

*Ірина ПЕРЕХОДЬКО*

*Юлія ГУЦУЛЯК*

*Західноукраїнський національний  
університет*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В МІЖНАРОДНІЙ КОМПАНІЇ**

Мотивація персоналу є одним із важливим фактором, який міжнародні компанії повинні враховувати в управлінській діяльності, бо він визначає продуктивність працівників, впливає на їхню ефективність. Мотивація персоналу в кінцевому підсумку впливає на ефективність компанії. В умовах зростаючої глобалізації особливої ваги міжнародні компанії, управління трудовими ресурсами в яких, в тому числі й мотивація, мають свої особливості. Міжнародні компанії здійснюють свою діяльність за межами країни, що потребує такого підбору персоналу, який буде володіти необхідними знаннями або готовий їх здобувати, а самі компанії повинні відчувати швидкі зміни на ринку праці.

Діяльність міжнародної компанії передбачає впровадження найкращих практик міжнародного управління людськими ресурсами, які поєднують мотивацію, залучення персоналу, створення мотивації для їхньої роботи у компанії, регулювання відтоку кадрів. Мотивовані працівники допомагають компанії досягати поставлених стратегічних цілей та отримувати конкурентні переваги над конкурентами. Щоби бути конкурентоспроможними, компанії повинні впроваджувати нові методи мотивації, адаптуючись до вимог ринку, інституційного середовища країни, де вони здійснюють діяльність.

Поділяємо думку професора С. Насирової, що «пошук шляхів оптимізації систем управління компаніями неминує призводить у підсистему управління персоналом, де наріжним вектором є формування найбільш ефективних інструментів мотивації» [1].

Якість мотивації людського потенціалу в міжнародних компаніях залежить від того, як компанія формує групи персоналу за ступенем залучення у діяльність, адже є відмінності мотивації працівників у різних країнах, є групи з високою мотивацією, які характеризуються винахідливістю, тому вони повинні виконувати іншу роботу. Є працівники, які не готові працювати навіть при високій мотивації. Тому компаніям при підборі працівників мають розмежовувати працівників за їхньою готовністю працювати для інтересів компанії, які мають внутрішню мотивацію виконувати завдання.

Методи управління персоналом залежить від розмірів компанії, широти охоплення ринків, особливостей. Якщо це просто зовнішньоекономічна діяльність, експорт в іншу країну, то це спрощує роботу менеджера з управління.

Якщо ж це ТНК, то менеджери повинні інтегрувати політику управління людськими ресурсами в усі дочірні компанії. Міжнародні компанії, наприклад, Pepsi і Coca Cola, мають великий міжнародний досвід, тому ефективність їхньої діяльності пояснюється ефективним управлінням людськими ресурсами, впровадженням інновацій у управління персоналом. Вітчизняні науковці дотримуються думки, з якою ми повністю погоджуємося, що особливою є мотивація топ-менеджерів. «Стандартним проявом мотиваційного механізму в сучасних умовах є компенсаційний пакет топ-менеджерів корпорації, який складається з основного окладу, бонусів, винагород, офіційних пільг і заохочень, опціонів або пакета акцій. У західних компаніях значна частина винагород топ-менеджерів передбачає довгострокові виплати, розмір яких залежить від зростання капіталу компанії (ринкової ціни акцій) і досягнення довгострокових цілей» [2]. Дослідження компанії McKinsey & Company показало, що майже половина компаній, які брали участь в опитуванні, зараз мають прогалини в навичках [3].

Триваюча пандемія COVID-19, Brexit, війна в Україні та інші дисбаланси глобальної економіки продовжують впливати на управління персоналом в міжнародних компаніях. Сьогодні міжнародні компанії усвідомлюють роль мотивації у підвищенні ефективності діяльності компаній та запроваджують нові інструменти управління. Окремі компанії пропонують співробітникам нові системи пенсійного страхування, знижки на продукти, оплачувану відпустку, надають можливість навчання та особистісного розвитку. Запровадження інноваційних технологій сприятиме покращенню інфраструктури організації. Заслужовує на увагу і створення платформ, які дозволяють компаніям працювати віддалено.

Серед інноваційних технологій, які можуть використовувати компанії для підвищення мотивації працівників, пропонуємо акцентувати увагу на гейміфікацію – використання ігрових технік у діяльності працівника. Поділяємо думку професора Сергеевої Л., що «гейміфікація просто зробить роботу більш приємною і захоплюючою, адже у грі зосереджено безліч точок мотивації – змагальність, призові стимули, логіка подолання перешкод. Простіше кажучи, робота не стає грою, але працівник починає тепер працювати так, немов грає. Менеджмент вдається до гейміфікації як способу розвинути та систематизувати свою мотиваційну політику» [4].

Застосування інноваційних підходів до управління персоналом міжнародних компаній формує унікальний досвід співробітників, сприяє розширенню їх участі у прийнятті рішень.

### **Список використаних джерел:**

1. Насирова С. В. Гейміфікація, як ефективний інструмент мотивації персоналу сучасної організації. Науковий огляд. 2019. № 3(56). URL : <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/download/1791/1846>
2. Lukianenko Dmytro, Mozhovyi Oleh, Burmaka Mykola. Top management motivation in global corporations. URL : [http://iepjournals.com/journals\\_eng/23/2015\\_1\\_lukianenko\\_mozgovii\\_burmaka.pdf](http://iepjournals.com/journals_eng/23/2015_1_lukianenko_mozgovii_burmaka.pdf)
3. How companies are reskilling to address talent gaps. McKinsey & Company. 2020. January. URL : <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Beyond%20hiring%20How%20companies%20are%20reskilling%20to%20address%20talent%20gaps/Beyond-hiring-How-companies-are-reskilling.pdf>
4. Сергеева Л. Гейміфікація: ігрові механіки для мотивації персоналу. Теорія та методика управління освітою. 2014. № 2 (14). URL : [http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/67/part\\_2/12.pdf](http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/67/part_2/12.pdf)

***Юрій СІРЕДЖУК***

*студент Західноукраїнського  
національного університету*

### **ТОРГОВІ ВІДНОСИНИ ЄС – КРАЇНИ ЛАТИНСЬКОЇ АМЕРИКИ.**

У сучасному світі інтеграція виступає головною рушійною силою історичного розвитку. Провідними гравцями на міжнародній арені стають не лише окремі держави, а й впливові інтеграційні об'єднання. Можна з впевненістю заявляти, що історія ХХІ століття буде повністю залежати від взаємовідносин між глобальними інтеграційними структурами. Одним з центрів розвитку інтеграції є Європа, тут спостерігається найбільше поглиблення відносин між членами найпотужнішого об'єднання — ЄС. Іншим світовим центром, де інтеграційні процеси досягли високого рівня, виступає Латинська Америка. Взаємовідносини між цими двома центрами не замикаються лише на економічному співробітництві, спостерігається також поглиблення й політичного діалогу.

Зміна економічної моделі, що мала місце в країнах Латинської Америки в середині 1980-х та на початку 1990-х років, сприяла створенню відповідної правової та інституційної бази та зміні підходу до іноземних інвестицій. Останні почали розглядатись як ключовий напрямок загальнодержавної політики з впровадження структурних змін у господарствах з метою вирішення проблеми внутрішнього накопичення капіталів, виплати зовнішнього боргу, реалізації