

ЯЦИНА В.В., канд. екон. наук, доцент, НТУ ХПІ

ЯЦИНА М.Г., магістрант, НТУ ХПІ

ВИБІР УПРАВЛІНСЬКОЇ СТРУКТУРИ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

Сучасні тенденції глобалізаційного розвитку міжнародних підприємств характеризуються активним створенням технологічних союзів між компаніями та їх подальшим інтегруванням у великі корпорації та об'єднання. Дослідження процедур організаційного менеджменту міжнародних компаній та стратегічних альянсів стає досить актуальним внаслідок необхідності коригування існуючих методичних підходів щодо структур управління до мінливих та турбулентних реалій міжнародного бізнесу.

Існує багато підходів щодо визначення організаційних принципів управління міжнародними компаніями, серед яких можна виділити класифікацію Ф. Котлера (багатонаціональні, транснаціональні, інтернаціональні, глобальні), на підставі якої сучасний аналіз зводиться до інтегрування їх у транснаціональні та багатонаціональні корпорації.

Багато науковців [1] вважають необхідним при виборі управлінської структури враховувати крос-культурність міжнародних компаній. Цей термін має на увазі пристосування менеджменту до мультикультурних особливостей держави, в якій планується вести бізнес. При цьому виникає декілька підходів щодо управління, а саме [2, 3]:

- етноцентричний підхід, що підкорює менеджмент дочірніх компаній до прийнятного у своєї країні;
- поліцентричний підхід, що навпаки, пристосовує менеджмент до особливостей, прийнятних в закордонній країні;
- геоцентричний підхід, головною метою якого є уніфікація основ

управління компаніями за кордоном, та розробка стандартизованих методів організаційного менеджменту для всіх ринків міжнародних компаній.

На сьогоднішній день превалює тенденція впровадження принципів геоцентричного підходу у міжнародну діяльність внаслідок дуже швидких темпів глобалізації бізнесу, що вимагають стандартних процедур щодо умов його ведення. Разом з тим, відмічається суттєва трансформація управлінської структури у бік децентралізації на противагу її ієрархічної побудови у минулому. Це дає можливість значно прискорити процес прийняття рішень внаслідок скорочення бюрократичних процедур щодо передачі інформації «знизу» до «центру» і назад. Але, попри з цим, важливість існування координаційного центру, основним завданням якого є розподіл функцій між головним центром компанії та філіалами, досить актуальна. При цьому, найбільш показовими є характеристики відкритості та розподіленої структури, гнучкості та автономності, пріоритету горизонтальних зв'язків, ресурсозберігаючих стратегій. Комбінації цих характеристик і відповідних екстремальних принципів (типу максимальної автономності, мінімально можливого числа рівнів ієрархії, мінімальних запасів) визначають підкласи підприємств нового типу [4].

Список літератури: 1. *Баннікова К., Михайлова К.* Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній : монографія. Харків : НУА, 2019. 232 с. 2. *Гриффин Р., Пастей М.* Международный бизнес. 4-е изд. / Пер. с англ. под ред. А. Г. Медведева. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 1088 с. 3. *Руденко-Сударева Л.В.* Транснаціоналізація і конкурентний розвиток національних економік: теорія і практика країн, що розвиваються : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 270с. 4. *Сазанов О.В., Ахметшин Э.М.* Международный бизнес, 2014. 138с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197368772.pdf>. (дата звернення: 15.11.2020).