

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ

*Яровий І.О., здобувач наукового ступеня доктора філософії PhD,
ihor.yarovy.edu@gmail.com*

*Науковий керівник: Бочарова Н.А., кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту,
Харківській національній автомобільно-дорожній університет*

У сучасному світі, який характеризується глобалізацією, автотранспортні підприємства зіштовхуються з розмаїттям культурних, соціальних та етнічних груп працівників, що робить управління людськими ресурсами вкрай важливим. Організаціям необхідно адаптуватися до мультикультурного середовища, розробляючи стратегії для гармонійного співіснування різних культур.

Основна мета таких стратегій — створення робочого простору, де кожен працівник, незалежно від своєї культурної та етнічної приналежності, може реалізувати свій потенціал. Це включає в себе розробку політик, які спрямовані на боротьбу з дискримінацією, підтримку культурного різноманіття та забезпечення взаєморозуміння між працівниками.

У модерному глобалізованому світі менеджмент людськими ресурсами в мультикультурному середовищі набуває особливої актуальності, особливо в автотранспортних підприємствах, які активно співпрацюють з міжнародними партнерами.

Культурна різноманітність в організаціях може стати потужним ресурсом для інновацій та креативності, але також може призвести до конфліктів та непорозумінь через мовні бар'єри, стереотипи та дискримінацію [1].

Управління людськими ресурсами в мультикультурному середовищі вимагає від HR-спеціалістів глибокого розуміння культурних особливостей, стереотипів, мовних бар'єрів та інших аспектів, які впливають на взаємодію між співробітниками, їх мотивацію, продуктивність та загальну ефективність організації, а також забезпечення дотримання законодавства у сфері праці.

Один із ключових аспектів управління культурною різноманітністю — це розробка стратегій та практик, які сприяють гармонізації взаємодії між співробітниками різних культур.

Такі стратегії можуть включати програми адаптації, навчання та розвитку, менторство, кар'єрне планування, а також різноманітні ініціативи, спрямовані на підвищення культурної компетентності та інклюзивності в організації.

Комунікація та мовні бар'єри також є важливим аспектом управління в мультикультурному середовищі.

Ефективні комунікаційні стратегії можуть включати використання мовних курсів, технологій перекладу та інших ресурсів для полегшення мовних бар'єрів [2].

Адаптація стратегій мотивації та винагород з урахуванням культурних особливостей також є важливою. Різні культури можуть мати різні уявлення про те, що є мотивуючим, тому стратегії мотивації та винагород повинні бути гнучкими та адаптивними. Так, Биба В.В. та Теницька Н.Б. у статті “Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України” [3] оглядають декілька моделей мотиваційних систем, які використовуються в різних країнах.

Наприклад, Японська модель мотивації працівників акцентує увагу на продуктивності праці, вимагаючи її росту швидше, ніж ріст зарплати та життєвого рівня. Модель працює на основі національної самосвідомості, де колективні інтереси переважають над індивідуальними.

Система мотивації в Японії гнучка, базуючись на факторах, таких як вік, стаж та професійні навички працівника, і спрямована на те, щоб забезпечити тісний зв'язок між зарплатою, кваліфікацією та внеском працівника в роботу [3].

В той же час як Американська модель мотивації орієнтована на заохочення підприємницької активності та особистого успіху, враховуючи соціально-культурні особливості нації. Оплата праці часто комбінує відрядні та погодинні системи, а також включає системи преміювання, які сприяють підвищенню продуктивності, зменшенню плинності кадрів та покращенню трудової дисципліни [3].

Спираючись на регіон, де транспортне підприємство буде надавати свої послуги або ж на національний склад своїх працівників, слід обирати ту чи іншу модель для системи мотивації, яка буде якнайкраще вирішувати проблему заохочення серед працівників. Може статись так, що жодна із наявних систем не буде відповідати вимогам підприємства, то тоді слід розробити власну модель або ж використовувати змішані моделі за можливості.

Розгляд реальних кейсів може допомогти в більш глибокому розумінні теоретичних концепцій та стратегій управління. Наприклад, можна розглянути, як конкретне автотранспортне підприємство адаптувало свої стратегії управління людськими ресурсами для ефективної роботи в мультикультурному середовищі. На основі аналізу і маючи інформацію про стан речей у своєму підприємстві, вже можна визначити як можна побудувати управління людськими ресурсами.

Компаративний аналіз у контексті управління людськими ресурсами в мультикультурному середовищі включає в себе систематичне порівняння та оцінку різних підходів, стратегій та практик, які використовуються організаціями для ефективного управління культурною різноманітністю.

Цей аналіз дозволяє виявити, які методи є найбільш успішними в різних культурних та організаційних контекстах, а також ідентифікувати загальні принципи та підходи, які можна адаптувати та впровадити в різних організаціях.

Можна провести компаративний аналіз двох міжнародних компаній з різних індустрій, що мають офіси в різних країнах.

Аналізуватимемо, як кожна компанія адаптує свої стратегії управління людськими ресурсами для врахування культурних особливостей своїх співробітників, як організовано комунікаційні процеси, як вирішуються конфлікти та як формується корпоративна культура.

Результати аналізу можуть допомогти виявити найбільш ефективні підходи та стратегії, які можна рекомендувати для впровадження в інших мультикультурних організаціях для підвищення ефективності управління людськими ресурсами [4].

Таким чином, управління людськими ресурсами в мультикультурному середовищі автотранспортних підприємств у сучасних умовах глобалізації вимагає гнучких, адаптивних стратегій та підходів. Культурна різноманітність може стати джерелом інновацій, але також вимагає особливої уваги до преодолення мовних бар'єрів та стереотипів. Ефективні стратегії управління повинні включати розробку програм адаптації, навчання та мотивації, які враховують культурні особливості співробітників. Компаративний аналіз та вивчення реальних кейсів можуть сприяти виявленню найбільш ефективних практик та стратегій управління в мультикультурному контексті.

Управління людськими ресурсами в мультикультурному контексті вимагає розробки компетенцій, які оптимізують роботу в умовах культурної диверсифікації. Це означає володіння навичками міжкультурної комунікації, здатність ефективно взаємодіяти в команді, де присутні представники різних культур, а також вміння конструктивно вирішувати конфлікти, пов'язані з культурними розбіжностями.

У цьому контексті, дана робота присвячена аналізу та розробці стратегій управління людськими ресурсами в мультикультурному середовищі автотранспортних підприємств.

Включає в себе розгляд ключових факторів, які впливають на ефективність управління персоналом, враховуючи культурну різноманітність, та пропонує рекомендації для впровадження специфічних стратегій та інструментів.

У подальшому потрібно розглянути основні засади формування мультикультурного середовища в автотранспортних організаціях, методи ідентифікації та управління культурними ризиками, а також стратегії підвищення культурної компетентності керівництва та співробітників.

Важливо також розглянути приклади найефективніших практик у сфері управління людськими ресурсами в мультикультурних умовах автотранспортних підприємств, щоб надати практичні рекомендації організаціям, які діють у схожих умовах.

Література.

1. Філатова, Л. С., and I. I. Околіта. "Крос-культурний менеджмент в міжнародному бізнесі." *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. № 2: 9-12. (2017).
2. Ареф'єва, Олена Володимирівна. "Крос-культурний менеджмент як детермінанта формування конкурентоспроможності підприємства." (2018).
3. Теницька, Н. Б., and В. В. Биба. "Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України." (2017).
4. Хмара, М., and Б. Пилипенко. "Крос-культурний менеджмент міжнародних корпорацій." *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво* (2020): 20-28.