

Держава та регіони. – 2008. – № 2. – С.9-13.

3. Киян Є. Українська міграція : чого очікувати сусідам? / Міжнародний Центр Перспективних Досліджень, 17.09.2018 : [Електронний ресурс] – Ресурс доступу: <http://www.icps.com.ua/ukrayinska-mihratsiya-choho-ochikuvaty-susidam>.

УДК 331.108

Будякова О.Ю., к.е.н.
Кісільов В.П.
Київський національний університет
технологій та дизайну

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасна система управління персоналом провідних вітчизняних підприємств знаходиться під впливом закордонних технологій управління персоналом та використання власного досвіду. Сфера управління персоналом крок за кроком трансформується завдяки впровадженню інформаційних технологій та діджиталізації. Саме тому управління персоналу в епоху digital захоплює цифрова революція – беззаперечний тренд всіх останніх років. Це не просто автоматизація систем, а нове мислення, підхід до всіх процесів взаємодії зі співробітниками. Інноваційні інструменти дають можливість вивести процес підбору персоналу на новий рівень і забезпечити підвищення якості найму та ефективність системи управління [1]. В сучасних умовах глобалізації економіки, прагненням України до входження до Європейського Союзу, урахуванням економічних та політичних процесів, які відбуваються в Україні [2], потрібен постійний моніторинг та аналіз ринку праці України. Зараз вже нікого не дивують безробіття та інфляція, соціальна напруженість в суспільстві. За таких умов, однією з найактуальніших проблем в економіці України є формування ринку праці як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного

виробництва [3]. У закордонних компаніях цій підсистемі приділяють дуже велику увагу. Завданнями при плануванні персоналу закордонних підприємств виступають: підвищення ефективності використання робочого часу персоналу на основі впровадження більш гнучких графіків роботи; заміна жорстких переліків професій та посадових інструкцій більш широкими, прийнятними і зручними для працівників. Так, американські фахівці, як правило, професіонали у вузькій галузі знань, і тому, просування їх по ієрархії управління відбувається тільки по вертикалі, що означає, наприклад, що фахівець з фінансів робитиме кар'єру тільки в цій області. В Японії існує своя специфіка в управлінні персоналом, яка ґрунтується на наступних особливостях: наймання працівників на довічний або на тривалий термін; підвищення зарплати з вислугою років; участь працівників у профспілках, які створюються в компанії. Кадрові служби закордонних підприємств застосовують у своїй діяльності різні методи аналізу та планування персоналу. Наприклад, при підборі нових працівників в американських фірмах користуються методом психологічного аналізу. Фахівці кадрових служб аналізують фотографії за допомогою фізіономічних таблиць, що містять 198 окремих ознак. Анкета і лист-заява кандидата на посаду підлягають перш за все графологічному аналізу, в ході якого виділяється 238 ознак для характеристики особистих параметрів претендента. На підбір одного кандидата в Японії витрачається до 48 людино-годин, у США – до 16-18. Підготовка менеджерів за кордоном ведеться безперервно, згідно з концепцією безперервного навчання. У США, наприклад, існує близько 150 короткотермінових курсів при школах бізнесу та університетах, які навчають на рік до 10 тисяч осіб. Існують також вечірні курси, які також оплачуються за рахунок компаній і спрямовані на навчання персоналу вищого та середнього управлінського рівнів. На підприємствах США процедура підбору персоналу включає три стадії: визначення вимог: перелік професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій); підготовка посадових інструкцій і перелік вимог до кандидатів; ухвалення рішення про умови зайнятості; залучення кандидатів: огляд та оцінка внутрішніх і зовнішніх джерел залучення кандидатів;

розміщення оголошень про набір; звернення до агентств та консультантів; відбір кандидатів: ретельний аналіз анкет; проведення співбесід, тестування, оцінка кандидатів, робота оцінного центру; пропозиція щодо найму; отримання рекомендацій; підготовка трудового договору. На американських підприємствах використовуються інноваційні інструменти адаптації персоналу, зокрема, такі як наставництво та коучинг. Європейські ж фахівці акцентують увагу на комунікаційній адаптації: взаємному пристосуванню працівника та організації, яке відбувається в процесі поступового входження співробітника в нове професійне, соціальне та організаційно-економічне середовище. Сьогодні в США дієві системи стимулювання праці, які спрямовані на оцінку особистих заслуг керівників і спеціалістів є понад 80% загальної кількості компаній. В США основними методами мотивації виступає матеріальне заохочування працівників. Вони реалізуються у виплаті основної заробітної плати, преміюванні та встановленні надбавок відповідно до ключових показників ефективності Key performance indicators (KPIs). KPI – це система показників, за допомогою яких оцінюється робота працівників підприємства [4].

Використання досвіду найбільш сучасних світових компаній Західної Європи, Японії та США дозволять підвищити ефективність управління персоналом на вітчизняних підприємствах та сприятиме більш конкурентоздатному бізнесу. Впровадження успішного зарубіжного досвіду формування стратегій управління персоналом підприємств зможуть вирішити сучасні проблеми економічного розвитку України та підвищити рейтинги [5].

Література

1. Денисенко М. П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств [Електронний ресурс] / М. П. Денисенко, О. Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5(10). – С. 175-181.
2. Сучасні проблеми економічного розвитку України: монографія / за ред. О. В. Ольшанської, А. О. Мельник, Т. Є. Воронкової – К. : ТОВ «ДКС центр», 2018. – 184 с.
3. Будякова О. Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в

контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С.86-98.

4. Денисенко М. П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств/М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки Університету «КРОК» (економічні науки). – № 4(52). – 2018. – С. 231-238.

5. M. Denysenko, A. Melnyk, Z. Shatskaya, O. Budiakova International regulatory experience business activity // M. Denysenko, A. Melnyk, Z. Shatskaya, O. Budiakova. – Research and Innovation: Collection of scientific articles. – Yunona Publishing, New York, USA. – 2019.– p. 55-58.

УДК 339.5

Фокіна-Мезенцева К.В., к.е.н., доцент
Акрамов Д.
Київський національний університет
технологій та дизайну

ОФШОРНІ КОМПАНІЇ ЯК ЗАСІБ ЗБЕРЕЖЕННЯ КАПІТАЛУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІКИ

Офшорні компанії вже давно зарекомендували себе як дієвий важіль для отримання доступу на ринок міжнародного рівня. Реєстрація фірми в зоні нульового оподаткування активно використовується сьогодні в цілях відкриття корпоративних банківських карт, збереження і примноження активів, приховування істинного власника бізнесу і багатьох інших. В Україні використання офшорних компаній стало особливо популярно в операціях імпортно-експортного характеру. Офшорні компанії користуються в Україні попитом у представників найрізноманітніших сфер бізнесу (від великих груп компаній, зайнятих у важкій промисловості та масштабному виробництві, до невеличких «стартапів», що розробляють комп'ютерні програми). Для деякого бізнесу (зокрема в сфері ІТ) використання офшорних та «напівофшорних»