

**II Міжнародна науково-практична
конференція**

**СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ,
ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА СФЕРИ ПОСЛУГ В
УМОВАХ НОВІТНІХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**

Тези доповідей

17 квітня 2025 р.



II Міжнародна науково-практична конференція

**СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ
МЕНЕДЖМЕНТУ, ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА
СФЕРИ ПОСЛУГ В УМОВАХ НОВІТНІХ
ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**

Тези доповідей

17 квітня 2025 р.

Електронне видання

Дніпро
2025

УДК 658.001.14:339.9

С 89

Організаційний комітет:

В.М. Вареник, к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту – голова оргкомітету;

С.Б. Холод, д.е.н., професор, ректор Університету імені Альфреда Нобеля;

В.А. Павлова, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту;

В.Р. Писарькова, доктор філософії (PhD) з економіки, доцент кафедри менеджменту;

О.В. Кузьменко, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту;

С.Г. Захарова, к.н.держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту;

Т.М. Болгар, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту;

З.С. Пестовська, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту;

Ж.В. Піскова, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту;

В.Є. Момот, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту;

О.М. Литвиненко, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту;

Г.Я. Митрофанова, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту;

О.А. Євтушенко, к.е.н., доцент кафедри менеджменту;

С.П. Кожушко, д.пед.н., професор, професор кафедри менеджменту;

Л.Г. Бойко, доцент кафедри менеджменту;

В.М. Орлова, к.т.н., доцент, доцент кафедри менеджменту;

Г.А. Рижкова, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту;

О.Р. Сергєєва, к.н.держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту.

С 89

Сучасні тренди розвитку менеджменту, підприємництва та сфери послуг в умовах новітніх глобальних викликів: II Міжнародна науково-практична конференція: тези доповідей, Дніпро, 17 квітня 2025 р. [Електронне видання] – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2025. – 533 с.

ISBN 978-966-434-602-0

Збірник містить тези доповідей учасників II Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди розвитку менеджменту, підприємництва та сфери послуг в умовах новітніх глобальних викликів». У збірнику тез представлено дослідження, присвячені сучасним викликам, проблемам та глобальним тенденціям у сфері менеджменту; актуальним питанням банківської справи та управління фінансами; можливостям та інноваціям у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності; напрямам розвитку туристичної галузі та індустрії гостинності; проблемам підготовки фахівців для зазначених сфер економічної діяльності.

УДК 658.001.14:339.9

Відповідальність за зміст, достовірність та оригінальність поданих матеріалів несуть автори тез. Матеріали друкуються в авторській редакції. Втручання в структуру матеріалів максимально зменшено.

Відповідальний за випуск: **В.М. Вареник**, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту Університету імені Альфреда Нобеля.

ISBN 978-966-434-602-0

© Університет імені Альфреда Нобеля,
оформлення, 2025

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ПРОБЛЕМИ ТА ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ

<i>Aliyev R.</i> The essence of social policy in technological civilization: a socio-philosophical approach.....	14
<i>Haidukov V.</i> Behavioral predictors of effective decision-making in VUCA environments.....	16
<i>Kahanovska E.</i> Adaptation of organizations to changes in the external environment.....	19
<i>Kushnirova V.</i> Promising models of modern labor relations: future of employment.....	21
<i>Pysarkova V., Clapa K.</i> Business communication in the context of intercultural interaction: the Ukrainian-Polish context.....	23
<i>Vabileva S.</i> Modern trends in business management.....	26
<i>Багацька Д.М.</i> Системи мотивації персоналу: світовий досвід та теоретичні основи.....	28
<i>Бобух Л.О.</i> Виклики сучасного рекрутингу.....	31
<i>Болгар Т.М.</i> Економічні та організаційні механізми в антикризовому управлінні.....	33
<i>Булгакова О.В.</i> Соціальна спрямованість системи управління організації в структурі якості управління.....	35
<i>Вареник В.М., Піскова Ж.В.</i> Концепція LEAN як філософія управління виробництвом.....	37
<i>Волкова І.А.</i> Організація управління підприємством.....	39
<i>Гейко К.</i> Система мотивації персоналу підприємств заліничного транспорту в умовах глобальних викликів.....	41
<i>Гридьова Є.О.</i> Адаптація бізнес-планів до умов невизначеності.....	45
<i>Дичко В.Д.</i> Аналіз інструментів та методів оцінки персоналу в ТОВ «Карпатські мінеральні води».....	47
<i>Діброва Д.І.</i> Вплив цифровізації на конкурентоспроможність міжнародних корпорацій.....	49
<i>Дмитренко Є.В.</i> Сучасні тенденції в управлінні персоналом організацій.....	51
<i>Дубель С.В.</i> Методи Монте-Карло в оцінці ефективності управління бізнесом.....	53
<i>Євтушенко О.А., Глухий А.О.</i> Формування стратегії цифрової трансформації HR.....	55
<i>Захарків Ю.М.</i> Сучасні підходи до лідерства у бізнесі: традиційні та інноваційні моделі.....	57
<i>Іванова Г.В.</i> Бізнес-планування в системі управління підприємством.....	59

2. Huntin, F. J. (2005). *Strategic Analysis: Modern Methods*. Kharkiv: Prapor Publishing House.

3. Sidorenko, V. M. (2017). *Managerial Analysis of the Organization's External Environment*. Kyiv: Naukova Dumka.

4. Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2014). *Exploring Corporate Strategy: Text and Cases*. Pearson Education Limited.

5. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education Limited.

Scientific advisor: Valeriia Pysarkova, PhD in Economics
Language consultant: Maryna Dolzhenko, PhD in Pedagogical Sciences,
Associate Professor

Valeriia Kushnirova

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics,
Kharkiv, Ukraine

PROMISING MODELS OF MODERN LABOR RELATIONS: FUTURE OF EMPLOYMENT

With the advent of digital technology, the way we work has inevitably changed and will continue to transform further on. There is a number of various models of labour relations established throughout the centuries, and standard ones remain popular in most developed economies[1], but a lot of new forms arise [2] and stepwise substitute the patterns.

To generalize the heritage, we can observe four main types of social and labor relations models [3, 4, 5] at the present stage of world development (table 1):

Table 1

Main models of social and labor relations

Model name	Description	Localization
European (continental) model	Characterized by intense legal protection, rigid labor law to preserve jobs, and the prevalence of tariff regulation (wage differentiation). However, it may lead to unemployment, difficulty accessing to the labor market for youth and other unprotected citizens, reducing the rate of socio-economic growth.	Western European countries
Anglo-Saxon (liberal) model	It is determined by a lower level of social guarantees, wider rights of employers (in hiring and firing employees), high differentiation of wages, polarization of society, increase in poverty. At the same time, there are higher growth rates, activity in creating new jobs, reducing unemployment.	UK, USA, New Zealand, Canada, Australia, Ireland

Asian model (Chinese, Japanese)	Centralized regulation that takes into account the large number of labor resources (surplus working population) while maintaining a low unemployment rate; the practice of creating additional jobs for excess labor at the same enterprise - principle of lifelong employment of an employee; policy of equalizing income; dominance of the psychology of collectivism.	<i>namely, China, Japan</i>
Swedish (social democratic) model	This is the most socialized model. Active employment policy pursued by the state (legislative function and creation of the legal basis for the activities of economic entities). It has an extremely high share of GDP, which is distributed through the budget for this purpose (more than 50%). The dominance of the idea of equality and solidarity in the implementation of social policy (public funds)- the goal of the economic activity of the state.	Scandinavian countries (Sweden, Norway, Finland, Denmark) and Ukraine

As we can see, labor relations tend to be adapted for each economical area around the globe based on their traditional approaches.

Latest social, economic and technological changes, the twin transition to the digital age and a carbon-neutral economy, the COVID-19 pandemic, the current geopolitical instability – these are factors that have gradually requested a need towards the unified forms of employment, which is expected to grow [6]. Extreme need for equality and flexibility (both in the workplace and the schedule) under gig-economy and other trends introduces us to the remote and hybrid model opportunities. The line between work and other types of activities is getting erased [1], casual activities and hobbies are becoming the sources of income [2].

Conditional labor agreements, simplified contracts, freelance and self-employment seem attractive to the new generations; the recognised norm for the work online covers broader scope of undustries, and offices appear empty [7].

Overall, the new mode turned to be a win-win strategy for the parties involved: employee and employer [6, 7], from the execution and maintenance perspective. Also, employee becomes a central figure in the organisational structure, labor relations are designed to increase their visibility. According to the scientific source, in the nearest future AI automation will still require human labor for “more sophisticated or routine assignments”. In the more distant future, a jobless society may become a reality [8], and therefore unions are to care about the order and alternative capital vision-shaping. To estimate prospects and terms further research is reasonable to be carried out.

References

1. Industrial relations and the futures of work: Efficiency, equity and voice in the 21st century (Thomas and Turnbull 2025). URL:

https://www.researchgate.net/publication/373735731_Industrial_relations_and_the_futures_of_work_Efficiency_equity_and_voice_in_the_21st_century

2. Трудові моделі XXI століття: як зміниться парадигма трудових відносин у вік цифрових технологій. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/2481>

3. Моделі Соціально-Трудових Відносин між Працівниками і Роботодавцями. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/155.pdf>

4. Моделі Ринку Праці та Соціально-Трудових Відносин: Зарубіжний Досвід. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/4_2011/17.pdf

5. Характеристика Моделей Соціально-Трудових Відносин у Міжнародній Практиці та Їх Значення для України. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/25_2018_ukr/104.pdf

6. New forms of employment. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/new-forms-employment>

7. Current Trends in Employee Relations. URL: <https://www.allvoices.co/blog/current-trends-in-employee-relations>

8. The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X21002074>

***Scientific advisor: Olena Shestakova, PhD in Economics,
Associate Professor***

***Valeriia Pysarkova, PhD in Economics, Associate Professor
Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine
Katarzyna Clapa, sales support specialist, Printor Sp. z o.o.
Lodz, Poland***

BUSINESS COMMUNICATION IN THE CONTEXT OF INTERCULTURAL INTERACTION: THE UKRAINIAN-POLISH CONTEXT

In the context of modern globalization and European integration, Ukraine and Poland demonstrate steady growth in trade and economic relations. According to data from the UN Trade Economic Database (COMTRADE), in 2023, Poland's exports to Ukraine amounted to 11.56 billion US dollars, and the overall trade turnover between the two countries reached a record level, with a trade surplus of 7.4 billion euros [1].