

УДК 005.95

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

<http://orcid.org/0000-0001-6014-9999>

Капранова Лариса Григорівна, завідувач кафедри економічної теорії та підприємництва, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», доцент, к.е.н., kapranova_l_g@pstu.edu, 098258947

Мельнікова Лариса Володимирівна, студент групи КСС-18-м, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Larysa Kapranova, Head of the Department of Economic Theory and Entrepreneurship, SHEU «Priazovskyi State Technical University», Ph.D., Associate Professor

Larysa Melnikova, student master of the group KCC-18-m, SHEU «Priazovskyi State Technical University»

L. Kapranova, L. Melnikova, Human resource management in the global economy.

In article the conceptual and categorial device of human resource management process are investigated in conditions all of the accruing global economy. It is defined that human resource management of the enterprise happens in a business environment, becomes more and more global on coverage. The phenomenon of globalization in itself is a subject of heated disputes and bears in itself many aspects, about practice of human resource management both in the countries, and between them. It is defined that distribution of human resources depends on a number of questions, such as international competitiveness and labor productivity, depend on the broad range of variables. It is defined that at all specifics of integration of corporations in the neoliberal capitalism the impossibility of increase in employment and rise in unemployment in global economy are affected by two interconnected factors: replacement of the person with machines and relocation of the enterprises or production programs from industrialized countries with the high costs of production prevailing in them, in the countries with low expenses, provide an opportunity for receiving profit. A structurally -logic circuit of global economy was given. The conclusion is drawn that globalization has considerable influence on forming of the mechanism of human resource management. Thus, it is possible to speak about formation of global strategy of human resource management because of influence of multinational corporation on management process.

Капранова Л. Г., Мельнікова Л. В. Управління персоналом в глобальній економіці.

В статті досліджуються понятійно-категоріальний апарат процесів управління персоналом в умовах все наростаючої глобальної економіки. Визначено, що управління персоналом підприємства відбувається в бізнес-середовищі, яке стає все більш глобальним за охопленням. Сам по собі феномен глобалізації є предметом гарячих дискусій і несе в собі багато аспектів, щодо практики управління персоналом підприємства як усередині країн, так і між ними. Визначено, що розподіл людських ресурсів залежить від ряду питань, таких як міжнародна конкурентоспроможність і продуктивність праці, які залежать від широкого діапазону змінних. Визначено, що за всієї специфіки інтегрування корпорацій в неоліберальному капіталізмі на неможливість підвищення зайнятості і зростання безробіття в глобальній економіці впливають два взаємопов'язані фактори: заміна людини машинами і переміщення підприємств або виробничих програм з промислово розвинених країн з переважаючими в них високими витратами виробництва, до країн з низькими витратами, забезпечують можливість для отримання прибутку. Наведено структурно – логічну схему глобальної економіки. Зроблено висновок, що глобалізація має значний вплив на формування механізму управління персоналом. Таким чином, можна вести мову про формування глобальної стратегії управління персоналом через вплив ТНК на процес управління.

Капранова Л. Г., Мельнікова Л. В. Управление персоналом в глобальной экономике.

В статье исследуются понятийно-категориальный аппарат процесса управления персоналом в условиях все нарастающей глобальной экономики. Определено, что управление персоналом предприятия происходит в бизнес-среде, становится все более глобальным по охвату. Сам по себе феномен глобализации является предметом горячих дискуссий и несет в себе много аспектов, о практике управления персоналом как внутри стран, так и между ними. Определено, что распределение человеческих ресурсов зависит от ряда вопросов, таких как международная конкурентоспособность и производительность труда, зависят от широкого диапазона переменных. Определено, что при всей специфике интегрирования корпорацій в неоліберальному капіталізмі на невозможность повышения занятости и рост безработицы в глобальной экономике влияют два взаимосвязанных фактора: замена человека машинами и перемещение предприятий или производственных программ из промышленно развитых стран с преобладающими в них высокими

издержками производства, в стран с низкими издержками, обеспечивают возможность для получения прибыли. Приведена структурно - логическую схему глобальной экономики. Сделан вывод, что глобализация имеет значительное влияние на формирование механизма управления персоналом. Таким образом, можно говорить о формировании глобальной стратегии управления персоналом из-за влияния ТНК на процесс управления.

Постановка проблеми. Управління персоналом підприємства відбувається в бізнес-середовищі, яке стає все більш глобальним за охопленням. Сам по собі феномен глобалізації є предметом гарячих дискусій і несе в собі багато аспектів, щодо практики управління персоналом підприємства як усередині країн, так і між ними. Розподіл людських ресурсів залежить від ряду питань, таких як міжнародна конкурентоспроможність і продуктивність праці, які залежать від широкого діапазону змінних. Іноземні інвестори можуть принести вигоду з точки зору розширення можливостей працевлаштування, заробітку і економічного розвитку, але це може бути за рахунок порівняно низької заробітної плати, погані умови праці та відмови в правах на працевлаштування. Однак поряд з тенденцією до зниження торгових бар'єрів і заохочення міжнародної торгівлі, транснаціональні компанії відносно вільно можуть переміщувати ресурси і виробництво з однієї країни в іншу. Як правило, це робиться для того, щоб максимізувати вигоду для корпорації, щодо більшій доступності до кваліфікованого персоналу і зниження витрат на цей персонал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням управління персоналом в глобальній економічній системі присвячено багато праць провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як: Н.М. Вдовенко, Л.В. Богач, В.Л. Гераймович, К.С. Кваша, М.М. Павленко, Ю.В. Макогон, А.С. Філіпенко, Ю.Г. Козак, С.І. Соколенко та інші. Серед іноземних – Т. Левіт, С. Шмуклер, Дж. Стігліц, Д. Долар, А. Край, У.Т. Андерсон, К. Аннан, Дж. Норберк та інші.

Метою статті є виявлення переваг і недоліків яки несе в собі процес глобалізації на на процес управління персоналом.

Результати дослідження. Управління персоналом в умовах зростаючої глобалізації накладає певні аспекти на менеджмент підприємства в сфері кадрової політики.

Незалежно від того, чи включає стратегія організації звільнення, відстрочку найму, реструктуризацію, зростання, злиття або партнерські відносини, дуже важливо забезпечити цінність співробітників високої кваліфікації.

Забезпечення цінності включає в себе не тільки отримання прибутку, успішні продукти і послуги, але також зростання співробітників, розвиток, задоволення і хороше управління.

Те, як організації відносяться до своїх співробітників (включаючи тих, хто переходить з однієї компанії в іншу), буде впливати на брендинг і бізнес-операції підприємства більше, ніж можна взагалі уявити.

Керівники компанії повинні постійно цікавитися кліматом, який панує в компанії, а також настроєм своїх співробітників. З'ясувати проблеми, які заважають співробітнику ефективно працювати. У цьому плані, не останню роль грає, компетентність менеджерів в кадровій політиці. [1]

Не можливо не погодитись з Калініною С.П. (2012), яка зазначила, що одночасно негативною тенденцією розвитку ринку праці України є істотне погіршення структури зайнятості населення, що супроводжується втратою кадрового потенціалу національної економіки. Так, рівень і якість зайнятості населення традиційно розглядається міжнародними організаціями як один з основних критеріїв конкурентоспроможності країни поряд з рівнем освіти, доходу, демографічними показниками тощо. Аналіз загальної структури зайнятості дозволяє зробити висновок про її невідповідність міжнародним критеріям конкурентоспроможності та інноваційним пріоритетам розвитку національної економіки. [2]

Як бачимо, на думку Калініної С.П., на процес управління персоналом в різних країнах значний вплив мають міжнародні організації та транснаціональні корпорації, які функціонують за рамками правового поля національної економіки. [2]

Так, діяльність транснаціональних корпорацій, що направлена на своє збагачення, порушує міжнародні норми і принципи у сфері ринку праці. Діяльність МОП направлена на дотримання міжнародних норм і принципів у сфері ринку праці, але не має ричагів впливу на транснаціональні корпорації для притягнення їх до відповідальності за порушення цих норм і принципів.

Так, за деякими даними, Топ-менеджер великої компанії в країнах Західної Європи і США за 2017 рік у середньому заробив 1,45 млн євро. За рік зарплата керівників збільшилася на 4,5%, бонус виріс на 2,7%. [3]

При цьому, заробітна плата рядового співробітника ТНК в країнах, що розвиваються може не перевищувати 1 дол. США в день. Такий розрив у рівні оплати праці провокує світове невдоволення серед простого населення процесом глобалізації.

Для більш повного розуміння суті глобальної економіки, необхідно більш детально розглянути її теоретико – категориальний апарат. Визначимо деякі підходи до суті терміну «глобальна економіка».

Глобальная экономика – совокупность экономических, правовых и политических взаимоотношений, объединяющая национальные хозяйства в единую рыночную сеть. Основа формирования глобальной экономики – международная специализация стран на производстве определенных товаров или услуг. [4]

Глобальная экономика – это единая система, которая имеет многоуровневую структуру и объединяет экономики различных стран мира. Под термином глобальной экономики часто подразумевается внешнеэкономическая деятельность различных стран мира без учета государственных границ. [5]

Глобальная экономика расширение экономической деятельности без соблюдения государственных границ. [6]

Глобальна економіка – якісно новий етап розвитку світової економіки, яка поступово перетворюється на цілісний глобальний організм, утворений гігантською виробничо-збутовою, глобальною фінансовою та планетарною інформаційною мережею. [7]

Так, на думку Д. Ж. Маркович (2009), глобальна економіка - відносно нове поняття, що виникло одночасно з глобалізацією і поняттям глобальної системи. У соціологічному аспекті розглядаються три основні процеси глобалізації: процес формування глобальної системи за допомогою розвитку економічних взаємозв'язків, що відображають процеси трансформації та інтеграції в глобальну економіку (через створення транснаціональних корпорацій, що функціонують в цілому світі і непідвладних контролю з боку держав), процес глобалізації культури (що замінює місцеві культури) і процес формування міжнародної менеджерської буржуазії.[8]

Д. Ж. Маркович зазначає, що глобалізація є процес розширення меж економічної потужності за допомогою освоєння сфер застосування капіталу (джерел сировини і ринків збуту) мирним шляхом (на відміну від попередніх періодів). Оскільки капітал, стиснутий межами власної території і не має можливості розвиватися поза її межами, задихається і вмирає, глобалізація являє собою спосіб його розширення і реалізації. Цей процес став можливим завдяки розвитку високих технологій ("стисливші простір і час") і ринкового механізму, з властивими йому конкуренцією і домінуючою формою руху капіталу "гроші-гроші", що забезпечують отримання прибутку і створюють можливість загальнолюдської фінансово-інформаційної технології. [8]

За всієї специфіки інтегрування корпорацій в неоліберальному капіталізмі на неможливість підвищення зайнятості і зростання безробіття в глобальній економіці впливають два взаємопов'язані фактори: заміна людини машинами і переміщення підприємств або виробничих програм з промислово розвинених країн з переважаючими в них високими витратами виробництва, до країн з низькими витратами, забезпечують

можливість для отримання прибутку. Внаслідок прискорення цього процесу і неякісного планування, все більше уваги приділяється "машинам, а не людині, економічну вигоду, а не соціальних наслідків; то, що колись представляло добро і неминучість - перетворилося в причину безробіття і суспільних бід". Тому дослідники в осмисленні проблем сучасного світу вказують на неприпустимість заміни трудових ресурсів сучасними технологіями без попереднього уважного вивчення наслідків їх впливу на безробіття. [8]



* Подувано автором

Рис. 1. Структурно – логічна схема глобальної економіки

МОП прийшла до висновку, що глобалізаційні процеси посилюються в останні роки 20-го століття, особливо в сфері торгівлі, інвестицій, фінансової лібералізації і технологічних змін. Але на її думку, вигоди від глобалізації були розподілені дуже нерівномірно як між країнами, так і всередині країн. У той же час виникло або загострилося безліч соціальних проблем, що призвело до посилення труднощів, небезпеки і занепокоєння для багатьох країн в усьому світі, що викликало сильну негативну реакцію. В результаті нинішня форма глобалізації стикається з кризовими явищами, викликаним запереченням підтримки процесу глобалізації населенням світу.

Можна зазначити деякі з основних причин виникнення проблем у процесі глобалізації:

- Зниження охорони праці, тому що праця (і, отже, життя) може бути переміщена з однієї країни в іншу.
- Скорочення заробітної плати однієї країни, що призводить до зниження ставок заробітної плати в іншій.
- Перевищення загальноприйнятого робочого часу для зниження витрат і схильність до ризику для здоров'я і безпеки.

Навчання та оцінка персоналу має стояти на першому місці у менеджерів в сфері кадрової політики.

Так, найбільш повно, на наш погляд, розглядає це питання Ровенська В.В., яка розглядає в своїй роботі найсучасніші методи навчання та оцінки персоналу такі як: коучинг и Assessment Center, Management by Objectives, Management by values, Performance Management (PM). [9]

Висновок. Таким чином, можна визначити, що глобалізація має значний вплив на формування механізму управління персоналом. Нові аспекти управління, завдяки новітнім технологіям, дуже швидко потрапляють у всі країни, вносячі свої корективи в процес управління персоналом. Таким чином, можна вести мову про формування глобальної стратегії управління персоналом через вплив ТНК на процес управління.

Список використаних джерел:

1. What is human resource management in the u.s. and global economy today? (2015) [Електроний ресурс] - Режим доступу: <https://blog.catmedia.com/what-is-human-resource-management-in-the-u-s-and-global-economy-today>
2. Калініна С. П. Деякі аспекти структурних зрушень в зайнятості Європейського союзу [Текст] / С. П. Калініна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. - Маріуполь, 2012. - Вип. 2, Т. 1. - С. 30-33.
3. Сколько зарабатывают топ-менеджеры крупнейших мировых компаний в Европе и США (2015) [Електроний ресурс] - Режим доступу: <https://delo.ua/lifestyle/skolko-zarabatyvajut-top-menedzhery-krupnejshih-mirovyh-kompanij-v-308846/>
4. Глобальная экономика (2018) [Електроний ресурс] - Режим доступу: <https://answer.pro/articles/1149-globalnaya-ekonomika/>
5. Глобальная экономика [Електроний ресурс] - Режим доступу: <https://center-yf.ru/data/economy/globalnaya-ekonomika.php>
6. Глобальная экономика [Електроний ресурс] - Режим доступу: https://social_work.academic.ru/141/Глобальная_экономика
7. Диденко Н.И. (2012) [Електроний ресурс] - Режим доступу: Глобальная экономика: анализ и оценка кризисов /Н.И. Диденко, Д.Ф. Скрипнюк, К.Н. Киккас //Научно-технические ведомости СПбГПУ <https://cyberleninka.ru/article/v/globalnaya-ekonomika-analiz-i-otsenka-krizisov>
8. Маркович Д.Ж. (2009) [Електроний ресурс] - Режим доступу: Глобальная экономика и человеческий фактор // Социологические исследования http://ecsocman.hse.ru/data/2010/03/03/1211460053/Markovich_4.pdf
9. Ровенська В.В. Дослідження методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу на підприємствах // Вісник Донецького університету: спецвипуск. - Донецьк. - 2011. - Т.1. – С. 138 -141. - (Серія В. Економіка і право)

References:

1. What is human resource management in the u.s. and global economy today? (2015) [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: <https://blog.catmedia.com/what-is-human-resource-management-in-the-u-s-and-global-economy-today>
2. Kalinina S. P. Deiaki aspekty strukturykh zrushen v zainiatosti Yevropeiskoho soiuzu [Tekst] / S. P. Kalinina // Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti: zbirnyk naukovykh prats : u 2-kh vyp. / PDTU. - Mariupol, 2012. - Vyp. 2, T. 1. - S. 30-33.
3. Skolko zarabatyvaiut top-menedzhery krupneishykh myrovykh kompaniy v Evrope y SShA (2015) [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: <https://delo.ua/lifestyle/skolko-zarabatyvajut-top-menedzhery-krupnejshih-mirovyh-kompanij-v-308846/>
4. Hlobalnaia ekonomyka (2018) [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: <https://answer.pro/articles/1149-globalnaya-ekonomika/>
5. Hlobalnaia ekonomyka [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: <https://center-yf.ru/data/economy/globalnaya-ekonomika.php>
6. Hlobalnaia ekonomyka [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: https://social_work.academic.ru/141/Hlobalnaia_ekonomyka
7. Dydenko N.Y. (2012) [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: Hlobalnaia ekonomyka: analiz i otsenka kryzysov /N.Y. Dydenko, D.F. Skrypniuk, K.N. Kykkas //Nauchno-tekhnycheskye vedomosty SPbHPU <https://cyberleninka.ru/article/v/globalnaya-ekonomika-analiz-i-otsenka-krizisov>
8. Markovych D.Zh. (2009) [Elektroniyi resurs] - Rezhym dostupu: Hlobalnaia ekonomyka y chelovecheskyi faktor // Sotsyolohycheskye yssledovaniya http://ecsocman.hse.ru/data/2010/03/03/1211460053/Markovich_4.pdf
9. Rovenska V.V. Doslidzhennia metodiv pidhotovky ta otsiniuvannia trudovoho potentsialu na pidpriemstvakh // Visnyk Donetskoho universytetu: spetsvypusk. - Donetsk. - 2011. - T.1. – С. 138 -141. - (Serii V. Ekonomika i pravo)

Рецензент: Хаджинова О. В., декан економічного факультету ДВНЗ «ПДТУ», д.е.н., доцент

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.eu.unicheck.com/library/viewer/report/1000107874>