

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Белорусский государственный университет

Институт бизнеса БГУ

# **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ФИНАНСОВОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Тезисы докладов

III Международной научно-практической конференции,

Минск, 1–2 октября 2020 г.

*Научное электронное издание*

**ISBN 978-985-7214-34-1**

Минск

Институт бизнеса БГУ

2020

Редакционная коллегия:

доктор экономических наук, профессор *В. В. Пузиков*;  
кандидат экономических наук, доцент *М. Л. Зеленкевич*;  
доктор экономических наук, профессор *И. И. Кукурудза* (Украина);  
доктор экономических наук, профессор *З. Стаховяк* (Польша);  
доктор экономических наук, профессор *Г. П. Литвинцева* (Россия);  
кандидат экономических наук, доцент *И. И. Краснова*

**Стратегические** направления социально-экономического и финансового развития национальной экономики : тез. докл. III Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1–2 окт. 2020 г. [Электронный ресурс] / Ин-т бизнеса БГУ ; редкол.: В. В. Пузиков [и др.]. – Минск : Институт бизнеса БГУ, 2020. – Систем. требования: PC, Pentium 166 или выше RAM 16 Мб ; Windows XP, Internet Explorer ; видеокарта 2 Мб ; экран 1024×768. – ISBN 978-985-7214-34-1.

Представлены научные работы авторов из Беларуси, России, Украины, Молдовы и Польши по проблемам разработки стратегических направлений обеспечения социально-экономического и финансового развития национальной экономики, в том числе научные подходы по различным направлениям менеджмента, государственно-частного партнерства, инновационного развития в экономике знаний. Рассматриваются вопросы теории и методологии стратегического развития экономики в государствах Центральной и Восточной Европы. Анализируются факторы развития финансовой системы и использования финансовых механизмов при формировании цифровой экономики, особенности технологий HR-менеджмента, формирования экономического мышления и экономической психологии в цифровой экономике, а также методы экономико-математического исследования социальных, финансовых, маркетинговых процессов в национальной экономике.

Для ученых-экономистов, менеджеров, работников финансовой сферы, юристов, студентов и аспирантов.

Минимальные системные требования:

PC, Pentium 166 или выше RAM 16 Мб ; Windows XP, Internet Explorer ; видеокарта 2 Мб ; экран 1024×768

Использованное программное обеспечение:

Microsoft Word 2013, Adobe Reader XI

Ответственный за выпуск С. Л. Дмитриева  
Компьютерная верстка И. К. Бувевич, И. И. Соболевского

Дата размещения: 30.09.2020.

Объем издания: 2,9 Мб.

Адрес размещения:

<https://elib.bsu.by/handle/123456789/209854>

# СОДЕРЖАНИЕ

## Секция 1. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

<i>Пузиков В. В.</i> Интеллектуальный капитал как условие инновационного развития экономики .....	7
<i>Стаховяк З.</i> Экономическое мышление в цифровой экономике. Дилеммы теории и практики .....	10
<i>Лисецки М.</i> Государство и бизнес. Модели организации и управления – на примере Польши.....	11
<i>Wróbel J.</i> Nowy paradygmat polityki rozwoju regionalnego kraju .....	12
<i>Pleskacz Ż.</i> Wpływ kryzysu epidemiologicznego na kształtowanie bezpieczeństwa ekonomicznego .....	14
<i>Самойлик Ю. В.</i> Эколого-инновационная деятельность в эпоху индустриализации и интенсификации производства.....	16
<i>Павлов К. В.</i> Инновационная экология как научно-учебная дисциплина .....	17
<i>Шевцова А. З., Швец Н. В.</i> Реализация подхода smart-специализации в стратегическом планировании развития старопромышленных регионов Украины.....	18
<i>Подзігун С. М., Чирва О. Г.</i> Контент-маркетинг в цифровій економіці.....	20
<i>Бондаренко Н. Н., Бондаренко А. А.</i> Пронаталистская политика в Республике Беларусь .....	21
<i>Егоров А. В.</i> Предпосылки возникновения и атрибуты социально ориентированной экономики.....	23
<i>Процалькина А. Н.</i> Опыт построения биоэкономики в ЕС.....	25
<i>Сотула О. В.</i> Неравенство доступа к непрерывному образованию как фактор риска в системе экономической безопасности системы высшего образования .....	26
<i>Лобан Л. А.</i> Технологическая реструктуризация предприятий в условиях новой промышленной революции .....	28
<i>Буняк Н. М.</i> Предпосылки формирования региональных инновационных экосистем.....	29
<i>Хвесеня Н. П., Агародник Д. А.</i> Высшая школа Республики Беларусь на пути к инновационной экономике .....	31
<i>Яцук Т. А.</i> Тенденции развития рынка образовательных услуг в условиях инновационной экономики ....	33
<i>Рыжанкова О. В.</i> Деловые культуры как осознание общественного взаимодействия в международном бизнесе.....	35
<i>Молохович М. В.</i> Специфика корпоративного управления и ее влияние на уровень инновационного развития компании.....	36
<i>Ерёмушкина С. В.</i> Зарубежный опыт государственной поддержки малого бизнеса в период пандемии COVID-19.....	38
<i>Высоцкая З. Г.</i> Масштабы монополизации рынков и эффективность экономики.....	40

## Секция 2. ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ ИНТЕГРАЦИИ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

<i>Sidorova A. M.</i> Models of national institutional systems .....	42
<i>Корниенко Т. А.</i> Формирование концепции обеспечения экономической безопасности предприятия.....	44

<i>Антамошкина Е. Н.</i> Обеспечение продовольственной безопасности как стратегическое направление развития национальной экономики.....	45
<i>Жилинская Н. Н.</i> Глобальные риски и их социально-экономические последствия.....	47
<i>Кокоулина А. С.</i> Развитие социально-экономических систем регионов в условиях глобализации и интеграции .....	49
<i>Малышко В. В.</i> Государственные финансы Украины в условиях глобализации .....	51
<i>Нестерова А. А.</i> Экономический вклад мигрантов в страны происхождения .....	52
<i>Подгайский А. Л.</i> Социально-экономические аспекты трансформации личного потребления в информационной экономике.....	54
<i>Лобанова Н. Е.</i> Внешняя торговля Республики Молдова со странами ЕАСТ.....	55
<i>Sarun A., Ali Hazimeh W.</i> Directions and factors of labor development in Lebanon.....	57
<i>Опалько В. В.</i> Глокализация – решение проблемы социально-экономического неравенства .....	58
<i>Сологуб М. П.</i> Инновационные мегатренды общественно-социального развития.....	60
<i>Слатвинский М. А., Четверо Л. А.</i> Страхование и внешнеторговые операции: взаимодействие показателей динамики .....	62
<i>Забродская Н. Г., Романюк Д. Г., Чумак А. С.</i> Региональная торговля и цифровые технологии в Республике Беларусь .....	64
<i>Ковтун О. А.</i> Структурные сдвиги в промышленном секторе Украины в контексте Концепции 4.0.....	65
<i>Шахарова А. Е.</i> Цифровизация деятельности органов государственного аудита Республики Казахстан .....	67
<i>Кристиневиц С. А.</i> Технологии реализации силового неравенства в интеграционных объединениях .....	68
<i>Черненко К. В.</i> Влияние транзакционных расходов на экономику страны .....	70
<i>Леонович А. Н., Тихонович Н. С.</i> Объединение компаний в мировой военной промышленности .....	71
<i>Коробкин А. З., Алексеенко Т. С.</i> Определение покупательных фондов обслуживаемого торговлей населения .....	73
<i>Денисенко В. О., Денисенко В. С.</i> Отходы АПК как источник сырья для биоэнергетического производства .....	74
<i>Chalimoniuk D.</i> Wykluczenie cyfrowe w społeczeństwie informacyjnym .....	76

### **Секция 3. ФИНАНСОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

<i>Кибальник Л. А.</i> Моделирование процессов миграции рабочей силы Украины в страны ЕС методом корреляционно-регрессионного анализа.....	78
<i>Везубова Т. А.</i> Применение риск-ориентированного подхода при формировании финансовой стратегии страховых организаций .....	79
<i>Зеленкевич М. Л.</i> Особенности трансмиссионного механизма монетарной политики в странах Евразийского экономического союза .....	81
<i>Киреенко В. П.</i> Оценка влияния положения страны в международных рейтингах на привлечение прямых иностранных инвестиций .....	83
<i>Гелич Н. В.</i> Финансовая безопасность: сущность и место в системе национальной безопасности .....	84
<i>Винницкая О. А.</i> Кредитная деятельность банков Украины .....	86
<i>Бержанир И. А.</i> Перспективы развития лизинга в Украине .....	87
<i>Куколко Е. С.</i> Взаимодействие реального и финансового секторов экономики.....	89
<i>Шелег Е. М., Кузнецова Н. А.</i> Бюджетная политика Республики Беларусь: оценка и пути совершенствования .....	91
<i>Хмурович Л. В.</i> Инвестиционная активность промышленных предприятий Беларуси: сдерживающие факторы.....	93

<i>Пузанова Т. В., Кодолитч А. С.</i> Оценка инновационного потенциала предприятия и эффективности инноваций.....	94
<i>Краснова И. И., Осипова Ю. А.</i> Влияние показателей оценки качества транспортного обслуживания на основные экономические показатели деятельности предприятий.....	96
<i>Пишбельская Л. Ю.</i> Проблемы привлечения средств для реализации инновационных проектов.....	98
<i>Кобзик Е. Г.</i> Сравнительная характеристика белорусской и международной практики учета и оценки материальных запасов.....	100
<i>Данильчук А. Б.</i> Моделирование динамики рынка нефти с использованием энтропии перестановок.....	101
<i>Demchenko T.</i> Fixed assets valuation in the economic activity of an enterprise.....	103

## **Секция 4. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

<i>Bombiak E.</i> Cyfrowe zarządzanie zasobami ludzkimi w erze digitalizacji.....	106
<i>Ермалович Л. П.</i> Современные аспекты HR-менеджмента.....	107
<i>Demianiuk R.</i> Rozwój usług e-commerce w działalności liderów polskiej branży TSL na przykładzie Grupy Raben.....	109
<i>Воробьёва Е. М., Трушкевич А. Р.</i> HR-менеджмент и политика трудовой недискриминации женщин в условиях COVID-19.....	111
<i>Бержанир А. Л.</i> Развитие социальной ответственности бизнеса в Украине.....	113
<i>Бурак Е. М.</i> Конкурентные технологии в современном бизнесе.....	114
<i>Анципович Е. М.</i> Формирование инновационной культуры.....	116
<i>Богдашиц Е. А.</i> Особенности организации командной инновационной работы.....	117
<i>Шинкарь Ю. Ю.</i> Особенности лидерства в интерактивной команде.....	119
<i>Пархимчик Е. П.</i> Кадровые стратегии организации: порядок разработки.....	120
<i>Пачева Н. О.</i> Аутстафінг як нова форма використання персоналу.....	122
<i>Телевич Н. М.</i> Методологические основания концепции социального партнерства в Германии.....	124
<i>Витко Ф. П.</i> Оценка эффективности государственно-частного партнерства.....	125
<i>Авдей О. В., Юрова Н. В.</i> Формирование условий эффективного развития государственно-частного партнерства.....	127
<i>Родионова Н. В.</i> Народное социальное предпринимательство как форма и миссия добровольчества (волонтерства).....	129
<i>Виноградова Н. В.</i> Особенности и сложности регулирования предпринимательской деятельности на основе использования предпринимательского патента в Республике Молдова.....	130
<i>Свиридович В. А.</i> Роль предпринимательства в обеспечении развития экономики Беларуси.....	132
<i>Барсегян Л. М.</i> Ремесленная деятельность как фактор развития малого предпринимательства в современной Беларуси.....	134
<i>Кирилюк И. Н.</i> Формирование региональной политики туристических кластеров.....	136

организации резервистом – «Смена», протокол подбора кандидатов в состав резерва на руководящие должности различных уровней – «Поиск резервистов», сценарий собеседования с кандидатами в резерв – «Интервью с будущим», пакеты методов и методик, предназначенных для отбора различных категорий резервистов (методика «360, 450, 540 градусов»).

В-третьих, реализация стратегии предполагает обязательные информационную и методическую подготовку руководителей структурных подразделений для обеспечения единого ее видения. В-четвертых, лидером организации эффективной работы по реализации стратегии является компетентная кадровая служба и ее руководитель.

Кадровые стратегии в практике управления персоналом, по мнению автора, еще не заняли приоритетного положения. Такое положение следует изменять. Контроллинг и всесторонний анализ внутриорганизационных процессов в кадровой сфере позволяют своевременно диагностировать проблемы. Их успешному разрешению способствуют тщательно проработанные и обеспеченные стратегии, которые должны смелее использоваться в практике оптимизации работы с персоналом.

### **Список использованных источников**

1. Исследовать работу кадровых служб по обеспечению соблюдения прав работников в сфере трудовых и связанных с ними отношений и разработать предложения по ее совершенствованию : отчет о НИР. / Научно-исследовательский институт труда ; рук. темы В. Н. Пинязик. – Минск, 2007. – 116 с. – № ГР 20071096.

**Н. О. Пачева**, кандидат економічних наук, доцент

*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Умань, Україна*

## **АУТСТАФІНГ ЯК НОВА ФОРМА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

На сьогоднішній день будь-який вид бізнесу в своїй практичній діяльності на кожному кроці зустрічається з новими поняттями, серед них часто зустрічаються назви іншомовного походження, серед них і аутстафінг. Дедалі частіше цей термін зустрічається, коли справа йде про набір персоналу, формування колективу та регулювання трудових відносин.

Що ж таке «аутстафінг»? Простими словами це найм робочої сили. Призначення цієї послуги поширюється в галузі кадрового адміністрування з виведення персоналу за штат компанії-замовника та оформлення його в штат компанії-провайдера. Тобто, роботодавець наймає спеціаліста у певній сфері, який фактично працюватиме на території його «клієнта», тобто замовника. Провайдер бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, а також за кадрове діловодство та бухгалтерію, виплату заробітної плати з відрахуванням зарплатних зборів до соціальних фондів, та відповідають за виконання норм трудового законодавства України, включаючи прийом на роботу, звільнення, рішення трудових спорів, оформлення щорічних відпусток, лікарняних листів та відряджень, здійснення соціального і медичного страхування. Можна виокремити такі передумови для використання аутстафінгу в сучасних компаніях:

- 1) при зростанні складності і додаткових вимогах законодавства в галузі кадрового обліку;
- 2) при затратах менеджером великої кількості часу на вирішення адміністративних питань з трудових відносин;

3) велика кількість постійних співробітників у штаті компанії робить її менш гнучкою та більш залежною від персоналу;

4) прагнення до більшої гнучкості та незалежності при формуванні «штатного розкладу»;

5) прагнення до скорочення адміністративних витрат на управління персоналом [2, с. 235].

Що ж стосується аутстафінгу на українському ринку, то потребу у його використанні відчують близько 60 % підприємств, проте можливості для цього є лише у 2/3 з них. Більша частина компаній, які користуються послугою аутстафінгу, зазначають, що головна мета використання цієї послуги – зниження витрат, близько 20,8 % респондентів вирішили таким чином оптимізувати управління людськими ресурсами, 15,3 % використовуючи аутстафінг вирішують проблему регламентації штату. І близько 9,2 % респондентів, що використовують аутстафінг для того, щоб сконцентруватися на основному бізнесі.

Найбільшою популярністю аутстафінг користується в ІТ-сфері. Згідно зі статистикою компаній-провайдерів послуг із аутстафінгу, 46 % замовлень припадає на адміністративний персонал, 24 % – на фінансистів середнього рівня, 14 % – ІТ-спеціалістів, 10 % – топ-менеджерів, 6 % – робочі спеціальності [2]. Серед компаній, які використовують послуги аутстафінгу в Україні, слід зазначити: «МТС» (на основі договорів аутстафінгу працюють оператори, велика кількість виконавців та окремі працівники нижчого рівня), «Київстар» (працівники Call-центрів та менеджери нижчого рівня), «Альфа-банк» (ІТ-співробітники), «Cisco Україна» (фахівці з ІТ, маркетологи, аудиторі, бухгалтері, промоторі, продавці тощо), «Samsung Україна» (спеціалісти з просування товарів, дилери, бухгалтері, промоторі, продавці тощо) та багато інших [1].

Та все ж послуга з аутстафінгу досі залишається недосконалою та має свої недоліки, адже на даному етапі існує брак законодавчих документів, які б у повному обсязі могли регулювати взаємовідносини компанії-замовника, компанії-провайдера і працівника, якого наймають на роботу за допомогою аутстафінгу. Це означає, що працівник може опинитися в незахищеному становищі, так як його статус до кінця не визначений і не підпадає ні під одне положення з уже існуючих в законодавстві.

Фактично працівник, оформлений за трудовою книжкою, але вона знаходиться не в тій компанії, де він реально працює, а в компанії-провайдері. Тобто, запис у його трудовій книжці не відповідає тій реальності, яка існує. У зв'язку із цим працівники неохоче погоджуються виходити за штат компанії. Але є вихід з цієї непрості ситуації. Пропозиція оформитись на роботу через іншу компанію, яка фактично не працює, дуже насторожує працівників. Ще одна причина, з якої багато працівників відмовляються ставати аутстаферами, – це відсутність у компанії-провайдера, в якій вони формально будуть оформлені в штат, відомого імені, бренду, суспільного іміджу. Отже, існує ряд психологічних факторів, які впливають на думку працівників про аутстафінг у цілому і змушують багатьох відмовлятися від роботи в досить престижних компаніях. Тому можна зробити висновок, що для ведення бізнесу аутстафінг має як позитивний ефект, так і недоліки.

### Список використаних джерел

1. Гавловська, Н. І. Проблеми та перспективи застосування аутстафінгу в Україні / Н. І. Гавловська, Ю. Якимець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/20\\_DNI\\_2013/Economics/5\\_142876.doc.htm](http://www.rusnauka.com/20_DNI_2013/Economics/5_142876.doc.htm).

2. Цимбалюк, С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.

3. Рябых, Д. Описание услуги аутстаффинга / Д. Рябых [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.cfin.ru/management/people/outstaffing.sh](http://www.cfin.ru/management/people/outstaffing.sh).