

УДК 341.9

[https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4\(9\)-476-484](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-4(9)-476-484)

Ставнича Наталя Олександрівна доктор філософії (PhD), методист освітньо-наукового центру «Хаб NotBox» Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, старший викладач кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, тел.: (098) 0587753, <https://orcid.org/0000-0002-3015-5834>

Нагорняк Світлана Василівна кандидат педагогічних наук, доцент, керівник освітньо-наукового центру «Хаб NotBox» Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, доцент кафедри педагогіки і освітнього менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, тел.: (097) 2517457, <https://orcid.org/0000-0002-5311-3303>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН КРИЗЬ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНОГО ПРИВАТНОГО ПРАВА: УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ В ГЛОБАЛЬНОМУ КОНТЕКСТІ

Анотація. У сучасних умовах глобалізації та міжнародної мобільності трудових ресурсів правове регулювання міжнародних трудових відносин набуває особливої актуальності. Дослідження проблеми управління кадрами в глобальному контексті через призму міжнародного приватного права дозволяє визначити ключові виклики та тенденції, що впливають на розвиток міжнародного ринку праці.

У статті розглядаються основні правові механізми регулювання трудових відносин за участю іноземного елемента, зокрема питання визначення застосовного права, юрисдикційної підсудності трудових спорів, а також правовий статус працівників-мігрантів. Окрему увагу приділено міжнародним договорам та нормативно-правовим актам, що регулюють сферу зайнятості та соціального захисту працівників на міжнародному рівні, таким як конвенції МОП, регламенти та директиви Європейського Союзу.

Особлива увага приділена ролі транснаціональних корпорацій у формуванні глобальних трудових стандартів, питанням корпоративної відповідальності та забезпеченню належних умов праці. Аналізуються сучасні тенденції у сфері дистанційної зайнятості, цифровізації трудових процесів та впливу новітніх технологій на міжнародні трудові відносини.

Стаття також висвітлює основні проблеми, з якими стикаються національні правові системи у контексті гармонізації трудового законодавства, зокрема



конфлікт норм, розбіжності у підходах до трудових прав і обов'язків, а також перспективи вдосконалення правових механізмів захисту працівників в умовах транснаціональної зайнятості.

Результати дослідження мають важливе значення для вдосконалення міжнародно-правових механізмів регулювання трудових відносин, сприяючи підвищенню ефективності управління кадровими ресурсами в умовах глобалізації.

Ключові слова: міжнародні трудові відносини, міжнародне приватне право, управління, кадри.

Stavnycha Natalia Ph. D. in Pedagogy, methodist of educational and scientific center "Hub NotBox", senior teacher of the department of fundamental and private law disciplines of Vinnytsia Mykhailo Kotsyubynsky State Pedagogical University, Vinnytsia, tel.: (098) 0587753, <https://orcid.org/0000-0002-3015-5834>

Nahorniak Svitlana Ph. D. in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Pedagogy and educational management of Vinnytsia Mykhailo Kotsyubynsky State Pedagogical University, Vinnytsia, tel.: (097) 2517457, <https://orcid.org/0000-0002-5311-3303>

LEGAL REGULATION OF INTERNATIONAL LABOR RELATIONS THROUGH THE PRISM OF INTERNATIONAL PRIVATE LAW: PERSONNEL MANAGEMENT IN A GLOBAL CONTEXT

Abstract. In the current conditions of globalization and international mobility of labor resources, the legal regulation of international labor relations is gaining particular relevance. The study of the problem of personnel management in a global context through the prism of private international law allows us to identify key challenges and trends that affect the development of the international labor market.

The article examines the main legal mechanisms for regulating labor relations with the participation of a foreign element, in particular the issues of determining the applicable law, jurisdiction of labor disputes, as well as the legal status of migrant workers. Special attention is paid to international treaties and regulatory legal acts that regulate the sphere of employment and social protection of workers at the international level, such as ILO conventions, regulations and directives of the European Union.

Special attention is paid to the role of transnational corporations in the formation of global labor standards, issues of corporate responsibility and ensuring decent working conditions. The article analyzes current trends in the field of remote employment, digitalization of labor processes and the impact of new technologies on international labor relations.

The article also highlights the main problems faced by national legal systems in the context of harmonization of labor legislation, in particular, conflict of norms,

differences in approaches to labor rights and obligations, as well as prospects for improving legal mechanisms for protecting employees in the context of transnational employment.

The results of the study are important for improving international legal mechanisms for regulating labor relations, contributing to increasing the efficiency of human resources management in the context of globalization.

Keywords: international labor relations, international private law, management, personnel.

Постановка проблеми. Глобалізація економіки та міжнародна мобільність робочої сили створюють нові виклики для правового регулювання трудових відносин. У цих умовах міжнародне приватне право (МПП) відіграє ключову роль у визначенні належного правового режиму для трудових договорів, захисту прав працівників, вирішення правових конфліктів та управління кадрами в глобальному контексті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження в галузі правового регулювання міжнародних трудових відносин через призму міжнародного приватного права вказують на суттєві відмінності в підходах різних країн до вирішення питань із іноземним елементом. Так само відмінними є і методи управління кадрами в глобальному контексті. Правові питання глобалізація і трудова міграція в Європі вивчав Юськів Богдан Миколайович. Слабко Катерина Василівна охарактеризувала правовий статус трудових посередників. Лариса Глущенко, Тетяна Пілявоз, Наталія Коваль детально описали управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Однак, окреслена нами тема досі детально не досліджена.

Мета статті. Комплексний аналіз правового регулювання міжнародних трудових відносин крізь призму міжнародного приватного права, з особливим акцентом на управління кадрами в умовах глобалізації. Дослідження спрямоване на визначення ключових викликів, правових механізмів і тенденцій у сфері міжнародного трудового права, а також на розробку пропозицій щодо вдосконалення правового забезпечення міжнародної зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Юридичні особи виступають активними учасниками міжнародного приватного права, до них відносяться підприємства, організації, установи, створені згідно з законодавством конкретної держави. Однак визначення юридичної особи не є уніфікованим у всіх правових системах. Зазвичай, законодавство та практика визнають, що юридична особа формується відповідно до встановленого порядку, має власну назву, характеризується організаційною структурою, володіє відокремленим майном, правами та обов'язками, переважно майнового характеру, самостійно виступає у цивільних правовідносинах та господарському обороті, несе відповідальність за зобов'язаннями, що виникають з договорів та деліктів. При здійсненні господарської діяльності на території інших країн виникають дві



основні проблеми: визнання правосуб'єктності іноземної юридичної особи та допуск її до здійснення господарської діяльності на території даної держави, а також визначення умов такої діяльності. Правосуб'єктність іноземних юридичних осіб, як правило, визнається на основі двосторонніх угод, особливо торговельних. Питання про допуск іноземної юридичної особи до господарської діяльності на території певної держави регулюється її законодавством. У більшості випадків здійснення такої діяльності можливе після виконання певних формальностей. У торгових договорах встановлюється режим для іноземних юридичних осіб, який може ґрунтуватися на принципах найбільшого сприяння або національного режиму.

У Законі України «Про міжнародне приватне право» від 23.06.2005 № 2709-IV [1] основним колізійним правилом визначено застосування права держави, де виконується робота. Однак, законодавства інших країн встановлюють не лише цей, але й інші відмінні правила. У зв'язку з цим, у сфері трудових відносин склалися основні колізійні принципи, які наведені нижче.

1. Закон країни праці (*lex loci laboris*) — основний принцип законодавства про МПП Австрії, Угорщини, Іспанії, Швейцарії, Бразилії та ін. Згідно з цим принципом до іноземців застосовується закон країни праці. Даний принцип визначається по-різному. В одних випадках — закон країни місця знаходження підприємства, де працює особа.

2. Вільний вибір права (автономія волі — *lex voluntatis*). Законодавство деяких країн дозволяє сторонам трудової угоди обирати закон для її врегулювання.

3. Закон місця знаходження працедавця. Цей колізійний принцип застосовується у тих випадках, коли трудові функції виконуються на території декількох держав, і тоді застосовується закон місця знаходження, закон місця проживання або закон місця комерційної діяльності працедавця.

4. Закон прапора судна (*lex flagi*). Трудові відносини працівника, який виконує службові обов'язки на водному чи повітряному транспорті, регламентуються законом країни, де зареєстровано транспортний засіб.

5. Особистий закон роботодавця — фізичної або юридичної особи (*lex personalis / lex societatis*). Застосовується тоді, коли відряджений працівник виконує свої трудові функції за кордоном або коли місце роботи практично неможливо встановити. Іноді при відрядженні працівника в іншу країну для виконання тих або інших трудових завдань застосовується принцип закону країни установи, яка відрядила працівника (*lex loci delegationis*).

6. Закон країни укладення угоди про найом (*lex loci contractus*). Деякі країни у своєму законодавстві визначають, що до трудових відносин, укладених у цих країнах застосовується місцеве право (Велика Британія, США).

Очевидно, що іноземні підприємства відіграють важливу роль на ринку праці України й посідають особливе місце в українській економіці.

У 2024 році в Україні зареєстрували 1109 нових компаній з іноземними власниками, що на 24,2% менше, ніж у 2023 році, згідно з даними Єдиного

державного реєстру, повідомляє «Опендатабот». Бізнес в Україні відкривали громадяни 78 країн, найактивнішими були підприємці з Туреччини, Польщі та США: громадяни Туреччини зареєстрували 201 компанію, Польщі – 90, а США – 89 компаній. Основними галузями для іноземних компаній стали оптова торгівля – 255 компаній (23% від загальної кількості), комп’ютерне програмування – 109 компаній (9,8%) та операції з нерухомістю – 86 компаній (7,8%). Найбільше нових іноземних компаній зареєстровано в Києві – 542 компанії, що становить 48,9% від загальної кількості, Львівщина на другому місці з 137 компаніями (12,4%), а Одещина – на третьому, з 122 компаніями (11%). Попри зменшення кількості нових іноземних компаній, загальний рівень підприємницької активності в Україні зріс: за перше півріччя 2024 року було зареєстровано понад 13 000 нових компаній та майже 148 500 фізичних осіб-підприємців, що перевищує аналогічні показники 2023 року, коли було відкрито 12 500 компаній та 134 000 ФОПів.

Очевидним є і те, що вирішення колізійних спорів у випадках наявного іноземного підприємства вирішуються засобами міжнародного приватного права, адже МПП регулює трудові відносини через колізійні норми, які визначають застосовне право до трудового договору, та норми міжнародного матеріального права, закріплені в міжнародних конвенціях і договорах.

Головні принципи МПП у сфері трудових відносин включають:

- Автономію волі сторін у виборі застосовного права.
- Застосування імперативних норм приймаючої держави.
- Захист основних трудових прав відповідно до міжнародних стандартів.

Колізійні норми визначають, право якої країни застосовується до трудових відносин у разі, якщо елементи договору пов’язані з різними державами. Основними джерелами таких норм є:

1. Рим I Регламент (ЄС № 593/2008) – регулює питання вибору права в Європейському Союзі.
2. Гаазька конвенція 1980 року – регулює трудові відносини в міжнародному контексті.
3. Національні законодавства – встановлюють правила щодо міжнародних трудових відносин у кожній країні.

Найбільша кількість нормативних актів, які регулюють умови праці та життя працівників, розроблена під егідою спеціалізованої установи Організації Об’єднаних Націй – Міжнародної Організації Праці, що була заснована у 1919 році відповідно до Версальського мирного договору. На сьогодні членами Міжнародної Організації Праці є 187 держави. Згідно зі Статутом Міжнародної Організації Праці від 28 червня 1919 року, її членом може бути будь-яка держава – член Організації Об’єднаних Націй. Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про



міжнародне приватне право» » від 23.06.2005 № 2709-IV та згідно зі статтею 8 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [3].

Трудові відносини регулюються законодавством держави, де виконується робота, якщо інше не встановлено законом або міжнародним договором України. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, підпорядковуються праву України у випадках, коли громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; коли громадяни України уклали трудові договори з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України про виконання роботи за кордоном, включаючи їх відокремлені підрозділи, за умови, що це не суперечить законодавству держави, де виконується робота; якщо це передбачено законом або міжнародним договором України.

Стаття 8 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII визначає, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» 23.06.2005 № 2709-IV. Згідно із загальним принципом, закріпленим у цій статті, праця зазначених категорій працівників регулюється законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України. Отже, норми статті 8 Кодексу законів про працю України застосовуються з урахуванням положень статті 52 Закону «Про міжнародне приватне право». Це означає, що до трудових відносин за кордоном у іноземного роботодавця має застосовуватися критерій статті 52 Закону «Про міжнародне приватне право», а саме, трудові відносини мають регулюватися у місці (державі), де саме виконується робота.

Згідно зі статтею 10 Закону «Про зайнятість населення» 05.07.2012 № 5067-VI [2], громадяни України, перебуваючи тимчасово за кордоном, мають право на трудову діяльність, якщо вона не суперечить законодавству України та держави перебування. Інтереси українців, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються двосторонніми та багатосторонніми угодами, укладеними Україною з іншими державами. Ці угоди спрямовані на забезпечення статусу українських громадян, які законно працюють на території держави-члена, та недопущення дискримінації за ознакою громадянства в умовах праці, оплати або звільнення порівняно з громадянами цієї держави. Трудові відносини українців, які працюють за межами України, регулюються законодавством держави працевлаштування та міжнародними договорами України. Громадяни України можуть працювати за межами країни на іноземних підприємствах, в установах, організаціях або у іноземних фізичних осіб.

Міжнародне приватне право відіграє важливу роль у регулюванні трудових відносин у глобальному контексті. Вибір застосовного права, дотримання міжнародних стандартів та адаптація кадрової політики до різних юрисдикцій є ключовими аспектами ефективного управління міжнародними трудовими відносинами. Подальший розвиток правового регулювання у цій

сфері має сприяти створенню балансу між гнучкістю трудового ринку та захистом прав працівників.

Сучасний стан вітчизняної системи управління персоналом зумовлений специфічними умовами, спричиненими трудовою міграцією, дефіцитом кадрів та війною. Кількість трудових відносин, ускладнених іноземним елементом постійно зростає. Тому важливо створити цілісну систему управління кадрами в глобальному контексті із врахуванням норм міжнародного приватного права. Розглянувши особливості трудових відносин крізь призму МПП, варто охарактеризувати особливості управління персоналом в іноземних юридичних компаніях, та у вітчизняних, що здійснюють свою діяльність за кордоном.

Зауважимо, що в Україні існує низка нагальних проблем, що потребують негайного вирішення, значна частина яких пов'язана з формуванням кадрового потенціалу на підприємствах, підвищення ефективності якого дозволить знаходити методи створення колективів з мінімальними витратами та отриманням очікуваного прибутку, використовуючи досвід розвинених країн світу. Існують класична, японська, американська моделі менеджменту, а також модель ЄС, кожна з яких має свої особливості та комбінує елементи з інших моделей, відрізняючись трактуванням діяльності, мотивацією працівників, методами взаємодії та впливу на персонал. Україна, стоячи перед вибором подальшого шляху, повинна використовувати іноземний досвід з урахуванням українських реалій та ментальних особливостей, застосовуючи кращі підходи з кожної моделі для досягнення бажаного ефекту з найменшими витратами [6].

З огляду на менталітет, особливості економічного розвитку країни, стиль життя, історичний розвиток та релігійні особливості, для українських підприємств найбільш прийнятною є європейська модель управління персоналом, проте варто також розглянути характеристики американської та японської моделей. Американська філософія бізнесу ґрунтується на традиціях конкуренції та мотивації індивідуальних особливостей працівників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії. Типовими рисами є чітке визначення цілей та завдань, висока оплата праці, заохочення споживацьких цінностей, високий рівень демократії в суспільстві та соціальні гарантії. Система управління персоналом США характеризується використанням оптимальної системи оплати праці, регулярною атестацією працівників для кар'єрного зростання, оцінкою ефективності організації праці та обладнання робочих місць. На підприємствах постійно оцінюються заслуги працівників. В останні роки в американських корпораціях широко застосовується система «Pay for Performance», що передбачає використання будь-яких методів оплати праці, де винагорода працівника залежить від індивідуальних та групових відмінностей у їхній діяльності, що виражається в системах гнучкої та змінної оплати праці. Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності та результати, а управлінська діяльність ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідальності, оцінці індивідуальних результатів та розробці кількісних



цілей короткострокового характеру. Управлінські рішення зазвичай приймаються конкретними особами, які несуть відповідальність за їх виконання [7, с.406].

Нами досліджено, що гнучкість управління досягається виключно завдяки постійному відстеженню управлінських процесів, що дає змогу оперативно реагувати на зміни як зовнішнього, так і внутрішнього середовища компанії. Така швидкість реагування можлива лише завдяки автоматизованій обробці даних, яка, в свою чергу, здійснюється за допомогою штучного інтелекту та технологій Big Data [8, с. 37]. Для забезпечення наочності та кращого розуміння ключових тенденцій у сфері управління людськими ресурсами (HR) у 2024 році, узагальнимо основні напрями інноваційного управління персоналом в таблиці 1.

Таблиця 1.

Ключові тенденції у сфері управління людськими ресурсами (HR) у 2024 році

Назва	Опис
Гібридна робота та гнучкі графіки	Більше компаній впроваджують моделі гібридної роботи, дозволяючи співробітникам балансувати між офісом і віддаленою роботою.
Використання штучного інтелекту в HR	AI допомагає автоматизувати рекрутинг, аналіз продуктивності та персоналізоване навчання співробітників.
Підвищена увага до добробуту працівників	Компанії інвестують у програми ментального здоров'я, підтримку балансу між роботою та особистим життям.
Розвиток навичок та навчання протягом життя	Акцент на безперервне навчання та перекваліфікацію для адаптації до швидких змін ринку.
ESG-стратегії у HR	Зростає увага до екологічної, соціальної та управлінської відповідальності у стратегіях управління персоналом.

Висновки. Отже, міжнародне правове регулювання трудових відносин залишається складним і динамічним процесом, що потребує подальшої гармонізації та адаптації до сучасних реалій ринку праці. Управління людськими ресурсами в умовах глобалізації вимагає не лише врахування правових аспектів, а й стратегічного підходу до залучення, мотивації та утримання кваліфікованих кадрів.

Основні тенденції у сфері управління людськими ресурсами включають посилення гнучкості зайнятості, широке впровадження цифрових технологій та автоматизації, а також зростання ролі соціальної відповідальності роботодавців. Важливим викликом є забезпечення рівних можливостей для працівників незалежно від їхнього громадянства та правового статусу.

Подальший розвиток міжнародного трудового права має бути спрямований на підвищення ефективності правозастосовної практики, усунення правових колізій та створення сприятливих умов для розвитку глобального ринку праці. Це сприятиме не лише економічному розвитку, а й захисту прав та інтересів працівників у сучасному світі.

Література:

1. Закон України «Про міжнародне приватне право» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>
2. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
3. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі [Текст] : монографія / Б. М. Юськів. – Рівне : видавець О. М. Зень, 2009. – 476 с.
5. Слабко К. Правовий статус трудових посередників. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–15 червня 2022 р.): Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 47–51.
6. Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу [Електронний ресурс] // Вісник економічної науки України. Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-Tkachenko.pdf?sequence>
7. Птащенко О. Проблеми та перспективи застосування стратегій управління персоналом міжнародних компаній в українській бізнес-практиці [Електронний ресурс] / Птащенко О., Чернобай Л., Малихіна С., Вережомська І., Яремчук, С. // Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 2022. 1 (42), 406—414. - Режим доступу: <https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/42YYRam7/>
8. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] // Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – № 9. – С. 37–41. - Режим доступу : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/12213>.

References:

1. Zakon Ukrainy "Pro mizhnarodne pryvatne pravo" [Law of Ukraine "On Private International Law"]. (n.d.). [zakon.rada.gov.ua](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrainy "Pro zaïniatist' naseleennia" [Law of Ukraine "On Employment of the Population"]. (n.d.). [zakon.rada.gov.ua](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labour Code of Ukraine]. (n.d.). [zakon.rada.gov.ua](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
4. Yuskiv, B. M. (2009). *Hlobalizatsiia i trudova mihratsiia v Yevropi: Monohrafiia [Globalization and Labor Migration in Europe]* : Monograph. Rivne: Vydavets' O. M. Zen'. [in Ukrainian].
5. Slabko, K. (2022). *Pravovyi status trudovykh poserednykiv [Legal status of labor intermediaries]*. In *Perspektyvni napriamky rozvytku yurydychnoi nauky u 21-mu storichchi: Materialy Mizhnarodnoi nauk.-prakt. konferentsii* (Kyiv, June 14–15, 2022) (pp. 47–51). Kyiv: Naukovo-doslidnyi instytut publichnoho prava. [in Ukrainian].
6. Tkachenko, A. M. (n.d.). *Zarubizhnyi dosvid formuvannia kadrovoho potentsialu [Foreign experience in personnel development]*. Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy. Retrieved from <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-Tkachenko.pdf?sequence> [in Ukrainian].
7. Ptashchenko, O., Chernobai, L., Malykhina, S., Verezomska, I., & Yaremchuk, S. (2022). *Problemy ta perspektyvy zastosuvannia stratehii upravlinnia personalom mizhnarodnykh kompanii v ukraïnskii biznes-praktytsi [Problems and prospects of applying personnel management strategies of international companies in Ukrainian business practice]*. Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice, 1(42), 406–414. Retrieved from <https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/42YYRam7/> [in Ukrainian].
8. Dashko, I. M. (2016). *Rozvytok innovatsiinykh tekhnolohii upravlinnia personalom na pidpriemstvakh u suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Development of innovative personnel management technologies in enterprises under modern economic conditions]*. Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo, 9, 37–41. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/12213> [in Ukrainian].