

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: АДАПТАЦІЯ ДО РІЗНОМАНІТНОСТІ КУЛЬТУР ТА РИНКІВ ПРАЦІ

Вплив глобалізації на управління персоналом є однією з найбільш важливих та актуальних тем у сучасному бізнесі. Глобалізація відкриває нові можливості для компаній на міжнародних ринках, але разом з тим постають складнощі, пов'язані з адаптацією до різноманітності культур та ринків праці. Одним із головних викликів управління персоналом у контексті глобалізації є необхідність розуміння та адаптація до різних культурних контекстів. Кожна культура має свої унікальні цінності, вірування та підходи до роботи. Тому важливо розробляти стратегії управління персоналом, які враховують цю культурну різноманітність. Наприклад, це може включати культурні тренінги для персоналу, розробку гнучких робочих графіків або створення комунікативних каналів, які сприяють взаєморозумінню та співпраці між співробітниками з різних країн.

Ще одним аспектом є адаптація до різниці в ринках праці. У кожній країні можуть існувати відмінності у законодавстві, культурних нормах, традиціях та очікуваннях щодо роботи. У зв'язку з цим, компаніям необхідно розробляти стратегії найму, утримання та розвитку персоналу, які враховують ці різниці. Це може включати адаптацію компенсаційних пакетів, створення міжнародних програм розвитку кадрів та управління відносинами з персоналом, які враховують специфіку ринку праці кожної конкретної країни. Крім того, глобалізація відкриває нові можливості для віддаленої роботи та міжнародних команд. Управління такими командами вимагає особливих навичок та стратегій, які сприяють ефективному спілкуванню та співпраці на відстані [1]. Загалом, глобалізація створює нові виклики для управління персоналом, але водночас відкриває інноваційні можливості для компаній, які готові адаптуватися до нових реалій світового бізнесу.

Вплив глобалізації на управління персоналом, зосереджується на важливих аспектах, які потрібно враховувати для успішного функціонування компаній на міжнародних ринках.

По-перше, глобалізація відкриває нові можливості для компаній у залученні та утриманні талановитого персоналу з усього світу. Міжнародні компанії можуть вести пошук фахівців та спеціалістів у будь-якій країні, що дозволяє їм збільшити різноманітність та експертизу в своїх командах. Однак, це також ставить перед ними завдання адаптації до різних культурних та організаційних контекстів, а також розробки стратегій комунікації та співпраці в різних культурних середовищах.

По-друге – це виклики, пов'язані з управлінням мультикультурними командами. В міжнародних компаніях часто зустрічаються команди з різних країн, які мають різні рівні культурної та професійної спадщини. Управління

такими командами вимагає розвитку міжкультурної компетентності та навичок управління різноманітністю. Компанії повинні створити сприятливу атмосферу для співпраці та взаєморозуміння, розвивати культуру рівності, а також забезпечувати можливості для розвитку та кар'єрного зростання для всіх співробітників незалежно від їх культурного або географічного походження.

По-третє – це адаптація до різниці в ринках праці та організаційних культурах. У кожній країні існують свої унікальні норми, цінності та очікування щодо роботи. Компанії повинні розробляти стратегії управління персоналом, які враховують ці різниці та створюють сприятливі умови для працівників у різних культурних та організаційних контекстах.

Загалом, глобалізація надає компаніям нові можливості, але також ставить перед ними нові виклики в управлінні персоналом. Для успішного функціонування на міжнародних ринках, компаніям необхідно розвивати міжкультурну компетентність, адаптуватися до різноманітності культур та ринків праці, і створювати сприятливі умови для співпраці та розвитку для всіх своїх співробітників [2].

Глобалізація впливає на всі аспекти сучасного бізнесу, включаючи управління персоналом. Розуміння цього впливу є ключовим для успішного функціонування мультинаціональних корпорацій. Підприємства повинні адаптуватися до різноманітності культур та ринків праці, які вони зустрічають на своєму шляху. Від управління персоналом очікується не лише розуміння технічних аспектів роботи, але і уміння працювати з глобальними командами, адаптуватися до різниці у культурних цінностях та ефективно спілкуватися з колегами та підлеглими з усього світу [3].

Стратегії управління персоналом в умовах глобалізації повинні бути спрямовані на підтримку міжкультурного розуміння, створення відкритого робочого середовища, а також розвиток лідерських якостей, які дозволяють ефективно керувати різноманітними командами. Крім того, компанії повинні постійно вдосконалювати свої підходи до найму, утримання та розвитку персоналу, щоб забезпечити конкурентоспроможність на глобальному ринку праці, оскільки глобалізація – це не лише виклик, але і можливість для компаній виявити себе на світовому ринку. Організації, які успішно адаптуються до нових реалій глобального бізнесу та розуміють індивідуальні особливості культур та ринків праці, матимуть перевагу перед своїми конкурентами. Тому управління персоналом в умовах глобалізації – це не просто необхідність, але і ключовий фактор успіху в сучасному бізнесі.

Перелік використаних джерел:

1. Kurian D., Alizadeh A. Nationalism, Economic Populism and a Global Pandemic-Impending Changes for Human Resources Practice. 2023.
2. Zhao Sh., Du J. New Issues of Human Resource Management in China: Experiences and Optimization Proposal for Overseas Talent Management. In: Routledge Handbook of Chinese Business and Management. Routledge. 2023. p. 272-292.

3. Beribe M. F. B. The Impact of Globalization on Content and Subjects in the Curriculum in Madrasah Ibtidaiyah: Challenges and Opportunities. At-Tasyrih: jurnal pendidikan dan hukum Islam. 2023. № 9(1). p. 54-68.

Ярослав Вонс, Валентин Пацула
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

СТРАТЕГІЇ МІЖНАРОДНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ: ВІД ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ДО ІНТЕГРАЦІЇ

У сучасній реальності успішність національної економіки все більше залежить від здатності корпоративного капіталу інтегруватися у глобальне господарство через розширення міжнародної інвестиційної активності. Поточний етап розвитку світової економіки в умовах наростаючої глобалізації, яка є зовсім новою якістю та масштабом інтернаціоналізації економічного життя, характеризується розширенням глобальних ринків як для споживчих, так і для капітальних товарів, послуг та світового фінансового ринку. Виникають нові учасники цих ринків, нові форми їх поведінки на ринку, а також виникають інтереси та протиріччя між ними, що зумовлює необхідність нового інституційного устрою формування економіки.

Розвиток транснаціональних корпорацій у сучасному світі сприяє їхньому уявленню як ключових учасників ринку, що сприяють глобальному та місцевому прогресу в контексті міжнародних економічних відносин. Це призвело до посилення їхньої інвестиційної активності, яка відкриває широкі перспективи завдяки накопиченню значних фінансових ресурсів, різнообразженню ризиків та інноваційному потенціалу.

У галузі економічної науки концепція інвестиційної стратегії застосовується щодо різних учасників інвестиційного процесу, таких як інвестори, фінансові посередники, а також відносно територіальних систем (країни, регіони, муніципальні утворення). Це призводить до того, що в межах територіальних систем існує велика кількість різноманітних інвестиційних стратегій окремих суб'єктів. В той же час, їх необхідно інтегрувати у єдину інвестиційну стратегію, що відповідає загальним цілям розвитку території в цілому. Ця інвестиційна стратегія, у зв'язку з великою кількістю суб'єктів інвестиційної діяльності та складністю їх взаємодії, має формуватися в рамках державного управління.

Доцільно розглядати міжнародну інвестиційну стратегію підприємства як засіб досягнення та фінансування довгострокових цілей розвитку його діяльності на міжнародних ринках з метою ефективної алокації активів. Під алокацією активів маємо на увазі не лише фінансові операції ТНК на міжнародних ринках, але й глобальну диверсифікацію виробничої (операційної) діяльності. З цієї точки зору, міжнародні інвестиційні стратегії можна поділити на дві основні групи: міжнародні стратегії прямого (реального) інвестування, які охоплюють