

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ

Корнейчук С.Ю., здоб. вищ. осв. ОС «магістр»
Науковий керівник – канд. екон. наук, проф. **В.О. Козуб**
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

Управління персоналом визнається фахівцями як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності компанії, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування. Більшість компаній, які мають закордонні філії, стикаються з проблемами врахування міжнародних аспектів у розробці політики управління персоналом та визнає величезне значення кваліфікованого персоналу у забезпеченні розвитку їхньої міжнародної діяльності.

Оскільки будь-яка компанія створює свій штат персоналу, вона повинна почати з визначення потреб у персоналі та найму працівників, які можуть виконувати свою роботу ефективно, а потім підвищувати їхню кваліфікацію, для забезпечення виконання складніших завдань. Серед особливостей, які доцільно враховувати у процесі формування системи управління персоналом при здійсненні міжнародних операцій, можна виділити наступні.

1. Відмінності на ринку праці. Кожна країна має власну структуру робочої сили і витрат на неї, і багатонаціональні корпорації можуть отримати вигоду, використовуючи робочу силу з різних країн. Коли компанії звертаються до іноземних джерел або ринків, той самий продукт може вироблятися різними способами через відмінності на ринку праці.

2. Проблема руху робітничої сили. Коли робоча сила переїжджає в іншу країну, працівники стикаються з правовими, економічними, матеріальними та культурними перешкодами. При цьому багатонаціональні компанії вииграють від мобільності робочої сили, особливо коли відмінності на ринках праці призводять до нестачі необхідних спеціалістів. Відтак компанії часто змушені розробляти власні методи набору, навчання, оплати праці та мотивації працівників, переміщуючи їх з одного місця роботи на інше.

3. Стиль і практика управління. Через різні соціальні норми у стосунках між працівниками та керівниками в різних країнах по-різному відносяться до стилів управління. Подібні розбіжності можуть призвести до напруженості між персоналом материнської та

дочірньої компанії або до зниження продуктивності керівника за кордоном порівняно з його роботою вдома. Крім того, врахування національних особливостей управління персоналом дає змогу переносити позитивний досвід між країнами.

4. Національна орієнтація. У той час як перелік цілей компанії може включати досягнення високої ефективності та конкурентоспроможності в глобальному масштабі, її співробітники можуть приділяти більше уваги національним інтересам, ніж глобальним. Деякі кадрові підходи допоможуть подолати вузьконаціональні орієнтації, але якщо переважає націоналізм, потрібні інші підходи до коригування механізму ведення міжнародних операцій.

5. Контроль. Віддаленість і специфіка закордонної діяльності ускладнюють контроль за її результатами, тому для забезпечення управління виробництвом у філіях компанії за кордоном необхідно дотримуватися чітких принципів кадрової політики. При цьому віддаленість і специфіка країн можуть ускладнити компаніям застосування корпоративної кадрової політики та призвести до необхідності використання різних політик.

6. Політика і практика оплати праці. Різниця у вартості робочої сили в різних країнах іноді може забезпечити конкурентну перевагу та спонукати багато компаній до створення виробничих потужностей за кордоном. Розмір оплати праці залежить від вкладених у бізнес коштів; попиту та пропозиції на певні професії в даній місцевості (врахування загальноприйнятого рівня заробітної плати); вартості життя; національного законодавства та здатності профспілок захищати інтереси працівників. Методи виплати (заробітна плата, комісійні, бонуси та додаткові пільги) залежать від звичаїв, безпеки, податків і державних вимог країни. Міжнародні компанії зазвичай платять вищу зарплату, ніж місцеві компанії в країнах, де робоча сила дешевша, але набагато нижчу, ніж зарплата за аналогічну роботу в багатих країнах. Це залежить від основних принципів управління персоналом, а також організаційної структури (наприклад, використання методів підвищення продуктивності праці призводить до підвищення заробітної плати). Основний принцип управління в міжнародних компаніях порівняно з національними компаніями, полягає в пропозиції більш високої заробітної плати для приваблення висококваліфікованих робітників. Проте коли компанія вперше з'являється в країні, досвідчені робітники можуть вимагати вищу оплату праці, оскільки не впевнені в успішній діяльності нової компанії на місцевому ринку.