

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ

Скороход Ірина Святославівна

*доктор економічних наук,
професор кафедри міжнародних економічних відносин та
управління проєктами,*

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Томчук Максим Миколайович

студент,

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Тенденції сучасних міжнародних економічних відносин відображають складну та динамічну картину глобалізації, цифровізації, економічної інтеграції та політичної нестабільності. Управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях є комплексною діяльністю, яка включає не тільки стандартні функції найму, навчання, мотивації та розвитку персоналу, а й враховує конкретні обставини міжнародного контексту. Ця особливість визначається культурними, правовими, економічними та соціальними відмінностями в країнах, в яких працює компанія. Особливу увагу слід приділити транскордонній координації, адаптації заходів до місцевих умов, формуванню єдиної корпоративної культури.

Багатонаціональні компанії, що працюють у різних країнах, повинні враховувати вплив культури кожної країни на практику управління людськими ресурсами. Теорія культурних вимірів Хофстеда [5, с. 4] пропонує шість вимірів культури, щоб допомогти менеджерам зрозуміти національні відмінності, які впливають на мотивацію, лідерство та поведінку працівників. Наприклад, у культурах з високою дистанцією влади співробітники очікують чіткої ієрархії та керівництва, тоді як у культурах з низькою дистанцією влади популярні демократичні методи управління.

Культурні відмінності впливають на сприйняття лідерства, командної роботи, винагород і систем мотивації. Дослідження показують, що адаптація управління людськими ресурсами до місцевої культури може підвищити продуктивність і задоволеність працівників [6, с. 4].

Міжнародні компанії часто стикаються з дилемою між глобальною стандартизацією процесів управління людськими ресурсами та необхідністю адаптувати ці процеси до місцевих обставин. Концепції глобальної інтеграції та локальної адаптації [1, с. 4] є ключовими для вирішення цієї проблеми. Для ефективного управління компанії повинні

визначити, які аспекти політики управління людськими ресурсами слід стандартизувати (наприклад, корпоративна культура чи етика), а які аспекти слід адаптувати до конкретних обставин кожної країни (наприклад, юридичні вимоги чи методи найму).

Слід зазначити, що міжнародним компаніям необхідно керувати різноманітними талантами, які знаходяться в різних країнах і мають різні професійні здібності та досвід. Стратегії управління талантами повинні враховувати глобальні цілі компанії та місцеву специфіку. Це включає: наймання та відбір персоналу та розвиток і навчання. На міжнародному рівні використовуються різні методи найму. Наприклад, у країнах із жорстко регульованим ринком праці (Німеччина) компанії змушені дотримуватися суворих процедур найму, тоді як на більш гнучких ринках (США) використовуються інші методи пошуку та залучення працівників. Окрім того, міжнародні компанії приділяють особливу увагу навчанню талантів, щоб забезпечити відповідність кваліфікації співробітників вимогам світового ринку. Важливими компонентами є програми розвитку менеджменту, стажування в інших філіях компанії та інтеграція міжнародних освітніх практик.

Однією з головних особливостей управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях є питання експатріації – направлення співробітників із головного офісу в інші країни для роботи в дочірніх компаніях. Ефективність експатріантів часто залежить від їх підготовки до нових культурних умов, здатності адаптуватися та підтримки з боку компанії під час процесу інтеграції.

Не менш важливим є процес репатріації – повернення експатріантів на батьківщину. Дослідження показують, що багато експатріантів стикаються з труднощами реінтеграції в робочу силу та компанії після повернення. Неналежне управління цим процесом може призвести до втрати цінного персоналу [2, с. 4].

Кожна країна має свої законодавчі вимоги щодо зайнятості, оподаткування, охорони праці та прав працівників. Міжнародні компанії повинні адаптувати свою практику до місцевого законодавства та дотримуватися міжнародних стандартів і національних норм. Це включає такі аспекти, як тривалість робочого дня, мінімальна заробітна плата, соціальне забезпечення та право створювати профспілки [4].

Формування єдиної корпоративної культури є важливим аспектом діяльності міжнародних підприємств. Корпоративна культура, яка відображає спільні цінності та норми поведінки, допомагає створити міцні зв'язки між співробітниками з різних країн і полегшує процес спілкування та координації. Дослідження показують, що сильна корпоративна культура може підвищити продуктивність, мотивувати працівників і зменшити плинність кадрів [3].

Сучасні міжнародні економічні відносини характеризуються складною взаємодією процесів глобалізації та деглобалізації, технологічних інновацій, змін у виробничих ланцюгах та регіональної інтеграції. Вплив екологічних, геополітичних і цифрових факторів ускладнив глобальний економічний ландшафт, але також відкрив нові можливості для співпраці та економічного розвитку.

Таким чином, управління людськими ресурсами на міжнародних підприємствах має враховувати культурні, правові та економічні відмінності між країнами, а також баланс між глобальною інтеграцією та місцевою адаптацією. Ефективність управління персоналом залежить від здатності компанії впроваджувати міжнародні стандарти та адаптуватися до місцевих умов. Це забезпечує довгостроковий успіх міжнародних компаній у світовій економіці.

Список використаних джерел:

1. Bartlett C. A., & Ghoshal S. (1998) *Managing Across Borders: The Transnational Solution*. Harvard Business School Press.
2. Black J. S., & Gregersen H. B. (1999) The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, no. 77(2), pp. 52–62.
3. Cameron K. S., & Quinn R. E. (2011) *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. John Wiley & Sons.
4. Dessler G. (2020) *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
5. Hofstede G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.
6. Schuler R. S., & Jackson S. E. (2005) A quarter-century review of human resource management in the US: The growth in importance of the international perspective. *Management Review*, no. 16(1), pp. 11–35.