

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ

Я.А. Максименко, кандидат економічних наук, доцент
К.М. Сокол, кандидат економічних наук, доцент
Л.П. Гарник, кандидат економічних наук, доцент
*Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
(м.Харків, Україна)*

У зв'язку з активним розвитком процесів інтеграції та глобалізації в світовому просторі, активно розвиваються економічні відносини між країнами, в тому числі міжнародний бізнес. Кожна країна має свою культуру і риси притаманні лише їй. Японці відомі тим, що не відривають себе від компанії, а вважають репутацію фірми, в якій вони працюють, своє власною репутацією. Американці живуть за принципом: «Кожен за себе». Німці славляться своєю пунктуальністю і акуратністю. Природно все це накладає відбиток і на діяльність з управління персоналом. Багато компаній, що працюють в сфері міжнародного бізнесу, намагаються створити на своєму підприємстві або на його філіалах власне обладнання на основі інноваційних ідей та наукових розробок, звернувшись до співробітників, що знаходяться в різних географічних і національних сегментах, особливо якщо це підприємство нагально потребує спеціальних знань та умінь, необхідних для врахування особливостей ведення бізнесу в різних країнах. Співробітники з різноманітною підготовкою та якістю з різних країн генерують при відповідній мотивації найрізноманітніші ідеї при вирішенні будь-яких проблем бізнесу. Безумовно, рекомендується, що співробітники інноваційних організацій спілкуються міжнародними мовами. Світова фінансова криза негативно позначилася на всіх секторах світової економіки. В особливій мірі це стосується економіки нашої країни. Спад темпів виробництва, погіршення інвестиційного клімату призвели до поглиблення існуючих проблем на міжнародному ринку праці. З кожним місяцем зростають показники як загальної, так і реєструється безробіття, почастишали випадки масового вивільнення робочої сили. В таких умовах особливого значення набуває активне регулювання державою бізнес-процесів, що відбуваються на міжнародних, національних, регіональних і локальних ринках праці. Важливу роль при цьому відіграють антикризові заходи, основне завдання яких полягає не тільки у вирішенні проблем, а й у недопущенні їх повторення в майбутньому.

Оцінка і прогнозування зайнятості населення в міжнародному бізнесі є важливими інструментами державного регулювання міжнародного ринку праці, а переосмислення їх ролі - необхідною умовою для подолання наслідків глобальної економічної кризи. Прогнозування зайнятості має зайняти пріоритетне місце при пошуку нових шляхів формування ефективного міжнародного ринку праці.

Метою дослідження є розробка методик дослідження факторів, які визначають ємність, структуру і основні сегменти міжнародного ринку праці.

Теоретико-методологічною основою дослідження, результати якого представлені в даному дослідженні, послужили праці вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячених проблемі маркетингових досліджень та управління міжнародним ринком промислової продукції.

До джерел загальнотеоретичних підходів до дослідження проблеми зайнятості населення та міжнародного ринку праці відносяться роботи таких відомих вчених - представників зарубіжної та вітчизняної економічної теорії як А. Сміта, Д. Рікардо, А. Пігу, Дж. Кейнса, В. Леонтьєва, М. Фрідмана, П. Самуельсона, Р. Бара, Е. Долана, Я. Корнаї, А. Маршал і ін. Визначенню теоретичної сутності і практичної значущості зайнятості як однієї з характеристик ринку праці присвячені роботи багатьох вчених, як зарубіжних - С. Брю, К. Макконнел, А. Томпсон, Ф. Хайек, Й. Шумпетер, так і вітчизняних дослідників - В. Буланова, О. Белокрилової, Н. Волгіна, І. Заславського, Л. Костіна, А. Котляра, Р. Капельюшнікова, С. Рощина і ін. Прогнозування соціально-економічних процесів, включаючи динаміку міжнародного ринку праці досліджують в органічному взаємозв'язку зі стратегічним плануванням Г. Атаманчук, Б. Бродській, М. Вахрушін, В. Гаврілов, А. Гладишевській, В. Івантер, О. Суворов, В. Сутягін, М. Узяков, А. Ковальов, А. Коровкін, А. Матвєєва, І. Миколаїв, Ю. Одегов, Д. Петросян, С. Рощин, А. Привалов, А. Радигін, Ф. Ентов і ін.

Незважаючи на інтерес до проблеми функціонування міжнародного ринку праці та стану його основних характеристик, багато аспектів залишаються недостатньо вивченими. Крім того, розвиток міжнародних, національних, регіональних і локальних ринків праці в світі та в Україні постійно

ставить перед дослідниками нові питання. Актуальність і об'єктивна необхідність системно-цілісного дослідження і комплексного вирішення теоретичних, методичних і практичних проблем зайнятості населення та ринку праці в контексті розвитку методів державного регулювання визначили вибір теми, мети і завдань даної статті.

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом. Процес управління персоналом міжнародної компанії включає в себе оцінювання персоналу. Кожна міжнародна компанія розробляє свої методи оцінки, має свій стиль оцінки і критерії, які використовуються для оцінки. При оцінюванні в багатьох міжнародних компаніях враховують безліч своїх специфічних критеріїв, але ключовим критерієм є все ж участь в інноваційній діяльності організації. У малих міжнародних компаніях або відділах оцінкою займається безпосередньо керівник даного співробітника без урахування чийось думок. Більші міжнародні компанії прагнуть враховувати думку більшої кількості співробітників. До того ж в цих компаніях проводять сесії самооцінки.

Слід врахувати, що в кількість аналізованих в кожен даний момент факторів не повинна включати всі перераховані вище фактори. Наведений перелік відображає швидше потенційні можливості факторного аналізу. Конкретний їх набір визначається цілями маркетингового дослідження, а також вмістом зібраної інформативної бази. При цьому аналіз за такими чинниками може охоплювати дослідження, які обмежуються для окремих періодів, наприклад, тільки сферою пропозиції робочої сили або тільки попиту на неї. Допустимі і такі окремі види аналізу, які охоплюють лише окремі чинники (наприклад, характеристики вивільнення безробіття, самозайнятості населення тощо). Перелік факторів може бути змінений і за рахунок внесення додаткових характеристик (наприклад, розширення бази даних в частині структурної перебудови економіки, причин зміни обсягів виробництва та ін.).

Можуть застосовуватися й інші критерії виділення факторів: наприклад, фактори, що характеризують бізнес-процеси, що здійснюються на відкритому і прихованому міжнародних ринках праці, що впливають на весь світовий ринок, його окремі види, а також внутрішньовиробничий ринок і т.п. Дія факторів далеко не однозначна. Ряд факторів впливає як на зміну попиту, так і на зміну пропозиції. Вплив деяких з них взагалі може проявитися під дією додаткових причин як протилежні тенденції і т.д. Тому при проведенні ринкових досліджень на основі факторного аналізу можна рекомендувати використання додаткових класифікаційних ознак:

а) враховувати, підсилюється або слабшає попит і пропозиція робочої сили в наслідок дії даного чинника;

б) в якій часовій протяжності діє фактор (короткостроковий чи довгостроковий);

в) оцінювати особливості його прояву в сучасних умовах та ін.

Аналіз динаміки факторів за ряд років або декількох моделей за певний проміжок часу дозволяє встановити основні закономірності, притаманні аналізованого міжнародному ринку обґрунтувати тенденції його розвитку і розробити прогноз на майбутній період. При цьому важливо виділити ті фактори, вплив яких буде домінуючим для даного ринку праці. Від заходів впливу на останні вирішальною мірою залежить ефективність управління міжнародним ринком праці. На основі отриманих результатів аналізу доцільно встановити цілі політики сприяння зайнятості населення на найближче майбутнє, провести ранжування пріоритетів у здійсненні заходів щодо сприяння зайнятості населення та соціальний захист на міжнародному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). Харьков : Фактор, 2009. 480 с.

2. Перерва П.Г., Кучинський В.А. Развитие рыночного потенциала предприятий на основе эффективного формирования и использования людского капитала. Экономический журнал Одесского политехнического университета. 2019. № 3 (9). С. 101-110. URL: <https://economics.opu.ua/ejoru/2019/No3/101.pdf>.

3. Гончарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Новые технологические системы: качество, потребность, эффективность. К.: Наукова думка, 1989. 176с.

4. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. Ростов н/Д: Феникс, 2003. 592 с.

5. Грабченко А.И., Перерва П.Г., Смолоник Р.Ф. Основы маркетинга высоких технологий. Харьков : ХГПУ, 1999. 242с.
6. Перерва П.Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи. Вісник НТУ «ХПІ»: зб. наук. пр.- Сер. : Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2017. № 24 (1246). С. 153-158.
7. Pererva P.G., Kocziszky Gy., Somosi Veres M., Kobieliava T.A., Compliance program of an industrial enterprise. Tutorial. - Kharkov-Miskolc: NTU "KhPI", 2018.- 689 p.
8. Ткачова Н.П., Перерва П.Г. Развитие методов анализа фактического состояния конкурентных преимуществ предприятия. Економіка розвитку. 2011. № 4. С. 116-120.
9. Глізнуца М.Ю., Перерва П.Г. Бенчмаркінг як метод оцінювання інтелектуального потенціалу регіонів. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2015. № 4. С. 11-19.
10. Кравчук А.В., Перерва П.Г. Ефективність як економічна категорія. Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291). С. 137-143.
11. Марчук Л.С., Перерва П.Г. Інтелектуальний потенціал як економічна категорія. НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291).– С. 53-63.
12. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. К.: Знання, 2009. 1070 с.
13. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Інноваційна складова реінжинірингу у забезпеченні економічної безпеки підприємства. Реінжиніринг бізнес-процесів маркетингової сфери промислових підприємств: монографія / за заг. ред. докт. екон. наук, проф. Л.М. Таранюка. Суми: Видавець СНАУ, 2018.- С.31-43.
14. Kocziszky György, Szakaly D., Pererva P.G., Somosi Veres M. Technology transfer.- Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
15. Перерва П.Г. Практический маркетинг. Выпуск 6. Управление сбытом промышленной продукции в системе маркетинга. М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 93 с.
16. Гончарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Маркетинг инновационного процесса. - К.: ВИРА-Р, 1998. 267с.
17. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машиностроительном предприятии. Харьков : «Основа», 1993. 288с.
18. Petro Pererva Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliav, Andrii Kosenko Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises // Problems and Perspectives in Management .- Volume 16, Issue №1.- 2018.- pp. 124-132. doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12)
19. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Місце інноваційної складової у забезпеченні економічної безпеки підприємства. Інформація та знання в системі управління інноваційним розвитком: монографія. Суми : Триторія, 2018. Розд. 7.2. С. 301-314
20. Kocziszky, György, Veres Somosi M., Kobieliava T.O. Reputational compliance. Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2017" : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., Харків : НТУ "ХПІ", 2017. С. 140-143.

ПОСТАЧАЛЬНИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ PROZORRO: СТРУКТУРА УЧАСТІ

Н.С. Меджибовська, доктор економічних наук, професор
Одеський національний економічний університет
(м.Одеса, Україна)

Держава є одним з найпотужніших споживачів товарів, робіт та послуг для задоволення суспільних потреб країни. За даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі, обсяг державних закупівель в Україні щороку складає близько 13% ВВП [1]. Задля удосконалення цієї сфери