

## ПИТАННЯ МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЩОДО ФОРМУВАННЯ МУЛЬТИНАЦІОНАЛЬНОГО КОЛЕКТИВУ

*Д.В. Давиденко, здобувач вищої освіти*

*Д.В. Позняковський, здобувач вищої освіти*

*Науковий керівник: А.М. Попова, канд. техн. наук*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасний темп життя відбивається на усіх сферах життя людини. Не минули ці зміни і менеджера і його колектив. З розширенням кордонів, завдяки науково-технічним розробкам, змінюється і темп розвитку бізнес-процесів, що впливає на персонал та вимоги до нього. Ефективна робота персоналу не можлива без використання головного правила успішного менеджера по кадровим ресурсами: співробітники є найціннішим ресурсом у конкурентній боротьбі. Тобто для досягнення стратегічних цілей підприємства потрібна, насамперед, організація роботи таким чином, щоб ефективність реалізації встановлених цілей була висока. Крім того необхідний такий мотиваційний інструмент, як фінансовий (заснований на справедливій оплаті праці за якісну виконану роботу) так і психологічний (оцінка результатів праці за виконання встановлених цілей).

Складна система менеджменту умовно поділяється на шість підсистем: організаційне забезпечення, юридичне супроводження, соціально-психологічні аспекти, економічні фактори, етичні і політичні фактори. При роботі у сфері міжнародного бізнесу змінюється пріоритетність деяких підсистем менеджменту, незначні раніше питання відмінностей у культурі, релігії, інших сферах людської особистості стали потребувати детальнішого розглядання.

У зв'язку з цим оптимізаційна діяльність підприємства, що працює у сферах міжнародного бізнесу, повинна опиратися на фундаментальні, психологічні та соціально – етичні особливості, а відповідно психологічне забезпечення керування людськими ресурсами починається з технологій відбору персоналу, його атестації та підготовки. А отже на відміну від деяких регіональних спеціалістів з персоналу досвідчений менеджер по роботі з міжнародним бізнес-середовищем знає, що це лише другий етап у формуванні колективу.

Першим є визначення стратегічних цілей організації та способів формування персоналу. Так, у підприємства, що виступає на новому ринку і вирішило відкрити представництво чи філію виробництва (найчастіше виробництво переносять за кордон з метою зниження вартості праці) є декілька шляхів для формування персоналу.

Основним є визначення, хто буде складати майбутній колектив, так можливі наступні рішення: повне формування персоналу з вітчизняних спеціалістів, найм вітчизняних спеціалістів на керівні посади та підготовка спеціалістів для виробництва «на місцях», змішанні колективи менеджерів середнього та вищого рангу з місцевих та вітчизняних фахівців.

Всі вищезазначені способи формування колективу мають свої переваги та недоліки, але це є важливим для формування подальшої кадрової політики. Іншим аспектом, котрим мають керуватися кадровики та керівники служб з управління персоналом, це участь у формуванні стратегії підприємства. Не можлива реалізація стратегії без розуміння у ній участі і ролі персоналу.

Так, розглянемо практичні цілі та їх реалізацію у довгостроковому періоді, як саме варто будувати менеджмент персоналу. При розгляді конкретних прикладів ми можемо окремо виділити особливі протереби при міжнародному співробітництві та серед закордонних бізнес-процесів.

Так, одним з прикладів при виході підприємства на закордонні ринки є ріст підприємства, що є наслідком швидко зростаючої цікавості до продукту фірми, виражений у зростанні попиту на товари чи послуги. Цей зріст у попиті може бути як запланований, так і несподіваним, однак попри це має чітко реагувати на нові потреби ринку, а як наслідок зростання потреби у ресурсах.

Так, завданням спеціалістів з кадрового складу є пошук співробітників відповідального рівня. На цьому етапі, як вже згадувалося вище варто визначитися з бажаним співвідношення місцевих спеціалістів при роботі на закордонних територіях та розміщених у зарубіжних країнах філій. Коли стратегія формування «якісного складу» співробітників сформована варто приступити до формування стандарті діяльності нових спеціалістів (особливо коли вони є розміщені віддалено чи за кордоном). Штатні потреби та потрібний рівень компетенції за оголошеними напрямками є першим етапом. Потрібна така система контролю за виконанням завдань та відповідно система заохочень, котрі можуть доповнювати вже існуючу систему на підприємстві чи бути спеціально розробленою для даного підрозділу організації. Розробка заходів має бути ґрунтовна проаналізована згідно з метою, яка встановлюється підприємством і для її ефективної реалізації будується комфортне середовище колективу організації.