

5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : [підруч. для студ. вищих навч. закладів] / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

6. Житник Т. П. Розвиток підприємства у контексті використання його персоналу / Т. П. Житник // Економіка АПК. – 2010. – № 10. – С. 136–141.

7. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика : [підруч.] / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490 с.

8. Шаргородська Н. В. Службова кар'єра / Н. В. Шаргородська, І. Бардук // Віче. – 2007. – № 13. – С. 56–57.

Юзва Оксана Юріївна,

студентка 4 курсу спеціальності 6.030508 «Фінанси та кредит»

фінансово-економічного факультету

Буковинського державного фінансово-економічного університету,

м. Чернівці

Науковий керівник: к.е.н., доцент Белей С.І.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ

Сучасні світові глобалізаційні процеси призводять до посилення конкуренції між компаніями різних країн. Одним із основних факторів досягнення високого рівня розвитку підприємств є продуктивність та ефективність роботи персоналу. Це і зумовлює важливість визначення та вдосконалення конкурентоспроможності працівників організацій як на національному, так і на міжнародному рівні.

Тому актуальним є аналіз методів управління персоналом, які сприяють досягненню кращих результатів діяльності, на прикладах відомих компаній світу, що і є метою даної роботи.

Дослідженню способів управління персоналом присвятили праці такі науковці: Ю. І. Башкатова, О.І. Драган, Г.М. Захарчин, А.Е. Зеленіна та інші.

У даний час ні в кого не виникає сумніву, що найважливішим ресурсом будь-якої компанії є її співробітники. Однак не всі керівники правильно здійснюють управління цим ресурсом. Від того, наскільки ефективно виявиться праця співробітників, залежить успіх будь-якої компанії. Завдання менеджерів полягає в тому, щоб максимально використовувати можливості персоналу. А це може відбутися тільки якщо працівники зацікавлені в результатах своєї праці. Для цього необхідно людину мотивувати. Зрозуміло, що основним мотивуючим фактором є заробітна плата, однак, існує і безліч інших чинників, які стимулюють людину ефективно працювати.

Також значним мотивуючим фактором працівників є методи навчання. Практично кожна закордонна компанія має свою систему підготовки та свої специфічні методи. Наприклад, керівництво американської філії ТНК «Apple» прийняло рішення про сходження своїх менеджерів на гору Кіліманджаро для того, щоб з зміцнити корпоративний дух своїх працівників та покращити взаєморозуміння між ними. Такі відомі компанії, як IBM та General Motors, використовують систему перепідготовки працівників на робочому місці, яка передбачає навчання на основі конкретних господарських ситуацій [3].

Характеристикою системи управління персоналом компанії [McDonald's](#) є ефективна мотивація. Також фундаментальним аспектом філософії управління персоналом в

компанії є формування у працівників почуття гордості за виконану роботу та досягнення. Для підвищення результатів праці використовується правило – «найкраща нагорода або найкраще покарання – це гроші» [2]. На цій підставі стимулюють співробітників і виробничий процес.

Основною цінністю компанії «Hyundai» є не техніка і технології, а працівники та їх прагнення до самореалізації в інноваційній діяльності. Девізом корпорації є теза: «Нове мислення – нові можливості», що передбачає різні способи та методи зацікавлення персоналу для саморозвитку та вдосконалення. Характерною особливістю корейської корпорації є створення відділу соціально-трудова відносин. Співробітники даного відділу беруть участь у формуванні корпоративної культури праці, заснованої на довірі, допомагають вибудовувати соціальні комунікації між співробітниками для того, щоб вони відчували себе як у рідній домівці, де про них піклуються та допоможуть у вирішенні різних проблем [4].

Також досить цікавими способами здійснюється управління персоналом у корпорації Ernst & Young. Компанія втілює заходи, щоб полегшити вирішення деяких побутових проблем своїх співробітників, серед них: забезпечення якісним медичним доглядом, пільгове користування фітнес-залами, можливість улаштування дитини в дитячий садок поруч з офісом. Корпоративна культура «Ernst & Young» передбачає рівні кар'єрні можливості як для чоловіків, так і для жінок. Одне з неофіційних правил у компанії: «Хто добре працює, той добре відпочиває» [1]. Саме тому у компанії двічі на рік святкують новий рік: у грудні – календарний, а в липні – фінансовий.

Отже, механізм управління персоналом у міжнародних компаніях спрямований на досягнення довготривалого успіху та забезпечення конкурентоспроможності на світовому ринку. Саме тому управління персоналом, що зумовлене особистим підходом та увагою до працівників з боку менеджерів компанії, врахуванням їхніх особистих потреб та інтересів є досить ефективним та приносить кращий результат, ніж традиційні методи. Даний підхід дозволяє вирішити проблеми з плінністю кадрів, залучити висококваліфікованих фахівців, зменшити фінансові та часові витрати на підбір, пошук та адаптацію кадрів, а також створити організований колектив однодумців, сприяти їх професійній зацікавленості, відданості і бажанню плідно працювати в компанії.

Список використаних джерел

1. Башкатова Ю. І. Особливості мотивації персоналу в сучасних компаніях / Ю. І. Башкатова, Л. В. Звягіна // Молодий вчений. - 2014. - №15.1. - С. 4-6.
2. Драган О.І. Особливості управління персоналом ТНК харчової індустрії [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://dSPACE.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12337/1/Features.pdf>
3. Захарчин Г.М. Сучасний механізм управління персоналом у транснаціональних корпораціях [Електронний ресурс] / Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/.../Zaharchyshyn.pdf
4. Зеленіна А.Е. Особливості і перспективи системи управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://rus.neicon.ru:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5780/2_12_01_06.pdf

Яниогло Алина Ивановна,

аспірантка спеціальності 521.03 «Економіка и менеджмент по отраслям деятельности» економічного факультета Комратського державного університета, г.Комрат,