

МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВІ ІНДУСТРІЇ І УКРАЇНСЬКИЙ HR-МЕНЕДЖМЕНТ

Соломка Ольга Миколаївна

ORCID ID: 0000-0001-5137-1934

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економічної теорії

Національний університет харчових технологій

Україна

Посилення ролі людського фактору в управлінні як в Україні, так і за кордоном, актуалізує потребу у вивченні міжнародних та порівняльних практик управління персоналом.

Невід'ємною складовою господарського комплексу країни є харчова промисловість, розвиток якої виступає однією з передумов досягнення країною продовольчої безпеки.

Основна мета дослідження полягає в оцінці міжнародних практик управління людськими ресурсами (HRM) в харчовій індустрії. Успіх харчової промисловості провідних країн світу залежить від правильної стратегії управління людськими ресурсами. Керівництво підтримує належну і ефективну стратегію управління людськими ресурсами для підвищення ефективності підприємств та підтримки їх конкурентоспроможності на ринку. Грамотне використання світового досвіду, а також адекватне врахування порівняльних практик HRM є запорукою успішної діяльності багатьох компаній зі світовим ім'ям.

Відповідно до рейтингу Forbes 2019 року щодо найбільших публічних компаній світу до світових гігантів у сфері харчової промисловості, виробництва напоїв і продуктового ритейлу у трійку лідерів і, відповідно, в першу сотню рейтингу входять швейцарська корпорація Nestle (42-е місце), бельгійська компанія Anheuser-Busch InBev, що займається виробництвом і дистрибуцією алкогольних і безалкогольних напоїв (69-е місце), а також американська PepsiCo

– один з найбільших в світі виробників безалкогольних напоїв і продуктів харчування [1].

Глобальна експансія транснаціональними корпораціями («Danone», «Nestlé», «Unilever», «Coca-cola» та ін.) провідних галузей харчової індустрії України призвела до завойовування національних ринків. Важливу роль у формуванні продовольчого ринку України відіграють агорохолдинги, такі як «KERNEL», «UkrLandFarming», «Миронівський Хлібопродукт», «Астарта», «Мрія Агрохолдинг», «Укрпромінвест-Агро» тощо [2].

Особливо значущою проблемою, яка постала перед українськими підприємствами, є формування служб управління персоналом, які відповідали б вимогам сучасного менеджменту, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу, прийнятих за кордоном. При виборі організації працівники керуються не тільки рівнем заробітної плати і можливістю вертикально-кар'єрного зростання, але й перспективою соціалізації, можливостями реалізації владних повноважень, прагненням продемонструвати власні таланти та здібності, престижністю організації, можливостями навчання тощо. В мультинаціональному колективі з'являється зацікавленість в контактах з представниками інших культур, чудова можливість вивчення іноземної мови, можливість вивчити стиль керівництва, методи управління, організацію виробництва компаній.

Істотний вплив на реформування українського HR-менеджменту на підприємствах харчової промисловості мають досить специфічні загальноекономічні фактори: економічна нестабільність в країні; високий рівень інфляції; низька платоспроможність населення; недосконала і нестабільна законодавча і нормативна база функціонування економіки; корумпованість державних і місцевих органів регулювання економіки; нерозвиненість ринкових відносин, інфраструктури ринку, інформаційного середовища; високий рівень невизначеності, ризиків на ринку товарів і послуг.

Пандемія коронавірусу COVID-19 змушує бізнес міняти не тільки плани, але і усталені методи управління персоналом. І саме працівники підприємств

харчової промисловості після працівників сфери охорони здоров'я відіграватимуть першорядну роль.

Компанії всього світу тестують модель віддаленої (дистанційної) роботи. Слід враховувати, що продуктивність дистанційного працівника залежить не тільки від нього самого, але і від якості постановки і контролю виконання завдань керівником.

Проведене дослідження свідчить про дискусійний характер щодо варіантів розвитку української моделі HR-менеджменту, а саме пропонується: копіювання західної моделі управління персоналом, створення власної української моделі HR-менеджменту, адаптація західної моделі менеджменту тощо. Останній передбачає не «сліпе» копіювання, а сприйняття особливостей західної теорії з урахуванням сучасних українських умов. При цьому виникає проблема вибору тієї моделі HR-менеджменту, яка є більш адаптованою до української дійсності. Системи управління США, окремих країн Європи мають вагомі відмінності. Кожна з них враховує специфічні особливості конкретної країни, умови функціонування економіки, рівень економічного розвитку, ментальність їх жителів.

Висновки. Можливість адаптації міжнародних практик управління персоналом залежить не лише від бажання керівництва, а й від економічної ситуації в країні, фінансових можливостей підприємства, менталітету тощо.

Невід'ємна складова філософії та цінностей українських компаній харчової промисловості України в умовах пандемії коронавірусної хвороби і рецесії в економіці – корпоративна соціальна відповідальність, спільна відповідальна політика уряду та бізнесу.

Список використаних джерел:

1. *Forbes: The World's Largest Public Companies*. (2019). Вилучено з <https://www.forbes.com/global2000/list/#tab:overall>

2. *Агрохолдинги України: Рейтинг агрохолдингов по количеству земли*. (2020). Вилучено з https://tripoli.land/agrokholdingi-ukrainy?q%5Bcompany_categories_id_in%5D=35