

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО І ПОРІВНЯЛЬНОГО HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Соломка О.М., канд. екон. наук

Національний університет харчових технологій

Сучасні високоефективні підприємства керуються філософією переваги людських ресурсів над іншими видами ресурсів. Людські ресурси організовують взаємодію всіх інших ресурсів. У цьому їх ключова і стратегічна роль в сучасній організації.

Розширення міжнародних зв'язків українського бізнесу диктує необхідність підготовки сучасних HR-менеджерів, здатних здійснювати ділові контакти в умовах міжкультурного бізнес-середовища.

В індустріально розвинених країнах, що вступили в процес глобалізації та цифрової економіки раніше за Україну вже кілька десятиліть розвивається напрямок, який одержав назву порівняльного HR-менеджменту і вивчає принципи і практики реалізації менеджменту персоналу в різних національних культурах. В умовах глобалізації, природного змішання культур, мов, стилів ведення бізнесу, в умовах, коли географічні кордони діють тільки на карті, а в діяльності транснаціональних компаній їх «як би і немає», знання порівняльного HR-менеджменту важливо, актуально і може бути застосовано для компанії будь-якого розміру і масштабу діяльності.

Взаємодія людей з різних країн і з різними культурами здійснюється на тлі зростаючого різноманіття форм і методів управління транснаціональними корпораціями, міжнародними проектами, міжнародними робочими групами, стратегічними альянсами. В даний час виникла необхідність не просто враховувати культурні відмінності між співробітниками однієї організації, що відбуваються з різних національних культур, а готувати їх до того, що спільна робота в багатонаціональній корпорації неминуче буде пов'язана з труднощами і проблемами, викликаними існуючими культурними відмінностями. Тим більше що сьогодні в усьому світі чимало компаній, чия ділова активність

виходить далеко за національні кордони. Посилення ролі людського фактора в управлінні обґрунтовує потребу у вивченні порівняльного HR-менеджменту як в Україні, так і за кордоном.

Перед компаніями постали завдання розробки інтегрованої глобальної моделі управління персоналом і кадрами, яка дозволяє налаштовувати локальну реалізацію, дозволяючи їм отримати вигоду з швидкого зростання бізнесу в країнах з економікою, що розвивається, задіяти місцеві навички та оптимізувати стратегії місцевих талантів.

Сотні компаній у світі працюють на міжнародному рівні. British Petroleum, Royal Dutch/Shell Group, Exxon Mobil, Toyota, General Electric, WalMart, IBM, Morgan Stanley, Nestle, Kraft Foods Inc, Coca-Cola Company та багато інших відомих брендів повинні враховувати свій локальний вплив на країни, в яких вони працюють, місцеві практики та культурні межі, які існують. Саме тягар забезпечення культурної сумісності та ефективності припадає на менеджера з управління персоналом [1, с.1].

Серед найбільших ТНК за розміром вкладених інвестицій в економіку України слід виділити Pepsi Cola (250 млн. дол.), Coca-Cola (230 млн. дол.) [2]. Зокрема, харчова промисловість України (компанії Nestle, ABInBev, Unilever та ін.) виступає найпривабливішим сектором для ТНК.

Багатонаціональні корпорації світового аграрного сектору намагаються знайти належний баланс між ефективністю глобально стандартизованого підходу до управління персоналом та ефективністю адаптації практики управління персоналом до місцевого контексту.

Отже, сучасні HR-менеджери повинні володіти навичками роботи в мультинаціональному колективі, де працюють носії різних культур, мов, віросповідань, цінностей, поглядів і норм. Для цього важливо знати виміри культури, які відрізняють одну культуру від іншої, вивчати вплив культури на формування національних моделей менеджменту персоналу, на виконання основних функцій управління людськими ресурсами в організаціях. Від HR-менеджерів вимагають більш широкої бази знань у таких сферах, як:

міжнародний бізнес, міжнародні фінанси, міжнародне законодавство про працю, місцеві ринки праці, культурні відмінності, міжнародна компенсація та пільги тощо.

Глобалізація економіки та розвиток інформаційних технологій, зростання культурних чинників щодо забезпечення конкурентоспроможності країн і фірм впливатимуть на подальший порівняльний аналіз національних моделей HR-менеджменту.

Література

1. Hutnek S.M. The Impact of Cultural Differences on Human Resources Policies of Multinational Companies. *Senior Theses*. 60, 2016. 33 p. URL: https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=senior_theses (Last accessed: 20.10.2019)

2. Овчарук М. П. Особливості поширення та впливу ТНК на економіку України. *Фінансовий простір*. 2013. № 3 (11). С. 61-67.