

КРОС-КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Свірський В. С. к. е. н., доцент,

Західноукраїнський національний університет

Яцишин Р. І. магістрант, Західноукраїнський національний університет

Активізація процесів глобалізації у сучасному світі гостро впливає на функціонування бізнесу. Саме тому управління організацією, яка існує на кордоні двох та більше культур, викликає значний інтерес серед вчених та виділяється в таку окрему галузь менеджменту, як крос-культурний менеджмент. Питанням розвитку теоретичних засад проблем крос-культурного менеджменту як нової парадигми управління присвячено праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Т. Близнюк, В. Буніна, Н. Адлер, Н. Василенко, Р. Гріффін, О. Вешко, А. Гатермен, Р. Гестеланд, С. Клакхон, Р. Куїн, Р. Льюїс, В. Нижник, Г. Олпорт, Т. Пітерс, О. Стегній, Н. Тодорова, Ф. Тромпенаарс, П. Харіс, Г. Хофстеде, В. Шапкіна, Є. Шейн та багато інших. Отже, проблеми управлінських інструментів і технологій широко аналізуються в сучасній теорії менеджменту. Варто відзначити, що низка питань, пов'язаних із управління персоналом організації з урахуванням факторів мультикультурності, досліджені фрагментарно.

Ефективне функціонування системи управління персоналом організації є однією з головних умов успіху в бізнесі. На рівні окремої компанії воно є однією з ключових підсистем управління, позаяк персонал є важливою складовою конкуретоспроможності. У широкому розумінні під управлінням персоналом організації слід розуміти різновид управління, в якому об'єктом управління є персонал, а суб'єктом – орган управління персоналом, який проводить планування, організацію, мотивацію, контроль й регулювання діяльності персоналу через застосування методів й інструментів управління для досягнення цілей організації та особистих цілей персоналу.

Однією із особливостей процесів глобалізації у XXI ст. є той факт, що все більше організацій здійснюють свої операції закордоном, на перетині кількох культур. Щодо управління мультикультурними групами в умовах глобалізації, зазначимо, що це менеджмент (є частиною загальної теорії менеджменту), що здійснюється на перетині національних культур із врахуванням інших видів культурного різноманіття (професійні, гендерні, релігійні, вікові особливості). Ці засадничі відмінності визначають специфіку сприйняття людьми різних культур процесів, подій, явищ, формують стереотипи поведінки працівників і часто є причинами непорозумінь. Саме крос-культурний менеджмент вивчає ці відмінності та особливості ділових культур, а також їх вплив на управління персоналом організації. Його технології використовуються для забезпечення ефективності взаємодії представників різних культур в процесі управління персоналом організації. Крос-культурний менеджмент, крім власне менеджменту, містить елементи психології, культурології, міжнародних відносин для управління ефективністю організаційної взаємодії в мультикультурних колективах.

Ключовими тенденціями в управлінні персоналом організації в умовах глобалізації є: врахування індивідуальних особливостей персоналу компанії; розвиток потенціалу особистості (потребує цілісного підходу до створення робочих місць та планування кар'єри); збільшення уваги до культурних особливостей персоналу; мотивація персоналу, який володіє крос-культурними компетентностями; підвищення продуктивності роботи персоналу через зростання кількості програм його розвитку (програм розвитку талантів, крос-культурної адаптації, підвищення його рівня толерантності до інших культур, підвищення рівня сприйнятливості та вміння адаптуватись до змін); підвищення згуртованості колективу; запровадження систем винагород в управлінні персоналом організації (персоналізовані, комплексні та гнучкі) тощо [1-5].

Управління персоналом організації буде дієвим для підтримки її конкурентоспроможності за умов застосування інноваційних технологій, які стимулюють розвиток персоналу (кадрове планування та управління талантами;

стратегічне управління персоналом, бенчмаркінг, внутрішній маркетинг; лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг; навчання і розвиток персоналу через коучинг, менторство; створення творчого середовища розвитку персоналу, процедури аутплейсменту тощо). Сфера сучасного крос-культурного менеджменту має охоплювати усі згадані складові управління персоналом організації у міжнародних компаніях. Перевагу у глобальних конкурентних змаганнях отримують ті організації, які проявлять високі адаптивні властивості та будуть здатні до оперативного реагування на нові управлінські виклики.

Список використаних джерел

1. Близнюк Т. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л.М., 2017. 296 с.
2. Йолкин Д. Совершенствование систем управления персоналом в транснациональных корпорациях в условиях глобализации. Дисс. на соискание ученой степени кандидата экон. наук. Спец. 08.00.14 «Мировая экономика». М. 2014. 174 с.
3. Хаджинов І., Шкурат М. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. Проблеми системного підходу в економіці. 2018. № 6. С. 33–40.
4. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений: Монография. Ростов н/Д: Изд-во Рост.ун-та, 2003. 384 с.
5. Hofstede G. Cultures Consequences: International Differences in Work-Related Values Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. N.Y.: McGraw-Hill, 1996. 279 p.
6. Захарчин Г., Поплавська Ж. Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 4. С. 125–133.