

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ» (ПУЕТ)
Кафедра міжнародної економіки та
міжнародних економічних відносин**

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

МАТЕРІАЛИ

наукової конференції студентів та молодих учених
спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини

(м. Полтава, 2 грудня 2020 року)

За загальною редакцією доц. В. Ю. Стрілець

**Полтава
ПУЕТ
2020**

УДК 339.9
А43

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу
Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський універ-
ситет економіки і торгівлі» заборонено*

Редакційна колегія:

В. Ю. Стрілець, к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

А43 **Актуальні проблеми теорії та практики міжнародних економічних відносин в умовах глобальної трансформації**: матеріали наукової конференції студентів та молодих вчених спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини (м. Полтава, 2 грудня 2020 р.) / за заг. ред. В. Ю. Стрілець. – Полтава : ПУЕТ, 2020. – 72 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-R).

ISBN 978-966-184-

У матеріалах наукової конференції представлені дослідження студентів та молодих учених спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини з актуальних проблем міжнародних економічних відносин.

УДК 339.9

Для студентів ВНЗ, аспірантів, викладачів.

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

ISBN 978-966-184-

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і
торгівлі», 2020

ЗМІСТ

<i>Бакушина В. В., Артеменко І. А.</i> Особливості управління персоналом міжнародних компаній.....	5
<i>Гапон К. Т., Артеменко І. А.</i> Стратегії міжнародного маркетингу ТНК	8
<i>Доля Л. І., Артеменко А. В.</i> ТНК у системі сучасного міжнародного бізнесу (на матеріалах «McDonald's Corporation»).....	12
<i>Капліна С. І., Артеменко А. В.</i> Рушійні сили та фактори глобалізації світової економіки.....	15
<i>Корнійчук Є. Ю., Стрілець В. Ю.</i> Мотивація як інструмент управління трудовими ресурсами	19
<i>Мамедалиєв А. А., Флегантова А. Л.</i> Проблемы повышения международной конкурентоспособности предприятий Украины в условиях глобализации	22
<i>Бесчетнікова Д. Д., Артеменко А. В.</i> Сучасна євроінтеграційна стратегія України.....	26
<i>Білокіз М. Б., Стрілець В. Ю.</i> Роль фінансово-кредитних інститутів в становленні української економіки	29
<i>Капустянська Б. Д., Франко Л. С.</i> Розвиток міжнародного туризму.....	34
<i>Козякова А. М., Клименко В. І.</i> Вплив глобалізації на діяльність транснаціональних корпорацій на систему становлення міжнародного бізнесу.....	38
<i>Коробко А. В., Туль С. І.</i> Діджиталізація міжнародної торгівлі: особливості та мегатренди	41
<i>Любименко М. М., Артеменко І. А.</i> Іноземне інвестування як стратегічний чинник розвитку економіки України	44
<i>Мартинова О. В., Артеменко А. В.</i> Транснаціональні корпорації як рушійні сили процесу економічної глобалізації	47
<i>Олексенко А. В., Артеменко І. А.</i> Роль бренду у формуванні та реалізації маркетингової діяльності компанії «APPLE, INC.»	49
<i>Підгорна К. О., Франко Л. С.</i> Розвиток компанії Amadeus IT Group, S.A. в умовах пандемії	53

<i>Радченко О. В., Франко Л. С.</i> Конкуренстспроможність підприємства в умовах глобалізації: проблеми та умови забезпечення.....	57
<i>Ракосій В. О., Стрілець В. Ю.</i> Роль рекламної діяльності у забезпеченні конкурентних переваг на світовому ринку (на прикладі «The Coca-Cola Company»).....	61
<i>Сахно С. В., Стрілець В. Ю.</i> Діяльність міжнародних валютно-фінансових організацій на сучасному етапі глобалізації світу	64
<i>Яременко А. І., Франко Л. С.</i> Міжнародний ринок лізінгу в умовах нестабільності розвитку світової економіки.....	69

Подальше місце системи в ієрархічній мережі економічних відносин залежить від її економічного розвитку, що формується під впливом неоднозначних глобалізаційних умов. Основною вимогою до економічного розвитку в умовах глобальної конкуренції стала швидкість у досягненні максимально вигідних результатів в процесі інтеграції. Найбільш оптимальним варіантом для України сьогодні є реінтеграція, заснована на стратегії випередження, що може забезпечити країні глобальні конкурентоспроможні позиції.

Список використаних джерел

1. Пефтиев В. И. Человек и труд в контексте глобализации: концептуальные заметки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vestnik.vspu.org/releases/2009_1g/43.pdf (дата обращения 24.11.2020). – Назва з екрана.
2. Урунов А. А. Влияние глобализации на качества единого экономического пространства. Экономика, управление и право: инновационное решение проблем : сб. ст. IX Междунар. науч.-практ. конф. 2017. С. 54–56.

МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Є. Ю. Корнійчук, студентка 2 курсу спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини освітня програма «Міжнародні економічні відносини» за другим (магістерським) рівнем вищої освіти

В. Ю. Стрілець, к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин – науковий керівник

Анотація. У роботі розглядаються теоретичні аспекти управління трудовими ресурсами. Визначено ключову роль мотивації як інструменту кадрового менеджменту. Досліджено сучасні тренди у системах винагород, що застосовуються в Україні та світі.

Ключові слова: управління персоналом, мотивація, стимулювання, робота, робітник, керівник, заохочення.

MOTIVATION AS A TOOL OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. The paper considers the theoretical aspects of human resource management. The key role of motivation as a tool of personnel management is defined. Modern trends in wage systems used in Ukraine and the world are studied.

Keywords: personnel management, motivation, stimulation, work, worker, leader, incentives.

Постановка проблем. Процеси управління людьми здійснюються в усіх цивілізаціях і різних суспільних формаціях. Результати діяльності більшості підприємств свідчать про те, що одним із найважливіших факторів ефективного їх функціонування в сучасних умовах є наявність високопродуктивного стабільного колективу, який

зможе в екстремальних умовах вирішувати певні проблемні та досягати поставлених цілей.

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, що була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чіткої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепцій просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку [3], а система мотивації – як потужний інструмент управління стає центральним питанням персонального менеджменту.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Дослідження мотивації є одним із найчастіше досліджуваних питань у системі управління персоналом та охоплює публікації як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Зокрема, Павловою І. І. [3] обґрунтовано теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві; Климчук А. О., Михайлов А. М. [1] досліджено роль мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності; Мурашко Є. [2] визначено ключові аспекти мотивації трудової діяльності в управлінні персоналом.

Формулювання мети. Метою статті є визначення ролі, особливостей мотивації як ключового інструмента управління трудовими ресурсами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління трудовими ресурсами – це стратегічний, комплексний та внутрішньо послідовний підхід до управління людським капіталом, найцінніший актив організації. Це діяльність, яка спрямована на забезпечення задоволеності, мотивації та високих показників робочої сили в організації. У сучасному розумінні управління трудовими ресурсами включає наявність персоналу, набір та підбір працівників, а також їх навчання, підготовку та перепідготовку. Управління персоналом має дві основні цілі:

- забезпечити найбільш ефективне використання людських ресурсів відповідно до цілей організації,
- забезпечити задоволення потреб працівників та їх професійний розвиток.

Відповідно до управління людськими ресурсами, люди є одним з найважливіших джерел, які організації можуть використовувати для досягнення своїх цілей. Згідно з цим підходом, людина є невід'ємною частиною виробничого процесу.

Мотивація є однією з осових функцій управління людськими ресурсами на підприємстві. Осовією метою мотивації є задоволення

потреб, а головною рушійною силою впливу на персонал задля досягнення виробничих цілей є стимул. У дослідженні визначено, що мотивація – це система механізмів, спрямованих на залучення, реалізацію, розвиток та стимулювання фахівців на розкриття своїх здібностей, саморозвиток із метою ефективного та результативного виконання ними своєї діяльності.

Для здійснення впливу використовуються різні види мотивації (матеріальна, моральна, адміністративна). Найоптимальнішим варіантом мотивації є той, який передбачає одночасну реалізацію потреб персоналу і підприємства. Разом з тим, стимулювання і мотивація є процесами тісно пов'язаними, але не тотожними. Різниця між ними полягає у віднесенні категорії «мотивація» до внутрішніх бажань чинників, а «стимулювання» неможливо здійснювати без зовнішнього впливу [1].

Ми погоджуємося із думкою А. О. Климчук, А. М. Михайлова стосовно того, що під «мотивацією» доцільно розуміти процес стимулювання самого себе або інших на діяльність, основою метою якої є досягнення індивідуальних та загальних цілей підприємства, а термін «стимулювання» використовується на визначення зовнішнього спонукання до дії, спонукальної причини, поштовху, подразника, що здійснює вплив на орган почуттів, тобто відносно людини є зовнішнім. Тобто, стимулювання розглядається одним із засобів, завдяки якому може здійснюватися процес мотивації [1].

В сучасному світі нові тренди у системах винагород передбачають трансформацію стандартних винагород у персоналізовані. Ключовими факторами їх еволюції є фокус на індивідуальний внесок працівника, гнучкість та різноманіття програм компенсації відповідно до потреб та стилю життя працівника. Результати опитування, викладені у звіті «Human Capital Trends 2018» показали, що серед складових винагород найбільш часто використовуються бонуси і премії за результатами ефективності (таку відповідь дали 76 % опитуваних); окладні (75 %); оплачувана відпустка (69 %) та разові бонуси та премії (66 %). Найменш вживаними є участь у прибутку компанії (13 %); оздоровчі переваги (20 %) та програмні пенсійного забезпечення (11 %) [2].

Розглядаючи основні тенденції в застосуванні різних методів мотивації слід відмітити, що найпопулярнішою системою винагород є оцінка індивідуальної ефективності (62 % в Україні та світі). На другому місці – досягнення індивідуальних показників (60 % та 43 %) та досягнення показників компанії (42 % і 43 % відповідно). При цьому щодо матеріальної мотивації, то частота виплат бонусів та стимулів працівникам суттєво відрізняється в Україні та світі: найбільш популярним методом виплат у світі – є виплати раз у рік (53 %), в той час як в Україні виплати залежать від пропозиції (34 %) [2].

Разом з тим, при формуванні мотивації необхідно мати на увазі, що кожного працівника можна віднести до одного з трьох типів мотивації:

1) працівники, орієнтовані переважно на змістовність і суспільну значимість праці;

2) працівники, орієнтовані здебільшого на оплату праці та інші матеріальні цінності;

3) працівники, у яких значимість різних цінностей збалансована [2].

Висновки. У дослідженні визначено, що мотивація – це система механізмів, спрямованих на залучення, реалізацію, розвиток та утримання висококваліфікованих кадрів. Серед основних сучасних трендів застосування мотивації як інструменту управління капіталом визначають персональний підхід до стимулювання (виплати бонусів та премій як результату досягнення індивідуальних показників та показників компанії).

Список використаних джерел

1. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. – С. 218–234.
2. Мурашко Є. Мотивація і стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/> (дата звернення 10.10.2020). – Назва з екрана.
3. Павлова І. І. Теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві. *Вчені записки університету «КРОК»*. Серія: Економіка. 2013. № 33. С. 189–196.
4. Тенденції в сфері управління персоналом – 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html> (дата звернення 10.10.2020). – Назва з екрана.

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

А. А. Мамедалиев, студент 2 курса специальности 292 Международные экономические отношения образовательная программа «Международные экономические отношения» за вторым (магистерским) уровнем высшего образования

А. Л. Флегантова, к. э. н., доцент кафедры международной экономики и международных экономических отношений – научный руководитель

Аннотація. В статье рассматриваются проблемы международной конкурентоспособности предприятий Украины. Описана важность повышения конкурентоспособности предприятий в условиях глобализации.

Ключевые слова: конкурентоспособность, глобализация, инвестиционная привлекательность, инновационные технологии.