

### Література:

1. Горемікіна Ю.В. Інноваційні практики соціальної роботи з вразливими групами населення в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. № 3(41). С. 91-113. URL: <https://dse.org.ua/arhchive/41/6.pdf>
2. Ліхоносова Г., Бортнікова А. Сучасні соціально-поведінкові виклики: вплив на обліково-податкову результативність підприємств аерокосмічної галузі. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2316>
3. Прокопчук О.Т., Мальований М.І., Улянич Ю.В. Інновації в системі соціального захисту. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 100. С. 18-28. URL: <https://journal.udau.edu.ua/assets/files/100.2/2.pdf>

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ

**Ільїна О.А.**, кандидат економічних наук, доцент,  
ПрАТ «ВНЗ Міжрегіональна академія  
управління персоналом», м. Київ, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-4800-4553>

Управління персоналом є ключовим фактором успіху в міжнародних відносинах. Зі зростанням глобалізації організації та уряди стикаються з необхідністю ефективного управління персоналом, що враховує міжкультурні відмінності, правові норми та економічні аспекти різних країн.

Основні виклики в управлінні персоналом на міжнародному рівні [1]:

– міжкультурна комунікація – успішна робота в міжнародному середовищі потребує розуміння культурних відмінностей і адаптації стилю управління відповідно до специфіки країни (навіть різниця часу може вплинути на ефективність роботи персоналу);

– правові та етичні аспекти – закони про працю та трудові відносини суттєво різняться між країнами, що вимагає ретельного дотримання місцевого законодавства, а також це етичні норми, які мають підтримувати персонал (в більшості країн етичним нормою приділяють значну увагу);

– рекрутинг та адаптація персоналу – залучення міжнародних талантів передбачає врахування їхніх професійних та особистих якостей, а також забезпечення ефективної інтеграції у нове середовище (адаптаційний період дуже суттєво впливає на продуктивність та психологічний стан персоналу);

– мотивація та управління продуктивністю – методи стимулювання співробітників можуть значно відрізнитися залежно від культурних та економічних умов (кожне підприємство має свій мотиваційний механізм);

– кризове управління – міжнародні організації повинні бути готові до політичних, економічних та соціальних криз, які впливають на персонал (компанії мають вміння пристосовуватися до кризових моментів, навіть гнучко, і це запорука стійкості персоналу та підприємства);

– розвиток та навчання – постійне навчання та професійний розвиток є ключовими для підтримки конкурентоспроможності. Міжнародні компанії впроваджують програми навчання, які враховують специфіку ринку та адаптується до нових умов і покращує команду роботи (збільшують цінність компетентності працівника) [2].

Управління персоналом у сучасних міжнародних відносинах є важливою складовою стратегічного управління організаціями, які функціонують на глобальному рівні. Це включає в себе різноманітні аспекти, такі як набір, розвиток, мотивація та утримання працівників, а також управління культурними відмінностями.

Стратегії ефективного управління персоналом:

– розвиток міжкультурної компетентності – навчання менеджерів та співробітників особливостям роботи в мультикультурному середовищі;

– гнучка кадрова політика – адаптація HR-стратегії до потреб локальних ринків праці та до безпекових умов праці;

– використання сучасних технологій – автоматизація процесів управління персоналом та застосування аналітики для прийняття рішень;

– інвестування в розвиток співробітників – забезпечення програм навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання;

– підтримка балансу між роботою та особистим життям – створення сприятливих умов для працівників незалежно від їхнього місцезнаходження.

Управління персоналом в умовах сучасних міжнародних відносин вимагає адаптації до швидко зміненого середовища, врахування культурних особливостей та впровадження інноваційних технологій. Ефективне управління людськими ресурсами може стати конкурентною перевагою для компаній на глобальному ринку.

Ефективне управління персоналом у сфері міжнародних відносин є необхідною умовою стабільного розвитку організацій. Воно потребує стратегічного підходу, що поєднує знання про різні культури,

правові норми та сучасні технології. Глобалізація відкриває нові можливості, але водночас висуває нові виклики, які потребують гнучкості та адаптивності з боку керівників та HR-фахівців.

#### **Література:**

1. Каліна І.І., Шуляр Н.М., Мельник Б.Ю., Палій С.А. Управління кадровим забезпеченням діяльності аграрних підприємств: монографія. Київ : Інтерсервіс, 2024. 232 с.

2. Каліна І.І., Шуляр Н.М., Хорошенко А.П. Роль якості в підвищенні конкурентоспроможності підприємства на внутрішньому та міжнародному ринках: теоретичний аспект. *Економічний простір*. 2023. Вип. 188. С. 101-108. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/188-17>

## **ЕТИКА ДІЛОВИХ ВІДНОСИН ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК УСПІШНОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ**

**Ільченко А.Є.**, здобувачка вищої освіти\*,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Етика ділових відносин є надважливим аспектом сучасного бізнесу, що визначає моральні принципи та норми взаємодії між компаніями, їх працівниками, клієнтами і партнерами. У світовому масштабі дотримання етичних стандартів сприяє розвитку довіри, підвищенню репутації та є запорукою стабільності в економічному середовищі. В умовах глобалізації та високої конкуренції питання етики стає дедалі актуальнішим, адже недотримання моральних принципів може призводити до репутаційних втрат, зниження лояльності клієнтів і фінансових ризиків. В Україні актуальність даної проблеми зумовлена необхідністю адаптації до міжнародних стандартів ведення бізнесу, формуванням нових ринкових відносин та інтеграцією до європейського економічного простору. Дослідження цієї проблематики знаходиться у полі зору багатьох вітчизняних науковців, зокрема її вивченням займаються О.Й. Лесько, М.Д. Прищак, О.Б. Залюбівська, які у своїй роботі аналізують принципи етичної взаємодії в підприємницькій діяльності. У свою чергу В.Г. Воронкова і В.В. Мельник пропонують практичні підходи до впровадження етичних стандартів у бізнесі, а Ю.І. Палеха досліджує методичні основи формування етичної поведінки у професійній діяльності. Таким чином,

---

\* Науковий керівник – Грідін О.В., к.е.н., доцент