

УДК 658

Семчишин Наталія

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Semchushun Natalia

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

STRUCTURAL TRANSFORMATIONS OF THE MANAGEMENT SYSTEM: DOMESTIC PRACTICE AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Нові реалії ведення бізнесу в сучасній світовій економіці прискорюють виробничі процеси, підвищують конкуренцію, вимагають швидкого реагування на проблемні питання. Нова парадигма економічної системи – економіка знань – трансформує бізнес-ландшафт, а успішні організації майбутнього, швидше за все, можуть рухатися швидше, адаптуватися швидше, швидко навчатися й охоплювати динамічний попит на робочу силу [2]. Паралельно змінюється і робоча сила, вона стає більш цифровою, більш глобальною, різноманітною та соціально медіапродуктивною. Водночас бізнесові очікування, потреби та вимоги розвиваються швидше, ніж будь-коли раніше. З одного боку, це виклик, а з іншого – можливість переосмислення системи менеджменту персоналу, талантів та організаційної практики, можливість створювати платформи, процеси та інструменти, які продовжують розвиватися та зберігати свою цінність у часі [3].

Оскільки четверта промислова революція розгортається по всьому світу, можна очікувати, що напрями трансформації робочих місць матимуть як глобальні, так і регіональні тренди. Крім того, глобальні компанії можуть опосередковано впливати на ці процеси шляхом диференціювання завдань та промисловості в конкретних регіонах світу в межах свого стратегічного планування. У результаті це матиме вторинний вплив на тенденції розвитку робочих місць у низці розвинених та країн, що розвиваються, що підкреслює зростаюче значення глобальних ланцюгів постачання та транснаціональних компаній у формуванні структури світової економіки.

Що стосується чинників, які впливають рішення компаній щодо розташування виробництв, то більшість (74%) глобальних компаній вважає наявність кваліфікованого місцевого талановитого персоналу найважливішим фактором [6]. Натомість 64% компаній зазначають, що витрати на оплату праці є головною проблемою (табл. 1). Серед інших важливих чинників гнучкість місцевого трудового законодавства, ефекти агломерації промисловості або близькість до сировини розглядалися як менш важливі порівняно з кваліфікованими місцевими талантами та витратами на оплату праці. Таким чином, ми ще раз отримуємо підтвердження того факту, що в сучасній глобальній економіці людський чинник є ключовим фактором функціонування глобальних підприємств, оскільки, як показано в табл. 1, наявність кадрового потенціалу та його вартість є найважливішими під час вибору місця розташування нових виробництв.

У міру розгортання четвертої промислової революції компанії прагнуть використовувати нові та проривні технології, щоб досягти більш високого рівня ефективності виробництва та споживання, розширюватися на нових ринках та конкурувати новими продуктами для задоволення потреб глобального споживача, що все частіше орієнтується на цифрові товари [4]. Усе більше роботодавців шукають працівників із новими навичками для збереження конкурентної переваги своїх підприємств та збільшення продуктивності робочої сили.

Таблиця 1

Чинники, що зумовлюють вибір глобальних компаній територіального розташування виробництв, у перспективі на 2018-2022 рр. (за прогнозом Всесвітнього економічного форуму) [6]

Галузь	Ступінь важливості чинника під час вибору країни розташування		
	Найбільш важливий	Другий за важливістю	Третій за важливістю
Загалом по світу	Доступ до талановитих фахівців	Вартість робочої сили	Вартість виробництва
Автомобільна, аерокосмічна	Доступ до талановитих фахівців	Вартість робочої сили	Якість ланцюга постачання
Авіаційна, подорожі та туризм	Доступ до талановитих фахівців	Організаційна структура компанії	Вартість робочої сили
Хімія, нові матеріали та біотехнології	Доступ до талановитих фахівців	Вартість виробництва	Вартість робочої сили
Енергетичне обладнання та технології	Доступ до талановитих фахівців	Вартість робочої сили	Вартість виробництва
Фінансові послуги та інвестиції	Доступ до талановитих фахівців	Вартість робочої сили	Організаційна структура компанії
Медичні послуги та охорона здоров'я	Доступ до талановитих фахівців	Вартість робочої сили	Вартість виробництва
Інформаційно-комунікаційні технології	Доступ до талановитих фахівців	Вартість робочої сили	Географічна концентрація виробництва
Інфраструктура	Вартість робочої сили	Доступ до талановитих фахівців	Вартість виробництва
Гірничо-металургійний комплекс	Вартість робочої сили	Вартість виробництва	Доступ до талановитих фахівців
Нафтогазова промисловість	Доступ до талановитих фахівців	Вартість виробництва	Вартість робочої сили
Професійні послуги	Вартість робочої сили	Доступ до талановитих фахівців	Географічна концентрація виробництва

Таким чином, на засадах проведеного аналізу впливу соціокультурної глобалізації на системи менеджменту персоналу міжнародних компаній можна зробити такі висновки. Трансформаційні процеси у світовій економіці на межі XX та XXI ст. мають глобальний та системний характер. Нова парадигма економічної системи – економіка знань – трансформує не лише економічний вимір людських відносин, а й політичний, соціокультурний та суспільний. Процеси акселерації відносин стають провідними для глобальних компаній, яким доводиться адаптуватися до прискорення не лише з погляду промислових процесів, а й в аспекті соціально-трудових відносин. Трансформаційні процеси в системі менеджменту персоналу глобальних компаній зумовлені більшою мірою зростаючою інформатизацією суспільних відносин, а також підвищенням значущості людського чинника для утримання позицій на світовій арені. Оскільки людський чинник, його наявність, якість та вартість є визначальними як під час побудови нового бізнесу, так і під час форматування старого, серед трендів трансформації системи менеджменту глобальних компаній провідні місця займають

пошук талантів, їх залучення та утримання, мотивація персоналу, формування нового типу лідерів та побудова корпоративного бренду зайнятості.

В умовах переходу до економіки знань, де провідними технологіями стануть інформаційно-комунікаційні, трансформація системи менеджменту персоналу також підпадає під вплив інформатизації. Як результат, очікується, з одного боку, збільшення частки автоматизованих робочих місць паралельно зі зниженням зайнятості людського персоналу, а з іншого – впровадження інформаційних технологій як у систему рекрутингу, так і безпосередньо в аналіз та менеджмент персоналу.

Головним трендом трансформаційних процесів у системі менеджменту персоналу, який об'єднує всі вищезазначені, є розбудова так званої «компанії майбутнього», яка передбачає зміну традиційної моделі менеджменту на нову – мережеву, для чого необхідний новий тип лідерів, менеджерів та професіоналів із новим баченням виробничих та корпоративних процесів. Для цього глобальним компаніям необхідно побудувати та підтримувати корпоративний бренд зайнятості, щоб успішно конкурувати за кваліфіковані талановиті кадри, впроваджуючи вищезазначені заходи в рамках нової системи менеджменту персоналу.

Список використаних джерел:

1. Richard R.B., Linda K.S. The Transformation Management Model: A Total Evaluation Route to Business Change Success. URL: https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/1058/PPM_EN_2004_04_Bahner.pdf (Last accessed: 02.12.2022).
2. The organization of the future: Arriving now 2017 Global Human Capital Trends / J. Bersin, T. McDowell, A. Rahnema, Y. Durme. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/humancapital-trends/2017/organization-of-the-future.html> (Last accessed: 02.12.2022).
3. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / Д.Г. Лук'яненко та ін.; за заг. ред. Д.Г. Лук'яненка, А.М. Поручника. Київ: КНЕУ, 2008. 420 с.
4. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. URL: <https://www.weforum.org/about/the-fourthindustrial-revolution-by-klaus-schwab> (Last accessed: 02.12.2022).
5. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 308 с.
6. The Future of Jobs Report 2018 / A. Till, V. Ratcheva, Z. Saadia; World Economic Forum. 2018. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (Last accessed: 02.12.2022).