



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT: MODERN THEORIES AND BEST PRACTICES



Teadmus OÜ

# **Sustainable Development: Modern Theories and Best Practices**

Materials of the Monthly International Scientific and Practical  
Conference (May 30 - June 1, 2021)

Tallinn  
2021

Sustainable Development: Modern Theories and Best Practices : Materials of the Monthly International Scientific and Practical Conference (May 30 - June 1, 2021) / Gen. Edit. Yuliia Popova. Tallinn: Teadmus OÜ, 2021, 98 p.

**ISSN 2733-2942**

**Reviewers:**

Doctor of Economics, Assistant Professor Agnieszka Knap-Stefaniuk, Department of Law, Management and Economics, Jesuit University Ignatianum in Krakow, Krakow, Poland

Doctor of Economics, Professor Badri Gechbaia, Department of Business Administration, Management and Marketing, Batumi Shota Rustaveli State University, Batumi, Georgia

The collection consists of materials from the Monthly International Scientific and Practical Conference “Sustainable Development: Modern Theories and Best Practices”. They represent scientific research results in such scientific areas as financial and economic, managerial and legal, social and cultural, ecological and technical, educational and pedagogical issues of sustainable development on local, regional and international levels. It is for scientists, lecturers of higher education institutions, students, graduates, and everybody interested in modern scientific and practical sustainable development problems.

**Keywords:** Sustainable Development, Financial Issues of Sustainable Development, Economic Issues of Sustainable Development, Managerial Issues of Sustainable Development, Legal Issues of Sustainable Development, Social Issues of Sustainable Development, Cultural Issues of Sustainable Development, Ecological Issues of Sustainable Development, Technical Issues of Sustainable Development, Regional Features of Sustainable Development, International Cooperation for Sustainable Development, Educational Institutions and Pedagogy for Sustainable Development.

# CONTENT

## FINANCIAL AND ECONOMIC ISSUES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

<b>DIANA HARKAVENKO</b> DEVELOPMENT OF PROPOSALS FOR THE PREVENTION OF FOOD PRODUCTION IN THE CRISIS CAMP	6
<b>GUANNAN LI</b> ECONOMIC AND MANAGERIAL CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT BASED ON GUARANTEED BASIC INCOME	10
<b>OLENA RIBEIRO RAMOS, YELYZAVETA LUNIAKA</b> HUMAN RESEARCH (HR) PRACTICES TO ATTRACT AND RETAIN THE BEST	13
<b>IRYNA YEPIFANOVA, VIACHESLAV DZHEDZHULA, LYUDMILA TKACHUK, TATIANA FIALO</b> LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE AS AN ECONOMIC CATEGORY	15
<b>OLGA MASLAK, YAROSLAVA YAKOVENKO, VICTOR ZUEV</b> MODERN ASPECTS OF FOREIGN ECONOMIC STRATEGY MANAGEMENT OF THE CONFECTIONERY INDUSTRY	20
<b>OLENA RIBEIRO RAMOS</b> THE ENTREPRENEUR AS A DRIVER OF PRODUCTIVITY GROWTH	22
<b>НАТАЛЬЯ СВИЩЕВА</b> ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ РЫНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	28
<b>SVITLANA CHERNOBROVKINA</b> ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ В УКРАИНЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРЕПЯТСТВИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ	30
<b>АЙНУРА ЖАХМЕТОВА</b> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА	33
<b>YULIA NOI</b> ИНВЕСТИЦИИ В НЕДВИЖИМОСТЬ КАК СРЕДСТВО СОХРАНЕНИЯ СБЕРЕЖЕНИЙ. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И КЛАССИФИКАЦИЯ.	38
<b>МАКСИМ УСОВ</b> МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫЙ МАРКЕТИНГ, КАК НАПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ	41
<b>АЛМА БЕКБОЛСЫНОВА, ДИНМУХАМЕД АБЕНОВ</b> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ АУДИТА ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	43
<b>ЛЯЗЗАТ СЕМБИЕВА, АРУЖАН БУРТЕБАЕВА</b> ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НАЛОГОВОГО И ТАМОЖЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА	47
<b>ЛЕСЯ МАРЧУК</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	54
<b>ИРИНА ИВАСИК, ОЛЬГА МАЛИНОВСКАЯ</b> СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В УКРАИНЕ	56

**ОКСАНА ХОДЫРЕВА**

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО КОНТРОЛЛИНГА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

59

## **MANAGERIAL AND LEGAL ISSUES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**ANASTASIIA KIRILIEVA, IRYNA SOTNYK**

ELECTRIC CAR MARKET: PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

62

**TALEB ABDULLAH MOHAMMED ALI ALHAMMADI**

PERSONNEL SECURITY IN RISK MANAGEMENT OF EMERGENCIES

64

**SALAH ABU ISBAYKHAH ALMABRUK EISAI, IRYNA BASHYNSKA**

THE CONCEPTUAL BASIS OF SAFETY-ORIENTED MANAGEMENT OF PRODUCTION ENTERPRISES DEVELOPMENT

65

**МАРИНА КАРПИЦКАЯ, ВИКТОРИЯ МАЛЕНЧИК, АНДРЕЙ ЛАПЫШ**

АНАЛИЗ РИСКОВ И СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ И СРЕДНИМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

67

**ПЕТР ПЕРЕРВА, ТАТЬЯНА КОБЕЛЕВА, ВИКТОР РУДИКА**

ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ В КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

72

**АЛЕКСАНДР КОЧУБЕЙ, МАРИНА ПРОКОПЕНКО**

СТАРТАП МЕНЕДЖМЕНТ: НЕОБХОДИМЫЕ ШАГИ ДЛЯ ЗАПУСКА УСПЕШНОГО ИТ-СТАРТАПА В УКРАИНЕ

75

## **SOCIAL AND CULTURAL ISSUES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**TETYANA SEMIGINA**

NOWADAYS SOCIAL WORK: DISCUSSIONS ON ENVIRONMENTAL STABILITY AND JUSTICE

79

**ОКСАНА ТЕПЛА, VICTORIA KRYUKOVA**

WHAT IS ACADEMIC INTEGRITY?

81

**ПЕТР ПЕРЕРВА, ВЛАДИМИР КУЧИНСКИЙ**

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЕЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

82

**ОКСАНА ШЕЛОМОВСКАЯ, ИРИНА СЫТНИК**

РЕЛИГИОЗНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНСКОЙ МОЛОДЕЖИ

85

## **REGIONAL FEATURES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**ДМИТРИЙ ВЕЛИКОИВАНЕНКО**

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

89

## **EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND PEDAGOGY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**ОКСАНА ТЕПЛА, OLENA ZELENSKA**

ACADEMIC INTEGRITY IN THE SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL SPACE

91

<b>OXSANA TEPLA, ROMAN MAMCHUR</b>	
BENEFITS OF USING A QUEST PROJECT IN ENGLISH LANGUAGES	92
<b>OXSANA TEPLA, KATERYNA VREMENKO</b>	
GAME TECHNOLOGIES IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING	93
<b>OXSANA TEPLA, YULIIA BULAVNOVA</b>	
GAME TECHNOLOGY "MOCK INTERVIEW" FOR TEACHING SPOKEN ENGLISH FOR PROFESSIONAL PURPOSES	94
<b>OXSANA TEPLA, KATERYNA BABII</b>	
NEW APPROACHES TO PROFESSIONAL-ORIENTED FOREIGN LANGUAGE LEARNING	95
<b>OXSANA TEPLA, DENYS ZHURENKO</b>	
THEORY AND PRACTICE OF TEACHING A FOREIGN LANGUAGE: A COMPARATIVE ASPECT	95
<b>OXSANA TEPLA, PAVLO PALAMARCHUK</b>	
VIOLATION OF THE PRINCIPLES OF ACADEMIC INTEGRITY IN STUDENT WORKS	96

- (iv) Make line managers accountable for the people they need and lead.
- (v) Create a winning employee value proposition.
- (vi) Provide opportunities for learning and self-development, integrated with career planning and mentoring.
- (vii) Provide information and support for the individual's own efforts at development.
- (viii) Provide realistic job previews.
- (ix) Create challenging and career enhancing work experiences.
- (x) Redefine the role of human resource managers.
- (xi) Build your own talent pool from within as much as possible.

C. Brewster, & A. Hegewisch, J.T. Lockhart and L. Holden (eds). The European Human Resource Management Guide. Academic Press, London. (December 28, 1992).

Elizabeth G. Chambers, Mark Foulon, Helen Handfield-Jones, & Steven M. Hankin, and Edward G. Michaels III. The War for Talent. McKinsey Quarterly. (January 1998). 3(3):44-57. Date of visit: 16.05.2021. URL: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/3299491/TheWarforTalent.pdf>

Jeffrey Pfeffer. Competitive advantage through people : unleashing the power of the work force. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. (1994). 281 pages.

Paul Sparrow; Jean-M Hiltrop. European human resource management in transition. New York : Prentice Hall. (1994).

Peter Cappelli. TheNewDealat Work. Harvard Business School PressBoston, Massachusetts. (1999). Date of visit: 16.05.2021. URL: [https://www.researchgate.net/publication/247933394\\_The\\_New\\_Deal\\_at\\_Work\\_Man\\_Driven\\_Workforce](https://www.researchgate.net/publication/247933394_The_New_Deal_at_Work_Man_Driven_Workforce)

Twaalfhoven, B. Quotation in 'startups to the rescue'. Business Week. (1998). March 23, P. 14-16.

## LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE AS AN ECONOMIC CATEGORY

**Iryna Yepifanova**, Doctor of Economics  
 Vinnytsia National Technical University, Ukraine  
**Viacheslav Dzhedzhula**, Doctor of Economics  
 Vinnytsia National Technical University, Ukraine  
**Lyudmila Tkachuk**, Candidate of Economic Sciences  
 Vinnytsia National Technical University, Ukraine  
**Tatiana Fialo**, Bachelor  
 Vinnytsia National Technical University, Ukraine

Важным фактором эффективного функционирования предприятия в современных условиях выступают его трудовые ресурсы. Поскольку расходы, связанные с оплатой труда являются значительной составляющей себестоимости товаров, работ и услуг, стаёт понятным значительное влияние на величину

получаемой прибыли эффективности управления человеческими ресурсами. С экономической точки зрения, трудовые ресурсы характеризуют потенциал предприятия, что в свою очередь влияет на его конкурентоспособность. В литературных источниках существенно менялись подходы к пониманию сущности категории трудовых ресурсов. Так, Заславская Т. предлагает под трудовыми ресурсами рассматривать совокупность членов общества, способных участвовать в общественном производстве при определенном уровне развития производительных сил и в пределах данных производственных отношений (Заславская, 1974). Более основательное, на наш взгляд, определение приводит другой ученый советского периода Е. Касимовский, отмечая, что трудовые ресурсы - это часть трудоспособного населения как занятого в общественном производстве, так и того, что находится в резерве, количественные и демографические рамки которого зависят от общественной формы производства и уровня развития производительных сил (Касимовский, 1973).

С. Тищенко считает, что трудовые ресурсы как экономическая категория выражают отношения по отношению к населению, которое имеет физическую и интеллектуальную способность к труду в соответствии с установленными государством условий воспроизводства индивидуальной рабочей силы (Тищенко, 2006). Социальная сущность трудовых ресурсов, по мнению Л. Николаенко и П. Иващенко, указывает на то, что составляют люди в определенных производственных условиях, а экономическую - рабочее время, необходимое для выполнения общественно полезному труду (Николаенко и др., 2010).

Романишин В. А. определяет трудовые ресурсы как главную производительную силу общества (Романишин, 2004). Качан Е. П. рассматривает трудовые ресурсы как совокупность носителей рабочей силы, которая обычно определяется демографической структурой населения, установленными пределами работоспособности как тех, которые принимают участие в процессе труда, создании потребительских ценностей и социально-культурных ценностей, так и потенциально способных к общественно полезной деятельности (Качан, 2005). С точки зрения других авторов, понятие «трудовые ресурсы» определяется как часть населения страны (региона), что по своим физическим развитием, умственными способностями и знаниями способна работать в народном хозяйстве (Власенко, 2000).

Трудовые ресурсы - основная составляющая трудовой деятельности, имеет много индивидуальных особенностей; им свойственна высокая мобильность, значительные региональные различия в демографической структуре, в уровне занятости и квалификации (Телебенева, 2014).

По мнению Акулова М. Г., Дробанич А. В., Евся Т. В. трудовыми ресурсами есть часть трудоспособного населения, которая обладает физическими и умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности (Акулов и др., 2012). При этом, по мнению авторов трудовые ресурсы занимают промежуточное положение между такими экономическими категориями как население и совокупная рабочая сила.

Любые трудовые ресурсы могут стать капиталом при условии создания реального дохода за счет использования знаний, умений, навыков, способностей воплощенных в человеке.

Развитие трудовых ресурсов определяется факторами среды и труда (Сапега и



др, 2018; Богацкая и др., 2020):

- экономические факторы (оплата труда и объем выполненных работ и продукции) - формируют показатель эффективности использования имеющихся ресурсов;

- политические - формируют и обеспечивают социальные условия, в рамках которых реализуется экономическая деятельность;

- экологические - учет уровня вреда и загрязнения окружающей среды и организма человека;

- технологические - влияют на сочетание средств и предметов труда, технологичностью оборудования и используемых материалов;

- духовные - обеспечение духовных потребностей и регулирования поведенческих норм работников.

- моральные;

- социально-психологические - правовая защита, моральный климат в коллективе, перспективы продвижения по службе, моральное и материальное стимулирование.

Акулов М. Г., Драбанич А. В., Евась Т. В. факторы влияния на трудовые ресурсы рассматривают в разрезе (Акулов и др., 2012):

- демографической подсистемы, к которой относят пол, возраст, семейное положение;

- профессионально-квалификационной подсистемы, которая включает в себя профессиональную структуру, квалификационный уровень, трудовую мобильность;

- социально-культурной подсистемы, которая включает в себя социальный состав, образовательный уровень, продолжительность жизни, состояние здоровья.

Трудовые ресурсы отличаются от других ресурсов предприятия тем, что могут выставлять требования к руководству по поводу условий и оплаты труда, выполнять работу или отказываться от нее добровольно, а также могут увольняться по собственному желанию.

Структура трудовых ресурсов классифицируется по разным признакам: возрасту, полу, образованию, профессии, религии, занятостью по сферам экономики и т.д. (Покиньерда В. В., 2018).

Структура трудовых ресурсов с экономической точки зрения делится на экономически активное и экономически неактивное население ( рис. 1).

Экономически активным населением является совокупность трудоспособных занятых и безработных граждан, которые обеспечивают предложение рабочей силы на рынке труда. Обычно к экономически активному населению относят население в возрасте 15-70 лет.

Экономически активное население делится на занятое и незанятое население. К занятому населению относятся работающих по найму, работодателей и самозанятое население. Экономически активным незанятым населением является безработное население, которое ищет работу и готов к ней приступить.



Рис. 1. Структура трудовых ресурсов

Экономически неактивное население - это население, которое по каким - либо причинам не создает предложения рабочей силы на рынке труда. К экономически неактивному населению относят такие категории (Джеджула и др., 2019; Ястремская и др., 2011):

- учащиеся и студенты дневной формы обучения;
- пенсионеры по возрасту и других категорий в соответствии с национальным трудовым законодательством;
- инвалиды соответствующих групп (согласно законодательству)
- работники домашних хозяйств и работающие по уходу за детьми, больными и тому подобное;
- неработающие лица, по каким-либо причинам прекратили поиск работы (исчерпали все возможности найти подходящую работу, оставили надежду найти работу);
- обеспеченные лица в которых нет необходимости (желание) работать с целью получения трудового дохода.

Управление трудовыми ресурсами - это процесс обеспечения сотрудничества

между всеми членами трудового коллектива, кадровая политика, обучение, информирование, мотивация работников и другие важные составные части работы руководителя как менеджера.

Целью процесса управления персоналом является формирование, развитие и реализация с наибольшей эффективностью кадрового потенциала предприятия, предусматривающий улучшение работы каждого работника для того, чтобы он оптимально использовал свой трудовой и творческий потенциал, а также благодаря этому способствовал достижению предприятием его цели (Хомив и др., 2020).

Основными принципами создания эффективной и современной системы управления персоналом является (Хомив и др., 2020):

- эффективный подбор и расположение работников;
- справедливая и адекватная оплата труда, эффективная мотивация работников;
- возможность профессионального роста работников с учетом эффективности их работы и стремление к самообучению;
- качественное и быстрое и эффективное решение проблемных ситуаций, стремление к работе в пользу предприятия.

Важной составляющей эффективного управления трудовыми ресурсами является правильно подобранная система мотивации труда. Именно мотивация является тем рычагом, который способен содействовать повышению производительности труда рабочих, стимулом к эффективной деятельности.

Таким образом, под трудовыми ресурсами понимают часть трудоспособного населения, которая обладает физическими и умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Развитие трудовых ресурсов определяется такими факторами как экономические, политические, экологические, технологические, духовные, нравственные, социально-психологические.

Структура трудовых ресурсов классифицируется по разным признакам: возрасту, полу, образованию, профессии, религии, занятостью по сферам экономики и т.д.

Акулов, М. Г., Драбанич, А. В., & Евась, Т. В. Экономика труда и социально трудовые отношения. Учеб. пособие. К.: Центр учебной литературы. (2012).

Богацкая, Н., & Гендега, А. Факторы влияния на трудовые ресурсы предприятия. Лóгос. онлайн. (2020). Дата обращения: 04.06.2021. URL: <https://ojs.ukrtlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740>

Власенко, И. С. Трудовые ресурсы. Украина: аспекты труда. (2000). С. 20-29.

Джеджула, В. В., Епифанова, И. Ю., & Гладкая, Д. А. Совершенствование кадровой политики как фактор повышения конкурентоспособности предприятий. Вестник ОНУ им. И. И. Мечникова. (2019). Т. 24, Вып. 2 (75). С. 88-92.

Заславская, Т. И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск: Наука. (1974).

Касимовский, Е. В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР. Экономические науки. (1973). № 7. С. 12-18.

Качан, Е. П. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пос. М.: Издательский дом «Юридическая книга». (2005).

- Николаенко, Л. Ф., & Иващенко, П. А. Анализ, моделирование и прогнозирование трудовых ресурсов региона: монография. Харьков: Екограф. (2010).
- Покинчереда, В. В. Трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий капитал: учетно-экономическая сущность категорий. Инновации. (2018). № 8. С. 35-41.
- Романишин, В. А. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования. Актуальные проблемы экономики. (2004). № 6. С. 214-219.
- Сапега, А. О., & Козич, Э. В. Трудовые ресурсы как элемент деятельности организации. Современные исследования. (2018). Вып. 5 (9).
- Телебенева, Е. Трудовые ресурсы как составляющая социально-экономического потенциала Харьковского региона. Журнал социально-экономической географии. (2014). Вып. 16 (1). С. 175-181.
- Хомив, О. В., & Сибирная, Г. И. Современные подходы к системе управления персоналом предприятия. Социально-правовые студии. (2020). Вып. 2 (8). С. 152-159.
- Ястремская, А. Н., & Гринькова, В. М. Проблемы управления трудовыми ресурсами предприятия: Науч. изд. Х.: ХНЭУ. (2011).

## **MODERN ASPECTS OF FOREIGN ECONOMIC STRATEGY MANAGEMENT OF THE CONFECTIONERY INDUSTRY**

**Olga Maslak**, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economics  
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University, Ukraine  
**Yaroslava Yakovenko**, PhD, TA at the Department of Economics  
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University, Ukraine  
**Victor Zuev**, Student  
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University, Ukraine

Nowadays the confectionery industry of Ukraine has the necessary prerequisites for the further development as far as most companies are technically equipped, basic raw materials are available and the pricing policy is quite adaptive.

At the same time the strategic management needs to be improved because a lot of companies may face the need to adapt to unforeseen situations in the conditions of the need to reorient to international markets at the stage of strategy implementation. This is especially true for the confectionery industry as far as the development of strategies for such enterprises has its own specifics. For example, the production process and subsequent logistics activities must be maintained in accordance with the shelf life of products, especially during the summer time [Strelnikova, 2016]. It is also necessary to determine the main products, which entry and promotion on the foreign market should be planned and how it can be affected by the seasonality of demand.

In this context an important condition is the choice of appropriate criteria that determine how well the strategy was chosen in terms of strategic analysis. In addition to this, the taste of confectionery has a significant impact on the preferences of consumers on the national and foreign markets, which also requires the improvement of recipes and production. Advertising, sales, pricing and logistics also play an important role in those