

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНИХ КОРПОРАЦІЯХ

Соловйова Т.Р., гр. МЕ-28м

Науковий керівник – канд. екон. наук, проф. **Ушакова Н.Г.**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Успішне функціонування міжнародних корпорацій в умовах глобалізації ринку праці визначається можливістю ефективного кадрового забезпечення компанії та здатністю утримати цей кадровий ресурс, у тому числі й завдяки його невинному розвитку.

Система управління персоналом у міжнародних корпораціях являє собою комплекс підсистем, елементів управління і їх відносин на різних рівнях, закономірно пов'язаних у єдине ціле. Вона складається з таких підсистем, як: планування, пошук, добір та найм; адаптація персоналу; розвиток та мотивація персоналу; оцінка та атестація персоналу.

Структура управління персоналом міжнародної корпорації включає в себе головну холдинг-компанію та структурні підрозділи. Структура управління персоналом у структурних підрозділах виконує наступні функції: організація набору робочої сили, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів, організація розподілу, переміщення, просування, звільнення працівників; оцінка і надання рекомендацій з їх подальшої кар'єри; поточний облік і планування потреб у кадрах. Стратегічна підсистема орієнтована на розробку кадрової політики на основі аналізу структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнозів розвитку виробництва, зайнятості, стратегії корпорації.

Міжнародний характер діяльності корпорацій породжує низку специфічних особливостей в системі управління персоналом, які не спостерігаються у фірмах, які діють в національних межах. Ці особливості, на думку багатьох авторів, породжені дією наступних факторів: соціально-культурні відмінності, економічні відмінності, законодавчі відмінності, відмінності у стилі й практиці управління, відмінності у структурі ринку праці та факторах трудових витрат, національна орієнтація, особливості контролю.

Управління персоналом у міжнародних корпораціях характеризується такими особливостями як забезпечення високого рівня їхньої конкурентоспроможності шляхом упровадження систем корпоративного навчання, стимулювання інноваційного й творчого розвитку персоналу та загальної інтелектуалізації людського капіталу.