



# 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)

Полтава  
2020

**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 В. Ю. Стрілець*

**Полтава  
ПУЕТ  
2020**

УДК 33(100):167.1-021.412]:339.92-044.992](082)  
А43

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет 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 учених 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 978-966-184-391-1

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

**УДК 33(100):167.1-021.412]:339.92-044.992](082)**

*Для студентів ВНЗ, аспірантів, викладачів.*

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

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

ISBN 978-966-184-391-1

## 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>Мамедалиев 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

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

*В. В. Бакушина, студентка 2 курсу спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини освітня програма «Міжнародні економічні відносини» за другим (магістерським) рівнем вищої освіти*

*І. А. Артеменко, к. е. н, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин – науковий керівник*

**Анотація.** В статті розглядаються особливості управління персоналом міжнародних компаній. Досліджено суть кадрових відносин та дій суб'єкта управління.

**Ключові слова:** управління персоналом, корпоративна культура, людський капітал, міжнародна компанія.

## PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT OF INTERNATIONAL COMPANIES

**Abstract.** The article considers the features of personnel management of international companies. The essence of personnel relations and actions of the subject of management is investigated.

**Keywords:** personnel management, corporate culture, human capital, international company.

**Постановка проблеми.** Сучасна проблематика вивчення процесів управління людськими ресурсами підприємства включає безліч складних тем: організація підбору кадрів та HR-брендинг, внутрішній PR і формування сприятливого виробничого клімату, нові форми організації праці, підвищення її продуктивності та багато іншого. Особливою популярності набирає тема дослідження трудових ресурсів в контексті вивчення особливостей управління корпоративною культурою праці і її впливу на якість людського капіталу підприємства. Для розвитку вітчизняного HR-менеджменту важливим є вивчення досвіду управління людськими ресурсами міжнародних і транснаціональних компаній.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Теоретичні аспекти управління персоналом міжнародних компаній досліджували такі зарубіжні і вітчизняні вчені: І. Ансофф, К. Боумен, О. Виханський, О. Наумов, В. Пономаренко, С. Беляєва, М. Виноградський, М. Журавльов, Дж. Іванцевич, А. Кибанов, П. Бісвас, В. Євтушевський, О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Савченко та ін. Однак через багатогранність цієї проблеми й сьогодні є питання, які висвітлені не повною мірою і потребують доопрацювання.

**Формулювання мети** – визначення особливостей управління персоналом міжнародних компаній.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Завдання, які стоять перед HR-фахівцями постійно еволюціонують, і з часом від них потрібні все більш гнучкі підходи до управління та розвитку людських ресурсів компанії. Вони включають не тільки пошук нових шляхів для мотивації працівників, а й інші важливі методи управління людськими ресурсами.

В сучасних транснаціональних корпораціях регулювання соціально-трудових відносин виходить на перший план. Управління персоналом з допоміжної сфери менеджменту трансформується в активну, інноваційну сферу управлінської діяльності, що визначає можливість розвитку інших галузей управління виробництвом, проголошуючи головний принцип сучасного менеджменту – ефективне управління, це, перш за все, ефективна організація соціально-трудових відносин. Все більше роботодавців розуміють, що персонал – це не просто важливий трудовий ресурс, а часом визначальний в сучасних умовах посилення глобальної конкуренції фактор функціонування і розвитку організації – людський капітал – головна конкурентна перевага сучасної компанії.

Конкурентний успіх ТНК досягається за рахунок ефективного використання талановитих і висококваліфікованих співробітників. Питома вага людського капіталу в загальному капіталі найбільших міжнародних компаній неухильно зростає. Найважливіший елемент конкурентоспроможності ТНК – їх адаптивність, забезпечена ретельним відбором найбільш мотивованих і перспективних кандидатів, їх тренінгами, навчанням, створенням ефективної корпоративної культури, а також перепідготовкою співробітників. Конкурентні позиції ключових міжнародних компаній, особливо тих, що відносяться до групи високотехнологічних компаній, все в більшій мірі визначаються досвідом, знаннями, активністю, залученістю в спільну справу, розкриттям творчого потенціалу, відповідальністю керівного персоналу [2].

Капіталовкладення в персонал є інвестиціями, спрямованими на підвищення конкурентоспроможності ТНК. Навчання персоналу і його професійна підготовка проводяться на робочих місцях, в онлайн-режимі або корпоративних університетах. Характерним є широке використання спеціальних ігор і комп'ютерних технологій. Так, наприклад, американська компанія ІВМ витрачає на перепідготовку персоналу понад 1 млрд дол. щорічно, а прямий позитивний ефект оцінюється на рівні 20–22 %. Понад 135 тис. співробітників компанії щорічно проходять перенавчання на дистанційній основі. Для нових працівників компанія використовує різні інтерактивні програми типу One Voice і Basic Blue. Менеджери проходять навчання за програмою Coaching Simulator, яка симулює їх поведінку в неоднозначних, альтернативних ситуаціях [3].

Незважаючи на те, що в даний час персонал міжнародної компанії – це найважливіше джерело нарощування конкурентних переваг, досить часто даний ресурс використовується не зовсім ефективно. В часи глобальної фінансово-економічної кризи істотно загострювалася проблема зростання зайнятості як ключової умови конкурентоспроможності ТНК. Проголошуючи цінність і значимість людського капіталу, в гонитві за короткостроковим прибутком, одержуваним в результаті реструктуризації, багато компаній вдавалися до масових звільнень. Істотні скорочення штатів були характерні для ТНК тих галузей, які найбільш сильно постраждали від кризи.

Бізнес-знання, що накопичуються всередині фірми, відіграють принципову роль для ТНК, що працюють в сегменті високотехнологічних виробництв, для яких характерна жорстка конкуренція. Разом з тим, власне володіння деяким унікальним інтелектуальним капіталом ще не означає високу конкурентоспроможність компанії. Останнє пояснюється тим, що саме формування корпоративної культури, здібностей та талантів працівників, внутрішньокорпоративний обмін інформацією між різними підрозділами та співробітниками – визначають конкурентні переваги ТНК.

У зарубіжній науковій літературі виділяють наступні ключові особливості управління персоналом ТНК в XXI ст.:

- нові технології будуть прискорювати розвиток персоналу шляхом підвищення компетентності робочої сили для підтримки конкурентоспроможності компанії;

- підвищиться цінність кваліфікованих працівників і зросте роль програм розвитку персоналу, що включають програми раннього виявлення працівників з управлінським потенціалом, індивідуальної підготовки і розвитку талантів;

- посиляться увага до обліку індивідуальних особливостей і здібностей людей, соціально-психологічних характеристик особистості;

- зросте значимість комп'ютерних технологій в управлінні, що забезпечують обробку великого обсягу інформації, необхідної для прийняття рішень по персоналу;

- триватиме процес децентралізації функцій управління персоналом, а менеджери по персоналу зіткнуться з проблемами контролю діяльності працівників, які перебувають поза зоною їх прямого управління – дистанційними працівниками [1].

Інші зміни в управлінні персоналом, на наш погляд, лише частково обумовлені глобалізацією: наприклад, зростаюча частка сектору послуг або зростаюча частка жінок у складі робочої сили, але так чи інакше вони роблять значний вплив на сучасну практику управління персоналом:

- розширюється сектор послуг, що витісняє виробничий сектор в розвинених країнах та країнах, що швидко розвиваються;
- зростає середня кваліфікованість робочої сили;
- збільшення кількості жінок в складі робочої сили, які в деяких країнах займають понад 50 % нових робочих місць;
- збільшення числа індивідів, які працюють не «в компанії», а «на компанію», іншими словами, зміщення фокусу в ставленні до праці, ціннісних орієнтацій найманого працівника.

**Висновки.** Як показує досвід, саме персонал стає сьогодні довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання підприємства. Одним з найбільш складних, але в той же час життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом. Впродовж останніх 100 років місце управління персоналом в системі менеджменту багато разів змінювалося. Разом з цим змінювалися погляди, підходи і теоретичні базиси учених і практиків, які працювали в цій сфері. Вдосконалення виробничих, інформаційних і управлінських технологій, а також глобальна переоцінка індивідуальних і загальнолюдських цінностей дозволили найближче підійти до рішення центральної проблеми людства: подолання суперечності між людиною і організацією, оскільки головні цінності організації, перш за все це людський капітал.

### Список використаних джерел

1. Жданова М. Г. Особенности управления персоналом в условиях новой экономики [Електронний ресурс] / М. Г. Жданова // автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22336298>. – Назван з екрана.
2. Кони́на Н. Ю. Конкурентоспособность транснациональных корпораций в условиях глобализации [Електронний ресурс] / Н. Ю. Кони́на // автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Режим доступа: [https://mgimo.ru/files/120871/avtoref\\_konina.doc](https://mgimo.ru/files/120871/avtoref_konina.doc). – Назва з екрана.
3. IBM Press Release. – IBM Workforce Diversity [Electronic resource]. – Mode of access: <https://slideplayer.com/slide/6191234>. – Title from display.

### СТРАТЕГІЇ МІЖНАРОДНОГО МАРКЕТИНГУ ТНК

*К. Т. Гапон, студент 2 курсу спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини освітня програма «Міжнародні економічні відносини» за другим (магістерським) рівнем вищої освіти*

*І. А. Артеменко, к. е. н, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин – науковий керівник*

**Анотація.** В статті розглядаються особливості стратегій міжнародного маркетингу. Досліджуються сучасні тенденції маркетингової діяльності міжнародних компаній.



Наукове видання

# **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)*

Головний редактор *М. П. Гречук*  
Комп'ютерне верстання *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 4,2.  
Зам. № 149/1885.

Видавець і виготовлювач  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,  
к. 115, вул. Коваля, 3, м. Полтава, 36014; ☎(0532) 50-24-81

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників і  
розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3827 від 08.07.2010 р.