

Список використаних джерел

1. Вагонова О.Г., Госалова С.В., Терехов Є.В. сучасний стан інноваційної діяльності на промислових підприємствах України // Економічний вісник. №3. 2020. С. 189-196. <https://doi.org/10.33271/ebdut/71.189>
2. Воловельская И.В., Диденко К.В., Дудка И.Н. Методи стимулювання інноваційної діяльності підприємств в сучасних умовах // Вісник економіки транспорту і промисловості. № 68, 2019. С. 247-253. DOI: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i68.188297>
3. Денисенко М. П. Основи інвестиційної діяльності : підручник. – К. : Алерта, 2003. – 338 с.
4. Павленчик А., Беспала В. Менеджмент інноваційної діяльності у сфері готельно-ресторанного бізнесу . Стан та перспективи розвитку економіки та менеджменту індустрії гостинності. // II Міжнародна науково-практична конференція. 2021. Львів. С. 286-285
5. Павленчик Н. Інноваційно-технологічна спрямованість концепції керування робочою силою // Економіко-соціальні відносини в галузі фізичної культури та сфері обслуговування тези доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (21 вересня 2022 року, м. Львів) / за заг. ред. Н. Павленчик. – Львів : ЛДУФК ім. Івана Боберського, 2022. – С. 50-52.
6. Ткачук О.М., Германюк Н.В. Сучасне удосконалення інноваційної діяльності підприємства // Економіка і організація управління. № 40, 2020. С. 90-99. DOI 10.31558/2307-2318.2020.4.9

УДК 331.108

Павлюк А.В., Струць О.Р., магістранти
Науковий керівник – Глебова А.О., к.е.н., доцент
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Ваш стартап або підприємство розширюється, а проблеми з управлінням людськими ресурсами, з якими ви стикаєтеся, стають складнішими. Все більше і більше працівників приєднується до вашої організації, і вам стає все важче і важче вирішувати питання стосунків із співробітниками в кожному конкретному випадку та забезпечувати послідовність у всій організації. Тому виникає необхідність розроблення кадрової політики, щоб допомогти співробітникам і лідерам орієнтуватися на очікувану поведінку та сприяти ефективному та здоровому робочому середовищу.

Політика щодо людських ресурсів (HR) – це правила та процеси, які регулюють трудові відносини між вами та членами вашої команди. Кадрова політика описує права, обов'язки та очікувану поведінку як вас, так і ваших співробітників, коли мова йде про спільну роботу.

Команда організації (або будь-яка інша особа, відповідальна за діяльність у сфері управління персоналом) часто несе відповідальність за створення та підтримку політики управління персоналом. Однак, в умовах глобалізації, розвитку цифрових технологій, посилення процесів євроінтеграції роль і значення кадрової політики зростає.

Організації, які розширили свій бізнес на інші країни, можуть зіткнутися з міжнародними кадровими проблемами через культурні відмінності, часові пояси та недотримання юридичної відповідності трудовому законодавству. Співробітники відділу кадрів повинні досягти успіху в спілкуванні та розробити системи стратегічного управління для нагляду за працівниками в усьому світі.

Працюючи з міжнародними відділами та співробітниками, може бути важко бути в курсі новин і подій компанії, оскільки одна сторона світу працює, а інша спить. Ось чому наявність

сильної та пов'язаної команди HRM є обов'язковою умовою успіху міжнародного бізнесу. Фахівці з управління персоналом повинні переконатися, що всі співробітники мають необхідні ресурси та навчання, щоб процвітати у вашій організації незалежно від місця чи часу доби. За допомогою штату міжнародних співробітників потрібно бути більш поблажливим до дедлайнів і виконувати завдання з огляду на те, що спілкування може негативно впливати на дедлайн. Потрібно підходити до цього питання, яке більше стосується стратегічного управління персоналом, наприклад, звертати увагу на відгуки, що надходять від когось, хто перебуває в цій країні.

Розвиваючи та залучаючи нових талантів у свою компанію, яка працює на міжнародному рівні, переконайтеся, що ваш відділ кадрів знає про численні міжнародні кадрові проблеми, які можуть виникнути щодо управління продуктивністю та розвитку співробітників.

Різниця в часі та культурі може призвести до багатьох міжнародних кадрових проблем в умовах посилення євроінтеграційних процесів. Розглянемо їх.

1. Порушення місцевого законодавства про зайнятість

Однією з міжнародних проблем управління людськими ресурсами, до якого ваш відділ кадрів має бути готовий, оскільки є глобальне законодавство про зайнятість. Недотримання законодавства може вплинути на імідж вашої організації та брендинг персоналу. Трудове законодавство відрізняється від країни до країни, тож будьте в курсі нових подій у сфері управління персоналом у всьому світі.

2. Створення здорового робочого середовища

Створення здорового робочого середовища дистанційно є одним із найважливіших міжнародних викликів для фахівців з управління персоналом. Може бути важко мотивувати команди досягати бізнес-цілей і налагоджувати справжні зв'язки між різними відділами. Якщо перед створенням команд по всьому світу не звернути увагу на робоче середовище, ефективність вашої організації та рівень утримання персоналу значно постраждають. Але як створити здорове віддалене робоче середовище здалеку? Ваша організація має прагнути приділяти час створенню команди, проводити щорічні заходи для зустрічей команд, заохочувати участь і прислухатися до потреб ваших співробітників. Пам'ятайте, хто є основою вашого бізнесу, поважайте та добре ставтеся до працівників, і вони будуть робити те саме з вашою організацією та її клієнтами.

3. Адміністрування справедливої та етичної політики

Коли робоче місце вашої організації розшириться по всьому світу, вашому відділу кадрів потрібно буде зрозуміти етику різних культур у всьому світі. Оскільки трудове законодавство змінюється від країни до країни, змінюватиметься і етика. Деякі ключові міжнародні етичні питання, на які слід звернути увагу, можуть стосуватися тем даних, конфіденційності та компенсації. Ці потенційні міжнародні кадрові проблеми можна легко вирішити за допомогою навчання. Недостатня обізнаність може завдати шкоди репутації вашої організації та відносинам за кордоном, тому вкрай важливо навчати всіх працівників міжнародній бізнес-етиці.

Ще одна обов'язкова політика стосується рівної зайнятості в усьому світі. Будь-який персонал відділу людських ресурсів повинен вважати своєю місією продовжувати наймати персонал і мати справу з будь-якими кадровими службами. Майте довідник із законодавством про працевлаштування та політикою, яку ви хочете заохотити більше в компанію, і які є основними в цій конкретній країні. Не забудьте повідомити співробітникам, що будь-яка допомога співробітників доступна для них.

4. Навчання та розвиток таланту

Коли організація розширюється на міжнародну територію, робоча сила вашої компанії також буде розширюватися і потребуватиме організаційного лідерства. Тому потрібно переконатися, що ваш відділ кадрів готовий віртуально керувати більшою кількістю талантів. Коли відділи кадрів завалені всіма системами управління персоналом, прогалини в навичках і тренінги можна легко пропустити або неправильно керувати ними. Будьте в курсі навчання та розвитку за допомогою єдиної HR-платформи, яка об'єднує всі ваші системи керування

навчанням. Під час набору та залучення міжнародних талантів переконайтеся, що ваші рекрутери знають, як знаходити міжнародних кандидатів, і культурні знання, необхідні для найму нових працівників із належною кваліфікацією на довгі роки. Таке управління талантами гарантує, що нові кандидати не впадуть у відчай і матимуть хороший процес адаптації.

5. Керування людьми в усьому світі. Оскільки компанії виходять за кордон, нові співробітники, швидше за все, будуть у часовому поясі, далекому від вашого, і можуть спілкуватися іншою мовою. Обидві ці проблеми можуть призвести до найбільшої міжнародної проблеми з персоналом – проблем із спілкуванням. Спілкування є величезним під час роботи всередині країни чи за кордоном. Оскільки світ переходить на віддалену роботу, у вас може не бути можливості особисто зустрітися зі своєю командою місяцями. Отже, створити людський зв'язок також може бути важко.

Один із способів вирішити цю проблему — централізована система управління персоналом, яка може об'єднати співробітників з усього світу для сприяння командній роботі та продуктивності. Що стосується співробітників, кожен гравець команди повинен намагатися документувати свою роботу, спілкуватися з усіма членами команди та часто зустрічатися, щоб переконатися, що всі знаходяться на одній сторінці організаційних змін.

Список використаних джерел

1. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с

УДК 658.8

Парамонов С., Ревенко М., магістранти
Науковий керівник – Глебова А.О., к.е.н., доцент
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Управління якістю відіграє життєво важливу роль у забезпеченні ефективності логістичних процесів оскільки воно гарантує, що всі процеси та продукти, які використовуються в логістичному ланцюжку постачання, відповідають певним стандартам якості, що допомагає мінімізувати помилки, зменшити відходи та підвищити задоволеність клієнтів. Також управління якістю допомагає забезпечити безперебійне постачання товарів і послуг шляхом оптимізації різних процедур, таких як перевірка продукції, аудит контролю якості та планування виробництва. Крім того, управління якістю може допомогти виявити слабкі місця в усьому процесі ланцюга постачання, щоб на ранніх стадіях можна було вжити коригувальні дії, щоб запобігти виникненню будь-яких подальших проблем. Це не тільки економить час, але й мінімізує втрати через неякісні продукти або неефективні процеси. Таким чином, управління якістю гарантує здатність організації задовольняти вимоги своїх клієнтів, дотримуючись при цьому законодавчих і нормативних вимог. Це сприяє підвищенню задоволеності клієнтів, а також виявленню та вирішенню ризиків і можливостей, пов'язаних із його контекстом і цілями.

Для логістичних підприємств управління якістю забезпечує формування і реалізацію технічних стандартів, однак в умовах глобальних викликів ключовим фактором стає людський чинник. Тому останніми роками розробляється низка стандартів, які дозволяють формувати інструменти управління персоналом, які будуть покращувати психологічне здоров'я працівників, зокрема: