

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

САКУН Леся¹, СУХОМЛИН Лариса², МАЖАРЕНКО Катерина³, МОКРА Анастасія⁴

¹Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

<https://orcid.org/0000-0001-5113-4154>

e-mail: lesyasakun13@gmail.com

²Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

<https://orcid.org/0000-0001-9511-5932>

e-mail: lar.sukhomlyn@gmail.com

³Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

<https://orcid.org/0000-0003-4178-1299>

e-mail: katerina.dkp@ukr.net

⁴Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

e-mail: mokraanastasia@gmail.com

Стаття присвячена аналізу прогресивних підходів до управління персоналом організацій, які працюють в сфері міжнародного бізнесу. У процесі дослідження проаналізовано теоретичні аспекти управління персоналом, визначено сутність системи управління персоналом та її основні завдання, розглянуто поняття інноваційно-інвестиційного розвитку персоналу. Особливу увагу приділено досвіду управління персоналом міжнародних компаній на прикладі корпорації «МакДональдз», яка забезпечує ефективну систему навчання, горизонтальної ротации кадрів та кар'єрного розвитку. Виявлено ряд проблем, характерних для системи управління персоналом McDonald's: високу плинність кадрів, недостатню гнучкість системи оцінки ефективності праці, ненормативне фізичне та психологічне навантаження на співробітників, а також складність управління великою кількістю персоналу. Надано рекомендації щодо інтеграції в загальну автоматизовану систему організації спеціалізованих систем, таких як SAP SuccessFactors, Oracle Human Resources Analyzer, TINYpulse та Queue Management System, що сприятиме підвищенню ефективності кадрових процесів і мотивації працівників, а також покращенню корпоративної культури.

Ключові слова: персонал, інновації, інвестиції, управління інноваційно-інвестиційним розвитком, міжнародні компанії, міжнародний бізнес, автоматизація процесів, McDonald's, SAP SuccessFactors, Oracle HRA, TINYpulse, Queue Management.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-14-57>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Розвиток ринкових відносин в Україні потребує прийняття інноваційних стратегій у керуванні персоналом через недостатню кваліфікацію працівників та застарілу кадрову політику багатьох українських компаній, що призводить до труднощів для організації в адаптації до швидких змін у ринковому середовищі. Через це є необхідність більш ефективно реагувати на нові зміни, які вимагають оперативного переорієнтування наявних трудових ресурсів. Тому нагальна потреба в інтеграції сучасних технологій управління персоналом є критично важливою для підвищення ефективності роботи підприємств, особливо якщо вони працюють в сфері міжнародного бізнесу.

Узагальнюючи, необхідність новаторського підходу до управління кадрами в Україні актуальна сьогодні більше, ніж будь-коли раніше. Успіх підприємств в умовах нової економічної реальності та інтеграції до міжнародного середовища значною мірою залежить від їхньої здатності до інновацій у сфері управління людськими ресурсами, що відкриває потенціал для зростання та розвитку.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Розвиток наукової думки в галузі управління персоналом значною мірою зумовлений дослідженнями таких видатних закордонних вчених: М. Армстронга, В. Врума, Д. МакГрегора, М. Мескона, П. Сенге, Ф.-У. Тейлора, А. Файоля, Е. Шейна та інших. Їхні дослідження заклали основи наукового підходу до управління персоналом.

У другій половині ХХ-го і на початку ХХІ століття значний внесок у розвиток цієї галузі зробили вітчизняні вчені, зокрема, А. Акмаєв, Л. Балабанова, Д. Богиня, В. Василенко, Н. Гавкалова, А. Грішнова, Б. Ігумнов, А. Колот, А. Кредісов, А. Сардак, М. Семикіна, П. Ситник, А. Турецький, Б. Холод, Н. Хрущ та багато інших.

Дослідження цих науковців спрямовані на впровадження міжнародного досвіду в роботу українських підприємств та розробку власних підходів до управління людськими ресурсами. Швидкий розвиток інформаційних технологій потребує постійного перегляду та уточнення методик управління, зокрема управління персоналом, незалежно від ступеню їх досконалості. Тож завдання адаптації систем управління персоналом до сучасних умов залишається актуальним.

ВИДЛЕННЯ НЕВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Попри численні дослідження, управління персоналом у міжнародному бізнесі залишає широкий спектр невивчених питань. Зокрема, це адаптація до змін на ринку праці, персоналізовані підходи до розвитку співробітників, вплив інновацій на бізнес і соціальну відповідальність. Необхідно також враховувати специфіку людських ресурсів в окремих країнах. Дослідження цих аспектів може відкрити нові можливості для підвищення ефективності діяльності міжнародних компаній та зміцнення їх позитивного іміджу.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є розробка теоретичних та методологічних основ і практичних рекомендацій для створення ефективної системи управління персоналом міжнародних компаній, яка буде орієнтована на інноваційно-інвестиційний розвиток кадрів і базуватиметься на використанні інформаційних технологій, інтегрованих в загальне управління організацією.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Головним активом будь-якої компанії є її співробітники – використання їхнього потенціалу ефективно забезпечуватиме значні конкурентні переваги як на внутрішньому ринку країни, так і на міжнародних ринках продажу товарів та послуг.

Процес управління персоналом передбачає комплекс заходів для розвитку та впровадження організаційно-економічних, адміністративних і правових інструментів та підходів для впливу на працівників з метою підвищення їх ефективності.

Система управління персоналом є невід'ємною складовою системи управління підприємством та відіграє важливу роль у досягненні організацією поставлених цілей і зміцненні позицій на ринку [1]. Вона має забезпечити ефективну роботу підприємства, що значною мірою залежить від якості його людських ресурсів. Якщо керівник має недостатній рівень компетентностей з управління персоналом, це може стати серйозною проблемою для використання трудового потенціалу, що в кінцевому підсумку вплине на надійність і безпеку бізнесу.

Система управління персоналом має виконувати різноманітні завдання, зокрема:

- покращення стратегії управління персоналом, розвиток колективу працівників;
- вибір і застосування відповідного стилю управління;
- стимулювання взаємодії та співпраці між підрозділами;
- удосконалення умов праці та організація робочих місць;
- визнання унікальних досягнень людини;
- вибір методів оплати праці і мотивування співробітників тощо.

У системі корпоративного управління міжнародних компаній провідна роль відводиться формуванню корпоративної культури, в якій ключове місце займає розвиток персоналу.

Поняття «розвиток персоналу» є багатограним і трактується різними вченими по-різному. Деякі автори, такі як Марр Р. і Шмідт Г., обмежують його лише навчанням та підвищенням кваліфікації. Проте, інші дослідники, зокрема Цимбалюк С., Савченко В., Данюк В. і Петюх В., розглядають розвиток персоналу більш широко, включаючи до нього також формування кадрового резерву та вдосконалення соціальної структури колективу.

Комплексний підхід до визначення цього поняття демонструють Одегов Ю. Г., Журавльов П. В., Кібанов А. Я. і Грішнова О. А., які включають до нього широкий спектр заходів, таких як навчання, перекваліфікація, професійна адаптація, оцінка, планування кар'єри та службове просування. Згідно з визначенням Л. Черчик, під розвитком персоналу розуміють «сукупність взаємопов'язаних заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, умінь, навиків, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства» [2].

В умовах сучасного світу, де технології та бізнес-процеси швидко змінюються, набуття нових знань, умінь та навичок є провідною умовою для досягнення успіху організації. Ось деякі аспекти, які підкреслюють важливість цього твердження:

1. Адаптація до змін: сучасний міжнародний ринок характеризується постійними змінами. Персонал, який вчасно навчається та розвивається, краще адаптується до нових умов та вимог, що дозволяє підприємству залишатися конкурентоспроможним.

2. Підвищення ефективності: працівники з актуальними знаннями та навичками виконують свої завдання більш ефективно та якісно. Це призводить до підвищення продуктивності праці та поліпшення результатів діяльності підприємства в цілому.

3. Інновації та розвиток: нові знання та навички сприяють розвитку інноваційного мислення у працівників. Вони можуть пропонувати нові ідеї, розробляти нові продукти та послуги, що є важливим для розвитку міжнародного бізнесу.

4. Залучення та утримання талантів: підприємства, які інвестують у розвиток своїх працівників, мають більшу привабливість для талановитих фахівців. Це допомагає залучити та утримати кращих працівників на ринку праці.

5. Конкурентна перевага: в умовах жорсткої конкуренції, саме кваліфікований та компетентний персонал може стати вирішальним фактором успіху підприємства. Розвиток персоналу дозволяє створити унікальну конкурентну перевагу на міжнародному ринку.

Враховуючи всі ці аспекти, інвестиції в розвиток персоналу є стратегічно важливими для будь-якого підприємства, яке прагне до успіху та довгострокового розвитку бізнесу.

За ступенем інноваційності методи розвитку персоналу поділяють на традиційні й сучасні [3]. Більш перспективними є сучасні методи, до яких відносять коучинг, shadowing, buddying або супервізія, secondment, storytelling, basket-метод, вирішення кейсів.

При виборі методів навчання та розвитку персоналу, головне пам'ятати, що тільки безперервність і систематична основа цих процесів забезпечить досягнення успіху організацією.

Цікавим для дослідження є досвід управління персоналом великих міжнародних компаній, які знають особливості роботи в різних країнах, і формують ефективну кадрову політику на різних рівнях менеджменту.

Розглянемо приклад корпорації McDonald's. Компанія McDonald's є міжнародним лідером у сегменті швидкого харчування та має більше ніж 40 000 ресторанів у 120 країнах, обслуговуючи щодня близько 70 мільйонів клієнтів. Значне розширення масштабів міжнародної діяльності McDonald's стало можливим завдяки застосуванню інструментів франчайзингу, що є ефективним способом ведення міжнародного бізнесу.

Україна стала 102-ю країною, в якій з 1997 року розпочалося впровадження мережі МакДональдз.

За понад 27 років існування McDonald's в Україні заклади компанії відвідали близько 670 млн гостей. Компанія «МакДональдз Юкрейн Лтд» є одним із найбільших іноземних інвесторів в Україні: у розвиток мережі МакДональдз та інфраструктури нашої держави компанією вже було вкладено близько 225 мільйонів доларів. Сьогодні в 24 містах України працює 109 закладів МакДональдз [4].

Система управління персоналом у компанії «МакДональдз» є стійкою та ефективною. Одним із ключових принципів є мотивація працівників. Важливим аспектом філософії управління в компанії є формування у співробітників почуття гордості за свою роботу та досягнення. Працівники отримують чіткі інструкції щодо виконання завдань та їхніх обов'язків. Звільнення може стати наслідком грубого ставлення до клієнтів або дрібних крадіжок.

Серед персоналу компанії проводяться конкурси та змагання з нагородженням переможців, наприклад, за найкраще обслуговування клієнтів або найбільшу кількість оброблених транзакцій. Працівники ресторану можуть скористатися спеціальною пропозицією та придбати продукцію зі знижкою 50%. Для цього необхідно оформити замовлення, яке фіксується в реєстрі.

В McDonald's є певний розклад робочих змін, що контролюється комп'ютерною системою, яка стежить за тим, щоб працівники не залишалися на одному місці тривалий час. Співробітники чітко дотримуються свого графіка. У колективі забезпечується повна взаємозамінність і ротація кадрів. Всі працівники проходять горизонтальну ротацію, працюючи на кухні, в залі, на касі та обслуговуючи клієнтів в автомобілях, щоб освоїти всі ділянки роботи. Інструктор з навчання та директор компанії є невід'ємною частиною робочого процесу, безпосередньо залучаючись до виконання завдань та надаючи необхідну підтримку співробітникам.

Система управління персоналом організована таким чином, що співробітники самостійно налагоджують взаємодію між собою. При відборі кандидатів на роботу віддається перевага цікавим, дружнім, комунікабельним та цілеспрямованим людям.

Компанія McDonald's пропонує безкоштовні навчальні програми, які охоплюють основні аспекти роботи ресторану. Однією з привабливих особливостей працевлаштування в McDonald's є те, що від майбутніх співробітників не вимагається володіння будь-якими спеціальними знаннями чи навичками, їм також не потрібно мати ступінь вищої освіти чи попередній досвід роботи в галузі.

Корпорація McDonald's приділяє велику увагу інвестиціям у людський капітал. Спрямувавши понад 165 мільйонів доларів у 2022 році на ініціативи з навчання та розвитку, компанія підкреслює стратегічну важливість розвитку потенціалу своїх співробітників. Програма «Archways to Opportunity» є яскравим прикладом такого підходу, надаючи співробітникам широкий спектр освітніх ресурсів та підтримки, включаючи фінансування вищої освіти та курси з вивчення англійської мови (рис 1). Ці інвестиції свідчать про розуміння компанією того, що людський капітал є ключовим фактором її довгострокового успіху.

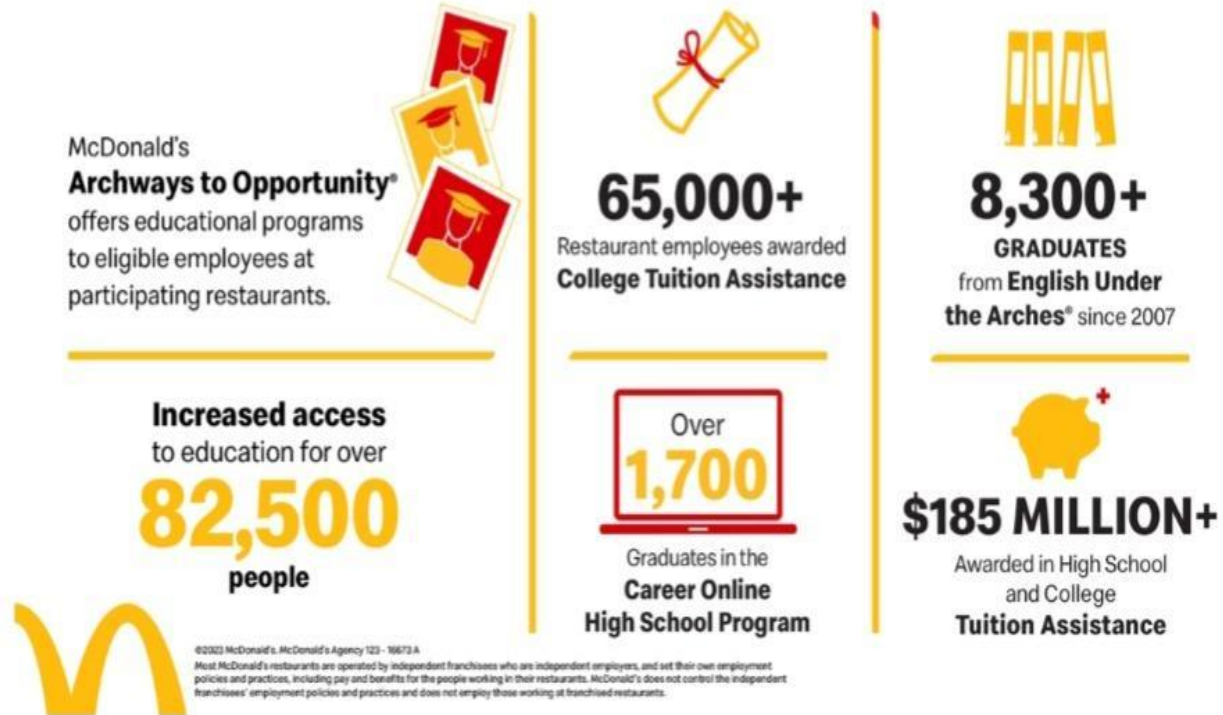


Рис 1 Інфографіка програми «Archways to Opportunity» [5]

У внутрішній структурі посад компанії McDonald's особливий акцент робиться на позиції менеджера-стажера. У ресторанах мережі розроблена спеціальна програма, за якою молоді спеціалісти з вищою освітою, які успішно пройшли і здали іспити за програмою підготовки менеджерів-стажерів, можуть швидко стати лінійними керівниками.

З урахування усього вищезазначеного, розглянемо переваги та недоліки системи управління персоналом ресторану швидкого харчування «МакДональдз» (таблиця 1).

Таблиця 1

Переваги та недоліки системи управління персоналом «МакДональдз»

Переваги	Недоліки
Високий рівень стандартизації	Висока плінність кадрів
Ефективне і системне навчання персоналу	Не достатньо гнучкі механізми оцінки продуктивності праці робітників ресторану
Гнучкий графік роботи	Ненормативне фізичне і емоційне навантаження працівників
Значні кар'єрні можливості	Монотонність роботи
Дієва система ротації персоналу	Складність управління великою кількістю персоналу

* Складено авторами

Оскільки сучасний економічний розвиток міжнародного бізнесу значною мірою залежить від людського капіталу, що поступово набуває все більшого стратегічного значення, інноваційний підхід стає пріоритетним серед представлених підходів в роботі з персоналом. Відповідно інвестиції у розвиток людського капіталу набувають ключового значення у порівнянні з інвестиціями у розвиток виробництва.

Управління розвитком людського капіталу з точки зору інноваційного підходу має на меті забезпечити умови для інноваційної активності індивіда, заохочувати сприйняття ним інновацій та нововведень [6]. Тому одним із найефективніших способів впровадження інноваційних підходів в

роботі з персоналом для міжнародних компаній є інтеграція автоматизованих програм у систему управління персоналом. Деякі з найвідоміших інноваційних підходів зображені на рисунку 2.

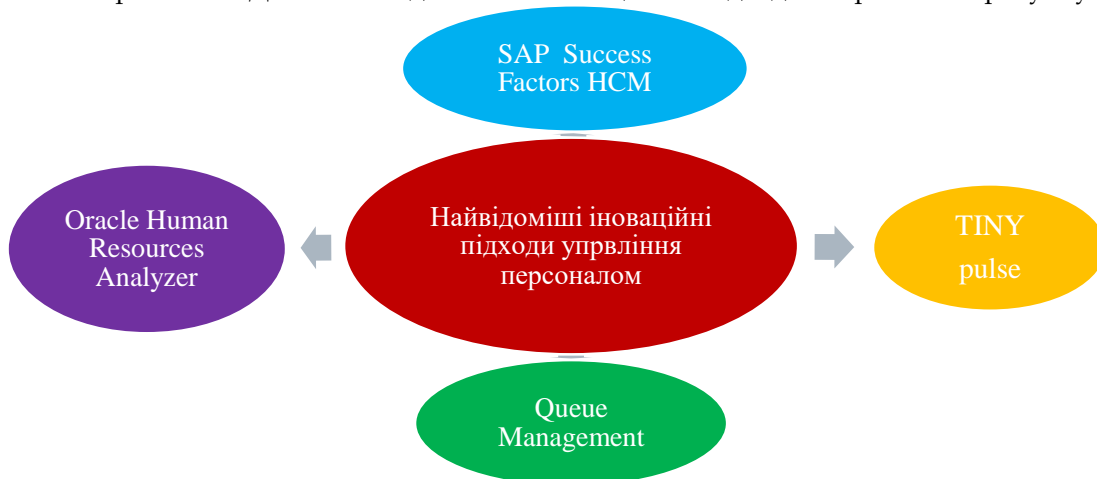


Рис 2 Найвідоміші інноваційні підходи управління персоналом міжнародних компаній

*Створено авторами

SAP SuccessFactors – це хмарна платформа для управління людським капіталом (Human Capital Management, HCM), яка забезпечує підтримку функцій організаційного та кадрового менеджменту, управління талантами, аналітику персоналу, планування процесів найму, а також моніторинг ефективності працівників [7].

Ця система реалізує комплексний підхід до управління людськими ресурсами, включаючи:

- облік кадрів: персональні дані, облік відпусток, лікарняних тощо;
- обчислення заробітної плати: автоматизація розрахунку різних видів оплати праці, утримань, формування звітності;
- управління часом: облік робочого часу, контроль відвідуваності, аналіз ефективності використання робочого часу;
- планування персоналу: прогнозування потреби в персоналі, планування набору та звільнення співробітників;
- управління талантами: ідентифікація та розвиток талановитих співробітників, планування їхньої кар'єри;
- аналітика: збір та аналіз даних про персонал для прийняття обґрунтованих управлінських рішень;

Для перетворення слабких сторін в управлінні персоналом компанії «МакДональдз» на сильні, з використанням системи SAP SuccessFactors можна запропонувати такі заходи:

1. Впровадження системи оцінки фізичних навантажень. Модулі SAP можуть використовуватися для аналізу фізичних навантажень на працівників. Це дозволить керівникам краще зрозуміти, як розподіляти завдання, щоб уникнути перевантаження працівників і підтримати їхній комфорт на роботі.

2. SAP SuccessFactors може автоматизувати процес оцінки працівників на основі їхніх професійних компетенцій. Це дозволить компанії регулярно перевіряти та оновлювати навички персоналу, створювати індивідуальні плани навчання для розвитку необхідних компетенцій та забезпечувати їх відповідність сучасним вимогам ринку.

Oracle Human Resources Analyzer (Oracle HRA) – це інструмент, що дозволяє фахівцям з персоналу міжнародних компаній створювати детальні звіти про такі аспекти, як продуктивність співробітників, винагороди та тенденції найму. Використовуючи готові звіти та налаштовану аналітику, організації можуть приймати рішення на основі цих даних для оптимізації роботи відділу управління персоналом. Крім того, система підтримує прогнозний аналіз, допомагаючи організаціям передбачати майбутні потреби в робочій силі та майбутні тенденції. Oracle HRA, за допомогою вбудованих бізнес-інструментів може дозволити «МакДональдз» моніторити продуктивність працівників у реальному часі, виявляючи слабкі місця в обслуговуванні або кухонних процесах. Це дає можливість швидко реагувати на зміни та оптимізувати роботу команди.

TINYpulse від WebMD Health Services – це провідне рішення для залучення співробітників до зворотного зв'язку, яке дає можливість компаніям у всьому світі вимірювати й покращувати

корпоративну культуру, підвищувати рівень утримання співробітників і підвищувати продуктивність шляхом сприяння кращому спілкуванню, прозорості та визнанню на робочому місці [8]. TINYpulse може допомогти впровадити функцію «Cheers for Peers», за допомогою якої працівники можуть публічно визнавати досягнення своїх колег. McDonald's може використовувати цей інструмент для створення культури взаємної підтримки та підвищення мотивації.

За допомогою Queue Management (система управління чергами), ресторани швидкого обслуговування (QSRs) можуть зрозуміти, скільки часу необхідно для обслуговування клієнтів, впровадити вдосконалені системи черги, провести моніторинг активності службових приміщень, виявити відповідні тенденції та побудувати моделі обслуговування [9]. Ця система може допомогти знизити емоційне навантаження на працівників ресторану. Шляхом автоматичного розвантаження розподілення клієнтів між касами працівники менше відчують тиск і стрес від великих черг. Це дозволяє покращити їхню ефективність і підвищити задоволеність роботою.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

McDonald's зарекомендував себе як лідер у галузі швидкого харчування, демонструючи високоефективну програму навчання та добре структуровану систему ротації персоналу. Однак, незважаючи на ці сильні сторони, компанія продовжує боротися зі значними проблемами, такими як плинність кадрів і обтяжливе робоче навантаження, яке відчуває багато співробітників. Ці фактори можуть негативно вплинути на загальну задоволеність працівників і ефективність роботи. Для вирішення цих нагальних проблем необхідне впровадження інноваційних рішень. Такі технології, як SAP SuccessFactors, Oracle HRA, TINYpulse та вдосконалені системи керування чергами, пропонують багатообіцяючі можливості для вдосконалення системи управління персоналом. Використовуючи ці автоматизовані інструменти та методи аналізу даних, McDonald's може оптимізувати свої процеси управління, планування робочої сили та, зрештою, створити сприятливіше та ефективніше робоче середовище. Цей стратегічний перехід до автоматизації та прийняття рішень на основі ґрунтовних даних має потенціал для значного полегшення поточних проблем з персоналом міжнародним компаніям, з якими вони стикаються, шукаючи шляхи покращення залученості та утримання своїх співробітників. Розвиток персоналу необхідно розглядати як інвестиційний проєкт, який у довгостроковій перспективі забезпечить високий прибуток та підвищення ефективності діяльності організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дідур К. М. Шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом в аграрних підприємствах. *Вісник Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету*. 2015. №1(35). С. 125-129.
2. Черчик Л. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»: збірник наукових праць*. Луцьк, 2010. Випуск 7(26). Частина 3. С. 3-11.
3. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 17. С. 556-561. URL: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf>
4. Історія та сьогодення. URL: <http://www.mcdonalds.ua>.
5. Archways to Opportunity URL: <https://www.archwaystoopportunity.com>
6. Стойка В. О., Точиліна Ю. Ю. Характеристика основних моделей управління розвитком людського капіталу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-65>
7. Metinvest Digital page Система автоматизації HR – SAP SuccessFactors | Human Capital URL: <https://metinvest.digital/ua/page/984>
8. Microsoft AppSource TINYpulse URL: <https://appsource.microsoft.com/product/office/WA104381729?tab=Overview>
9. Ipsos Queue Management System. URL: [t&source=web&rctj&opi=89978449&url=https://www.ipsos.com/ua-ua/queue-management](https://www.ipsos.com/ua-ua/queue-management)

REFERENCES:

1. Didur K. M. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti systemy upravlinnia personalom v ahrarnykh pidpriemstvakh. *Visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho ahrarno- ekonomichnoho universytetu*. 2015. Vyp. №1(35). S. 125-129.

2. Cherchyk L. (2010), "Personnel development and its role in ensuring the competitiveness of the enterprise", *Ekonomichni nauky. Seriia "Ekonomika ta menedzhment"* : zbirnyk naukovykh prats, Lutsk, Ukraine, Issue 7(26), Part 3, pp. 3-11.
3. Hetman O. O., Bilodid A. O. (2017), "Innovative methods of personnel development", *Hlobalni ta natsionalni problem ekonomiky*, Issue 17, pp. 556-561, available at: [URL: http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf](http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf)
4. Istorii ta sohodennia. URL: <http://www.mcdonalds.ua>.
5. Stoika V. O., Tochylyna Yu. Yu. Kharakterystyka osnovnykh modelei upravlinnia rozvytkom liudskoho kapitalu. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2023. №50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-65>
6. Archways to Opportunity URL: <https://www.archwaystoopportunity.com>
7. Metinvest Digital page Система автоматизації HR – SAP SuccessFactors | Human Capital URL: <https://metinvest.digital/ua/page/984>
8. Microsoft AppSource TINYpulse URL: <https://appsource.microsoft.com/product/office/WA104381729?tab=Overview>
9. Ipsos Queue Management System. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rctj&opi=89978449&url=https://www.ipsos.com/ua-ua/queue-management>

MANAGEMENT OF INNOVATION AND INVESTMENT DEVELOPMENT OF PERSONNEL INTERNATIONAL COMPANIES

SAKUN Lesia, SUKHOMLYN Larysa, MAZHARENKO Kateryna, MOKRA Anastasia
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National Universit

The article is dedicated to the analysis of progressive approaches to personnel management of organizations operating in the field of international business. In the process of the study, theoretical aspects of personnel management were analyzed, the essence of the personnel management system and its main tasks were determined, the concept of innovative and investment development of personnel was considered. Particular attention is paid to the experience of personnel management of international companies using the example of the McDonald's corporation, which provides an effective system of training, horizontal rotation of personnel and career development. However, despite significant achievements, the study also revealed a number of problems characteristic of the McDonald's personnel management system. Among them, one can single out high staff turnover, insufficient flexibility of the labor performance assessment system, excessive physical and psychological stress on employees, as well as the complexity of managing a large number of personnel. Therefore, based on the analysis, recommendations were made on the integration of specialized systems, such as SAP SuccessFactors, Oracle Human Resources Analyzer, TINYpulse and Queue Management System, into the general automated system of organizations. These tools contribute to increasing the efficiency of personnel processes due to the automation of operations, obtaining opportunities for in-depth data analysis, improving corporate culture, managing employee workloads, and increasing motivation.

Thus, the conducted research allows us to conclude that McDonald's HRM system is quite effective, but needs constant improvement and adaptation to new challenges. The results of the research can be useful for a wide range of organizations, including those operating in international markets and seeking to improve the efficiency of HRM.

Keywords: personnel, innovation, investment, management of innovation and investment development, international companies, international business, process automation, McDonald's, SAP SuccessFactors, Oracle HRA, TINYpulse, Queue Management.