

Економічні науки

УДК 331.108: 339.97

Кахович Юлія Олександрівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Університет митної справи та фінансів*

Кахович Юлия Александровна

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
Университет таможенного дела и финансов*

Kakhovich Yulia

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of management Foreign Economic Activity
University of Customs and Finance*

Шевченко Марія Андріївна

*студент
Університету митної справи та фінансів*

Шевченко Мария Андреевна

*студент
Университета таможенного дела и финансов*

Shevchenko Mariia

*Student of the
University of Customs and Finance*

Бабенко Тетяна Іванівна

*студент
Університету митної справи та фінансів*

Бабенко Татьяна Ивановна

*студент
Университета таможенного дела и финансов*

Babenko Tetiana

Student of the

University of Customs and Finance

**НОВІ ТРЕНДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В МІЖНАРОДНИХ
КОМПАНІЯХ**

**НОВЫЕ ТРЕНДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В
МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ**

**RESENT TRENDS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN
INTERNATIONAL COMPANIES**

***Анотація.** У роботі проведено аналіз сучасних трансформаційних процесів у системах менеджменту глобальних міжнародних компаній. Зазначено, що на нинішньому етапі розвитку світової економіки людство вступає в еру нової економічної парадигми – економіки знань, яка трансформує не лише бізнес-ландшафт загалом, а й змінює класичне сприйняття робочого місця та робочої сили зокрема. Доведено, що в сучасній глобальній економіці людський фактор є визначальним чинником функціонування глобальних підприємств, оскільки наявність кадрового потенціалу та його розвиток є найважливішими для адаптації бізнесу до викликів сучасної економіки. Головним напрямом трансформаційних процесів у системі менеджменту персоналу є розбудова так званої «компанії майбутнього», яка передбачає зміну традиційної моделі менеджменту на нову – цифрову, для чого необхідним є новий тип лідерів, менеджерів та професіоналів із новим баченням виробничих та корпоративних процесів.*

***Ключові слова:** менеджмент персоналу, міжнародна компанія, інформатизація, мережева модель менеджменту.*

Аннотация. В работе проведен анализ современных трансформационных процессов в системах менеджмента глобальных международных компаний. Отмечено, что на сегодняшнем этапе развития мировой экономики человечество вступает в эру новой экономической парадигмы – экономики знаний, которая трансформирует не только бизнес-ландшафт в целом, но и меняет классическое восприятие рабочего места и рабочей силы в частности. Доказано, что в современной глобальной экономике человеческий фактор является ключевым для функционирования глобальных компаний, поскольку наличие кадрового потенциала и его стоимость являются важнейшими при выборе места расположения новых производств. Главным трендом трансформационных процессов в системе менеджмента персонала является развитие так называемой «компании будущего», которая предусматривает изменение традиционной модели менеджмента на новую – цифровую, для чего необходим новый тип лидеров, менеджеров и специалистов с новым видением производственных и корпоративных процессов.

Ключевые слова: менеджмент персонала, международная компания, информатизация, сетевая модель менеджмента.

Summary. The paper analyzes modern transformational processes in the management systems of global international companies. It is noted that at the present stage of world economy development, mankind enters the era of a new economic paradigm – the knowledge economy, which transforms not only the business landscape in general, but also changes the classical perception of the workplace and workforce. It has been proved that in the modern global economy, the human factor is a key factor in the functioning of global enterprises, since the availability of human resources and their value are the most important when choosing the location of new productions. It is determined that automation is the main trend of workplaces transformation and it has

considerable potential for increasing labor productivity and increasing work of employees. This leads to a partial change in the list of existing professions and requires new management strategies. There is a need to formulate a global labor force strategy that will be able to address the challenges of a new era of acceleration, change and innovation. The main tendencies of the management system of international companies' transformation are determined, and it's related to different divisions and levels of company management. But in general, it reflects global tendencies of the personnel management system transformation of global companies, the main driver of which is the society and production informatization. The main trend of transformation processes in the personnel management system is the development of the so-called "company of the future", which involves changing the traditional management model into new ones – a network, which requires a new type of leaders, managers and professionals with a new vision of production and corporate processes. To this end, global companies need to build and maintain a corporate brand of employment in order to successfully compete for skilled talent by implementing the activities under the new personnel management system.

Key words: *personnel management, international company, informatization, network model of management.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах прискорення змін у глобальному бізнес-середовищі стандартні методи планування, менеджменту та методи розподілу активів стали застарілими. Досягнення нових рівнів складності бізнесу – нескінченний процес, який вимагає від компаній швидко перерозподіляти активи для подолання наслідків змін у середовищі, а від персоналу – сучасних знань та навичок, уміння адаптуватися до зовнішнього середовища, комунікативних здібностей. Для ефективного позиціонування компанії на глобальній арені важливу роль відіграють людський чинник та система його менеджменту, які

забезпечують постійну оцінку та вдосконалення, забезпечуючи ефективно використання як бізнес-властивостей, так і організаційних навичок.

Метою статті Метою дослідження є визначення сучасних трендів трансформаційних перетворень у системах менеджменту персоналу міжнародних компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження менеджменту персоналу зробили як зарубіжні У. Бек, І. Валлерстайн, А. Джонс, П. Дікен, так і вітчизняні вчені Д. Лук’яненко, А. Поручник, А. Колот, О. Грішнова, В. Щербак та ін. До вирішення проблем трансформаційних перетворень у системі менеджменту глобальних компаній долучаються також міжнародні організації та консалтингові агенції: Всесвітній економічний форум, консалтингова агенція Deloitte, аудиторська компанія KPMG та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нові бізнес-реалії та виклики сучасної світової економіки вимагають прискорення виробничих процесів, швидкого реагування на проблемні питання та підвищують конкуренцію. Новітня парадигма економічної системи – економіка знань – трансформує ландшафт бізнесу, за таких умов лише успішні організації майбутнього зможуть швидше рухатись, адаптуватись навчатись та охоплювати динамічний попит на робочу силу.

Паралельних змін зазнає і робоча сила, що під впливом діджиталізації стає більш цифровою, більш глобальною, різноманітною та соціально диверсифікованою. Водночас очікування, потреби та вимоги бізнесу розвиваються швидше, ніж будь-коли раніше. З одного боку, це виклик, а з іншого – можливість переосмислити систему менеджменту персоналу, людський потенціал та організаційну практику, можливість створювати платформи, процеси та інструменти, які продовжують розвиватися та зберігати свою цінність у часі.

Одночасно з активним прискоренням процесів глобалізації розвивається взаємопов'язаний із цією тенденцією процес розвитку технологій. Досягнення наукового прогресу, такі як штучний інтелект, мобільні платформи, сенсори та системи соціального співробітництва, зробили революцію в тому, як ми живемо, працюємо та спілкуємося, і темпи тільки прискорюються. Це викликає стрес як для людей, так і для суспільства: дослідження показують, що наразі працівники та організації більш «перевантажені», ніж будь-коли [1].

Сучасні прогнози, щодо темпів технологічних змін, для суспільства не є новими. Наприклад, у 1980-х роках спостерігалось стрімке зростання обчислювальної потужності, що призвело до автоматизованих касових машин, онлайн-систем та швидкого зростання ІТ-індустрії. Можна вважати, що світ адаптований, коли люди набувають нових навичок та нових робочих місць [2].

Оскільки четверта промислова революція охоплює всі країни, можна дійти висновку, що напрями трансформації робочих місць матимуть як глобальний, так і регіональний характер. Крім того, глобальні компанії можуть опосередковано впливати на ці процеси шляхом диференціювання завдань та промисловості в конкретних регіонах світу в межах свого стратегічного планування. У результаті це матиме вторинний вплив на тенденції розвитку робочих місць у низці розвинених та країн, що розвиваються, підкреслить зростаюче значення глобальних ланцюгів постачання та транснаціональних компаній у формуванні структури світової економіки.



Рис. 1. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в новій економіці

Джерело: складено авторами на основі [3]

Серед чинників, які впливають на рішення компаній щодо створення і розташування виробництв, більшістю (72%) глобальних компаній було виділено пріоритетним наявність кваліфікованого місцевого талановитого персоналу. Натомість 65% компаній зазначають, що витрати на оплату праці є головною проблемою. Серед інших важливих чинників розглядалися менш важливі, порівняно з кваліфікованими місцевими талантами та витратами на оплату праці, а саме – гнучкість місцевого трудового законодавства, ефекти агломерації промисловості, близькість до сировини.

Таким чином, ще раз отримано підтвердження того факту, що в сучасній глобальній економіці людський розвиток є ключовим фактором функціонування глобальних підприємств, оскільки, як показано в табл. 1, він фіналізує ланцюг трансформації системи менеджменту персоналу.

У міру розгортання четвертої промислової революції компанії прагнуть використовувати нові та проривні технології, щоб досягти більш високого рівня ефективності виробництва та споживання, розширюватися на нових ринках та конкурувати новими продуктами для задоволення потреб глобального споживача, що все частіше орієнтується на цифрові товари [2].

Усе більше роботодавців шукають працівників із новими навичками для збереження конкурентної переваги своїх підприємств та збільшення продуктивності робочої сили. Нове покоління працівників відчуває швидко зростаючі можливості на нових робочих ролях, тоді як інші відчують, як швидко зникають перспективи у низці професій, що традиційно вважалися шляхом до побудови кар’єри. Як визначено у доповіді Всесвітнього економічного форуму Future of Jobs Survey 2020 [4], кількість таких зникаючих професій із кожним роком зростатиме.

Сьогодні необхідний новий набір цифрових бізнесів, а для працівника – нових цифрових робочих навичок. Компаніям слід більше зосередитися на кар’єрних стратегіях, мобільності талантів, Організаційних екосистемах та

мережах, щоб полегшити індивідуальне та організаційне переосмислення. Сьогодні організації зацікавлені в працівниках, які можуть продемонструвати лідерство, різноманітність комунікативних навичок, технологічні знання та мають загальний досвід роботи.

Прогнозовані зміни ринку праці, які пропонують аналітики Всесвітнього економічного форуму та компанії Deloitte, не є попередніми висновками, але вони є розумними прогнозами, які впливають із дій та інвестиційних рішень, прийнятих компаніями у відповідь на глобальні тенденції сьогодення.

Зростання автоматизації робочих місць має значний потенціал для підвищення продуктивності праці та збільшення роботи працівників. Технологія автоматизації може допомогти усунути повторювальну адміністративну роботу та дасть змогу працівникам зосередити увагу на вирішенні більш складних проблем, водночас зменшуючи ризик помилок, даючи їм змогу зосередитися на завданнях, пов'язаних із доданою вартістю [5].

На сучасному підприємстві машини та алгоритми найчастіше доповнюють людські навички в обробці інформації та даних. Вони також підтримують виконання складних і технічних завдань, а також забезпечують більшою мірою фізичну та ручну роботу. Проте деякі робочі завдання досі виконуються переважно людьми: спілкування та взаємодія, координація, розроблення, управління та консультування, прийняття рішень.

Прогнозується, що до 2022 р. ця картина дещо зміниться. Згідно з Future of Jobs Survey 2020, очікується поглиблення усіх наявних тенденцій, а машини та алгоритми в середньому збільшуватимуть свій внесок у конкретні завдання на 57%. Більшість завдань, пов'язаних з обробкою інформації та обробкою даних, а також пошуком та передачею інформації, буде виконуватися за допомогою технології автоматизації.

Хвиля технологічного прогресу четвертої промислової революції гарантовано зменшить кількість працівників, необхідних для виконання певних робочих завдань, паралельно це створить підвищений попит на продуктивність інших, що призведе до створення нових робочих місць.

Для того щоб використовувати трансформаційний потенціал четвертої промислової революції, бізнес-менеджери у всіх галузях промисловості та регіонах будуть усе більше зацікавлені у формуванні глобальної стратегії робочої сили, яка буде в змозі вирішувати проблеми нової ери прискорення, змін та інновацій [4].

Так, за підсумками 2017 р. компанією Deloitte [3] було визначено провідні тенденції розвитку системи менеджменту персоналу глобальних компаній, які включають 10 сфер, у яких організаціям доводиться долати розрив між темпами змін та проблемами роботи, управління талантами. Управлінці з більше ніж 10 400 компаній зі 140 країн світу оцінили важливість цих тенденцій розвитку системи менеджменту персоналу глобальних компаній.

Трансформація системи менеджменту глобальних компаній має включати такі складові елементи:

- 1) розбудова «компанії майбутнього»;
- 2) навчання протягом життя;
- 3) пошук та заохочення талантів;
- 4) досвід робітника;
- 5) менеджмент ефективності;
- 6) неприйнятність лідерства;
- 7) цифровий менеджмент персоналу;
- 8) аналіз людського капіталу;
- 9) диверсифікація та інклюзія;
- 10) розширення робочої сили, роботи та штучний інтелект.

Зазначені вище тенденції стосуються різних дивізіонів та рівнів управління компанії, але у цілому вони відображають загальні тенденції трансформації системи менеджменту персоналу глобальних компаній в умовах соціокультурної глобалізації, основним драйвером якої виступає інформатизація суспільства та виробництва.

Зазначені тенденції можна систематизувати за напрямками трансформації (рис. 2).

Висновки. Таким чином, на засадах проведеного аналізу впливу соціокультурної глобалізації на системи менеджменту персоналу міжнародних компаній можна зробити такі висновки.

Головним трендом трансформаційних процесів у системі менеджменту персоналу, який об'єднує всі вищезазначені, є розбудова так званої «компанії майбутнього», яка передбачає зміну традиційної моделі менеджменту на нову – мережеву, для чого необхідний новий тип лідерів, менеджерів та професіоналів із новим баченням виробничих та корпоративних процесів. Для цього глобальним компаніям необхідно побудувати та підтримувати корпоративний бренд зайнятості, щоб успішно конкурувати за кваліфіковані талановиті кадри, впроваджуючи вищезазначені заходи в рамках нової системи менеджменту персоналу. Трансформаційні процеси в системі менеджменту персоналу глобальних компаній зумовлені більшою мірою зростаючою інформатизацією суспільних відносин, а також підвищенням значущості людського чинника для утримання позицій на світовій арені.

Оскільки людський чинник, його наявність, якість та вартість є визначальними як під час побудови нового бізнесу, так і під час форматування старого, серед трендів трансформації системи менеджменту глобальних компаній провідні місця займають пошук талантів, їх залучення та утримання, мотивація персоналу, формування нового типу лідерів та побудова корпоративного бренду зайнятості.



Рис. 2. Визначальні фактори трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах

Джерело: складено авторами на основі [4]

В умовах переходу до економіки знань, де провідними технологіями стануть інформаційно-комунікаційні, трансформація системи менеджменту персоналу також підпадає під вплив інформатизації. Як результат, очікується, з одного боку, збільшення частки автоматизованих робочих місць паралельно зі зниженням зайнятості людського персоналу, а з іншого – впровадження інформаційних технологій як у систему рекрутингу, так і безпосередньо в аналіз та менеджмент персоналу.

Література/References

1. HR from the outside in: the next era of human resources transformation / D. Ulrich, J. Younger, W. Brockbank. New York, NY: McGraw-Hill, 2012. 272 p.
2. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. URL: <https://www.weforum.org/about/the-fourthindustrial-revolution-by-klaus-schwab>
3. The organization of the future: Arriving now 2017 Global Human Capital Trends / J. Bersin, T. McDowell, A. Rahnema. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/humancapital-trends/2017/organization-of-the-future.html>
4. The Future of Jobs Report 2020 / A. Till, V. Ratcheva, Z. Saadia; World Economic Forum. 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
5. Human Resources Professional Competency Framework. Human Resources Professionals Association, 2014. URL: https://www.academia.edu/19550039/HRPA_Professional_HR_Competency_Framework