

Клепікова С.В., Медченко А.О.
*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Зростання конкуренції на міжнародних ринках сприяють розвитку нових викликів для мультинаціональних корпорацій, щодо удосконалення управління кадровими ресурсами. Такі умови, продиктовані світовою глобалізацією ринків, тому міжнародним компаніям необхідно здійснювати свою діяльність в різноманітному мультикультурному середовищі. Для успішного здійснення своєї зовнішньоекономічної діяльності компанії необхідно мати не тільки сучасні технологічні потужності, але й мати висококваліфікованих працівників, які зможуть побудувати ефективну організаційну модель управління, яка зможе послідовно реалізовувати концепцію просування товару на міжнародних ринках, досліджувати зовнішнє та внутрішнє середовище компанії та чітко визначити систему контролю якості продукції. Концепція управління персоналом в транснаціональних корпораціях, включає в себе розробку власних методів оцінки ефективності співробітників. Багато міжнародних компаній при оцінюванні враховують багато своїх специфічних критеріїв, але ключовим критерієм залишається участь в інноваційній діяльності організації. Повертаючись до питання управління міжнародним персоналом, вважаємо за необхідне виділити наступні ключові особливості міжнародного менеджменту: 1. Різниця між місцевим та іноземним персоналом в оплаті праці; 2. Широке використання сучасних інноваційних технологій для комунікації з персоналом; 3. Наявність відмінностей у соціо-культурному середовищі працівників компанії; 4. Космополітичний характер працівників, тобто існування працівників, які, як правило, належать до високопоставленої еліти, постійно переїжджаючи з однієї країни в іншу; 5. Наявність стратегій зближення та тісного управління різними функціями людських ресурсів через кордон [1; 2]. Світова практика управління персоналом не може бути узагальнена між країнами через різні закони, політику та культуру. Управління персоналом у різних культурах також висвітлює національні проблеми, що робить важливим вивчення ролі та значення національної культури в формуванні кадрового потенціалу підприємства. Культурні відмінності є основною особливістю, яку міжнародне управління людськими ресурсами має знати та враховувати для досягнення мети міжнародної компанії.

Література:

1. Human Resources Professional Competency Framework. Human Resources Professionals Association, 2014. URL: https://www.hrpa.ca/Documents/Designations/HRPA_Professional_Competency_Framework_Final-2016.pdf. Заголовок з екрану.
2. Subban, L. 2017 A Year of Disruption & Change / Lathasha Subban, Shamila Singh. HR VOICE. 2017. February. P. 7–8.