



Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Державна вища професійна школа ім. кап. Вітольда Пілецького в Освенцемі (Польща)  
Університет економіки в Братиславі  
Факультет економіки бізнесу в Кошице (Словацька Республіка)

**IV Міжнародна  
науково-практична конференція  
“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ  
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:  
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ”**



**6-7 квітня 2022 р.**

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

У66

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет  
Вченою радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 4 від 18 квітня 2022 року)*

У66

**Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики:** збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 6-7 квітня 2022 р.). – Мукачево: МДУ, 2022. – 272 с.

***Відповідальний за випуск:** ФЕЄР Оксана – к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму, відповідальна за наукову роботу кафедри.*

***Технічний редактор:** ТОВТ Тетяна – к.е.н., доцент.*

У збірнику тез за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції, що проводилася кафедрою менеджменту, управління економічними процесами та туризму Мукачівського державного університету, висвітлюються погляди науковців, здобувачів освіти, представників державних органів влади та місцевого самоврядування, підприємницьких структур на актуальні проблеми управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів в сучасних умовах.

Матеріали структуровані в розрізі декількох напрямів досліджень: «Управління економікою держави в умовах глобальних перетворень»; «Особливості регіонального управління господарськими процесами»; «Управління економічними процесами суб'єктів господарювання»; «Фінансове регулювання та обліково-аналітичне забезпечення діяльності суб'єктів на мікро- та макрорівнях»; «Управління інвестиційно-інноваційною діяльністю»; «Управління освітньою діяльністю у цифровому просторі»; «Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства».

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Матеріали конференції доступні для перегляду на офіційному сайті університету за адресою <https://msu.edu.ua/konferenciji-seminari/>*

© Мукачівський державний університет, 2022  
© Кафедра менеджменту, управління економічними процесами та туризму, 2022

<b>Коломієць Д.В., Уманців Г.В.</b> Ідентифікація прав на об'єкти інтелектуальної власності у складі нематеріальних активів з метою оцінки	110
<b>Крамський С.О.</b> Інтеграція агропродовольчих хабів до глобальних ринків логістичних ланцюгів вартості	113
<b>Кривун М.В.</b> Стратегічні напрями підвищення економічної ефективності молокопереробних підприємств	114
<b>Курепін В.М.</b> Роль штучного інтелекту в управлінні персоналом та професійними ризиками на підприємствах	118
<b>Лизанець А.Г., Бабинець А.В.</b> Управління кадровими ризиками в організації	121
<b>Лизанець А.Г., Ремета М.М.</b> Прогресивні методи оцінювання персоналу	123
<b>Лизанець А.Г., Скуба А.М., Садіков Д.А.</b> Мотиваційні основи управління продуктивністю роботи торгового персоналу	126
<b>Лизанець А.Г., Турок Я.М.</b> Управління збутовими ризиками підприємства в умовах нестабільності бізнес-середовища	129
<b>Мазуркевич О.П., Драч Я.В.</b> Проблеми та перспективи розвитку музейного туризму	131
<b>Мазуркевич О.П., Кирилішена Т.В.</b> Управлінська праця: її особливості в умовах сьогодення	133
<b>Маслиган Р.М.</b> Сутність категорій кіберспортивний клуб та клубна система кіберспорту	137
<b>Микуланинець С.І.</b> Теоретичні основи управління людськими ресурсами в умовах крос-культурного середовища	138
<b>Овод Л.В., Марківська А.А.</b> Дослідження зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на формування амортизаційної політики підприємства	140
<b>Проскура В.Ф., Гурзан Н.</b> Основні завдання та функції аналітичного забезпечення антикризового управління підприємством	142
<b>Росола У.В., Росола О.А.</b> Цифровізація як чинник розвитку управління підприємством	145
<b>Туль О.</b> Проблеми функціонування комунальних підприємств в сучасних умовах та шляхи їх вирішення	146
<b>Хаустова К.М.</b> Роль цифрових технологій у забезпеченні адаптивності управлінських систем	148
<b>Хаустова К.М., Воробок А.Р.</b> Ресурсне забезпечення підприємств в умовах турбулентності	150
<b>Шашовець Й.П.</b> Оцінювання схильності до ризику системи управління підприємством	153
<b>Шуванова О.В., Бондаренко В.С.</b> Теоретичні підходи до аналізу товарної стратегії фармацевтичної компанії	155
<b>Юрик М.</b> ABC/XYZ-аналіз як засіб управління асортиментом торговельного підприємства	156

**Список використаних джерел:**

1. Бурим Ю. Юридичне Оформлення Спортивних Клубів. URL: <https://legalsupport.top/sportivniyklub/> (дата звернення 10.09.2021).
2. Данилюк И. Что такое клубная система? URL: [https://skateukraine.org/post/2020/club\\_system?lang=ru](https://skateukraine.org/post/2020/club_system?lang=ru) (дата звернення 11.09.2021).
3. Класифікатор організаційно-правових форм господарювання. URL: <https://dovidnyk.in.ua/directories/kopfg>

УДК 331.5.024.5

МИКУЛАНИНЕЦЬ С.І.  
кандидат економічних наук,  
асистент кафедри менеджменту,  
управління економічними процесами та туризму,  
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ  
В УМОВАХ КРОС-КУЛЬТУРНОГО СЕРЕДОВИЩА**

Успіх кожної компанії значною мірою залежить від ефективно організованої системи управління персоналом, як повинна мати якісне наукове та практичне підґрунтя. Формування системи управління персоналом необхідно здійснювати з урахуванням сучасних тенденцій управління у світі на основі підбору якісного складу персоналу, рівня його потенціалу та відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам господарської діяльності. В межах окремої компанії управління персоналом виступає одним з найважливіших напрямів управління, оскільки персонал є незамінним елементом компанії, саме тому в межах сучасного менеджменту пріоритетним напрямом є управління персоналом.

У науковій літературі існує багато різних підходів до трактування поняття «управління персоналом» (УП), розглянемо основні з них. Д. Богиня [1] вважає, що УП є цілеспрямованим впливом на працівників компанії, з метою забезпечення відповідності потенціалу персоналу та напрямів розвитку компанії.

На думку А. Кібанов [2] управління персоналом компанії це діяльність керівників, що полягає в розробці концепції та стратегії кадрової політики, принципів і методів УП компанії.

В. Федосеева та М. Капустяна [3] стверджують, що УП є найбільш важливою функцією будь-якої компанії, яка повинна враховувати всі напрями роботи з персоналом, забезпечувати розвиток персоналу компанії.

Л. Балабанова, О. Сардак [4] визначають необхідність системного підходу до УП, що полягає в взаємоузгоджені окремих аспектів УП, а саме розробка цілей та визначення напрямів їх досягнення, створення дієвої системи управління, забезпечення комплексного планування, організації та стимулювання роботи з персоналом.

Існує істотна різниця між УП компанії, яка здійснює господарську діяльність в межах однієї країни та компанії, яка функціонує в міжнародному середовищі на перетині національних культур. УП компанії, яка функціонує у крос-культурному середовищі (ККС) більшою мірою зазнає впливу зовнішніх факторів та характеризується використанням більш широкого різноманіття управлінських функцій.

Д. Йолкін [5] визначає необхідність адаптації теорії та практики УП та диференційованого підходу до підготовки управлінських кадрів. Адже внаслідок глобалізації в середині компанії з'являється нова культура, яка здійснює вплив на всі аспекти діяльності компанії, а зокрема і на УП.

УП мультинаціональної компанії (МНК) орієнтоване на управління тією культурою, що склалася в групі. Саме тому УП в умовах ККС повинно базуватися на системному підході до управління та здійснюватися на рівні окремих культурних груп, адже компанія вже розділена на групи і являється ККС. Для кожної з груп характерна своя певна система соціалізації та культура, а отже виникає потреба у використанні окремих підходів до управління, з врахуванням культурних особливостей відповідної групи персоналу компанії.

Підчас УП МНК виникає суперечливість між унікальними характеристиками організаційної культури компанії та універсальними підходами у менеджменті персоналу без врахування специфіки ККС. Отже можна стверджувати, що найважливішим фактором впливу на УП МНК являється персонал. Саме тому, концептуальні засади УП МНК повинні формуватися на основі гуманістичного підходу до управління, в основі якого лежить орієнтація на особистість як найважливіший елемент компанії.

Отже теоретичною основою для формування концептуальних засад УП МНК являється поєднання гуманістичного підходу до управління та ККМ, що дозволить врахувати національні та поколінські культурні особливості кожного працівника, з метою створення організаційної культури, яка забезпечить згуртованість колективу, створить відчуття причетності і приналежності до компанії.

До основних принципів УП належать: науковість, плановість, комплексність, економічність, відповідальність, ефективність та ін. Серед часткових принципів УП можна виділити: індивідуальний підхід до працівників; демократичний підхід до роботи з персоналом; підбір і розподіл кадрів по їх особистих і ділових якостях. Виділяють також спеціальні принципи УП, зокрема, оптимальне поєднання принципів єдиноначальності і колегіальності; застосування лінійних, функціональних та цільових напрямів управління та ін. Для УП МНК найважливішим спеціальним принципом виступає принцип мультинаціоналізації, який повинен враховувати крос-культурні особливості персоналу МНК, особливо коли здійснюється відбір, розвиток та мотивація персоналу.

Функції УП – це сукупність основних напрямків УП, спрямованих на досягнення визначених цілей компанії, результат розподілу та спеціалізації роботи в межах управлінської діяльності. Серед основних функцій УП виділяють наступні: планування якісного та кількісного складу персоналу, забезпечення потреби в персоналі, використання та розвиток персоналу; мотивація відповідно до досягнутих результатів праці та поведінки персоналу та ін.. Функції УП в компаніях, що функціонують у ККС, вимагають адаптації відповідно до культурних, національних, економічних та юридичних особливостей працівників різних країн та культурних чи національних груп. Саме тому для УП МНК доцільно використовувати функцію професійного крос-культурного розвитку та адаптації.

Методами УП виступають способи впливу на колектив чи окремого працівника спрямовані на координацію його діяльності в межах функціонування компанії з метою досягнення визначеного результату. Виділяють три групи методів УП: адміністративні методи полягають на здійсненні прямого впливу на працівника та відповідають правовим нормам; економічні методи характеризуються непрямим способом впливу, а саме орієнтовані на економічні інтереси працівника через матеріальну зацікавленість; соціально-психологічні методи полягають в переконанні працівника краще виконувати свої обов'язки, за допомогою застосування соціальних механізмів.

Методологічний базис УП МНК в умовах ККС полягає в формуванні теоретико-методологічного погляду на УП МНК, в якому використано принцип мультинаціоналізму, визначено необхідність професійного крос-культурного розвитку та крос-культурної адаптації, враховано основні напрями впливу та складові технології УП, що дозволить уникнути протиріч, зокрема, таких як протидія національної та організаційної культури, крос-культурні конфлікти та відмінність культурних цінностей представників різних



культур. Теоретичним базисом для формування концептуальних засад УП МНК в умовах ККС є поєднання гуманістичного підходу та ККМ, що дозволить сформувавши концепцію УП МНК, яка об'єднає в собі основні підходи в даній сфері та забезпечить врахування культурних, національних та поколінських особливостей кожного працівника, з метою створення ефективної організаційної культури, та забезпечення умов для розвитку та реалізації кожного співробітника, що дасть можливість досягти високої ефективності персоналу МНК в умовах ККС шляхом управління культурою.

**Список використаних джерел:**

1. Богиня Д. П. *Основи економіки праці* / Д. П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. *Управление персоналом организации* / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 1998. – 638 с.
3. Федосеев Н. В. *Управление персоналом организации* / Н. В. Федосеев, С. Н. Капустян. – М. : Из-ство «Экзамен», 2004. – 368 с.
4. Балабанова Л. В. *Управління персоналом* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
5. Йолкин Д. *Совершенствование систем управления персоналом в транснациональных корпорациях в условиях глобализации*. / Д. Йолкин. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Специальность 08.00.14 – «Мировая экономика». Москва – 2014. – 174 с.

УДК 330.1

ОВОД Л.В.,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування,  
МАРКІВСЬКА А. А.,  
здобувач ОС «Бакалавр»,  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

**ДОСЛІДЖЕННЯ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Складний фінансово-економічний стан багатьох вітчизняних підприємств та несприятливий інвестиційний клімат в Україні обумовлюють актуальність акумулювання підприємствами власних ресурсів для фінансування необхідних організаційно-технічних заходів щодо відтворення основних засобів. Важливим джерелом фінансування таких заходів залишаються амортизаційні відрахування, які визначаються сформованою на підприємстві амортизаційною політикою [1, с. 199].

Проблема врахування усіх факторів для ефективності управління амортизаційною політикою підприємства, оптимізації витрат належить до найважливіших проблем, які досліджують вітчизняні науковці Н.В. Швець, С.В. Малярова, Т. В. Понедільчук та інші [1, с. 200; 2, с. 145; 3, с. 53]. Вважаємо, що найбільш суттєвими чинниками впливу на амортизаційну політику є фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, які спричиняють позитивний та негативний вплив. Актуальним також є окреслення факторів, прямого й непрямого впливу на ефективність її реалізації (табл. 1 та табл. 2) [4].



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>