

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ НА ЗАСАДАХ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У зв'язку з початком формування в Україні основних механізмів громадянського суспільства та ознак політичної нації необхідно завершити створення повноцінної системи ринкових інститутів національної концепції менеджменту, визначальне місце серед яких повинна зайняти організаційна культура як об'єднувальний чинник явищ і процесів. Процеси демократизації зобов'язують до створення відповідних стандартів праці, організації виробництва, управління та взаємовідносин, в основі яких лежатимуть спільні цінності та рівні умови й можливості саморозвитку для всього персоналу, при цьому, прагнення до самоудосконалення й саморозвитку придуть на зміну суперництву й кар'єризму, а співпраця замінить жорстку ринкову конкуренцію.

У практиці управління персоналом у корпораціях індустріально-розвинутих країн переважають або американський, або японський підходи, діаметрально-протилежні, які мають різні соціально-психологічні орієнтири та пріоритети у формуванні ідеології управління персоналом. Проте, сьогодні активнішою стає не конкретно та чи інша модель управління персоналом, а корпоративна модель компетенції, побудована на інших принципах, тобто мова йде про системні концепції, які зв'язують людську діяльність із величезними пластами різних національних культур. У зв'язку з цим, значного поширення в управлінні персоналом набувають культурні тренди, зорієнтовані на системоутворювальну компетенцію як ефективний фактор корпоративної успішності. Формою плекання й розвитку системної компетентності стають тренінги (це одночасно форма розвитку персоналу) із індивідуальними програмами навчання співпраці та стимулювання розвитку організаційної культури. Отже, сучасна практика підбору кадрів має базуватися на принципі системної компетенції, яка є наслідком організаційної культури. Інструментарій для виховання саме такої моделі компетентності в сучасному світі найрізноманітніший: асесмент-центри, коучингові сесії, центри розвитку та інші утворення, досвід яких оцінюється і сприймається позитивно. Такі підходи забезпечують свободу і психологічну комфортність персоналу у транснаціональних корпораціях між співвласниками, найманими працівниками, управлінською елітою, оскільки всі стають соціальними партнерами. Крім того, важливе завдання міжнародного менеджменту полягає у формуванні інтеркультурної комунікативної компетенції, що приведе до збагачення світового досвіду і сприятиме оптимізації взаємовідносин суб'єктів міжнародного ринку. У цьому контексті необхідно здійснювати системну підготовку, наслідком якої стане діалог культур та поєднання національного із міжнародним, співпраця на користь цивілізації, а не тільки окремої корпорації.

Ми виходимо з розуміння того, що моральні засади є визначальним фактором поведінки і рішень значної кількості людей. Тому на підприємствах України повинні розвиватись ті функції організаційної культури, які утверджують морально-етичні принципи та засади взаємодії персоналу і їм повинні сприяти діючі в Україні законодавчі акти за прикладом розвинених країн: Німеччини, Швеції, Данії, Канади та інших. При цьому, серед механізмів захисту від зловживань вищого керівництва та впливів на підвищення ефективності дій менеджменту всіх рівнів, на наш погляд, пріоритет потрібно віддати дослідженню процесів впливу інтеграційної та регулюючої функцій організаційної культури.

Подальші дослідження за окресленою проблемою можуть проводитись в широкому діапазоні: від диференційованої системи мотивації залежно від ролевої участі персоналу в транснаціональних корпораціях до поглибленого вивчення неформалізованих впливів організаційної культури на ефективне управління персоналом. Перспективним видається ґрунтовніше вивчення інструменту впливу управління персоналом на ефективне використання інтелектуального потенціалу корпорацій, оскільки сьогодні відчутна невідповідність між корпоративним інноваційним потенціалом і персоналом транснаціональних корпорацій, який не має належної кваліфікації та мотиваційних важелів до активізації інноваційної діяльності.