

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ

XV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ В НАУКОВІЙ ТА ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ (частина I)

29-30 травня 2025 року

**Львів
2025**

УДК 005
ББК 94.3(0)

Пріоритетні напрями досліджень в науковій та освітній діяльності: матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 29-30 травня 2025 року. Частина I. – Львів : Львівський науковий форум, 2025. – 262 с.

У даному збірнику представлені тези доповідей учасників XV Міжнародної науково-практичної конференції «Пріоритетні напрями досліджень в науковій та освітній діяльності», організованої Львівським науковим форумом. Висвітлюються пріоритетні напрями досліджень в науковій та освітній діяльності на сучасному етапі становлення, розглядаються сучасні наукові дискусії різних наукових напрямів.

Збірник призначений для студентів, здобувачів наукових ступенів, науковців та практиків.

Всі матеріали представлені в авторській редакції. Автори несуть безпосередню відповідальність за повноту, їх цілісність та дотримання норм академічної доброчесності.

<i>Карпюк С.В., Оляницька В.А.</i> ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	42
<i>Кондратьєва І.М.</i> ІНТЕГРОВАНІЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ СІМЕЙНОЇ МЕДИЦИНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	46
Економічні науки	48
<i>Болгов В., Славіна З.</i> ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ПОВЕДІНКУ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНИ.....	48
<i>Будилін Н.О.</i> АДАПТАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ: ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ.....	52
<i>Буров Д.О.</i> РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ У СИСТЕМІ ВАЛЮТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	55
<i>Галан Л.В., Данилюк В.Е.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	57
<i>Головенко М.О., Бабич С.М.</i> УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА	59
<i>Гуща М.М., Флегантова А.Л.</i> УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ.....	64
<i>Долгопольський М.А.</i> РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА В УПРАВЛІННІ ДЕРЖАВНИМИ КОШТАМИ	66
<i>Конончук А.С.</i> ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	69
<i>Маломуж П., Фролов М.</i> ПОНЯТТЯ БЮДЖЕТНОЇ КЛАСИФІКАЦІЇ І ЇЇ СКЛАД ..	72
<i>Матвійчук А.В., Нечипорук К.О.</i> ДИНАМІКА СТРУКТУРИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	74
<i>Мотуз А.В.</i> ФІНАНСОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВИ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	78
<i>Переверзєв І.С.</i> ВПЛИВ КРИПТОВАЛЮТИ НА МІЖНАРОДНУ ЕКОНОМІКУ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	81
<i>Сігеті Е.М.</i> МОДЕЛЬ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЛОКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ.....	84
<i>Таран Н.В.</i> ПОНЯТТЯ ФІНАНСІВ, ЇХ ОЗНАК ТА ФУНКЦІЙ	87
<i>Ткаченко К.О.</i> ЗАГАЛЬНИЙ ТА СПЕЦІАЛЬНИЙ ФОНД МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ... ..	90

Гуца Микита Миколайович

здобувач вищої освіти 4 курсу

*спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
освітня програма «Міжнародний бізнес»*

Флегантова Анна Леонідівна

*доцент кафедри міжнародної економіки та
міжнародних економічних відносин, к. е. н., доцент*

Полтавський університет економіки і торгівлі

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

У контексті глобалізації та інтернаціоналізації економіки ефективне управління персоналом стає ключовим чинником конкурентоспроможності компаній, що діють на міжнародних ринках. Людський капітал відіграє визначальну роль у стимулюванні інновацій, адаптації та сталого розвитку, що зумовлює зростання значення міжнародного управління персоналом (МУП). Це не просто трансляція наявних HR-практик на інші країни, а комплексний підхід до найму, адаптації, розвитку та утримання співробітників у мультикультурному й багатонаціональному середовищі. МУП охоплює координацію діяльності у сфері HR між різними країнами, формування глобальних стратегій управління людськими ресурсами з урахуванням локальних особливостей. Значення цього підходу посилюється зі зростанням масштабів міжнародної присутності компанії. Ігнорування стратегічної ролі МУП на початкових етапах експансії часто призводить до дезорганізації, неефективного використання ресурсів та втрати конкурентних переваг, тоді як цілеспрямовані HR-стратегії суттєво підвищують репутацію та стабільність компанії.

Міжнародне управління персоналом формує систему, що інтегрує управлінські підходи на різних рівнях і охоплює ширший спектр функцій, ніж національне УП [1]. Воно характеризується підвищеною залежністю від зовнішнього середовища, значною роллю культурних та правових факторів, потребою в адаптації до змінних умов. Основні функції МУП включають міжнародний рекрутинг з урахуванням локальної специфіки, комплексну адаптацію співробітників, розвиток лідерського потенціалу в умовах мультикультурності, формування компенсаційної політики з урахуванням глобального та локального контекстів, а також управління експатріантами на всіх етапах їхнього залучення. Одночасно, ефективність МУП визначається здатністю гармонізувати глобальні HR-цілі з вимогами локальних ринків. Вибір моделі управління персоналом є стратегічним рішенням і залежить від рівня інтернаціоналізації, особливостей галузі та корпоративної культури [2]. Модель EPRG дозволяє класифікувати підходи як етноцентричні (централізоване управління), поліцентричні (локальна автономія), регіоцентричні (регіональна координація) та геоцентричні (глобальна інтеграція). Поряд

із ними існують моделі, засновані на національних традиціях: американська, японська, європейська. У практиці часто застосовуються гібридні підходи, які дозволяють гнучко поєднувати глобальні стандарти з локальними потребами.

Фахівці з МУП стикаються з низкою викликів, серед яких – культурна різноманітність, що впливає на стилі комунікації, робочі практики та прийняття рішень; правові розбіжності, що ускладнюють дотримання регуляторних вимог; комунікаційні бар'єри та складність координації розподілених команд. Управління глобальними командами вимагає розвитку довіри, створення єдиного корпоративного простору та гнучкої організації роботи. До цього додаються труднощі утримання талантів, розробки ефективної системи мотивації та пошуку балансу між стандартизацією і адаптацією. Всі ці фактори безпосередньо впливають на ефективність бізнесу, адже невдалі HR-рішення можуть призвести до зниження продуктивності та втрати стратегічних позицій.

Сфера МУП перебуває в постійному розвитку під впливом цифрових технологій [3]. Використання HR-tech, штучного інтелекту та аналітики даних трансформує підходи до підбору, навчання та взаємодії з персоналом. Зростає значення стратегічного управління глобальними талантами – компанії формують хаби талантів, розвивають глобальних лідерів, впроваджують практики різноманіття, інклюзії та етичного лідерства. Також посилюється увага до добробуту працівників, гнучкості форм зайнятості та підтримки психологічного комфорту. Роль HR дедалі більше виходить за межі адміністративної функції й стає ключовою у досягненні стратегічних цілей бізнесу.

Міжнародне управління персоналом – це не лише адаптація традиційних HR-практик до глобального середовища, а фундаментальна складова успішної міжнародної стратегії компанії. Його ефективність визначається здатністю гнучко реагувати на виклики глобального ринку, поєднувати стандартизацію з локальною чутливістю, використовувати цифрові інструменти для розвитку талантів і формувати інклюзивне середовище, що сприяє сталому розвитку. Уміння працювати з різноманіттям, будувати глобальні команди та забезпечувати стратегічну інтеграцію HR з бізнес-цілями перетворює МУП на критично важливий інструмент сучасного корпоративного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Горбачова, І. В. Інновації у HR-менеджменті: сучасні тенденції та системний підхід міжнародних компаній. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2024. Вип. 50. С. 37–42.
2. Єжелій Ю., Тягунова З. Етичні аспекти управління корпоративною соціальною відповідальністю: теорія зацікавлених сторін, соціальний контракт та інші релевантні теорії. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2025. № 2(16), С. 104–117.
3. Стрілець В., Пожар А., Флегантова А., Франко Л., Єжелій Ю., Зборик Д. Цифровізація як інструмент побудови інноваційної стратегії розвитку бізнесу країн ЄС в умовах адаптації до кризових тенденцій міжнародної економіки. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*, 2024. №3 (113), С. 80–88.