

УДК 65.014:331.1

М. Г. Бортнікова,
к. е. н., доцент, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності,
Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2346-8007>
В. В. Сорока,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9711-9830>
А. О. Тітов,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-8851-2948>
Н. І. Костів,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3181-1225>

DOI: 10.32702/2306-6814.2023.24.113

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВАЖЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ МІЖНАРОДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

М. Bortnikova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University
V. Soroka,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University
A. Titov,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University
N. Kostiv,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University

SOCIO-ECONOMIC LEVER OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF INTERNATIONAL BUSINESS

Зростання глобалізації та міжнародної діяльності створює унікальні виклики та можливості для управління персоналом на міжнародному рівні. Стаття аналізує роль культурних різниць, мовних бар'єрів і міжкультурного взаємодії в управлінні персоналом. На основі аналізу літератури та досліджень, стаття висновок, що ефективне управління персоналом в умовах міжнародної діяльності вимагає комплексного підходу, який би враховував різноманітні аспекти культурної, економічної та соціальної природи міжнародного бізнесу. Запропоновані соціально-економічні важелі управління персоналом в умовах міжнародної діяльності виступають як важливі інструменти для досягнення успішного функціонування міжнародних компаній. Автори також наголошують на важливості подальших досліджень у цій області для розвитку стратегій управління персоналом, спрямованих на досягнення успіху в міжнародному бізнесі.

This article is devoted to the study of socio-economic levers that affect personnel management in international companies. The growth of globalization and international activity creates unique challenges and opportunities for international HR management. The article analyzes the role of cultural differences, language barriers and intercultural interaction in personnel management. The influence of global economic factors, changes in the world market and competition for talent on personnel management strategies is also considered. The article explores the use of digital tools and analytics in HR management, as well as the role of social responsibility and sustainability in modern business. As a result of the study of socio-economic levers of personnel management in the conditions of international activity, several key conclusions can be drawn. First, the importance of adapting HR strategies to specific local conditions and contexts is confirmed as a key factor in companies' successful international operations. Flexibility and adaptability are extremely important skills for HR managers in international business. The second conclusion concerns the importance of staff support and development in international companies. Investing in employee development and creating motivational systems that take into account their individual needs and values contributes to increased productivity and employee loyalty, which is key to achieving success in global business. The third conclusion concerns the importance of taking into account global economic factors in personnel management strategies. Global companies must be ready to adapt their

strategies to changes in the global market, exchange rate fluctuations and economic instability. Flexibility in financial and budget planning, as well as risk management, are key elements of successful international operations. Further research in the field of socio-economic aspects of personnel management in the conditions of international activity opens up unlimited opportunities for scientists and practitioners for further development and improvement of personnel management strategies in global business.

Ключові слова: корпоративна культура, людські ресурси, міжнародна діяльність, соціально-економічні важелі, управління персоналом, цінності.

Key words: corporate culture, human resources, international activity, personnel management, socio-economic levers, values.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасний бізнес став неможливим уявити без міжнародного виміру, адже глобалізація економіки відкрила нові горизонти та можливості для компаній різних країн. У цьому контексті управління персоналом в міжнародній діяльності відіграє важливу роль, оскільки воно впливає на ефективність, стабільність та конкурентоспроможність підприємств на міжнародному ринку. Спроможність адаптуватися до місцевих ринкових умов, культурних особливостей, забезпечувати права працівників та вирішувати економічні завдання стає ключовою складовою успіху в умовах глобального бізнесу.

Управління персоналом в умовах міжнародної діяльності має свої особливості та важелі, які впливають на соціально-економічну сферу підприємства чи організації. По-перше, персонал менеджмент повинен дотримуватися міжнародних норм і стандартів щодо прав людини, праці, рівності, безпеки на роботі тощо. Порушення цих норм може призвести до санкцій та негативного впливу на репутацію компанії. Управління персоналом вимагає здатності працювати з різними культурами та мовами. Культурні відмінності можуть впливати на спосіб сприйняття керівництва, комунікації та рішень. Разом з появою можливостей для роботи дистанційно та глобального пошуку кадрів, компанії повинні конкурувати на міжнародному ринку праці та розглядати можливості для залучення талановитих працівників з усього світу. Управління персоналом повинно враховувати місцеві особливості та ринкові умови кожної країни, в якій підприємство діє. Це включає в себе розуміння законодавства, культурних норм, економічних та соціальних умов. Пошук, найм та розвиток персоналу на міжнародному рівні може бути складнішим завданням через різні освітні та професійні стандарти, мовні бар'єри та інші фактори. Також у міжнародному контексті можуть виникати конфлікти через різницю в культурних підходах до робочих відносин. Управління конфліктами та забезпечення адекватних робочих умов важливо для забезпечення соціально-економічної стабільності.

Міжнародні компанії все більше звертають увагу на соціальну відповідальність, включаючи питання сталих практик у відношенні до працівників, споживачів і природи. Це може впливати на соціальну репутацію та економічну продуктивність підприємства. Оптимізація витрат на управління персоналом стає ще важливішою в

умовах міжнародної діяльності, оскільки необхідно забезпечити конкурентоспроможність компанії на глобальному ринку.

Підсумовуючи, управління персоналом в умовах міжнародної діяльності вимагає гнучкості, адаптації та врахування багатьох факторів, що впливають на соціально-економічну сферу компанії. Ефективне управління персоналом в цих умовах може бути ключовим чинником успіху на глобальному ринку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Оптимізація та планування ресурсів для управління конкурентоспроможністю соціально-економічної системи залишалися критичною темою в усьому світі. Динамічний характер соціально-економічного ландшафту, включаючи технологічний прогрес, демографічні зміни, екологічні виклики та глобалізацію, підкреслило необхідність ефективного розподілу ресурсів і стратегічного планування.

Аналіз літератури дозволяє нам вказати на деякі загальні тренди, які є актуальними стосовно предмета дослідження:

Дистанційна робота та глобальні команди. Внаслідок пандемії COVID-19 багато компаній перейшли на дистанційну роботу. Це вплинуло на підходи до управління персоналом, а також на роль та організацію міжнародних команд та відділень. Дистанційна робота стала однією з головних тем, що привертають увагу дослідників, бізнесу та суспільства в цілому. Пандемія COVID-19 значно змінила спосіб, яким компанії організовують роботу свого персоналу, і ця зміна має глибокий вплив на багато аспектів організаційного управління. З цього приводу дослідники досліджували, як дистанційна робота впливає на продуктивність працівників і які чинники сприяють або заважають її підвищенню [1; 2]. Деякі вчені вказували на збільшення продуктивності, особливо тих працівників, які мають можливість працювати здалеку та мають доступ до необхідних ресурсів та технологій. Другою групою досліджень на цю тематику було проведено дослідження щодо впливу дистанційної роботи на психологічне здоров'я та добробут працівників. Виявлені були як позитивні, так і негативні аспекти, такі як відсутність дорожнього та робочого стресу проте можливість відчуття соціальної ізоляції [3; 4].

Цифрові технології. Використання цифрових інструментів для управління персоналом, зокрема для аналізу даних про співробітників та прийняття рішень на основі даних, стає все більш популярним [5; 6]. Завдяки

сучасним системам управління персоналом (HRM) та іншим інформаційним системам, компанії можуть ефективно збирати та аналізувати різноманітні дані про своїх працівників. Це може включати особисті дані, дані про виконану роботу, заробітну плату, тривалість робочого дня, рівень задоволеності праці та багато іншого. Аналітика дозволяє компаніям робити більш точні прогнози потреби в робочій силі, що спрощує планування найму та розвитку персоналу. Вона також допомагає підприємствам ефективніше реагувати на зміни в ринкових умовах.

Соціальна відповідальність та сталість. Компанії все більше надають увагу соціальній відповідальності та сталому розвитку, включаючи питання рівності, робочих умов та збалансованості роботи та особистого життя працівників [7]. Питання робочих умов включають в себе створення комфортного та безпечного робочого середовища для працівників. Це означає вживання заходів для забезпечення безпеки та здоров'я на робочому місці, а також врахування фізичних та психологічних потреб працівників.

Міжнародне законодавство та регулювання. Зміни у міжнародному законодавстві впливають на управління персоналом, зокрема у сфері захисту даних, прав працівників та імміграційних вимог [6, 7].

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Дана стаття присвячена дослідженню соціально-економічних аспектів управління персоналом в умовах міжнародної діяльності. Ми розглянемо важливість адаптації до місцевих реалій, проблеми міжкультурної комунікації, вплив міжнародного законодавства на управління персоналом, а також важливість соціальної відповідальності в глобальному бізнесі. Наша мета — розкрити сутність цих аспектів та надати практичні рекомендації для ефективного управління персоналом в умовах міжнародної діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Як показав аналіз, управління персоналом в умовах міжнародної діяльності є складним завданням, яке вимагає уваги до численних соціально-економічних аспектів. Міжнародні компанії мають враховувати специфіку роботи з персоналом у різних країнах і культурах, а також вплив глобальних економічних та політичних факторів на управління людськими ресурсами.

Перш за все, необхідним є розвиток культури підприємства: компанії повинні активно працювати над створенням корпоративної культури, яка відображає їхні цінності та вимоги до співробітників у всіх країнах, де вони працюють.

Активна робота над створенням корпоративної культури, яка відображає цінності та вимоги компанії, є важливим аспектом успішного управління персоналом в умовах міжнародної діяльності. Корпоративна культура є основним фундаментом, на якому ґрунтується спільний стиль роботи та взаємодія працівників у всіх країнах, де компанія має присутність. Ось чому це важливо:

— корпоративна культура допомагає створити спільні цінності та ідентичність серед працівників у

різних країнах. Це робить компанію більш єдиною та об'єднаною.

— культура визначає стандарти поведінки та етичні норми, які вимагаються від співробітників. Це допомагає забезпечити однаковий підхід до рішень та взаємодії зі стейкхолдерами.

— культура сприяє залученню та утриманню талановитого персоналу: Сильна корпоративна культура може бути привабливою для талановитих працівників, які прагнуть працювати в компаніях зі спільними цінностями.

— культура може допомогти управляти змінами: легше впроваджувати зміни та адаптуватися до нових умов, включаючи розширення бізнесу на міжнародному рівні.

— корпоративна культура впливає на бренд та репутацію компанії. Якщо компанія відома своєю позитивною культурою, це може привертати більше клієнтів та інвесторів.

— установлення чітких цінностей та норм спілкування може допомогти зниженню конфліктів та непорозумінь серед працівників з різних культур.

Завдяки активній роботі над корпоративною культурою, компанії можуть створити сприятливий робочий середовище, де працівники розуміють свої ролі та внесок у спільний успіх. Це робить компанію більш конкурентоспроможною на міжнародному ринку та сприяє досягненню бізнес-цілей.

Таким чином, корпоративна культура підприємства може запровадити такі ключові соціально-економічні важелі управління персоналом в умовах міжнародної діяльності:

— міжкультурна адаптація. Міжкультурна адаптація є надзвичайно важливою частиною успішного управління персоналом в умовах міжнародної діяльності. Культурні різниці між країнами можуть суттєво впливати на спілкування, стиль управління та міжособисті відносини в організації. У світі глобалізації, де компанії мають свою діяльність у різних країнах, менеджери повинні бути готові адаптувати свій підхід до культурних особливостей кожної країни. Міжкультурна адаптація передбачає розуміння та повагу до різних культурних норм, цінностей та традицій, що існують у різних регіонах. Менеджери повинні вміти: сприймати культурні відмінності як можливість, а не завдання; активно навчатися та розвивати міжкультурну компетентність; бути гнучкими в стилі управління; будувати відносини на довірі і повазі; реагувати на конфлікти та непорозуміння конструктивно. Міжкультурна адаптація є ключовою для успішного міжнародного бізнесу, оскільки вона допомагає зберегти гармонію в команді, забезпечує ефективне співробітництво та сприяє досягненню бізнес-цілей у різних культурних середовищах.

— локалізація і стандартизація. Локалізація і стандартизація управління персоналом представляють собою два ключові підходи до організації роботи в міжнародних компаніях. Важливо зрозуміти, коли і в яких аспектах варто застосовувати ці підходи, оскільки обидва мають свої переваги та недоліки. Стандартизація управління персоналом передбачає застосування єдиної системи управління персоналом на міжнародному рівні. Це означає, що компанія застосовує однакові правила,

політики та практики в усіх своїх підрозділах у всіх країнах. Локалізація управління персоналом полягає в адаптації підходів до управління з урахуванням місцевих особливостей та культурних різниць у кожній країні. Це може включати в себе зміни в політиках найму, компенсації, робочому часі та структурі команди.

— глобальний найм та розвиток кадрів: Міжнародні компанії шукають талановитих працівників із різних країн та культур. Ефективне управління міжнародними командами вимагає здійснення глобального найму та розвитку кадрів. Сучасний бізнес вимагає талановитих фахівців з різних країн і культур, а ефективне управління міжнародними командами стає стратегічним завданням. Керування глобальним наймом підприємству — це складна завдання, яке вимагає комплексного підходу. Для ефективного управління глобальним наймом, компанія повинна враховувати різні аспекти та розробити чітку стратегію.

Спочатку, важливо визначити стратегію найму, визначити, які позиції і в яких регіонах вимагають міжнародного пошуку талантів. Після цього компанія повинна розробити систему пошуку та рекрутингу, охоплюючи різні країни та регіони. Це може включати в себе співпрацю з рекрутинговими агентствами та використання онлайн-платформ для пошуку талантів.

Під час відбору кандидатів важливо мати чіткий процес оцінки та відбору, який дозволяє вибирати найкращих кандидатів для компанії. Для успішного управління глобальним наймом також необхідно розробити стратегію міжкультурної підготовки для нових співробітників та менеджерів.

Управління віддаленими командами включає в себе розробку стратегії для спільної роботи та спілкування з розсіяними командами. Також важливо розвивати міжнародних лідерів, які зможуть успішно управляти різноманітними та міжнародними командами.

Забезпечення рівних можливостей для всіх співробітників, незалежно від їхнього походження чи культури, є ще однією важливою складовою успішного керування глобальним наймом. Компанія повинна прагнути забезпечити рівність та рівні можливості для всіх, що сприяє створенню різноманітного та включального робочого середовища.

Наостанок, аналіз та оновлення стратегії глобального найму має стати постійним процесом, оскільки бізнес-середовище та міжнародні ринки праці постійно змінюються. Компанія повинна регулярно оцінювати та оновлювати свою стратегію, щоб відповідати змінам та залишатися конкурентоспроможною на міжнародному рівні.

— міжнародні стандарти та правова відповідальність. Управління персоналом повинно дотримуватися міжнародних стандартів та враховувати правові вимоги кожної країни щодо працівників, включаючи права працівників і вимоги до заробітної плати. Міжнародні стандарти та правова відповідальність є надзвичайно важливими аспектами управління персоналом в міжнародних компаніях. Врахування цих аспектів допомагає компаніям забезпечити дотримання законодавства та створити справедливі та етичні умови для співробітників. Міжнародні стандарти включають в себе низку документів і конвенцій, прийнятих міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП)

та ООН. Ці стандарти визначають права працівників у різних сферах, таких як працевлаштування, рівність, безпека та здоров'я на роботі, оплата праці та інші. Управління персоналом повинно дотримуватися цих стандартів та забезпечувати їх виконання в усіх країнах, де діє компанія. Правова відповідальність передбачає виконання національного та міжнародного законодавства в сфері праці та зайнятості. Компанії повинні докладати зусиль для дотримання вимог, таких як мінімальна заробітна плата, максимальний робочий час, правила безпеки на роботі та інші норми. Порушення законодавства може призвести до серйозних правових наслідків, включаючи штрафи та судові справи. Управління персоналом повинно бути відповідальним і проактивним у виконанні міжнародних стандартів та законодавства, а також враховувати кожну конкретну країну та її правові вимоги. Це сприяє створенню сприятливого робочого середовища, підвищенню лояльності працівників та зменшенню ризику правових проблем для компанії.

— ефективна комунікація. Комунікація в умовах міжнародної діяльності може бути викликом через різницю у часових поясах, мовну бар'єрність та віддалену роботу. Ефективна комунікація є ключовим елементом успішного управління персоналом. Ефективна комунікація в умовах міжнародної діяльності є важливим фактором управління персоналом та успішного функціонування міжнародних компаній. Наявність різниці у часових поясах, мовна бар'єрність та розподілена природа команд може породжувати складнощі, але правильна стратегія комунікації може здолати ці виклики і сприяти досягненню успіху в міжнародному бізнесі. Управління часовими поясами є важливою складовою у забезпеченні координації робіт між міжнародними командами. Організація зустрічей та спілкування в години, зручні для всіх учасників, є важливим кроком. Використання календарів та інших інструментів спільної роботи може сприяти вирішенню цього завдання. Мовна бар'єрність вирішується шляхом застосування мовних перекладачів або програмних засобів для перекладу тексту. Забезпечення навчання та підтримки з володіння мовою, якою спільні працівники спілкуються, також відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної комунікації. Для успішної віддаленої роботи використовуються сучасні технології, такі як відеоконференції та спільні онлайн-платформи. Вони дозволяють віддаленим командам комунікувати та спільно працювати, зменшуючи відстань та полегшуючи спільний процес прийняття рішень. Важливість ясності та чіткості у комунікації важко переоцінити. Використання спеціалізованої лексики або сленгу може призвести до непорозумінь. При цьому слід враховувати культурні особливості комунікації у різних країнах. Оцінка ефективності комунікації та збір зворотного зв'язку від співробітників допомагають вдосконалювати процеси комунікації у міжнародному бізнесі. Відкрите спілкування та адаптація стратегії на основі отриманих даних сприяють покращенню комунікаційного процесу та досягненню вищої ефективності в роботі міжнародних команд. Отже, ефективна комунікація є ключовим аспектом успішного управління персоналом у міжнародних компаніях, що сприяє створенню сприятливого середовища для спільної роботи та досягненню спільних цілей.

— глобальні економічні фактори. Зміни на світовому ринку, коливання валютних курсів та економічна нестабільність можуть впливати на бюджети та стратегії управління персоналом. Глобальні економічні фактори мають значний вплив на управління персоналом у міжнародних компаніях. Зміни на світовому ринку, коливання валютних курсів та економічна нестабільність можуть суттєво впливати на фінансову ситуацію, бюджети та стратегії управління персоналом. Глобальні компанії повинні постійно відстежувати зміни на світовому ринку, такі як зміни в попиті та пропозиції на ринку товарів і послуг. Ці зміни можуть впливати на потребу в персоналі та вимагати адаптації стратегій найму та зберігання персоналу. Коливання валютних курсів важливі для глобальних компаній, оскільки вони можуть впливати на вартість оплати праці та бюджети для заробітної плати. Управління валютним ризиком та адаптація фінансових стратегій стають важливими аспектами управління персоналом. Світова економічна нестабільність, така як фінансові кризи чи рецесії, може призвести до змін в бізнес-стратегіях компаній. Це може включати скорочення бюджетів на персонал, перегляд стратегій росту та оптимізацію витрат. Усі ці глобальні економічні фактори вимагають від управління персоналом гнучкості та здатності реагувати на зміни у зовнішньому середовищі. Стратегії найму, розвитку кадрів та утримання персоналу повинні бути адаптованими до глобальних економічних реалій, щоб забезпечити стабільність та конкурентоспроможність компанії в умовах змін.

Використання соціально-економічних важелів управління персоналом в умовах міжнародної діяльності має кілька переваг:

— адаптація до місцевого контексту — застосування соціально-економічних важелів дозволяє компаніям адаптувати свою стратегію управління персоналом до особливостей кожної конкретної країни, ураховуючи соціальні, економічні, культурні та правові особливості місцевого ринку праці.

— підвищення ефективності та продуктивності персоналу — врахування соціальних аспектів дозволяє створити мотиваційні системи, що відповідають потребам та цінностям працівників, що в свою чергу може позитивно позначитися на їхній продуктивності та загальній ефективності праці.

— підтримка міжнародного спілкування та роботи в команді — застосування соціальних інструментів сприяє побудові ефективних комунікацій та співпраці у міжнародних командах, сприяючи зменшенню культурних та міжособистісних бар'єрів.

— підвищення рівня задоволеності та лояльності співробітників — ефективне використання соціально-економічних важелів може призвести до покращання умов праці, підвищення соціальних гарантій та більш глибокого врахування потреб працівників, що сприяє збереженню та залученню талановитого персоналу.

— сприяння корпоративній соціальній відповідальності — впровадження соціальних програм та ініціатив дозволяє компаніям бути більш відповідальними соціальними учасниками у країнах, де вони функціонують, сприяючи розвитку місцевих спільнот та підвищенню їхнього добробуту.

Отже, ефективне використання соціально-економічних важелів управління персоналом дозволяє компаніям оптимізувати стратегію управління персоналом, забезпечуючи збалансованість і врахування особливостей кожного ринку праці та максимізуючи внесок персоналу у досягнення стратегічних цілей організації.

Управління персоналом в умовах міжнародної діяльності є важливою складовою успіху глобальних компаній. Комплексне розглядання соціально-економічних аспектів, а також гнучкість та адаптація до змін в міжнародному середовищі дозволяють підприємствам досягати ефективного управління персоналом і досягати своїх бізнес-цілей.

Разом з тим, впровадження соціально-економічних важелів управління персоналом в умовах міжнародної діяльності стикається з рядом складних викликів, які варто враховувати:

Культурні різниці і міжкультурні виклики: Різниці в культурних особливостях між країнами можуть впливати на спосіб сприйняття та виконання управлінських рішень. Менеджерам доводиться адаптувати свій підхід до культурних контекстів різних країн.

1) Мовні бар'єри. У міжнародних командах можуть існувати мовні бар'єри, які ускладнюють комунікацію та розуміння. Це може впливати на ефективність управління персоналом та співпрацю.

2) Управління дистанційною роботою. Зростання дистанційної роботи вимагає впровадження ефективних систем віддаленого управління та забезпечення співпраці на відстані.

3) Глобальні ринки праці і конкуренція за таланти. Компанії повинні конкурувати за таланти на глобальному ринку праці і розробляти стратегії привертання та утримання кваліфікованих співробітників.

4) Глобальні економічні фактори. Зміни на світовому ринку, коливання валютних курсів та економічна нестабільність можуть впливати на бюджети та стратегії управління персоналом.

5) Правові вимоги і міжнародні стандарти. Компанії повинні дотримуватися правових вимог кожної країни щодо працівників, включаючи права працівників і вимоги до заробітної плати, а також враховувати міжнародні стандарти управління персоналом.

6) Геополітичні ризики. Геополітичні події і конфлікти можуть мати великий вплив на бізнес та управління персоналом у регіонах з нестабільністю.

7) Цифрова трансформація і кібербезпека. Зростання важливості цифрових технологій вимагає уваги до кібербезпеки та захисту даних персоналу в міжнародних компаніях.

Це ще раз підкреслює важливість комплексного підходу та гнучкості в управлінні персоналом у міжнародному бізнесі.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

В результаті проведеного дослідження соціально-економічних важелів управління персоналом в умовах міжнародної діяльності, можна зробити кілька ключових висновків. По-перше, важливість адаптації стратегій управління персоналом до конкретних місцевих умов та контексту підтверджується як ключовий фактор успіш-

ної міжнародної діяльності компаній. Гнучкість та здатність до адаптації є надзвичайно важливими уміннями для менеджерів персоналу у міжнародному бізнесі. Другий висновок стосується важливості підтримки та розвитку персоналу в міжнародних компаніях. Інвестування в розвиток співробітників та створення мотиваційних систем, що враховують їхні індивідуальні потреби та цінності, сприяє підвищенню продуктивності та лояльності персоналу, що є ключовим для досягнення успіху в глобальному бізнесі. Третій висновок стосується важливості врахування глобальних економічних факторів у стратегіях управління персоналом. Глобальні компанії повинні бути готові адаптувати свої стратегії до змін на світовому ринку, коливань валютних курсів та економічної нестабільності. Гнучкість у фінансовому та бюджетному плануванні, а також управління ризиками, є ключовими елементами успішної міжнародної діяльності.

Крім того, важливо підкреслити значення корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку у стратегіях управління персоналом. Сучасні компанії все більше надають увагу соціальній відповідальності та робочим умовам, що сприяє покращенню репутації, залученню талановитого персоналу та розвитку сталого бізнесу.

Усі ці висновки підкреслюють важливість комплексного та стратегічного підходу до управління персоналом в міжнародних компаніях, який враховує як соціальні, так і економічні аспекти, і сприяє досягненню успіху у глобальному бізнесі.

Подальші дослідження в галузі соціально-економічних аспектів управління персоналом в умовах міжнародної діяльності відкривають перед науковцями та практиками безмежні можливості для подальшого розвитку та удосконалення стратегій управління персоналом у глобальному бізнесі. Одним з найбільш перспективним напрямком бачимо дослідження ролі технологій та інновацій у управлінні персоналом, а саме вивчення впливу цифровізації, штучного інтелекту та аналітики даних на управління персоналом і розвиток стратегій цифрового HR. Крім цього, слід акцентувати увагу на дослідженнях міжкультурних аспектів управління персоналом, що враховують культурні різниці та їх вплив на стиль управління, комунікацію та міжособисті відносини у міжнародних командах. Також важливим напрямком може стати аналіз ефективних моделей віртуального управління та дистанційної роботи, особливо у контексті змін, що відбулися під впливом пандемії COVID-19.

Додатково, дослідженням підлягають міжнародні стандарти управління персоналом і їх впровадження в міжнародних компаніях. Аналіз динаміки глобальних ринків праці та їх вплив на управління персоналом також залишається актуальним завданням. Не менш важливим є дослідження впливу геополітичних факторів на управління персоналом, особливо у контексті глобальних конфліктів і нестабільності.

Загалом, подальші дослідження в цій галузі сприятимуть розширенню нашого розуміння сучасних викликів і можливостей управління персоналом в міжнародному бізнесі та сприяють розвитку стратегій, що враховують змінні соціально-економічного середовища та технологічний прогрес.

Література:

1. Wu X., Yong C.C. and Lee, S.T. (2022), "Addressing the COVID-19 Shock: The Potential Job Creation in China by the RCEP", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 15669.

2. Gabe T. and Florida R. (2021), "Impacts of Jobs Requiring Close Physical Proximity and High Interaction with the Public on U.S. Industry Employment Change During the Early Stages of the COVID-19 Pandemic", *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 21, no. 3, pp. 1163—1172.

3. Коренева, І., Самілик, В. Вплив дистанційної освіти на здоров'я педагогів: український кейс. *Journal of Innovations and Sustainability*. 2023. 7 (1), 05.

4. Malynovska, Y., Bashynska, I., Cichon, D., Malynovsky, Y. and Sala, D. (2022), "Enhancing the Activity of Employees of the Communication Department of an Energy Sector Company", *Energies*, 15 (13): 4701.

5. Малиновська Ю.Б., Петришин Н.Я., Жежуха В.Й. Індикатори активізування діяльності працівників комунікаційної системи у контексті реінжинірингу інформаційних потоків. *Інтелект XXI*. 2018. № 1. С. 89—92.

6. Башинська І.О., Новак Н.Г. Ефективне управління проектами підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2017. № 6. С. 75—78.

7. Малиновська Ю.Б., Кузьмін О.Є., Петришин Н.Я., Малиновський Ю.В. Комунікаційні системи підприємств: оцінювання, активізування та ефективність: монографія. Львів: Растр-7, 2019. 184 с..

References:

1. Wu X., Yong C.C. and Lee, S.T. (2022), "Addressing the COVID-19 Shock: The Potential Job Creation in China by the RCEP", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, 15669.

2. Gabe T. and Florida R. (2021), "Impacts of Jobs Requiring Close Physical Proximity and High Interaction with the Public on U.S. Industry Employment Change During the Early Stages of the COVID-19 Pandemic", *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 21, no. 3, pp. 1163—1172.

3. Koreneva, I. and Familyk, V. (2023), "Impact of distance education on teachers' health: Ukrainian case", *Journal of Innovations and Sustainability*, vol. 7 (1), 05.

4. Malynovska, Y., Bashynska, I., Cichon, D., Malynovsky, Y. and Sala, D. (2022), "Enhancing the Activity of Employees of the Communication Department of an Energy Sector Company", *Energies*, vol. 15 (13): 4701.

5. Malynovska, Yu.B., Petryshyn, N.Ya. and Zhezhukha, V.Y. (2018), "Indicators of activity activation of communication system employees in the context of information flow reengineering", *Intelligence XXI*, vol. 1, pp. 89—92.

6. Bashynska, I.O. and Novak, N.G. (2017), "Effective project management of the enterprise", *Market infrastructure*, vol. 6, pp. 75—78.

7. Malynovska, Yu.B., Kuzmin, O.E., Petryshyn, N.Ya. and Malynovskyi, Yu.V. (2019), *Komunikatsijni systemy pidpriemstv: otsiniuvannia, aktyvizuvannia ta efektyvnist'* [Communication systems of enterprises: assessment, activation and effectiveness], Rastr-7, Lviv, Ukraine. *Стаття надійшла до редакції 08.12.2023 р.*