

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет міжнародних економічних відносин

НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ УКРАЇНИ

ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ В БРАТИСЛАВІ
Факультет міжнародних відносин

МАТЕРІАЛИ ДОПОВІДЕЙ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

**«РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ
СИСТЕМИ КРАЇНИ В КОНТЕКСТІ
МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА»**

15-16 грудня 2023 року



Львів-Торунь
Liha-Pres
2023

ІНВЕСТУВАННЯ ПЕРЕРОБКИ ТА ЗНЕШКОДЖЕННЯ ВІДХОДІВ ЯК КЛЮЧОВА ЛАНКА РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ: НАЦІОНАЛЬНИЙ, РЕГІОНАЛЬНИЙ ТА МІСЦЕВИЙ ВИМІР Недопад Г. В., Левитський В. В.	172
ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОЇ БАЗИ БАНКІВ УКРАЇНИ Новікова Л. Ф., Олексенко В. В.	175
ОПТИМІЗАЦІЙНЕ МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ: МОДЕЛІ РИЗИКУ Фасолько Т. М.	178
ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ ТА БЮДЖЕТУВАННЯ В БАНКУ Черкес Д. Л.	182
КІБЕРЗЛОЧИННІСТЬ ЯК ЗАГРОЗА ФІНАНСОВІЙ БЕЗПЕЦІ ДЕРЖАВИ ТА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ Яструбецька Л. С., Кузін Г. І.	185
НАПРЯМ 6. МЕНЕДЖМЕНТ	
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГЛОБАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ Верстяк О. М.	188
МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я Волкова Я. О., Хмурова В. В.	191
УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВИМ ЕЛЕМЕНТОМ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА Іщейкін Т. Є., Вараксіна О. В.	195
СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА РИНКУ Лозовський О. М.	199
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ УКРАЇНИ Улько Є. М., Нестеренко Ю. Є.	202
НАПРЯМ 7. МАРКЕТИНГ	
АНАЛІТИЧНІ МЕТОДИ В ОНЛАЙН-МАРКЕТИНГУ Аровіна М. П.	206

НАПРЯМ 6. МЕНЕДЖМЕНТ

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-336-4-52>

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГЛОБАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ

Верстяк Оксана Миколаївна

*кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
маркетингу і міжнародної логістики
Чернівецького торговельно-економічного інституту
Державного торговельно-економічного університету*

Управління персоналом потребує розуміння та урахування цих культурних відмінностей для створення ефективного робочого середовища. З розвитком технологій і зростанням глобальних компаній з'являються розподілені робочі групи. Управління цими групами вимагає особливої стратегії для забезпечення співпраці та вирішення конфліктів.

Глобальні компанії мають справу з командами з різних країн, що може викликати конфлікти через культурні відмінності. Управління такими ситуаціями вимагає навичок міжкультурної комунікації та вирішення конфліктів. Управління персоналом в глобальних компаніях вимагає розвитку лідерських якостей, які дозволяють керувати віддаленими командами та різними культурними групами. Глобальні компанії повинні адаптувати свою стратегію управління персоналом до різних ринків та законодавчих вимог кожної країни, де вони працюють.

Створення єдиної корпоративної культури в глобальній компанії, здатної залучати та утримувати талановитий персонал у всьому світі. З розвитком технологій важливе управління віддаленими командами та забезпечення їхньої ефективної співпраці та комунікації.

Наведемо приклад кількох компаній, які є прикладами глобальних організацій з великими міжнародними командами та особливостями управління персоналом: Google – ця компанія має велику глобальну присутність з офісами та командами у багатьох країнах, що вимагає відмінного управління персоналом та адаптацію до різних культурних контекстів; McKinsey & Company – як консалтингова компанія, McKinsey має широкий глобальний обсяг діяльності з клієнтами з усього світу, що потребує управління різноманітними та міжкультурними командами; IBM – є прикладом компанії, яка має глобальний вплив і розподілені команди розробників, дослідників та консультантів, що працюють над різними проектами у різних куточках світу; Nestle – як

міжнародна компанія з харчовою продукцією, Nestle має багатонаціональну робочу силу, і для неї важливе управління персоналом з урахуванням різниці в культурних підходах; Samsung – ця корпорація має розгалужену структуру з великою кількістю підрозділів, що працюють у різних країнах, вимагаючи управління різноманітними командами та культурними особливостями [1].

Зважаючи на глобальний характер компаній, які мають свою діяльність у різних країнах, особливості управління персоналом можуть відрізнятись в залежності від країни. Наведемо пару прикладів: в японській культурі великий акцент робиться на колективі та дотриманні ієрархічних структур. Управління персоналом тут може бути більш консервативним і спирається на довгострокові відносини з працівниками; у Швеції часто використовується підхід до управління, спрямований на забезпечення балансу між робочим та особистим життям працівників. Концепція «лагом» (приблизно «не забагато, не замало») сприяє цінуванню рівноваги; в управлінні персоналом у Китаї може бути акцент на підтримку розвитку кар'єри працівників у межах компанії та високі вимоги до виробничої продуктивності; у США великий акцент робиться на індивідуальних досягненнях, можливостях кар'єрного зростання та стимулюванні працівників через системи бонусів та винагород.

Швеція часто визнавалася за свої підходи до управління персоналом, що спрямовані на створення здорового балансу між роботою та особистим життям працівників. Шведські компанії, які працюють у глобальному масштабі, часто активно дбають про благополуччя своїх працівників та створюють стимули для розвитку кар'єри. Також Данія, Норвегія та Нідерланди часто визнавалися за високий рівень управління персоналом через сприятливі умови для праці, високу якість життя та соціальну підтримку працівників.

Глобальні компанії часто мають офіси та команди у різних куточках світу. Управління віддаленими командами вимагає ефективних систем комунікації та стратегій для забезпечення спільної роботи. Необхідно зберігати баланс між створенням єдиної корпоративної культури та адаптацією до місцевих ринків і законодавчих вимог кожної країни, де працює компанія.

В глобальному середовищі важливо мати гнучкі та адаптивні стратегії управління, оскільки ринки та умови можуть раптово змінюватись. Ефективне управління талантами включає в себе привертання, розвиток і утримання найкращих кадрів, здатних працювати в глобальному середовищі.

Надійна основа для успішного управління персоналом – це глибоке розуміння різних культур, традицій і цінностей у країнах, де працює компанія [2].

Розвинені системи комунікації (віртуальні платформи, онлайн-засоби спілкування) допомагають підтримувати зв'язок та співпрацю віддалених команд. Керівництво, яке вміє працювати з міжкультурними командами, має важливе значення. Розвиток лідерських якостей з огляду на культурні відмінності є ключовим. Створення корпоративної культури, яка сприяє єдності та співпраці, враховуючи при цьому культурні відмінності у всіх місцях роботи.

Інвестування в навчання та розвиток персоналу, що враховує специфіку глобальних вимог, допомагає створювати конкурентні переваги.

Список використаних джерел:

1. Стратегія і тактика ділових переговорів. URL: <http://www.stattionline.org.ua/ekonom/64/9657-psichologichni-zakonomirnostivedennyu-dilovo%D1%97-besidi.html>
2. Самойлова С.Ф. Проблеми та способи розробки. *Наукові записки*. 2010. № 2. С. 359–364.