

5*Управління людськими ресурсами в міжнародному бізнесі

АНТОНОВА АННА, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУТЕНКО ДАР'Я**, к. е. н, доцент,

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
м. Харків*

Глобалізаційні процесів сприяють посиленню конкурентної боротьби, тому зростають потреби в інноваційних товарах та послугах, як в дієвих інструментах забезпечення конкурентних переваг. В таких умовах найбільш цінним ресурсом виступають працівники компаній, які є джерелом креативних та інноваційних ідей, що втілюються у життя, як інновації. Складність в управлінні людськими ресурсами полягає у необхідності створення таких умов, щоб працівники постійно розвивалися та реалізовували свій потенціал. Досягнення цієї мети стає можливим лише за умов впровадження ефективної системи мотиваційного менеджменту, яка має орієнтуватися на управління кадрами та знаннями. Також іншим важливим аспектом управління людськими ресурсами у міжнародному середовищі є здатність компаній адаптувати свої стратегії до потреб зовнішнього ринку, іншими словами, наявна система мотиваційного менеджменту має відображати загальну мету діяльності організації.

Світовий банк визначає людський капітал як «сукупність знань, професійних якостей, досвіду, якими володіють індивідууми і які роблять їх економічно продуктивними». Людський капітал піддається примноженню, зокрема завдяки інвестиціям в освіту, охорону здоров'я та професійну підготовку. [3] Наведене визначення підкреслює, що людські ресурси компанії включають усі знання, особистісні та професійні характеристики, досвід і навички працівників. Управління людським ресурсів ґрунтується на сукупності концепцій, методик і практик, спрямованих на накопичення інтелектуального капіталу, його ефективне використання для досягнення комерційних цілей підприємства та забезпечення його подальшого розвитку. Взаємозв'язок між соціально-економічним ефектом і якістю управлінських рішень є очевидним: удосконалення концепцій управління сприяє підвищенню фінансових результатів компанії та активному розвитку її персоналу.

Провідні компанії світового ринку усвідомлюють необхідність трансформації підходів до управління персоналом і відчують зростаючу потребу в адаптації до нових умов. Висока плинність кадрів, соціальна, економічна та політична нестабільність, дефіцит талантів і зростання емоційної напруженості у суспільстві загострюють увагу на необхідності реформування кадрової політики. Сучасна модель управління людськими ресурсами передбачає поступову відмову від традиційних інструментів ринку праці. Глобалізаційні процеси змінюють пріоритети керівників, акцентуючи увагу не стільки на посадових обов'язках працівників, скільки на компетенціях і навичках, якими повинен володіти потенційний співробітник.

Дослідження 2023 Deloitte Human Capital Trends засвідчує, що 62% світових компаній можуть прогнозувати необхідні навички працівників на

найближчі два роки, а 36% міжнародних компаній визначають зони відповідальності персоналу залежно від актуальних викликів, а не фіксованих посадових інструкцій. [4] Отже, основним принципом сучасної системи управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях є гнучкість усіх процесів, що безпосередньо або опосередковано впливають на результати діяльності підприємства.

Серед міжнародних практик управління людськими ресурсами широко застосовується концепція талант-менеджменту – це концепція, «управління талантами і знаннями». [3] Ключова перевага даного методу управління є орієнтація на пошук цінних працівників незалежно від національності, переконань чи традицій. Головним критерієм відбору стає здатність ефективно використовувати інтелектуальний капітал і талант на благо компанії, а також готовність до продуктивної співпраці в мультинаціональному колективі.

Більшість світових лідерів, таких як SpaceX, Tesla Motors, Boeing, General Electric, Google, Facebook, Apple та інші, використовують талант-менеджмент як основну стратегію управління людськими ресурсами. [3] Спільною рисою управління персоналом у цих лідерів ринку є орієнтація на залучення унікальних, талановитих працівників, які не залежно від їх расової приналежності та місця проживання, здатні генерувати стабільний прибуток і забезпечувати максимально сприятливі умови для їх роботи.

Таким чином можна зробити висновок, що одним із головних завдань міжнародного управління персоналом є також врахування культурних особливостей працівників. Розвиток навичок культурної емпатії, адаптивності, дипломатичності, розуміння семантичних відмінностей, позитивного ставлення, емоційної стабільності та особистісної зрілості є важливими складовими успішної роботи в мультинаціональних колективах. Врахування культурної різноманітності є ключовим фактором ефективного управління, оскільки в міжнародному бізнесі нерідко доводиться працювати з представниками різних етнічних груп, що можуть мати відмінні цінності, традиції та моделі поведінки.

З огляду на стрімкий розвиток глобалізаційних процесів, міжнародне управління персоналом набуває все більшого значення. Ефективне використання переваг глобалізації для підприємства можливе лише за умови, що менеджери усвідомлюють вплив культурних відмінностей на процес HR-менеджменту. Компетентне управління людськими ресурсами в міжнародному середовищі не лише сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії на світовому ринку, а й забезпечує ефективний розвиток її працівників, формуючи у них гнучкість та адаптивність до нових умов.

Україна, завершивши перехід до ринкової економіки, потребує фахівців, здатних приймати ефективні рішення в умовах глобальної конкуренції та міжнародної взаємодії. Економічний розвиток і розподіл ресурсів значно впливають на позицію країни в рейтингу людського розвитку. Згідно з останнім звітом ПРООН, Індекс людського розвитку України становить 0,734, що відносить її до країн з високим рівнем розвитку. [2]

Для покращення управління людськими ресурсами підприємствам слід враховувати особливості управління людськими ресурсами шляхом:

- аналізування поточних потреб та вимог міжнародних ринків для удосконалення управління персоналом;
- інвестування в освіту, технології та розвиток працівників;
- дослідження та врахування у процесі потенційних потреб в знаннях, компетенціях, навиках, що виникають у глобальному світі;
- застосування сучасних технологій, що знайшли практичне застосування у розвинутих країнах та орієнтують персонал на самостійність, мобільність, самовдосконалення.

Отже, управління людськими ресурсами є ключовою функцією в організації, що відіграє вирішальну роль у розвитку сучасного бізнесу, особливо в умовах глобалізації та високої конкуренції. Людський ресурс стає стратегічним активом для компаній, оскільки працівники є основними генераторами інновацій, рушійною силою для вирішення проблем і фактором сталого розвитку організації. Враховуючи постійні зміни на глобальних ринках та стрімкий розвиток нових технологій, підприємства змушені адаптувати свої стратегії управління персоналом, інтегруючи технічні, організаційні та людські аспекти для створення високоякісного та конкурентоспроможного продукту або послуги. Вище обумовлені фактори дозволяють не тільки досягти стабільних результатів на вітчизняному чи міжнародному ринку, але й забезпечити довгостроковий успіх компанії. Лише таким чином персонал може стати надійною запорукою успіху підприємства, адже залучення висококваліфікованих і мотивованих працівників є одним з основних факторів, що забезпечує конкурентоспроможність та інноваційний розвиток компанії.

Список використаних джерел:

1. Ваганова І. Персонал як об'єкт управління. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали V міжнар. наук. конф.* 2020. С. 21-22.
2. ПРООН. Індекс людського розвитку 2023: оцінка глобальних тенденцій та ситуації в Україні. 2023. URL: https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayina-zalyshayetsya-krayinoyu-z-vysokym-indeksom-lyudskoho-rozvytku-zvit-undp?utm_source=chatgpt.com
3. Слюсаренко К. В. Петрішина Т. О. Управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях: концепції талант-менеджменту та мотиваційного менеджменту. *Ефективна економіка*. 2023. С. 7-10.
4. Тренди у сфері людського капіталу 2023: нові правила для світу без меж. *Deloitte Ukraine*. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends-event.html>