

Розглянемо для прикладу і інші цікаві методи мотивації на різних зарубіжних підприємствах. Наприклад, компанія Airbnb дозволяє своїм працівникам приносити в офіс своїх домашніх улюбленців. Така мотивація, як вважає керівництво, є ефективною, оскільки працівники в робочий час можуть переживати за своїх домашніх тварин, коли їх немає поряд і думками відволікатися від роботи. Компанія Walt Disney ввела в своїй діяльності цікаві назви для різних посад, замість традиційних, щоб таким чином теж мотивувати працівників. Цікавий метод мотивації використовує керівниця японської фірми Hime&Companу, працівники якої виключно жінки. Вона запровадила відгули як метод стимулювання для співробітниць, які розлучилися зі своїми коханими. Компанія Apple надає своїм працівникам корпоративні знижки на власну продукцію. У Google є традиція «дня відкритих дверей», це один день на рік, коли батьки можуть прийти й подивитися зсередини, як працюють їхні діти тощо [2]. І таких нетрадиційних методів мотивації є дуже багато у різних країнах світу.

Таким чином, вдало підібрані нестандартні методи мотивації персоналу на підприємстві, як показує світовий досвід, дають компаніям безліч переваг, що полягають у формуванні лояльного ставлення власних працівників до підприємства і, як наслідок, покращенні вигідних взаємовідносин з клієнтами та підтриманні міцної позиції на ринку.

Перелік використаних джерел:

1. Как компании организывают питание своих сотрудников? [Електронний ресурс] // UBR: Український Бізнес Ресурс – 15 червня 2011. – Режим доступу: сайт <http://ubr.ua>.
2. Найдоступнейшие методы мотивации персонала + бонус. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/naynestandartnishi-metodi-motivaciji-personalu-bonus>
3. Черкашина, Д. Нестандартна мотивація / Контракти. – 2008. –№ 22. – С. 25-27.

Вітишин Ольга, Мигаль Оксана

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Сучасні глобалізаційні процеси сприяли значному розвитку нових форм та методів ведення міжнародного бізнесу, що відповідно відобразилися на позитивній динаміці діяльності підприємств та збільшенні прибутку. Поряд із розвитком сучасних бізнес-процесів, змінюються і підходи до управління персоналом організації, як ключового чинника в досягненні успіхів на ринку.

У міжнародних компаніях управлінська діяльність відрізняється певною специфікою, хоча суть її, як і в національних компаніях, зводиться до налагодження ефективної співпраці між співробітниками. Проте, оскільки самі

співробітники є громадянами різних країн, виникають додаткові проблеми управління персоналом, зокрема мовні й культурні бар'єри, розбіжності цінностей, поведінки, вірувань тощо. Сутність HR-менеджменту у міжнародних компаніях полягає саме в тому, що він є процесом застосування управлінських концепцій та інструментів у міжкультурному середовищі та одержанні, завдяки цьому, додаткових вигід і економії часу [1, с.51].

Міжнародний характер діяльності корпорацій породжує низку специфічних особливостей у системі управління персоналом. Зокрема, різні соціально-культурні цінності, установки та етичні норми породжують різне сприйняття місцевим персоналом дій та рішень менеджерів міжнародних корпорацій і, відповідно, різні поведінкові реакції. І самі менеджери також можуть по-різному сприйматися. Наприклад, японці не сприймають занадто молодого менеджера, оскільки вважають, що керівник високого рівня повинен мати відповідний життєвий досвід. У багатьох мусульманських країнах не сприймають жінку-менеджера, а в арабських країнах подібне може трапитися з менеджером-євреєм. Відмінності в рівнях економічного розвитку країн, в яких діє міжнародна корпорація, породжує різні умови використання робочої сили щодо рівня оплати праці, соціальних зобов'язань, умов праці. У процесі побудови бізнес-діяльності мають бути враховані існуючі відмінності в національному трудовому законодавстві.

Існування відмінностей у практиці та стилях менеджменту пояснюється наявними історичними та релігійними національними особливостями. Наприклад, командно-демократичний стиль управління, до якого тяжіють менеджери північноамериканських та західноєвропейських фірм, може не сприйматися в деяких азійських країнах. Або японські підходи до управління персоналом, які ґрунтуються на культурі буддизму, можуть не спрацювати у країнах Східної і Центральної Європи, якщо менеджери головної фірми захочуть застосувати їх у своїх закордонних відділеннях. З іншого боку, знайомство з національними особливостями управління персоналом допоможе менеджерам міжнародних корпорацій побудувати ефективну систему управління. Відмінності зазвичай породжуються різними культурою та ментальністю працівників, що формує їх орієнтацію на результати, відношення до компанії, де вони працюють, та відданість їй, пояснюють ефективність окремих методів мотивації та контролю над діяльністю тощо [2, с.32].

Як бачимо, без вивчення усіх особливостей ведення бізнесу в певній країні, важко буде здійснювати ефективне управління персоналом. Тому зусилля підприємства потрібно спрямовувати на вивчення факторів навколишнього середовища, які найбільше впливатимуть на його результативність.

Варто також зазначити, що основними тенденціями в управлінні персоналом у XXI ст., згідно джерел вітчизняної та зарубіжної наукової літератури, є наступні:

- нові технології і в подальшому будуть стимулювати розвиток персоналу шляхом підвищення компетентності робочої сили для підтримки конкурентоспроможності компанії;

– цінність кваліфікованих працівників буде підвищуватися, а роль програм розвитку персоналу, включаючи програми виявлення працівників з управлінським потенціалом і програми розвитку талантів, буде зростати;

– увага до обліку індивідуальних особливостей та здібностей людей, соціально-психологічних характеристик особистості підвищиться;

– значимість інформаційних та комунікаційних технологій в управлінні, що забезпечують обробку великого обсягу інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, зросте;

– процес децентралізації функцій управління персоналом продовжиться, що посилить проблему контролю діяльності працівників поза зоною управління менеджерів – пошириться роль дистанційного найму [3, с. 736].

Таким чином, процес управління персоналом в міжнародній організації є складним і специфічним явищем, який вимагає постійного моніторингу факторів міжнародного бізнес-середовища компанії для виявлення певних загроз і можливостей, що дасть в майбутньому міцну основу в побудові підприємством успішної стратегії на ринку.

Перелік використаних джерел:

1. Вартанова О.В., Скляр Є.П., Шестер І.В. Особливості формування персоналу міжнародної компанії. / Науковий вісник Херсонського державного університету. – Випуск 14 (1). – 2015. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/13.pdf

2. Приятельчук О.А. Вплив глобалізації на управління персоналом в Україні. / Придніпровська державна академія будівництва та архітектури. – Випуск 1 (24). – 2020. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/24_2020/7.pdf

3. Сталінська О.В. Особливості управління персоналом на багатонаціональному підприємстві. / Економіка і суспільство – Випуск 14 (28). – 2018. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/104.pdf

Демків Юрій, Братко Олександра

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ВПЛИВ КЛЮЧОВИХ ФАКТОРІВ УСПІХУ НА РОЗВИТОК КОМПАНІЙ

У пориві сучасного бізнесу зростає тенденція до надмірних ускладнень. Компаніям потрібно бути простими і зосередитися на ключових факторах успіху для розвитку бізнесу. У простоті є щось магічне. Протягом сотень років ті самі принципи успіху застосовувалися і діють донині.

Ключові фактори успіху бізнесу, також відомі як критичні фактори успіху, відносяться до найважливіших елементів або факторів, які сприяють досягненню найвищого результату, впливу або результату в досягненні бізнес-цілі та завдань [1].