

DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2023.11.25>
УДК 338.248

Анастасія Русланівна **КОРДАС**
студентка, Національний університет "Одеська політехніка"
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5256-9858>
e-mail: marketingkordas@gmail.com

Юлія Іванівна **ПРОДІУС**
к.е.н., доцент, Національний університет "Одеська політехніка"
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3773-4361>
e-mail: j.i.prodius@mzeid.in

СТРАТЕГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДТРИМКИ МІЖНАРОДНИХ РЕЛОКАНТІВ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ТРЕНД АНАЛІЗУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

У сучасних реаліях український бізнес втратив велику частину споживачів через переїзд українців у інші держави. Цю статтю зосереджено на важливості застосування підтримки міжнародних релокантів компаніями у розрізі як забезпечення переїзду працівників для розширення діяльності за межами країни, так і роботи з українцями за кордоном. Визначено головні проблеми, з якими зіштовхуються бізнес, та рекомендації для управління ресурсами у забезпеченні переїздами та роботі з клієнтами за межами країни дистанційно. Практичні наслідки цієї роботи полягають у тому, що менеджери та керівники вищого рівня можуть застосовувати ці рекомендації, щоб краще зрозуміти, як організувати роботу компанії у роботі з релокантами.

Ключові слова: міжнародний бізнес, релоканти, організація переїздів, підтримка українців

ВСТУП

Відкриття кордонів створює можливості для покращення рівня життя шляхом тимчасового виїзду за кордон на заробітки.

З початку термін релокант був лише для тих мігрантів, які змінили місце проживання, щоб працювати переважно в іншому філіалі своєї компанії.

На сьогодні важко знайти наукові роботи з менеджменту підтримки міжнародних релокантів. Українські компанії також мають незначний досвід у цій сфері тому найкращим орієнтиром можна взяти досвід закордонних менеджерів та компаній, таких як Метт Фергусон, Хай Фалор, Кайла Фарбер, HURMA тощо.

З часом релокантами почали називати усіх трудових мігрантів. А з початком повномасштабного вторгнення з України виїхало мільйони українців. З цього боку відкривається інше питання: як організувати компанію так, щоб підтримувати людей, які зараз за кордоном? Адже станом на кінець червня 2023 р. за кордоном перебуває 5,6–6,7 млн українців, найбільша частка українських біженців перебуває у Німеччині (27%) та Польщі (24%) [1]. Здебільшого це стосується юридичних фірм, адже проблеми можуть виникнути незалежно від геолокації. Тому питання, як налаштувати роботу компанії, яка працює з українцями за кордоном, – актуальне для бізнесу, особливо під час воєнного стану.

МЕТА роботи – визначення особливостей управління ресурсів для забезпечення міжнародного переміщення працівників та специфіку роботи з українцями за кордоном.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основою дослідження є публікації від закордонних топ-менеджерів, матеріали конференцій та досвід вітчизняних компаній. У статті застосовано методи порівняння, теоретичного узагальнення, аналізу тощо.

РЕЗУЛЬТАТИ

Коли справа доходить до корпоративного переміщення, може бути багато рухомих частин. Організація включає не тільки фізичні аспекти переїзду, а й фінансовий, адміністративний та юридичний. Крім координації плавного переїзду, важкою задачею може бути забезпечення того, щоб співробітники осіли та комфортно жили в новому середовищі, де б воно не було. Відстеження цих рухомих частин вимагає команди досвідчених і професійних експертів у цій галузі.

Є велика різноманітність різних сценаріїв, за яких переміщення співробітників може бути корисним. Ось деякі з найпоширеніших: відкриття нової локації; заміщення відкритої вакансії; запит працівника; інше.

Якщо детальніше розглядати перші дві причини, – доцільно буде проаналізувати міжнародний ринок праці. Розглядаючи робочу силу як людей віком від 15 років, які зараз працюють або шукають роботу, то на рис. 1 можна побачити, що значних змін динаміки немає.

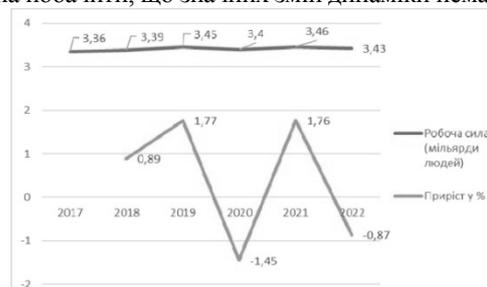


Рис. 1. Тенденція зміни світової робочої сили [2]

З іншого боку, якщо проаналізувати відсоток безробітних у світі та в Україні, то можна побачити, що навіть до початку війни, в Україні було значно більше вільної робочої сили (рис. 2).

Тобто, проаналізувавши дані, можна побачити, що Україна – це країна, де багато робочої сили. З війною ще більше підприємств було ліквідовано, тому рух українських кадрів в іншу країну – перспективний для компанії, адже заміну в Україні буде знайти легше.

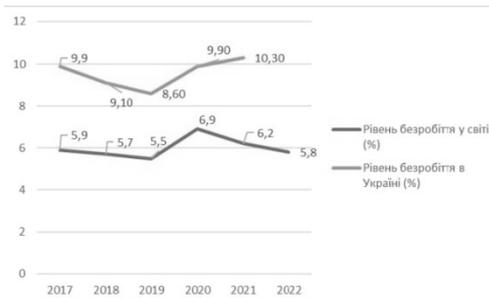


Рис. 2. Тенденція безробіття у світі та в Україні [2-3]

Роль компанії у переїзді співробітника залежить від переваг, які пропонує компанія, саме тому стратегічний менеджмент підтримки міжнародних релокантів повинен враховувати потреби працівника.

Якщо розглядати саме поняття «Стратегічний менеджмент підтримки міжнародних релокантів» – це діяльність, яка створює та підтримує відповідність між цілями компанії, її потенціалом і можливостями у питанні підтримки та забезпечення переїзду працівників у інші країни з довгостроковими робочими цілями.

Нижче наведено покрокову стратегію як керувати переїздом співробітника від початку до кінця [4-6]:

Крок 1: Визначення потреби у переїзді та придатність працівника. Оцініть посадові обов'язки працівника та чи потрібна їм фізична присутність на новому місці. Прийнятність часто визначається на основі ролі працівника, його стажу та того, наскільки важливі його навички для діяльності компанії. Роботодавці також можуть враховувати вартість переїзду та бажання працівника переїхати. Ознайомившись з критеріями відповідності політики переміщення компанії, має бути зрозуміло, чи має працівник право на пільги та допомогу.

Крок 2: Визначення внутрішні та зовнішні чинники переміщення. Для оцінювання доцільності організації переїзду потрібно підрахувати усі витрати, які понесе компанія на забезпечення релокації працівника та відповіді на такі питання, як:

- які внутрішні сили впливають на успіх стратегії мобільності на робочому місці?
- які ініціативи здійснюються або плануються, що вплине на мобільність?
- які зовнішні чинники можуть вплинути на компанію та програму мобільності?

Лише оцінивши усі витрати та можливості, можна зробити висновок про доцільність переїзду.

Крок 3: Підготовка до переїзду. Це може включати такі речі, як підтримка подачі заявок на отримання візи та дозволу на роботу для працівника та дружини, допомога з налаштуванням банківських рахунків, отримання доступу до місцевих і державних муніципальних послуг, налаштування комунальних послуг, отримання нових водійських прав та постійна підтримка для культурної адаптації в новій країні. Також важко знайти нове довгострокове житло на новому місці, перебуваючи на старому місці. Потрібно надати тимчасове житло на початку нової посади – як правило, на один-три місяці – яке потім вони можуть застосовувати як базу для пошуку відповідного довгострокового житла в новому районі.

Крок 4: Допомога під час переїзду. Практично стандартним є надання працівникам допомоги на переїзд, і його суть полягає в тому, щоб компенсувати будь-які витрати, які працівник може понести в результаті переїзду.

їзду. Насамперед це: забезпечення трансферу працівника та його родини; надавання підтримки в управлінні майном.

Крок 5: Адаптація персоналу після переїзду. Адаптація в новій країні – найважливіший крок для працівника, який переїхав. Для цього доцільно надати доступ працівнику та його родині до мовних курсів. Також потрібно забезпечити робоче місце для працівника потрібним обладнанням та знайомством з новим офісом та командою. Якщо працівники мають дітей, – роботодавець повинен допомогти в їх влаштуванні, щоб сам працівник не втрачав на це час та не знижував свою працездатність через проблеми в організації життя у новій країні.

Крок 6: Оцінювання ефективності програми та внесення коригувань. Періодично оцінювати програму, щоб визначити області для покращення. Це включає оцінювання політики, продуктивності постачальника та задоволеності працівників процесом переїзду. Необхідно також стежити за пристосуванням працівника до нового місця та роботи, щоб переконавшись, що він добре приживається. Якщо виникають проблеми, може бути корисним надання додаткових послуг підтримки, щоб допомогти працівнику подолати ці труднощі.

З іншого боку, потрібно оцінювати і ефективність такого переїзду. Стежити за KPI працівника, щоб вимірювати окупність переїзду, позитивні та негативні фактори, які впливають на наступний вибір кадрів для релокації.

Забезпечити переїзди в компанії можна двома способами:

- 1) створити комітет або відділ з управління переїздом;
- 2) найняти професійну службу управління переїздом.

Якщо розглядати питання підтримки українських емігрантів вітчизняними компаніями на прикладі юридичних компаній, можна зазначити, що у роботі з українцями за кордоном є додаткові складності:

- деякі документи потрібно відправляти поштою, а це довше ніж в межах країни;
- складність зв'язку: під кожну країну потрібно купувати окремі номери де тарифікація більша, ніж в Україні;
- якщо брати країни, які знаходяться далеко: Канада, США тощо, впливає велика різниця у часі для підтримки такого клієнта та комунікації з ним;
- документи може бути втрачено через швидкий переїзд, тоді процедура відсудження додатково гальмується на етапі підготовки до суду;
- інші проблеми зумовлені специфікою справи клієнта.

Але ці проблеми вирішуються правильним управлінням ресурсів та запровадження діджитал-інструментів, починаючи від застосування месенджерів для спілкування закінчуючи оптимізацією процесів у CRM системі [7].

ВИСНОВКИ

Підтримка релокантів – складне питання для вітчизняного бізнесу як у розрізі переїзду робочої сили до іншої країни, так і з боку підтримки українських переселенців. Але обидва напрями є можливістю для росту та масштабування компанії.

Щоб переміщувати працівників в інші країни, потрібні фінансові витрати на забезпечення переїзду та початкового проживання в іншій країні, а також витрати на додатковий персонал, який буде безпосередньо зай-

матися врегулюванням переїзду. З іншого боку, це можливість підвищення кваліфікації персоналу та закриття кадрової нестачі в окремих філіалах.

Якщо ж розглядати переселенців як клієнтів, – це можливість для географічного розширення, коли в самій країні зменшилось число споживачів. Особливо це ко-

рисно тим галузям, які прикріплено безпосередньо до українців. З іншого боку, у переселенців виникають проблеми, які потрібно вирішити на батьківщині, а отже, попит на послуги є і за кордоном. Але співпраця з такими клієнтами має труднощі, які потребують посиленого менеджменту та діджиталізації.

Список використаних джерел

1. Вишнівський Г., Михайлишина Д., Самойлюк М., Томіліна М. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт URL: http://www.history.org.ua/?termin=Migratsiya_zovnishnya
2. The World Bank Group. World Development Indicators URL: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712>
3. Мінфін. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/>
4. HURMA. Релокація співробітників: як організувати переїзд URL: <https://hurma.work/blog/11-2021-relokacziya-spivrobitnykiv-yak-organizuvaty-pereyizd/>
5. Ladimeji K. 7 Relocation Management Strategies URL: <https://www.recruiter.com/recruiting/7-relocation-management-strategies/>
6. 6 Steps for Creating a Business-Aligned Relocation Strategy. Graebel. URL: <https://www.graebel.com/guide/relocation-strategy/>
7. Продиус Ю.І., Кордас А.Р., Буковський О.О. Забезпечення діджиталізації бізнес-процесів підприємств у сфері міжнародного бізнесу. *Науковий журнал «Причорноморські економічні студії»*. 2023. Вип. 81. С. 38-42.

References

1. Vyshnivskiy H., Mykhaylishyna D., Samoilyuk M., Tomilina M. Refugees from Ukraine: who are they, how many are there and how to return them? Final report URL: http://www.history.org.ua/?termin=Migratsiya_zovnishnya (in Ukrainian).
2. The World Bank Group. World Development Indicators URL: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712>
3. Ministry of Finance. Unemployment rate in Ukraine. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/> (in Ukrainian).
4. HURMA. Relocation of employees: how to organize a move URL: <https://hurma.work/blog/11-2021-relokacziya-spivrobitnykiv-yak-organizuvaty-pereyizd/> (in Ukrainian).
5. Ladimeji K. 7 Relocation Management Strategies URL: <https://www.recruiter.com/recruiting/7-relocation-management-strategies/>
6. 6 Steps for Creating a Business-Aligned Relocation Strategy. Graebel. URL: <https://www.graebel.com/guide/relocation-strategy/>
7. Prodius Y.I., Kordas A.R., Bukovskiy O.O. Ensuring digitization of business processes of enterprises in the field of international business. *Scientific journal "Black Sea Economic Studies"*. 2023. Issue 81. pp. 38-42. (in Ukrainian).

Anastasiia KORDAS

student, Odesa Polytechnic National University
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5256-9858>
e-mail: marketingkordas@gmail.com

Yuliia PRODIUS

PhD in Economics, Associate Professor, Odesa Polytechnic National University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3773-4361>
e-mail: j.i.prodius@mzeid.in

STRATEGIC MANAGEMENT OF THE SUPPORT OF INTERNATIONAL RELOCATORS BY DOMESTIC ENTERPRISES AS A TOOL FOR TREND ANALYSIS OF THE INTERNATIONAL LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW IN UKRAINE

Introduction. In wartime, many companies remain without offices, and company management faces the question of closing the business or moving (relocating) to another city in order to continue the company's activities. Relocation requires careful consideration and planning. Also, over time, all labor migrants began to be called relocants. And with the beginning of the full-scale invasion, millions of Ukrainians left Ukraine. From this side, the second question opens: how to organize the company in such a way as to support people who are currently abroad? This mostly applies to law firms, because problems may arise not depending on geolocation. Therefore, the question of how to adjust the work of a company that works with Ukrainians abroad is relevant for business, especially during martial law.

The purpose of the paper is to determine the features of resource management to ensure the international movement of workers and the specifics of working with Ukrainians abroad.

Results. Relocation managers should develop a relocation strategy to streamline the process, namely: 1. Determination of the need for relocation and the suitability of the employee; 2. Determination of internal and external factors of displacement; 3. Preparation for moving; 4. Assistance during relocation; 5. Adaptation of personnel after relocation; 6. Evaluation of the effectiveness of the program and introduction of adjustments. If we consider the issue of support of Ukrainian emigrants by domestic companies, using the example of legal companies, it can be noted that there are additional difficulties in working with Ukrainians abroad: some documents must be sent by mail; the complexity of communication between countries; a large time difference affects; documents may be lost due to a quick move; other problems are determined by the specifics of the client's case.

Conclusion. In order to move employees to other countries, financial costs are required to ensure the move and initial residence in another country, as well as costs for additional personnel who will directly deal with the settlement of the move. On the other hand, it is an opportunity to improve staff qualifications and close staff shortages in individual branches. If we consider immigrants as customers, this is an opportunity for geographical expansion, when the number of consumers in the country itself has decreased. On the other hand, immigrants have problems that need to be solved in their homeland. Thus, there is a demand for services abroad. But cooperation with such clients has difficulties that require increased management and digitization.

Keywords: international business, resettlement, organization of relocations, support of Ukrainians