

*І.П. Шафарчук, студент гр.401ЕМ.
Науковий керівник: О.В. Марченко, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

В умовах євроінтеграції в нашій країні здійснюють свою діяльність багато компаній із зовнішньоекономічною діяльністю. Такі компанії наймають на роботу як українських працівників, так і спеціалістів з інших країн. Особливостями управління персоналом у компаніях із зовнішньоекономічною діяльністю є підвищення вимог до працівників всіх рівнів, а також підвищення витрат на їх розвиток. Капіталовкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоздатності і виживання компанії.

Одна з суттєвих відмін сучасної моделі управління персоналом у компаніях із зовнішньоекономічною діяльністю полягає в тому, що від самого співробітника вимагається активна позиція. Він більше не є об'єктом застосування до нього якихось заходів, а особисто відповідає за результати своєї праці і діє в ім'я здійснення загальних цілей компанії.

Найбільші зусилля кадрових підрозділів компаній із зовнішньоекономічною діяльністю спрямовані на підбір персоналу, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, активізацію людського фактору.

При підборі персоналу компанії із зовнішньоекономічною діяльністю використовують чотири основні підходи. Перший – етноцентризм, який застосовують компанії з високою централізацією. Управлінський персонал на всі ключові позиції підбирається із числа керівників з власної країни. Другий підхід – поліцентризм, коли на керівні посади за кордоном в країні перебування призначаються представники національностей цієї країни. Цей підхід ґрунтується на довірі місцевих ринків, людей і уряду країни перебування. Третій підхід – регіоцентризм. В рамках цього підходу передбачається, що глобальні ринки повинні керуватися регіонально і призначення на ключові посади визначаються специфікою регіону. Підхід застосовується тоді, коли товари компанії продаються по всьому світу без зміни і лише маркетинг враховує культурну різницю регіонів. Четвертий підхід – геоцентризм, згідно з яким призначення на ключові посади визначається кваліфікацією працівника і не залежить від національності, культури, оточення. При цьому управління персоналом, виробництво, маркетинг, розподіл ресурсів здійснюється на глобальній основі.

Особливості навчання і підвищення кваліфікації персоналу пов'язані з тим, що попередня підготовка, отримана персоналом, перестав задовольняти нагальним потребам компаній і виникає необхідність в

спеціалістах з специфічними навичками роботи в певній країні.

Активізація людського фактору в процесі управління персоналом компаній із зовнішньоекономічною діяльністю здійснюється за рахунок турботи про робітників, відміни дрібного контролю, надання більших свобод, прав і повноважень при прийнятті управлінських рішень, залучення працівників до творчої роботи і виявлення довіри до них.

Досвід багатьох фірм із зовнішньоекономічною діяльністю переконливо показав, що там, де впроваджена сучасна система управління персоналом, в значній мірі підвищилась продуктивність праці, покращилась якість продукції, стабілізувався ринок і покращився фінансовий стан. Цей досвід є корисним для вітчизняних компаній, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність і намагаються бути конкурентоздатними на міжнародному ринку.