



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чорноморський національний університет
імені Петра Могили

Кафедра менеджменту

Іонова Юлія Володимирівна

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В
МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ

АВТОРЕФЕРАТ

дипломної роботи на здобуття
ступеня вищої освіти магістр
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
спеціальності 073 «Менеджмент»
за освітньо-професійною програмою «Менеджмент»

Науковий керівник:

канд. екон. наук, доц. б.в.з. Дранус Л.С.

Рецензент:

канд. екон. наук, доцент Черненко К. П.

Миколаїв 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що в сучасних умовах глобалізації та конкурентної боротьби між корпораціями на міжнародному ринку, одним з ключових елементів забезпечення успішної діяльності компанії є ефективна система управління персоналом. Це пов'язано з тим, що в динамічному зовнішньому середовищі конкурентоспроможність суб'єкти господарювання багато в чому залежить від людських факторів і результативності роботи персоналу. Компаніям щоденно доводиться вирішувати питання, пов'язані з пошуком висококваліфікованих людських ресурсів і оптимізацією ризику втрати таких співробітників. Все це ставить високі вимоги до системи управління персоналом. В умовах нестабільності ринкової економіки грамотне управління персоналом допомагає знизити ризик скорочення першокласних фахівців, використовувати унікальні засоби залучення і розвитку співробітників, скоротити витрати на персонал і підвищити ефективність праці робітників компанії, що як результат сприятиме збільшенню прибутку.

Теоретичним аспектам управління персоналом в міжнародних компаніях присвячено роботи як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Серед провідних зарубіжних науковців, що займались даним питанням, можна виділити: Дж. Торрінгтона, Р. Сперроу, Дж. Хілтропа, Г. Хофстеде, Р. Лікарта, Р. Мак-Грегора, Р. Блейка Дж. Уотсона та інших. Також цій тематиці присвячено роботи таких авторів, як: Н.А. Волгін, А. Я Кібанов, В.Р. Веснін, Н.В. Федорова, М.П. Николенко, В.О. Лук'янін, Ю.Г. Одегов, Г.Т. Завіновська, І.Н. Герчикова, Т.В. Зайцева, В.П. Галенко та інші.

Метою роботи є обґрунтування шляхів удосконалення системи управління персоналом в міжнародній компанії.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- узагальнити теоретичні основи системи управління персоналом;
- дослідити системи управління персоналом в міжнародних компаніях;

- проаналізувати особливості управління персоналом в багатонаціональній компанії;
- здійснити загальну характеристику компанії ТОВ «Самсунг Електронікс Україна компані»;
- проаналізувати систему управління персоналом в компанії;
- проаналізувати структуру персоналу ТОВ «Самсунг Електронікс Україна компані»;
- визначити шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом ТОВ «Самсунг Електронікс Україна компані»
- навести пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації персоналу компанії.

Об'єктом дослідження в роботі є процес управління персоналом в міжнародній компанії.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти забезпечення ефективного управління персоналом в міжнародних компаніях.

Базою дослідження є Товариство з обмеженою відповідальністю «Самсунг Електронікс Україна компані».

У процесі написання дипломної роботи було використано ряд загальних та специфічних наукових методів. В роботі було досліджено наукові напрацювання як вітчизняних так і зарубіжних вчених, що займались питанням управління персоналу.

Науковими методами, що застосовувались під час виконання дипломної роботи, послуговували: аналіз та синтез, метод наукової абстракції, спостереження, системний підхід. Для дослідження практичних результатів використовувались такі методи, як порівняльний та спостереження. Серед методів також можна виділити наукове узагальнення для аналізу наданих рекомендацій.

Наукова новизна полягає в удосконаленні системою управління персоналом в міжнародній компанії, враховуючи культурні відмінності, особливості ведення бізнесу на різних ринках, в різних умовах.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і висновки магістерської роботи доповідалися на науково-практичній конференції, а саме: «Могилянські читання 2019» (м.Миколаїв).

Публікації. За темою дослідження опубліковано в науковій статті та тезах доповідей конференції праці.

Обсяг і структура дипломної роботи магістра. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Робота складається із 75 сторінок, містить 15 таблиць та 3 рисунків. Перелік посилань нараховує 68 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено мету, завдання, предмет та об'єкт дослідження, його методи та інформаційну базу, розкрито наукову новизну і практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі систематизовано й узагальнено теоретичні аспекти ефективного управління персоналом в міжнародних компаніях. Дослідження показало, що теорія управління персоналом багатогранна та складна. На даному етапі вона сформувалась на перетині наук, таких як психологія, конфліктологія, соціологія, політологія, економіка праці, трудове право та ряд інших. З розвитком цих наук роль персоналу в організації змінювалась та набувала все більшого значення.

Багато авторів в своїх працях використовують поняття «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами» як тотожні. Порівнявши їх визначення, було виявлено, що дані поняття мають багато спільного, проте управління персоналом вирішує більш нагальні питання, а управління людськими ресурсами акцентує увагу на отриманні стратегічно запланованого результату, є більш глобальним і довготривалим.

Основні положення теорій управління людськими ресурсами з моменту її становлення і подальшого розвитку представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1

Огляд теорій управління людськими ресурсами

Основні положення теорії	Завдання управління	Очікувані результати
Класичні теорії (1880-1930 рр.)		
Задоволення від праці не обов'язкове; ініціативність, творчість, самостійність не підтримуються; розмір заробітної платні – найголовніше.	Основне завдання керівника – суворий контроль та спостереження за персоналом; завдання повинні бути поставлені просто, зрозуміло і лаконічно.	Спрощення завдання та суворий контроль забезпечать встановлені норми виробництва.

Теорії людських відносин (1930-1980 рр.)		
Мотивація до праці; потреби індивідів в самовираженні і визнанні цінності їх праці в пріоритеті більше, ніж заробітна плата.	Основна ціль – надання самостійності при виконанні завдань, самоконтроль; інформування персоналу про плани та врахування їх пропозицій.	Участь персоналу у прийнятті рішень щодо простих виробничих завдань, тісна взаємодія керівництва з підлеглими; задоволення соціальних потреб персоналу.
Теорії людських ресурсів (1980 - по теперішній час)		
Головним для працівників є задоволення від праці; Працівники вносять свій вклад в реалізацію стратегічних цілей організації; більше всього цінуються ініціативність, творчість, самоорганізація.	Створення умов, що максимально допомагають проявити здібності кожного члену робочого колективу; більш раціональне використання людських ресурсів.	Підвищення ефективності діяльності організації внаслідок абсолютного використання потенційних можливостей людських ресурсів.

На зараз персонал став розглядатися як джерело здобутку конкурентних переваг, а менеджмент з персоналу – як інструмент забезпечення виконання стратегічних цілей підприємства.

На даний час під ефективним управлінням персоналом розуміється забезпечення таких умов праці, при яких робітники зацікавлені у розвитку компанії, на яку вони працюють, тим самим докладаючи якомога більше зусиль до виконання своїх обов'язків.

Значення ефективного управління персоналу можна розглянути через його функції.

1. Планування робочих місць. За допомогою планування трудових ресурсів можна заздалегідь визначити навички та здібності виконувати конкретну роботу працівником

2. Підбір персоналу. Ефективність діяльності компаній значною мірою залежить від ефективності її співробітників.

3. Оцінка, навчання і розвиток. Коли співробітники не можуть рости і розвиватися у своїй роботі, швидше за все, виникне застій в організації.

4. Компенсація і добробут. Компенсація означає оцінку роботи працівника належним чином, щоб його заробітна плата, премії та інші заохочення відповідали його цінності для компанії.

5. Відносини з працівниками.

В основі ефективного управління персоналом лежать наступні принципи: демократизм, професіоналізм, гуманізм, зворотній зв'язок, єдиноначальність, субординація, цілеспрямованість та інші.

Дослідження вітчизняних та зарубіжних робіт за темою даного питання, дозволило виокремити систему управління персоналом (рис. 1).

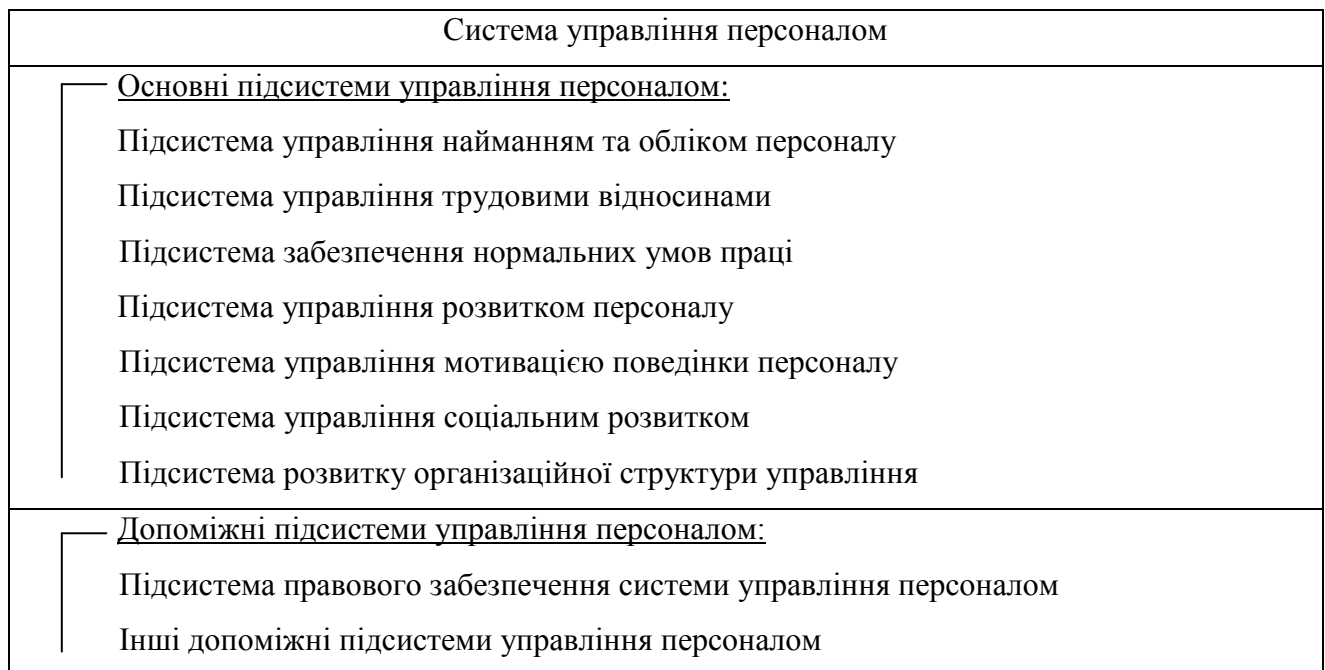


Рис.1 Система управління персоналом

Ефективне управління людськими ресурсами – це завдання осіб, що займаються питаннями з управління персоналом. Це менеджери з управління персоналом та керівники лінійних відділів, або команд. Основним завданням відділу кадрів є забезпечення якомога ефективнішого використання та управління людськими ресурсами організації для надбання та утримання людських ресурсів організації.

Система управління персоналом включає також кадрову політику. Вона допомагає керівництву досягти організаційних цілей. Найвищі посадові особи, як правило, відповідають за розробку політики. Політика не повинна

формуватися окремо, але також повинна бути впроваджена в організацію, і цю функцію також виконує відділ кадрів.

Менеджер по роботі персоналом з виходом на міжнародний ринок набуває все нових ролей:

- повинен знати ринок і бізнес з яким працює;
- має довгострокове бачення того, куди направлений бізнес;
- може швидко пристосуватись до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі компанії;
- притримується певної систему цінностей;
- повинен відповідати потребам організації
- здатний до побудови відносин з людьми різних національностей, з відмінними цінностями і традиціями;
- вміє знаходити і розрізняти людей з високим потенціалом, залучати їх до роботи в компанії;
- може як найоптимальніше використовувати наявні ресурси з максимальною результативністю.

Система управління персоналом в міжнародній компанії знаходиться під впливом багатьох зовнішніх факторів, тому для її успішного функціонування потрібно вміти ефективно пристосуватись. Одним із таких факторів є закони. Вони різняться від країни до країни та навіть регіону. Міжнародному менеджеру потрібно досліджувати та вивчати їх аби успішно діяти на всіх ринках, на яких працює компанія. Ринок праці – наступний зовнішній фактор. Умови ринку праці, на які сильно впливає попит та пропозиція робочої сили, визначають, чи може організація задовольнити свої цілі. Суспільство є також важливим фактором впливу на систему управління персоналом. Значною мірою суспільні цінності, ставлення та пріоритети впливають на те, що працівники хочуть від своєї роботи. Наступний фактор – розвиток науки і техніки. З розвитком науки все більше затребуваних раніше навичок заміщується новими технологіями, виникають нові вимоги до працівників і їх знань, з'являється потреба у виокремленні нових посад і зникненню інших.

Також в першому розділі піднімається питання крос-культурних особливостей управління персоналом в міжнародному бізнесі. Воно на сучасному етапі розвитку актуальне і значиме, що пов'язане зі збільшенням кількості транснаціональних компаній, які мають філії по всьому світу, що актуалізує необхідність оптимізації системи управління на основі крос-культурних особливостей.

Одним з бар'єрів крос-культурної компетентності є відсутність міжкультурних знань, непоінформованість про ті чи інші відмінності. Набуття міжкультурних навичок вимагає значного часу, навчання, досвіду, знань, сприйнятливості і обізнаності. Відсутність міжкультурної компетенції призводить до нерозуміння, поганого управління, що має серйозні наслідки для ділових відносин.

У другому розділі досліджено діяльність компанії ТОВ «Самсунг електронікс Україна компані» та її особливості управління персоналом. ТОВ «Самсунг електронікс Україна компані» – це представництво Samsung Electronics в Україні, відомого світового лідера з виробництва в сфері електроніки.

Товариство з обмеженою відповідальністю Самсунг Електронікс Україна Компані, що працює в межах вітчизняного ринку та здійснює такий основний вид діяльності як: 46.43 оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворювання звуку й зображення.

Згідно з фінансовою звітністю представництва Samsung в Україні можна побачити, що чистий дохід, собівартість реалізації послуг та валовий прибуток мають тенденцію до зростання. Відхилення показали, що з кожним роком показники збільшуються ще стрімкіше. Так у 2017 році порівнюючи з 2016 чистий дохід від реалізації зріс на 19,6%, а вже у 2018 році на 31,4. Проте, валовий прибуток у 2017 році був меншим, ніж у 2016, після цього значно зріс у 2018. У 2016 році компанія мала чистий збиток, проте вже у 2017 та 2018 роках отримала чистий прибуток.

Фінансові результати ТОВ «Самсунг Електронікс Україна компані» за
2016-2018 рр., тис.грн.

Показник	Рік			Відхилення, %	
	2016	2017	2018	2017/2016	2018/2015
Чистий дохід (виторг) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	7976606	9539560	12534675	19,6	31,4
Собівартість реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	6713994	8296 870	11057564	23,6	33,3
Валовий прибуток (збиток)	1262613	1242691	1477112	-1,6	18,9
Чистий: прибуток (збиток)	(146549)	242744	230089	-265,6	-5,2

Починаючи з 2005 року у всіх представництвах Samsung Group, в тому числі і в Україні було запроваджено Глобальний кодекс ділової етики. Він лежить в основі управління персоналом в компанії. В ньому надані рекомендації щодо ділової поведінки. Всі працівники Samsung відповідальні за дотримання високих етичних стандартів ведення бізнесу. В компанії не допускається будь-які прояви дискримінації за ознаками раси, культури, релігії, віку та іншими характеристиками відповідно до місцевого законодавства або будь-які утиски чи образлива поведінка колег, які можуть порушити робоче місце або перешкоджати роботі інших працівників.

Дослідження діючої системи управління персоналом показало, що як і в будь-якій компанії, управління персоналом починається з пошуку, підбору та відбору майбутніх працівників. Функції пошуку та відбору персоналу, включаючи тестування, а також організацію системи пошуку персоналу виконує HR-відділ «Самсунг електронікс Україна компані». Даний підрозділ виконує оцінки кваліфікації, особистісних і ділових характеристик потенційних працівників компанії.

На наступному етапі відбувається пристосування нового персоналу в «Самсунг електронікс Україна компані». Формою адаптації є наставництво. Новий працівник обов'язково повинен пройти стажування. Під час цього періоду йому призначають наставника, відповідальну за нього особу. Роль

наставника вкрай важлива і від нього багато що залежить, адже відповідальний за стажування своїм прикладом показує принципи роботи, її стандарти та вимоги, ділову культуру, надає завдання, контролює та аналізує його роботу, підтримує і забезпечує зворотній зв'язок щодо роботи.

Важливим етапом в управлінні персоналом в компанії є підвищення кваліфікації та навчання. Згідно з офіційними даними компанії за період 2016-2018 рр. підвищення кваліфікації пройшло – 34 співробітника компанії. При цьому, із загальної кількості співробітників, які пройшли підвищення кваліфікації, більше половини припадає на інженерно-технічний персонал (табл. 3).

Таблиця 3

Кількість працівників, що підвищили свою кваліфікацію

Показники	2016р.	2017р.	2018р.
Загальна кількість співробітників, які пройшли підвищення кваліфікації з них:	11	13	10
Керівники відділів	9	13	10
Інші співробітники	2	0	0

Варто відмітити, що в компанії «Самсунг електронікс Україна компані» немає планової роботи з розвитку персоналу. Співробітники відправляються на курси підвищення кваліфікації лише в разі виникнення професійної потреби. При цьому, негативним аспектом є те, що у працівників не виникає стимул до зростання свого професійного рівня.

Мотивація персоналу є ще одним ключовим елементом системи управління персоналом в Самсунт електронікс Україна компані. Компанія є міжнародною і система мотивації, затверджена корейським керівництвом, загальна для всіх представництв.

В якості стимулу в компанії застосовується система нематеріальних способів захочення персоналу. Це може бути подарунок від компанії з логотипом «Samsung» чи особиста похвала від топ-менеджменту корпорації або дошка пошани.

Важливим етапом оцінки трудового потенціалу компанії «Самсунг електронікс Україна компані» є визначення динаміки чисельності її співробітників (табл. 4).

Таблиця 4

Показники динаміки чисельного складу персоналу

Показники	Роки		
	2016	2017	2018
Кількість працівників на початок періоду, чол.	450	525	602
Надходження працівників, чол.	155	113	133
Звільнення працівників, чол.	75	38	56

Аналітичні дані таблиці 2.6 свідчать, що в компанії спостерігається тенденція щорічного збільшення чисельності персоналу. Так, якщо в 2016 році вона становила 450 осіб, то вже в 2018 р вона склала 602 людини. Приріст за даним показником до рівня базисного року становить 33,8%.

Було проведено аналіз якісного складу трудового потенціалу. Структура персоналу за статеві-віковими ознаками зображена на рис.2.

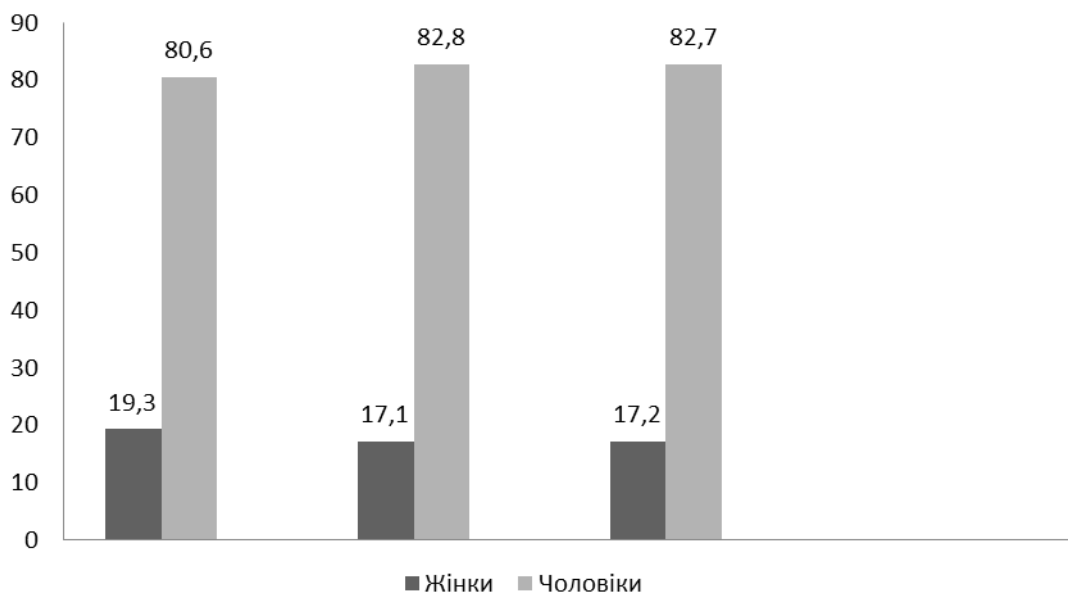


Рис. 2 Структура персоналу за статеві-віковими ознаками

Наведені дані свідчать, що у структурі персоналу найбільшу питому вагу займають чоловіки, при цьому їх питома вага щорічно збільшується, що

обумовлено в першу чергу специфікою галузі, в якій працює компанія, тобто на підприємстві переважають посади, на які, як правило, претендують чоловіки.

Показники стажу роботи персоналу компанії «Самсунг електронікс Україна компані» відображені в таблиці 5.

Таблиця 5

Показники трудового стажу роботи персоналу компанії Samsung

Показники	2016 р.	2017 р.	2018 р.
	Частка працівники у % до загальної кількості		
до 1 року	6,2	6,7	6,2
1-5 років	10,0	13,7	12,9
5-10 років	16,7	14,9	13,3
10-15 років	22,2	20,9	22,8
Понад 15 Років	44,9	43,8	44,8
Разом	100,0	100,0	100,0

Аналітичні дані таблиці 5 підтверджують той факт, що в компанії працюють досвідчені фахівці. Більшість персоналу має досвід роботи понад 5 років, проте в той же час компанія дбає про своє майбутнє і тому привертає на роботу молодих фахівців.

Також було проаналізовано склад працівників за рівнем освіти (табл.6).

Таблиця 6

Рівень освіти персоналу компанії «Самсунг електронікс Україна компані»

Рівень освіти	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Повна Середня	56	12,4	32	6,1	30	5,0
Професійно- технічна	71	15,8	68	12,9	62	10,3
Ступінь бакалавра	211	46,9	224	42,7	226	37,5
Ступінь магістра	112	24,9	201	38,3	284	47,2
Разом	450	100	525	100	602	100

В досліджуваній компанії відзначена тенденція зростання рівня освіти співробітників. Таким чином, аналізуючи динаміку та структуру персоналу компанії «Самсунг електронікс Україна компані» за період з 2016 по 2018 рік в прослідковуються позитивні тенденції в якісному та кількісному складі персоналу.

У третьому розділі було надано напрями вдосконалення системи роботи HR-відділу компанії «Самсунг електронікс Україна компані» та рекомендації щодо покращення якісного складу персоналу. Автором пропонується впровадити в діяльність компанії «Самсунг електронікс Україна компані» нові інструменти управління персоналом, що дозволять автоматизувати управління даними про працівників компанії і буде застосовуватися в таких сферах, як підбір, управління навчанням і оцінка діяльності співробітників, кадровий облік і розрахунок заробітної плати.

Введення автоматизованої повнофункціональної HRM системи дозволить:

- отримувати інформацію, як про кожного співробітника, так і про діяльність окремих напрямків бізнесу в будь-який момент часу, і на основі цих даних приймати управлінські рішення;

- виключити дублювання роботи HR-департаменту і бухгалтерії при розрахунку заробітної плати та облік кадрів завдяки єдиному інтерфейсу;

- виробляти періодичні атестації співробітників, виявляти найбільш перспективних і пропонувати індивідуальний план їх розвитку в компанії;

- запропонувати оптимальний варіант дій у разі скорочення штату.

Як вже зазначалось в «Самсунг електронікс Україна компані» застосовується єдиний для всіх представництв Samsung Group Кодекс ділової етики, а також єдина корпоративна культура та цінності. Вони є універсальними і загальними для всіх країн, в яких багатонаціональна корпорація веде свою діяльність. Але задля успішного управління персоналом в Україні потрібно трансформувати систему згідно особливостей українського персоналу та ділової практики, що складалась роками.

В управлінні персоналом HR-відділу потрібно акцентувати увагу на відмінностях в корейських та українських звичках ведення роботи, що узагальнено в табл.3.1.

Таблиця 7

Порівняння корейської та української ділової культури

Параметри менеджменту з управління персоналом	Характеристика корейської ділової культури	Характеристика української ділової культури
Підбір персоналу	Досвід роботи є важливим. Престижність ВНЗ не має значення.	Тенденція до підбору молодих фахівців. Кандидати з провідних ВНЗ в пріоритеті.
Тривалість роботи в компанії	Довічний найм є вкрай поширеним. Відданість компанії.	Легкість зміни роботи, якщо умови не влаштовують.
Індивідуалізм-колективізм	Колективізм	Тенденція до індивідуалізму
Мужність-жіночність	Маскулінність, тобто суворий трудових функцій між чоловіками і жінками	Проміжна позиція
Планування	Довгострокове, позитивне мислення на майбутнє	Життя «сьогоднішнім днем»

Одним із слабких місць є відсутність відданості компанії, що значно перешкоджає ефективному управлінню персоналом в Україні. Тому кадровій службі потрібно зосередити увагу на підвищенні корпоративного духу, на згуртуванні колективу. Проведення змагань та конкурсів за результатами роботи може навпаки зрушити сприятливий клімат в колективі, тому необхідно орієнтуватись на тимблдинг.

Існує необхідність не лише залучити робітників, що відповідають вимогам, які висуваються компанією, але і використовувати ці людські ресурси якомога ефективніше. Тому «Самсунг електронікс Україні компані» потрібно звернути увагу на додаткові аспекти.

По-перше, розробляти інтегровану систему планування і розвитку кар'єри персоналу;

По-друге, координувати систему планування кар'єри з системою навчання та підвищення кваліфікації робітників, а також системою оплати праці;

Для залучення до роботи компанії мобільного, гнучкого персоналу Самсунг електронікс Україна потрібно:

- розробити систему пошуку мобільного персоналу, включити до вимог прийому на роботу готовність до переміщення;
- застосовувати систему винагород, політику планування кар'єри, спеціальні програми навчання і розвитку для наявних працівників.

Так як в компанії застосовується вичерпний перелік мотиваційних інструментів, керівництву варто звернути увагу на інші можливі види заохочення:

1. Додатковий вільний час, тобто надання працівникам за їх бажанням додаткових вихідних, відгулів за підсумками їх роботи.

2. Надання можливості кар'єрного росту, поглиблення ролі персоналу в управлінні компанією шляхом обговорення з ними повсякденних управлінських рішень.

Практика багатьох зарубіжних підприємств в Україні показує, що тимбилдинг – є одним із найкращих способів формування корпоративного духу.

Додатковими способами мотивації працівників в «Самсунг електронікс Україна компані» можна назвати наступні:

- відшкодування транспортних витрат співробітників;
- оплачувані обіди;
- проведення корпоративних заходів;
- надання можливостей навчатись додатково, підвищувати професійний рівень.

Всі перераховані форми покращення мотивації робітників потребують витрат та посиленої ролі HR-відділу, проте, з іншого боку, вони є вигідними та корисними для компанії, адже значно підвищують ефективність її діяльності. Продуктивна робота співробітників – запорука конкурентоспроможності та успіху компанії на ринку.

ВИСНОВКИ

1) Дослідивши теоретичні аспекти було виявлено, що на даному етапі теорія управління персоналом сформована на перетині наук, таких як психологія, конфліктологія, соціологія, політологія, економіка праці, трудове право та інші. Управління персоналом включає в себе: підбір кадрів, їх правильну розстановку, мотивацію, вирішення конфліктів, оцінку, контроль роботи, систему оплати праці та ряд інших важливих питань.

2) Система управління персоналом в міжнародних компаніях є набагато складнішою, вона багато в чому відзначаються ступенем фінансового та організаційного стану, потенційними можливостями розвитку організації, позицією менеджменту вищої ланки керівництва до кадрової служби, відмінностями в законодавчій базі, національних особливостях, умовах ринків праці в різних країнах і т.д.

3) На світовій арені питання управління персоналом в компанії потребує більш глибокого дослідження. У різних країнах різні культури, нації, релігії, мови, расова приналежність та інше. Це створює різні моральні цінності, формує специфічні відносини між людьми. Проблеми, які виникають внаслідок крос-культурних відмінностей, впливають на середовище ведення бізнесу та на існуючу корпоративну культуру компанії.

4) Базою дослідження було обрано ТОВ «Самсунг Електронікс Україна компані». Обрана компанія працює в межах вітчизняного ринку та здійснює такий основний вид діяльності як оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворювання звуку й зображення. Дослідження фінансового стану продемонструвало, що показники ліквідності та ділової активності мають позитивну тенденцію на відміну від рентабельності та фінансової стійкості.

5) Дослідження існуючої системи управління персоналом компанії «Самсунг електронікс Україна компані» продемонстрував, що її керівництву більше приділяти уваги для оптимізації існуючої системи оплати праці та преміювання, підвищенню ефективності нематеріального стимулювання, в

тому числі шляхом організації різних корпоративних програм, а також зайнятись питанням розвитку персоналу.

6) Дослідження динаміки та структуру персоналу компанії «Самсунг електронікс Україна компані» за період з 2016 по 2018 рік показало позитивні тенденції в якісному та кількісному складі персоналу.

7) Задля вдосконалення системи управління персоналом в компанії «Samsung Electronics Україна компані» пропонується впровадити в діяльність автоматизовану повнофункціональну HRM систему. В управлінні персоналом HR-відділу потрібно акцентувати увагу на відмінностях в корейських та українських звичках ведення роботи.

8) Задля підвищення вмотивованості персоналу міжнародної компанії було запропоноване введення наступних заходів: житлові програми; молодіжні програми; додатковий вільний час, тобто надання працівникам додаткових вихідних, відгулів за підсумками їх роботи, надання можливості кар'єрного росту, поглиблення ролі персоналу в управлінні компанією шляхом обговорення з ними повсякденних управлінських рішень, тимблдинг; відшкодування транспортних витрат співробітників; оплачувані обіди; проведення корпоративних заходів; надання можливостей навчатись додатково, підвищувати професійний рівень.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Іонова Ю.В. Крос-культурні особливості управління персоналом в міжнародних компаніях// XXII Всеукраїнська науково-методична конференція «Могилянські читання – 2019: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти». – Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв: 2019 р. – Тези.

2. Іонова Ю.В. Проблеми управління персоналом в міжнародних компаніях на основі крос-культурних відмінностей / Ю.В. Іонова / Студентські наукові студії : Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. – прийнято до друку.

АНОТАЦІЯ

Іонова Ю. Ефективне управління персоналом в міжнародних компаніях. – Рукопис.

Магістерська робота на здобуття академічного звання магістр з менеджменту за спеціальністю 073 – менеджмент. Чорноморський національний університет ім. Петра Могили. Миколаїв, 2020р.

Узагальнено теоретичні засади ефективного управління персоналом, сутність та значення ефективного управління персоналом. Досліджено систему управління персоналом в міжнародних компаніях. Виокремлено загальні крос-культурні особливості управління персоналом в міжнародних компаніях. Проаналізовано систему управління персоналом та кадрову політику міжнародної компанії, динаміку та структуру персоналу компанії. Надано напрями вдосконалення системи роботи HR-відділу міжнародної компанії, а також рекомендації щодо покращення якісного складу персоналу та системи мотивації праці співробітників міжнародної компанії

Ключові слова: управління персоналом, система управління персоналом, міжнародна компанія, мотивація персоналу, крос-культурний менеджмент, кадрова політика.

ANNOTATION

Ionova Y. Effective HR management in international companies. - Manuscript. Master's work for the academic title Master of Management in the specialty 073 - Management. Black Sea National University. Petra Mogili. Mykolaiv, 2020.

The theoretical principles of effective personnel management, the nature and importance of effective personnel management are summarized. The system of personnel management in international companies is investigated. Common cross-cultural features of HR management in international companies are examined. The system of personnel management and personnel policy of the international company, the dynamics and structure of the personnel of the company are analyzed. The

directions of improvement of the system of work of HR-department of the international company are given, as well as recommendations on improvement of the qualitative staff composition and the system of work motivation of the employees.

Key words: HR-management, personnel management system, international company, staff motivation, cross-cultural management, personnel policy.