УДК 331.658

МОБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

В. Я. Лащ
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня, група МЕ-31,
навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Науковий керівник – к.е.н., доцент А. Й. Жемба

Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне, Україна

Статтю присвячено дослідженню особливостей формування мобільності персоналу транснаціональних корпорацій у глобальному фінансово-економічному середовищі. Проаналізовано чинники впливу на мобільність персоналу ТНК в умовах трансформаційних зрушень глобальної економіки.
Ключові слова: глобалізація економіки, транснаціональні корпорації, інноваційний розвиток, персонал корпорації, мобільність персоналу.

The article is devoted to the study of the peculiarities of the formation of staff mobility of transnational corporations in the global financial and economic environment. The factors influencing the mobility of TNC staff in the conditions of transformational shifts of the global economy are analyzed.
Keywords: globalization of economy, transnational corporations, innovative development, corporation personnel, personnel mobility.

У сфері міжнародного бізнесу, основою якого є транснаціональні корпорації, важливою складовою ефективного функціонування є підвищена роль персоналу та методів управління кадрами. Глобальні процеси в економіці визначили основні концепції управління персоналом, зокрема соціальні інновації не менш суттєвіші за технологічні; інвестування здійснюється не лише у вигляді капітальних вкладень а й інтелектуальних; моделі корпоративного управління ґрунтуються на цифровізації економіки. Залежно від стратегії розвитку корпорації, її особливостей та статусу визначаються напрямки мобільності працівників. В таких умовах підвищується роль служби управління персоналом. В мобільності персоналу відображається здатність корпорації конкурувати в управлінні людським, економічним, соціальним капіталом. Формування конкурентоспроможного людського капіталу багато в чому сприяє підвищенню інтенсивного економічного зростання.

Дослідженням проблем трудових кадрів як економічного ресурсу займались такі вчені, як А. Сміт, У. Петі, Дж. Мілль, А. Маршал, Дж. Кейнс, Т. Шульц та інші. Разом з тим, стрімкий розвиток глобалізації та інтернаціоналізації світової економіки зумовлює необхідність вивчення особливостей мобільності людських ресурсів та методів управління цими процесами.

Метою даної статті є розкриття проблеми корпоративного управління персоналом на сучасному етапі розвитку глобальної економіки, аналіз підходів до мобільності трудових ресурсів, що має стати чинником, визначальним стратегію компанії з міжнародної мобільності.

В сучасних умовах відбувається інтернаціоналізація ринків виробництва та капіталу, яка супроводжується транснаціоналізацією світової економіки. Такі процеси сприяють

транскордонному переміщенню матеріальних активів, товарів та послуг, фінансових капіталів, інтенсифікації інформаційного забезпечення, трансферу технологій, міграції робочої сили. Згідно з визначенням Міжнародного валютного фонду, глобалізація є зростаючою інтенсивною інтеграцією ринків товарів, послуг і капіталів [1].

Учасниками глобалізаційних процесів є: держави, міжнародні організації, міжнародні підприємства, транснаціональні корпорації (ТНК), багатонаціональні підприємства (БНП). ТНК мають сильні важелі впливу на стратегії розвитку держав і на міжнародний бізнес, оскільки володіють значним ресурсом, як фінансовим, так і людським.

Міжнародний бізнес – це господарська діяльність іноземних компаній, в рамках якої об'єднані переваги міжнародного поділу праці та інтернаціоналізації виробництва та капіталу, що ставить за мету максимізацію прибутку [3].

Конкурентними перевагами ТНК і БНП є переваги в доступі до природних ресурсів; різногалузева диверсифікація та вертикальна інтеграція за технологічним принципом в одній галузі; доступність вибору розміщення філій в країнах з урахуванням обсягу національних ринків, рівня економічного зростання, політичної стабільності; використання на користь корпорації державної зовнішньоекономічної політики в різних країнах. На фоні зниження розмірів прямого зарубіжного інвестування в світі, зростання кількості корпоративних злиттів та поглинань, обороти капіталу ТНК зросли так само, як і активи зарубіжних філій корпорацій та кількість працюючих в них.

Для того, щоб подолати всі виклики негативних наслідків глобалізації слід підняти рівень організованості та керованості світової спільноти. Ініціаторами у постановці проблем глобального рівня та моделювання світового порядку World Order Model Project (WOMP) є вчені США С. Мендловіц та Річард Фолк [4], які сформували концепцію Центральної спрямовуючої системи (Central Guidance System або Human Guidance).

Діяльність ТНК у сучасному мінливому середовищі є ознакою того, що стратегії співробітництва та об'єднання в різних формах є ефективним шляхом реалізації глобальної стратегії транснаціональних корпорацій та подолання перешкод, що виникають у їх діяльності. Також партнерство як взаємодія корпорацій дає змогу підготувати для забезпечення розвитку міжнародного бізнесу в нових умовах країни, формування нових навичок в роботі, адаптованих до умов країни базування.

Стратегічні завдання ТНК та проблеми міжнародного бізнесу тісно впливають на глобальну мобільність персоналу. Пріоритетність людського капіталу означає, що суспільство усвідомлює постіндустріальний характер викликів, що стоять перед ним, звертаючись у пошуку моделі свого розвитку не до минулого, а до майбутнього [3].

Транснаціоналізація, цифровізація та діджиталізація сучасного суспільства потребує створення якісно нової моделі функціонування людського капіталу.

ОЕСР [4] визначає людський капітал як знання, кваліфікації, навички та інші якості працівника, які є важливими для господарської діяльності. Міжнародний досвід демонструє, що людський капітал є одним із найважливіших чинників економічного зростання та забезпечення соціального добробуту країни.

Керівництво корпорацій всіма методами намагаються відібрати якісний персонал, та утримати висококваліфіковані кадрові ресурси. «Різноманітність у цьому контексті є не формою політкоректності, а страховкою від внутрішньої сліпоти, яка залишає компанії за бортом розвитку світового ринку» (Margaret Heffernan [5]). При цьому, на ставлення до людських ресурсів впливає географічний регіон, де розміщені виробництва. Так, скажімо, програми, які реалізовуються в США не можуть бути використані, зокрема, у Південній Африці, Близькому Сході чи країнах бувшого соцтабору без урахування гендерних, етнічних та культурних особливостей кожної країни та регіону [5].

Керівництво ТНК шукає шляхи поєднання місцевих та світових практик. Технології та інновації є основним чинником міжнародного поділу праці та активно впливають на

стратегію компаній. На першому місці тут знаходяться провідні промислово розвинені країни та їхні ТНК і БНП – основне джерело нових технологій. Вони можуть швидше охопити ринок науково-технічних кадрів, організувати наукові дослідження та інноваційні розробки і, як наслідок, застосувати технологічні знання у глобальному масштабі. Вважається що понад 80% глобального обсягу роялті за міжнародну передачу технологій перераховується дочірніми фірмами материнським компаніям ТНК, при тому, що основна частка інноваційних розробок відбувається в підрозділах корпорацій розвинутих індустріальних країн.

Значимість транснаціональних корпорацій у міжнародному науково-технологічному обміні підтверджує той факт, що у загальній капіталізації середньої високотехнологічної ТНК частка інтелектуального капіталу досягає 85%, а також те, що вартісні обсяги інноваційних витрат найбільших світових ТНК нині суттєво перевищують витрати на наукові дослідження багатьох країн світу.

Діловий світ швидко оновлюється, так само трансформуються міжнародні моделі корпоративного управління. Знання, технології, капітали та товари стають більш тісно взаємопов'язані у глобальному контексті, ніж на попередніх етапах розвитку корпоративного бізнесу. Такі реалії впливають на мобільність персоналу і те, що в останні роки цей показник зріс на 25%, а до 2025 прогнозується подальше зростання на 50% є переконливим доказом цього [2].

Ключовими трендами у сфері трудових ресурсів є: економічний клімат; демографічні зміни; технологічні та інформаційні рівні; коливання попиту та пропозиції ринку праці. Нові ринки робочої сили та нові ринки попиту формуються внаслідок демографічних змін. У розвинених країнах відбувається старіння населення, а на ринках, що розвиваються зростання народжуваності, збільшення тривалості життя та підвищення якості життя. Розрив між попитом та пропозицією робочої сили супроводжується недостатністю трудових кадрів у певних регіонах світу.

В міжнародних корпораціях мобільність персоналу залежить від передачі навичок до необхідності формування потужних лідерів майбутнього для роботи в міжнародному середовищі; можливості для кар'єрного зростання; відбувається становлення нової ери глобального бізнесу. Корпоративний менеджмент працює над інноваціями у глобальній мобільності кадрів, оскільки є необхідність пристосовуватися до трансформацій у світі бізнесу та адаптуючись до вікових коливань працівників.

Для сучасних ТНК стає важливим пріоритетний зміст кваліфікованих робітників. ТНК можуть впливати на переміщення робочої сили, підвищуючи ефективність використання персоналу. Нині у регулюванні міжнародної трудової мобільності сучасні ТНК в конкурентному бізнес-середовищі вимагають від співробітника нових якостей: насамперед його адаптивності та гнучкості, тобто готовності до змін; уміння орієнтуватися в широкому спектрі професій та спеціальностей; прагнення успіху. Усе це вимагає розробки комплексу заходів, основу яких мають бути перетворення на сфері докладання праці, формування індивідуально-корпоративного сектора економіки, безперервне освіту.

.

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. К. : Кондор, 2005. 308 с. **2.** Мартинова Л. Б. Конкурентоспроможність людського потенціалу за умов євроінтеграції : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2016. 335 с. **3.** The Search for Global Order: the Problem of Survival. Report on the Conclusions and Recommendations by a High-level Group, chaired by Helmut Schmidt. Petersburg Königswinret / Bonn, 7–8 January 1992. 7 p. **4.** Ernst and Young. Шесть тенденций в области устойчивого развития компаний в 2013 году. Исследование, проведенное компанией EY совместно с GreenBiz Group. **5.** Folloni G., Vittadini G. Human Capital Measurement. *Journal of Economic Surveys*. 2010. Vol. 24. No. 2. P. 248–279.