

УДК 069.63:334.726:005.44:304.2331.101.3

*Заставний М.А.,
здобувач третього рівня вищої освіти,
Національний університет «Львівська політехніка»*

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗУВАННЯ

Тенденції глобалізування призводять до трансформування практично всіх аспектів життєдіяльності суспільства. При чому сфери їх впливу поширюються й за межі економічної діяльності, проявляючись у соціальних, культурних, політичних та інших процесах. Вказані тенденції вимагають абсолютно нового розуміння процесів глобалізування, як явища, події планетарного масштабу.

При цьому сучасною особливістю глобалізування виступають процеси уніфікування, стандартизування суспільного життя. Можемо спостерігати тенденції щодо взаємного проникнення, поєднання кращих елементів західних, східних соціо-культурних цінностей а також трансформування їх до так званого «інтегрального» соціо-культурного порядку [10, 12].

Дослідженню трансформування системи менеджменту персоналу за умов глобалізування присвячена значна кількість праць фахівців, теоретиків та практиків. Серед них доцільно виділити наступних: Бутенко І. [1], Древова В. [2], Карий О. [5], Козак К. [2, 7], Корсікова Н. [2], Колобердянко І. [3], Куриляк В. [4], Литовченко В. [4], Літорович О. [5], Метельська Н. [3], Приятельчук О. [6], Седікова І. [7], Седіков Д. [7], Солопун Н. [8], Хаджинов І. [9], Шкурат М. [9-12] та багато інших.

Як показало дослідження, низку «специфічних особливостей у системі управління персоналом» [6, с. 32] виокремлює саме міжнародний характер діяльності корпорацій. Адже національні підприємства, що взагалі не здійснюють жодного виду зовнішньоекономічної діяльності з цим не стикаються.

Зазначені особливості породжуються дією певних чинників. Передусім це стосується соціальних, культурних, економічних, політичних, ментальних, правових регіональних, національних відмінностей. Крім того останнім часом до них додаються особливості структурування ринку праці, механізми його діяльності тощо. Відмінності серед соціально-культурних цінностях, етичних,

моральних нормах формують різноманітні форми сприйняття персоналом із конкретної країни дій (бездіяльності), управлінських рішень менеджерів міжнародних корпорацій. Відповідно виникають досить різне поведінкове реагування на них [6, с. 32].

Саме тому при формуванні та подальшому розвиванні системи менеджменту персоналу потрібно враховувати перелічені національні особливості сприйняття.

Окремо слід виділити вплив цифровізування на процеси формування систем менеджменту персоналу [7, 9-12].

Цифровізування сприяє швидкому розвитку (за допомогою інтегрованих команд); переходу на електронні платформи комунікування та інших бізнес-процесів. Цифрове трансформування має набути пріоритетного статусу у процесах становлення і подальшого розвитку управління (менеджменту) персоналом тощо [7, 9-12]. Лише чітке врахування вказаних чинників та особливостей можна оптимізувати систему менеджменту персоналу за умов глобалізування.

Список використаних джерел:

1. Бутенко І. Еволюція й генезис основних концепцій управління персоналом. *Вісник економічної науки України*. 2013. № 2. С. 20–25.
2. Козак К.Б., Корсікова Н.М., Древова В.В. Психологія управління персоналом в умовах економічних кризових явищ, спровокованих Covid-19 // *Наукові перспективи*. 2021. № 2(8). С.107-124.
3. Колобердянко І.І., Метельська Н.С. Інноваційні зрушення у сфері управління персоналом в умовах глобальної економіки. *Економіка та суспільство*. Випуск № 19. 2018. С. 63-68.
4. Куриляк В.Є., Литовченко В.В. Глобалізація і моральна відповідальність менеджменту. *Журнал європейської економіки*. 2015. Т. 14 (№ 2). С. 109–127
5. Літорович О.В., Карий О.І. Використання адаптивно-інтерактивних систем у процесі навчання персоналу. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 58–62.
6. Приятельчук О.А. Вплив глобалізації на управління персоналом в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Випуск 1 (24) 2020. С. 31-37.

7. Седікова І.О., Козак К.Б., Седіков Д.В. *Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. Економіка харчової промисловості.* 2022. Т.14. вип. 2. С.51-57.

8. Солопун Н.М. *Маркетингові складові підприємницького потенціалу як підґрунтя до масштабування бізнесу. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics».* 2019. 14. С. 258-263

9. Хаджинов І.В., Шкурат М.Є. *Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. Проблеми системного підходу в економіці.* 2018. № 6. С. 33–40

10. Шкурат М.Є. *Соціо-культурний вимір глобалізації. Економічний аналіз.* 2017. Т. 27. № 3. С. 114–119.

11. Шкурат М. Є. *Генезис теоретичних поглядів і визначення сутності поняття «управління персоналом».* Вісник Донецького університету економіки та права. 2015. № 2. С. 179–182.

12. Шкурат М.Є. *Транснаціональний вимір глобальної економіки в умовах соціо-культурної глобалізації. Modern economic research: theory, methodology, strategy: proceedings of the international scientific conference. Kielce.* 2018. pp. 130–133.

УДК 658.3:005.334

Іваненко В. С.,
здобувач вищої освіти,
Херсонський державний аграрно-економічний університет

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕСУ

У сучасному світі, де конкуренція на ринку надзвичайно висока, ефективне управління персоналом стає важливим фактором успіху для будь-якого бізнесу. Організації зрозуміли, що їхні працівники - це не просто ресурс, а найцінніший актив, який може визначити їхню конкурентоспроможність на ринку. В умовах швидкої зміни технологій, ринкових умов і споживчих вподобань, компанії повинні бути готові адаптуватися і інноваційно використовувати свій людський потенціал для досягнення успіху. Таким чином, питання ефективного управління персоналом набуває критичного значення, і воно залишається актуальним та важливим для вивчення та вдосконалення [3, с. 28-29].