 75 |
| Prospects and opportunities for performance contracting in Ukraine | 87 |
| Management of economic potential of agribusiness entities | 93 |
| Formation of the management system at the enterprises of organic production of agricultural products | 105 |
| | |
| Part 2. Management and administration in the services sector | 114 |
| The role of management in religion tourism | 115 |
| Unblocking the "Odra – Danube" waterway | 121 |
| Ways of reforming socially relevant services in the transport's sphere | 142 |
| Models of intelligent information management technologies | 159 |
| Socio-psychological factors and their influence on the financial sector | 170 |
| Financial and property securement of efficient activity of telecommunications enterprises in Ukraine | 179 |
| Formation of the risk profile of the funded pension system | 187 |
| Technological tools of business intelligence for effective management of the enterprise | 195 |
| Open banking: a new era in banking | 213 |
| Formation of the risk management system of JSC «Oschadbank» | 222 |

| | |
|--|------------|
| Part 3. Management and administration in education | 229 |
| Academic success in the context of distance learning | 230 |
| Preparation of future doctors for professionally communicative interaction in future professional activities in the context of higher medical education ... | 236 |
| The influence of Europeanization on the higher education modernization in Ukraine | 240 |
| Social responsibility in educational management | 246 |
| Problems of forming an effective communication system of higher education institutions in Ukraine | 254 |
| Use of elements of the dual form of education in the training of future educational managers | 263 |
| Teaching first aid methods in schools and universities | 270 |
| Problems of professional and pedagogical training of future teachers: implementation of competence approach | 281 |
| Influence of the specific nature of sports activities on the development of interpersonal communication and collective interaction among students | 286 |
| Diagnosis of organizational culture and trends in its development in higher education | 294 |
| | |
| Part 4. Sociology of Management | 309 |
| Demographic forecast as a tool for regional and local social policy of future and long-term social policy until 2035 and 2050 | 310 |
| Social management of the labour adaptation process | 333 |
| Sociological ethos experience of the regional bureaucracy | 339 |
| Project "Places of memory of the Ukrainian revolution of 1917-1921" as a pedagogical technology of national-patriotic education of schoolchildren and students | 345 |
| Youth unemployment and employment, social and legal aspects of standards and deviation | 352 |
| Problems and prospects of youth policy development in Mariupol in the conditions of decentralization | 358 |
| Multi-ethnic city as an active socio-cultural space for the formation of intercultural competence | 364 |
| Compatibility and efficiency of the team | 371 |
| Corruption as a social and governance problem in post-communist countries | 378 |
| Organization and management of telephone consultations | 385 |
| | |
| Conclusion | 393 |

THE IMPACT OF GLOBAL PROCESSES ON LABOUR RELATIONS ACCOUNTING

Abstract. The analysis of trends in changes in socio-economic relations in the global aspect was carried out by the authors. Specific features of the information digital economy were defined. The results of the analysis about the structure of resource provision of economic relations are presented at different levels of interaction. Changing the role of labour resources in the economic system of the new type. The authors showed the results of scientific research on the specifics of the impression economy. Provided the rationale that the role of the psycho-emotional component increases in the decision-making process, and in the system of promotion of economic goods, and its implementation, and the development of the enterprise. The contradiction was determined by the positioning of the person in the socio-economic relations of a new type. This confirmed the rationale for the transformation of labour relations. The main directions of accounting processes are formulated and systematized in the system of labour relations. The potential of readiness of European countries was identified for a rapid and large-scale transition to telecommuting. Influence factors were systematized according to the readiness of countries and subjects of economic activity to informatization and digitalization of the components of economic activity. Groups of areas of accounting transformation are developed and presented in the segment of labour relations. Cost compensation mechanisms are developed and presented for employees in distant work. Features of the accounting and control of expenses are presented at remote work. The problem of distribution of costs and preferences from the received result is described in the work.

Keywords: distance work, digital economy, experience economy, labour relations accounting, activity cost compensation.

ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ НА ОБЛІК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Вступ

Загальносвітові тенденції розвитку економік відбиваються на основних напрямках розвитку суб'єктів господарювання. Стратегії розвитку суб'єктів господарювання формуються під впливом значної кількості факторів, серед яких, в тому числі, фактори, які віддзеркалюють або утворюються під впливом світових тенденцій розвитку соціально-економічних процесів.

На сьогодні, розвиток економіки відбувається під впливом двох суперечних аспектів. З одного боку, галопуючи темпи процесів глобалізації, яким притаманне невілювання кордонів, вільне переміщення ресурсів різних видів, в тому числі й людських, що активно відбувалось в період до запровадження обмежувальних заходів, внаслідок спалаху всесвітньої пандемії. Зацікавленість транскордонних корпорацій в активному розвитку інформаційних та цифрових технологій прискорили темпи розвитку інформаційних систем та технологій, а також сприяло активному розповсюдженню мережевого покриття. Зазначені

¹ Grygorii Azarenkov – Ph.D. in Economics, Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine.

² Oksana Pysarchuk – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine.

тенденції розвитку в сукупності з активізацією процесів автоматизації, роботизації різних складових аспектів соціально-економічних відносин, активним входженням сучасних цифрових технологій в повсякденне побутове життя населення, інформатизація суспільства, все це обумовлює запровадження принципових змін в протікання певних процесів, їх стандартизацію та автоматизацію. Відбувається об'єктивна зміна структури потреби в трудових ресурсах, в вимогах до якісних характеристик таких ресурсів.

З іншого боку, на думку (Пайн Б.Дж., 2005) та (Шмитт Б., 2005) однією з особливостей сучасної економіки, є її визначення як економіки вражень. За твердженням Шмитта (Шмитт Б., 2005), в систему соціально-економічних відносин входить нова категорія «враження». Характерними особливостями економіки вражень є те, що на прийняття рішень на різних етапах соціально-економічних відносин впливають саме враження, емоції та особистісне сприйняття. А саме людина із всією багатогранністю психоемоційних характеристик здатна через особистісну призму сприйняття генерувати емоційні враження, до здатна на створення креативних та найбільш сильних емоцій. Тобто поряд з якісними, вартісними характеристиками продукту, товару, послуги виникає новий критерій емоційного сприйняття цього продукту, товару, послуги, і саме він може стати визначальним фактором подальшої діяльності суб'єкту господарювання.

З огляду на вищезазначене, можна стверджувати, що існуюче протиріччя призводить до зміни ролі особистості в системі соціально-економічних відносин в цілому, а значить, і до зміни місця трудових ресурсів як в економіці, так і в системі управління кожного суб'єкту господарювання. Юридична взаємодія суб'єктів господарювання з працівниками відбувається через облікову систему підприємства. Тому обрана тема дослідження щодо визначення впливу сучасних тенденцій, які відбуваються на глобальному рівні, на облік трудових відносин є актуальною та своєчасною.

Обговорення результатів дослідження

Специфічні тенденції розвитку економіки під впливом процесів інформатизації, цифровізації розглянуто в теоретико-наукових дослідженнях вітчизняних та закордонних вчених, серед яких В. Апалькова, С. Веретюк, С. Коляденко, Б. Кінг, Р. Ліпсі, Е. Тоффлер, В. Фіщук, К. Шваб та інші. В свою чергу, вважаємо за доцільне відзначити вклад К. Вроцос, П. Пайн, В. Пекара, Д. Роджерса, Е. Тоффлера, П. Шеремета, та інших вітчизняних та зарубіжних вчених, в розвиток наукових основ теорії економіки вражень. Однак, питання щодо місця трудових ресурсів в сучасних економічних відносинах, зміна підходів до взаємодії з таким економічним ресурсом та, відповідно, проблематика облікових аспектів щодо взаємодії з трудовими ресурсами потребує подальших досліджень.

На рис. 1 авторами представлено тісний взаємний зв'язок між основними суб'єктами соціально-економічних відносин. Більш того, кожен з суб'єктів формують, наповнюють інші, і в той же час залежать один від одного.

Всесвітня пандемія, яка була спричинена швидким розповсюдженням вірусної хвороби, призвела до значних економічних втрат в усіх країнах світу. Країни вимушені були запровадити обмежувальні заходи з метою запобігання розповсюдження захворювання. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП) (ILO Monitor, 2021), 93 % працівників усього світу мешкають в країнах, де було запроваджено обмежувальні заходи. Ступінь радикальності таких обмежень залежали від багатьох факторів. Значна кількість працівників офіційно поповнили категорію безробітних, певна частина працівників залишалась в трудових відносинах, які було тимчасово призупинено через різні юридичні форми, частина

працівників перейшла на інший, черговий графік роботи, що також призвів до втрат робочого часу, частка категорій працівників продовжували працювати із використанням дистанційних технологій. В цілому, за оцінками ООН за 2019 рік втрати робочого часу склали еквівалент 255 млн. робочих місць з повною занятістю. Ситуація, яка склалась у всьому світі, більш гостро висвітлила існуючі проблеми та протиріччя, водночас, призвела до необхідності оперативного реагування на поставлені виклики та розробку системи заходів щодо зниження можливого загострення конфлікту інтересів між суб'єктами соціально-економічних відносин та зменшення соціальної напруги в суспільстві.

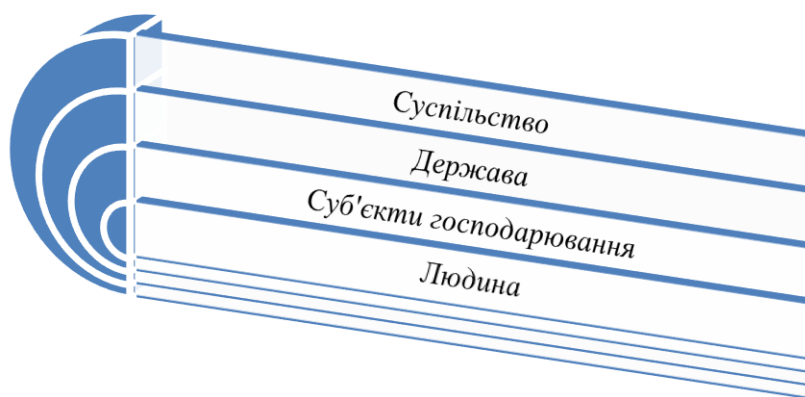


Рисунок 1. Інтегральний зв'язок суб'єктів соціально-економічних відносин

Авторами було проведено аналіз, результати якого дозволили виявити сукупність причин, які стали на перешкоді швидкого та масового переходу до дистанційної форми трудових відносин. Найбільш значимими можна виділити наступні: недостатній рівень нормативно-правового регулювання та регламентування дистанційної форми роботи в різних країнах світу; неготовність суб'єктів господарювання забезпечити ефективне функціонування та розвиток при масштабному застосуванні взаємодії з працівниками в дистанційному форматі; екстериторіальне розміщення працівників поза суб'єктом господарювання призводить до зниження або навіть втрати синергетичного ефекту внаслідок обмеженості ресурсів, які використовує кожен працівник окремо, та зміни формату комунікацій. Для деяких сфер діяльності це може мати критичні наслідки. Поряд з цим, була сформована група так званих технічних факторів. А саме, наявність доступу до якісного мережевого покриття, рівень якого відповідає визначеній потребі; наявність технічних можливостей, відповідного ресурсного забезпечення; забезпечення умов економічної, інформаційної безпеки, протидії кібератакам, та інше.

На рис.2 представлена динаміка зміни частка працівників, які до спалаху пандемії працювали з використанням дистанційних технологій за різними європейськими країнами.

Представлену діаграму було сформовано на основі даних Eurostat Statistics explained (labour market, 2021). Результати аналізу показує, що частка працівників, які працювали з використанням дистанційних технологій в переважній більшості європейських країн у 2019 р. не перевищує 15 % від загальної кількості працівників. Аналізований період складає майже 30 років, з 1992 року до 2019 року. За цей час відбулось поступове зростання частки дистанційних працівників. В середньому, частка дистанційних працівників змінювалась в діапазоні 0-5% в 1992 році до 0-15 % в 2019 році. Причому, слід зазначити, що авторами була виділена група країн, де частка таких працівників, за майже 30 років, не перевищила порогу в

5 % від загальної кількості працівників. Лише в поодиноких європейських країнах частка працівників, які працювали із застосуванням дистанційного формату, перевищує 20 %.

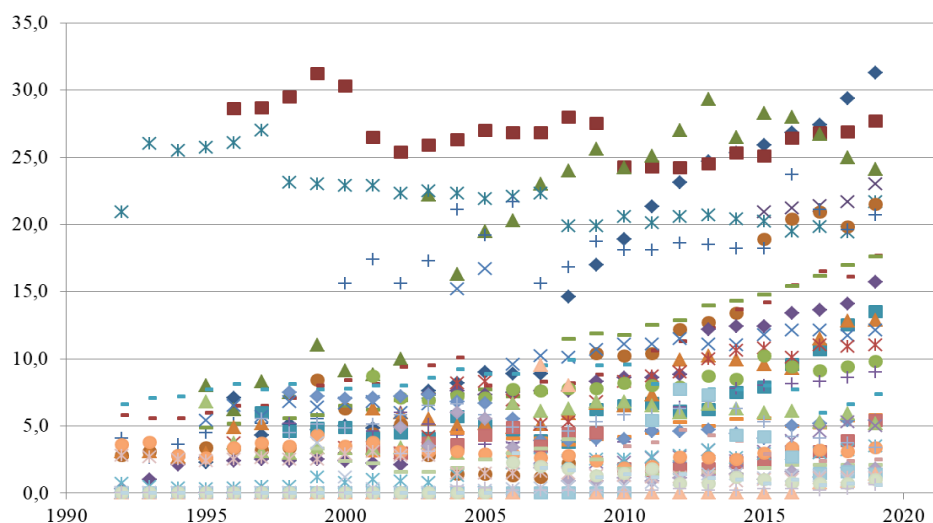


Рисунок 2 Частка працівників, які працювали дистанційно до 2019 р. за країнами Європи

Така ситуація, яка склалась станом на 2019 рік, свідчить про низький рівень готовності всіх суб'єктів соціально-економічних відносин до стрімкого переходу до масштабного застосування дистанційних технологій у взаємодії між працівниками та суб'єктами господарювання.

Авторами було визначено основні проблемні напрямки, які потребують узгодження задля забезпечення взаємодії між суб'єктом господарювання та працівниками з урахуванням сучасних соціально-економічних умов. Зміна форми трудових відносин вимагає зміни сукупності облікових аспектів діяльності суб'єкту господарювання.

По-перше, в залежності від сфери діяльності та особливостей роботи що виконується, виникає питання щодо обліку та контролю виконання працівниками функціональних обов'язків та відповідної роботи. Екстериторіальне розміщення кожного працівника зменшує можливості обліку та контролю повноти виконання робіт, в наслідок чого, виникає конфлікт щодо відповідності рівня оплати такої роботи. В такому випадку збільшується ризик виникнення конфлікту інтересів між суб'єктом господарювання, працівником та державою, щодо невідповідності надходження податкових платежів. Пов'язаною із зазначеною проблемою стає контроль за дотриманням графіку роботу, а також режиму роботи та відпочинку. Суб'єкт господарювання через елементи системи управління має сформувати механізм обліку трудових відносин з працівниками, які працюють дистанційно.

По-друге, виконання роботи дистанційно передбачає забезпеченість працівника відповідними технічними ресурсами, створення умов доступу до мережі для забезпечення якісної та своєчасної комунікації. Суб'єктом господарювання має бути розроблено механізм забезпечення працівника відповідними технічними засобами, в тому числі через передачу працівникові технічних засобів виробництва. Такий механізм має передбачати сукупність елементів щодо амортизації таких засобів, калькулювання витратної складової, у випадку передачі власних технічних засобі. Передача основного засобу працівнику для виконання роботи в дистанційному форматі має знайти своє документальне відображення в обліку, в тому числі, має бути коректно відображено у фінансовій звітності суб'єкта господарювання, з урахуванням стандартів бухгалтерського обліку відповідної країни, задля дотримання основних принципів обліку (IAS) щодо достовірності інформації.

Водночас, передача технічних ресурсів, в тому числі й основних засобів, призводить до необхідності урегулювання споріднених обліково-контрольних проблем, серед яких, чітке визначення та перерозподіл відповідальності щодо збереження основного засобу, який передано працівнику для роботи в дистанційному форматі, щодо ефективності його використання та передачі інформації в коректному форматі в бухгалтерську службу для проведення відповідних облікових процедур.

По-третє, переважна більшість виконання робіт потребує певних виробничих та інших ресурсів. Працівник, який переходить до дистанційного формату роботи, має бути забезпечений такими необхідними ресурсами. Трансформація облікової системи підприємства має передбачати варіанти забезпечення працівників виробничими та іншими ресурсами. Причому доцільно сформувані диференційовані механізми ресурсного забезпечення. Так, забезпечення працівників може відбуватись через суб'єкт господарювання безпосередньо чи опосередковано, або працівники самостійно вирішують проблему забезпечення своєї роботи необхідними матеріальними ресурсами із варіантами наступної компенсації витрат за сформованим механізмом.

По-четверте, важливим аспектом розвитку облікової політики має бути розробка компенсаторного механізму накладних, супутніх витрат, які фактично перекладено на працівника для виконання ним відповідної роботи поза територіальними межами суб'єкта господарювання. В свою чергу, компенсаторний механізм має передбачати своєчасний та повний облік відповідних витрат, їх фіксацію, документування, та передачу в бухгалтерську службу для обліку витрат діяльності підприємства згідно з обраною обліковою політикою.

Крім того, одним з проблемних облікових аспектів, який виникає в обліку трудових відносин між роботодавцем та працівником, який працює поза територією роботодавця, власника, це проблема визначення прав на новостворений предмет інтелектуальної власності. Якщо діяльність суб'єкту господарювання передбачає створення продукту, послуги інтелектуальної власності, то у такого суб'єкта господарювання передбачено механізм визначення прав або перерозподілу прав на створений продукт інтелектуальної власності. Робота працівника поза територіальними межами суб'єкта господарювання з обмеженими комунікативними можливостями, обмеженнями щодо спільної роботи, з обмеженнями щодо використання специфічних засобів виробництва, все це об'єктивно призводить до необхідності визначення внеску кожного суб'єкту в новостворений інноваційний продукт та перерозподілу їх прав на інтелектуальну власність.

Суб'єкти господарювання самостійно визначають ступінь трансформації облікових процесів, в залежності від сукупності зовнішніх та внутрішніх факторів, від особливостей діяльності, галузі, власної стратегії розвитку, забезпеченості тощо. Фактичне відокремлення працівників від суб'єкта господарювання та різна ступінь взаємодії між ними, застосування відповідних механізмів обліково-документальної взаємодії, призводить до необхідності часткового ведення працівником елементів господарської діяльності поряд із основною своєю роботою.

Максимізація перенесення функцій обліково-контрольних процесів на працівників, які працюють дистанційно, їх самостійного вирішення питань щодо ресурсного забезпечення діяльності, призводить до невілювання межі між такою дистанційною роботою та фактичним аутсорсингом.

Відповідно, суб'єкту господарювання в стратегічному аспекті необхідно критеріально узгодити «необхідність», «доцільність», «ефективність» застосування того чи іншого елемента в процесі трансформації облікових аспектів системи управління підприємством в

сучасних умовах, в тому числі в аспекті обліку трудових відносин, з урахування всієї сукупності ризиків, які виникають внаслідок такої трансформації.

Висновки

Вважаємо, що проблема трансформації обліку трудових відносин під впливом особливостей сучасного етапу соціально-економічних відносин носить системний характер. Своєчасне та коректне вирішення проблем, які постають перед суб'єктами господарювання має дуже велике значення. Оскільки дисбаланс, який виникає в сфері трудових відносин, чинить значний вплив на всіх суб'єктів економічних процесів та гармонійний розвиток суспільства в цілому.

Література

- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. (2021). Seventh edition Updated estimates and analysis. International Labour Organization URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/> (дата звернення 03.02.2021)
- Labour market (2021). EUROSTAT Statistics explained URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market (дата звернення 03.02.2021)
- Міжнародний стандарт фінансової звітності 1 (МСФЗ 1) (2012). Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_004#Text (дата звернення 03.02.2021).
- Пайн Б.Дж., Гилмор Дж.Х. (2005). Экономика впечатлений. Работа – это театр, а каждый бизнес – сцена. Москва: Вильямс. 171.
- Шмитт Б., Роджерс Д., Вроцос К. (2005). Бизнес в стиле шоу. Маркетинг в культуре впечатлений. Москва: Вильямс, 2005. 400.