

Також, зростає конкуренція між ЄС та Японією в галузі технологій майбутнього, таких як штучний інтелект, кібербезпека та інші. Це може викликати додаткові проблеми та виклики у сфері конкуренції та регулювання.

Отже, система заходів регулювання конкуренції між Європейським Союзом та Японією є динамічною та постійно еволюціонує з часом. Хоча існують деякі проблеми та виклики, їх можна вирішити шляхом діалогу та співпраці між цими двома регіонами.

Список використаних джерел:

1. Амосов О., Японсько-європейські відносини: досвід і перспективи. Наукові праці Дипломатичної академії України імені Геннадія Удовенка, 2019. 48, С. 65-75.
2. Ando M., EU-Japan Economic Partnership Agreement: An Assessment. Journal of World Trade, 2015. 49, P. 643-659.
3. Evenett S. J., Fritz J., EU–Japan trade relations: the case for an early warning mechanism. Journal of European Public Policy, 2018. 25(9).
4. Menendez A. J., Oikonomou A., The European Union and Japan: A New Chapter in Economic Relations. Journal of Contemporary European Studies, 2019. 25(2), P. 199-215.
5. Urata S., Kiyota K., Economic Effects of the Japan-EU EPA: A Quantitative Assessment. Journal of Contemporary European Studies, 2019. 27(4), P. 517-534.

Ольга ВІТИШИН

*Західноукраїнський національний
університет*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Система управління персоналом будь-якої країни світу вибудовується опираючись на національну систему цінностей, переконань, культурних надбань та іншого.

Іноземні компанії дотримуються концепції, що працівники – це найцінніше, що вони мають і потрібно постійно здійснювати максимальний вкладати у їхній розвиток. Дана ідея, яка отримала назву концепції управління людськими ресурсами, перетворилася в одну з найважливіших тенденцій, що знаходиться у взаємозв'язку і взаємодії з такими напрямками менеджменту: глобалізація економіки; перехід від традиційних принципів управління

("стабільність, економічність, контроль") до нових - "партнерство, гуманізація, екологічність"; поширення підприємницького управління.

Рівень ефективності та продуктивності трудових ресурсів став одним із основних факторів за якими визначають значимість та роль компанії на світовому ринку. В сучасних умовах глобалізації саме розвиток системи персоналу привів провідні світові компанії до підвищення конкурентоспроможності на міжнародному ринку. Тому безперервний розвиток персоналу та управління ним є основною цілю підприємств, які працюють на глобальному ринку або планують вийти на нього. В той же час в Україні, керівники компаній ще не до кінця розуміють взаємозалежність між розвитком персоналу та фінансовими результатами.

У цих умовах особливо зростає роль керівника, незалежно від того до якого рівня управління він належить. Саме керівник повинен орієнтувати ресурси організації на інноваційні заходи, які забезпечуватимуть умови для виживання підприємства серед мінливого оточення. Він повинен оптимальним чином пов'язувати знання і здібності своїх підлеглих у кадровій політиці та вибудувати власний стиль і культуру взаємин в колективі з довгостроковими цілями розвитку організації.

Практика підвищення ефективності управління персоналом за останні роки виділила основні моделі: американська, японська та європейська. Але оскільки європейська модель сама по собі є досить розмитою та неоднорідною, враховуючи те, що її ключові елементи досить тісно переплітаються з основами американської та японської моделей, то в практиці управління персоналом доцільніше розглядати два кардинально різні підходи – японський та американський.

Японський стиль управління вважають одним із найбільш дієвих та результативних, в більшості завдяки політиці колективізму, якою дотримуються японські керівники. Важливим є те, що всі працівники підрозділу мають однакові права в прийнятті рішень та разом несуть за них відповідальність. Більше того, працівники вмотивовані допомагати один одному, оскільки за перевиконання виробничого плану заробітна плата підвищується для всіх.

На противагу колективізму, який притаманний японському менеджменту, кадрова політика американських компаній побудована на принципах індивідуалізму і чіткого розподілу праці. Уся система управління орієнтована на індивідуальну відповідальність працівників за їхні рішення та діяльність. Спеціалісти американської системи менеджменту зазвичай є спеціалістами в одній вузько направленій сфері, тому в них можливий лише вертикальний ріст по кар'єрній сходинці.

Одним із вагомих недоліків такого підходу є висока плинність кадрів в організації, оскільки не володіючи знаннями для зміни сфери діяльності і не

маючи можливості для підвищення в одній компанії, працівник вимушений шукати собі роботу по спеціальності в іншій.

Один з найважливіших аспектів управління розвитком персоналу в умовах глобалізації - це розуміння культурних та соціальних різниць між різними регіонами та країнами. Багато компаній, які мають свої підрозділи в різних країнах, вживають заходів для забезпечення культурної та мовної адаптації свого персоналу до місцевих умов. Наприклад, багато компаній проводять тренінги з культурної свідомості та міжкультурної комунікації для своїх працівників.

Опираючись на практики зарубіжних компаній, доцільним є виділити, що вони використовують різні методи розвитку за допомогою яких можуть управляти компетентністю персоналу та покращувати продуктивність та ефективність його роботи [1, 2, 3].

Ще одним важливим аспектом управління розвитком персоналу є розвиток міжнародних лідерів та менеджерів. Лідери, які мають досвід у різних культурах та країнах, можуть бути цінними активами для компаній, які діють на міжнародному ринку. Також, компанії можуть розвивати свій персонал, надаючи їм можливості для міжнародного досвіду та розвитку, наприклад, через програми обміну працівниками або відкриття нових підрозділів у різних країнах.

В умовах сучасності, завдяки розвитку технологій, компанії можуть використовувати онлайн-курси, відеоконференції, мобільні додатки тощо для забезпечення доступу до навчання та розвитку персоналу у різних країнах та регіонах. Також, деякі компанії використовують штучний інтелект та машинне навчання для відстеження процесу розвитку персоналу та прогнозування майбутніх потреб компанії у робочій силі.

Окрім цього, компанії можуть використовувати різні стратегії управління розвитком персоналу, такі як створення внутрішніх навчальних програм, проведення оцінок компетентностей та розробка індивідуальних планів розвитку для працівників. Наприклад, компанія ІВМ використовує внутрішній портал навчання для розвитку свого персоналу, що дозволяє працівникам здійснювати самостійний вибір навчальних курсів та розвиток у своїй обраній сфері.

Також, деякі компанії ставлять перед собою завдання виявлення та розвитку талановитих працівників, надаючи їм можливість робити перший крок у розвитку своєї кар'єри та отримати необхідні навички для досягнення своїх кар'єрних цілей.

Загалом, управління розвитком персоналу в умовах глобалізації є складною, але дуже важливою задачею для компаній, що дозволяє забезпечити конкурентоспроможність та успішність на міжнародному ринку. Для успішної реалізації програм розвитку персоналу компанії повинні бути готові до використання новітніх технологій та інновацій, ставити перед собою амбітні цілі та враховувати потреби своїх працівників. Компанії повинні вивчати культурні

та соціальні особливості різних регіонів, щоб успішно працювати з працівниками з різних країн та національностей. Також важливо встановлювати зв'язки між різними програмами розвитку персоналу та бізнес-стратегією компанії, щоб забезпечити їх ефективність та взаємодію.

Список використаних джерел

1. *Bozeman, B.; Feeney, M. K. Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique. Administration & Society. № 39 (6): P.719–739*
2. *Natalie Lancer, David Clutterbuck, David Megginson Techniques for Coaching and Mentoring. London. 2016. 2nd edition. P.340*
3. *Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Економіка та управління підприємствами. 2018. № 14. С. 448-456*

Шевченко І.О.,

*к.е.н., доцент, докторант кафедри
міжнародної економіки
Західноукраїнський національний
університет*

НАСЛІДКИ ГЛОБАЛЬНИХ ЛАНЦЮЖКІВ ВАРТОСТІ ДЛЯ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Відповідно до класичної концепції міжнародної торгівлі, вважається, що кожна країна виробляє товари та надає послуги, які експортуються як кінцеві продукти, призначені споживачам за кордоном. Однак у сучасній глобалізованій економіці з урахуванням цифровізаційних умов такі торгові потоки становлять лише близько 30% усієї торгівлі товарами та послугами. Приблизно 70% сучасної міжнародної торгівлі фактично базується на глобальних ланцюгах створення вартості (далі- ЛСВ), з потоками послуг, сировини, деталей і компонентів, що перетинають кордони – часто кілька разів. Вони інтегруються в кінці ланцюга в кінцеві продукти, які потім відправляються споживачам по всьому світу.

Експорт з однієї країни в іншу часто залежить від складної взаємодії між різними місцевими та іноземними постачальниками. Ще більше, ніж раніше, торгівля визначається стратегічними рішеннями компаній щодо аутсорсингу, інвестування та роботи там, де необхідні навички та матеріали доступні на конкурентних умовах з точки зору вартості та якості.