

Ссылка для цитирования этой статьи:

Ван Ипин, Набиев С.Р. Управление человеческими ресурсами в транснациональных компаниях в контексте глобализации мировой экономики // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 4. С. 16. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_4/Wang.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-4a-37.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Ван Ипин

магистр

Высшая школа современных социальных наук

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
г. Москва, Российская Федерация

Набиев Сергей Руфаилович

кандидат юридических наук, доцент

Институт сервисных технологий

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и
сервиса» (РГУТИС).

г. Подольск, Российская Федерация

Аннотация. Управление человеческими ресурсами в транснациональных компаниях в контексте глобализации и эффективности реализации функции управления определяются национальными и культурологическими различиями, исследование которых определяет актуальность исследования. Объект исследования – мировая экономика. Предмет исследования – человеческие ресурсы в контексте международного бизнеса. Цель исследования – исследовать содержание управления человеческими ресурсами в транснациональных компаниях в контексте глобализации мировой экономики. В статье аргументируется, что эффективность управления человеческими ресурсами в контексте глобализации определяется культурологическими различиями и сложности коммуникации возникают не только из-за физической дистанции, но и из-за культурных различий. Выделено три основные характеристики разнообразия, которые можно классифицировать как различия между сотрудниками транснациональной компании. Делается вывод, что хотя руководители и менеджеры управления человеческими ресурсами стали более эффективными и профессиональными с позиции культурной синергии, уровень знаний в практике HRM все ещё недостаточен из-за отсутствия методологических и культурологических механизмов оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, культурный шок, культурная синергия, персонал, международный бизнес, социальная среда.

Введение

Человеческие ресурсы представляют группы людей, которые формируют свой взгляд на мир через уникальный ценностный набор восприятия, взаимоотношений, убеждений и ценностей, поэтому понимание их культуры и того как она повлияла на их формирование, является ключевым шагом на пути к эффективному глобальному управлению человеческими ресурсами. Необходимо осознавать и изучать принципы функционирования различных культур, чтобы обеспечить успешное взаимодействие между различными культурными пространствами. Коммерческие организации (экономические агенты) по всему миру преодолевают границы национальных рынков, становясь международными игроками и такое расширение деятельности ставит перед менеджерами сложные задачи, связанные с преодолением географических и культурных барьеров. Глобальное управление предоставляет четкие системы и подходы к управлению человеческими ресурсами для управления глобальными сетями и командами, предполагая формирование навыков, необходимых для успешного взаимодействия с различными культурами. В условиях ускоряющегося экономического и технологического развития, организационное разнообразие становится неотъемлемым фактором поэтому организациям необходимо быть гибкими и адаптироваться, чтобы оставаться конкурентоспособными и выживать в долгосрочной перспективе в условиях глобализации на мировом рынке, то есть необходима выработка эффективных стратегий управления человеческими ресурсами с учётом контекстуальных и культурологических различий.

Основная часть

Транснациональные компании (ТНК) существенно отличаются от национальных компаний, прежде всего, благодаря масштабированию деятельности за пределы одного культурного пространства и наличию зарубежных дочерних компаний. Сложности коммуникации возникают не только из-за физической дистанции, но и из-за культурных различий, некоторые эксперты считают культурные различия столь значимыми, что предпочитают действовать как многонациональные компании, принимая решения, руководствуясь стилями управления и разработкой продуктов, адаптированными к местным условиям и логика здесь такова - люди в дочерних компаниях лучше знают свои национальные рынки и им следует предоставить возможность действовать самостоятельно: «Основной причиной культурного шока является разница культур. В каждой культуре присутствуют

определенные образы и символы, а также стереотипы поведения, на основании которых человек может действовать в различных ситуациях. В том случае, когда человек оказывается в условиях новой культуры, привычный алгоритм его действий нарушается, поскольку он основан на иных представлениях о мире, нормах и ценностях, стереотипах поведения и восприятия» [1, с. 3].

Каждая культура функционирует согласно своим внутренним законам, принципам и динамике, часто потребитель осознаёт свою собственную культуру только при столкновении с другой, поэтому культурные различия, это существенные отличия, выявленные в разных странах на основе наблюдаемых культурных аспектов в рамках поведенческих различий потребителя, определяющих различие в ведении бизнеса.

Поэтому для многих ТНК требуется более высокий уровень координации, особенно в области обучения сотрудников мультикультурализму для чего им необходимо разработать общие практики и ценности, когда целью является интеграция зарубежных дочерних компаний для обмена знаниями, то ключевым моментом становится понимание образа мышления руководства и сотрудников дочерних компаний с точки зрения их рабочих ценностей, которые проецируются на стиль управления. Задача управления для многих ТНК заключается в адаптации своих организаций к культурно различной среде без потери организационной стабильности.

Отсюда можно утверждать, что глобальная эффективность в управление человеческими ресурсами представляет собой способность эффективно действовать в глобальной среде и уважать культурное разнообразие, таким образом, глобальный менеджер, это человек, способный управлять изменениями и различиями в операционной деятельности с учётом культурных различий национальных экономик.

Межкультурная коммуникация специалиста по управлению человеческими ресурсами, это представление о себе, роли бизнеса в обществе, ценности, стандарты и ожидания формируются культурными обстоятельствами и специалист, обладающий межкультурной компетенцией, осознает влияние этих факторов на общение, понимая, что вербальные и невербальные различия в общении с представителями другой культуры могут привести к недопониманию, даже если люди говорят на одном языке.

Культурная чувствительность - это способность специалиста понимать влияние культуры на поведение потребителя, такой специалист умеет использовать свое знание культурных различий для построения эффективных отношений с людьми из других культур: «Культурой практических экономических знаний и информации обладают менеджеры управленцы и руководители организаций (находятся в середине пирамиды). Их решения и

действия касаются многих людей, возложивших на них реализацию своих интересов и делегировавших им право принятия решений и ответственность. Как правило, они владеют определенными экономическими теоретическими знаниями (специальное образование), имеют собственный опыт, что и формирует образ мышления и умения руководящих групп» [2, с. 21].

Аккультурация - это процесс адаптации и приспособления к конкретной культуре, будь то субкультура внутри своей страны или за рубежом, ТНК, прошедшая процесс аккультурации, адаптируется к влиянию культурного шока на успешное управление переходами между различными культурами. Культурное влияние на менеджмент основано на понимании того, что философия менеджмента тесно связана с культурой и практика управления, разработанная в одной культуре, не может быть легко перенесена в другую. То есть, эффективное межкультурное взаимодействие это применение теории и политики культуры в конкретных межкультурных ситуациях, когда эффективное взаимодействие с учётом национальных особенностей повышает эффективность работы сотрудников: «Особенностями многокультурных организаций можно считать то, что в них местный персонал может занимать любую должность в соответствии со своей квалификацией и возможностью карьерного роста. Из преимуществ компаний данного типа можно выделить: сокращение расходов, приобретение ресурсов, преимущество на рынке, творческий потенциал, решение проблем, организационную гибкость» [3, с. 11].

Изменение международного бизнеса в рамках деятельности ТНК обусловлено взаимозависимостью деловой активности по всему миру, а также различиями в субкультурах управленческих групп, когда глобальные менеджеры осознают влияние культурных различий на стандартную деловую практику и принципы, такие как организационная лояльность, то есть формируется культурная синергия. Культурная синергия - это построение бизнеса, основанное на различиях людей различных культурных сред для взаимного роста и достижений целей производителя и потребителя посредством сотрудничества, то есть культурная синергия подчеркивает сходства и общие проблемы, объединяя различия, обогащая человеческую деятельность и системы создания глобальных цепочек стоимости: «Цепочки, ориентированные на производство, обычно сосредотачиваются на капитале, технологиях и производстве, в то время как многонациональные компании стремятся к установлению прочных связей с поставщиками для защиты знаний и вложений, то есть правление в таких цепочках обычно более прямое и иерархичное, чем в цепочках, ориентированных на покупателей» [4, с. 100].

Культура труда представляет собой набор характеристик, описывающих способ работы людей в конкретный момент времени и в определенном месте: на макроуровне культуру труда можно изучать с точки зрения стадий человеческого развития, а на микроуровне ее изучают с точки зрения конкретных отраслей, организаций или профессиональных групп. Глобальная культура, это понимание того, что, несмотря на различия в человеческих культурах, может возникнуть уникальная глобальная культура, объединяющая некоторые общие характеристики, поэтому глобальные менеджеры должны быть готовы учитывать общечеловеческие потребности и характеристики рынка, используя транснациональные стратегии.

Деятельность ТНК формирует «разнообразие» культурных и социальных сред, представим определение этого процесса: Разнообразие - это присутствие в одной социальной системе людей с различной групповой принадлежностью, которая для них имеет культурное значение и различия между членами группы могут проявляться в культуре, возрасте, расе, сексуальной ориентации, поле и этнической принадлежности.

Существуют три основные характеристики разнообразия, которые можно классифицировать как различия между сотрудниками ТНК [5]:

1. Демографическое разнообразие, которое отражает видимые атрибуты, которые легко охарактеризовать у конкретных людей, такие как этническая принадлежность, возраст, национальность и пол.

2. Организационное разнообразие, которое включает в себя:

- Гарантию занятости персонала в фирме.

- Опыт работы или профессиональный опыт.

- Профессиональные, функциональные или должностные обязанности сотрудников, например, маркетинг, производство и финансы.

3. Социально-когнитивное разнообразие, которое включает культурные и религиозные ценности, уровень знаний, убеждения и личностные характеристики.

Учет разнообразия в ТНК помогает бизнес-менеджерам получить более объективное понимание и оценку разнообразного поведения, отношений и ценностей своих сотрудников, что особенно важно для межличностных и организационных процессов и результатов, поскольку ценности и убеждения людей различаются индивидуально в результате их социокультурных различий.

Разнообразие влияет на различные организационные процессы и конфигурации бизнеса ТНК:

- Межкультурное общение.

- Отношения между руководством и подчиненными.
- Управление международной командой.
- Стили лидерства и принятия решений.
- Мотивация персонала.
- Подбор персонала, отбор и развитие.
- Другие управленческие функции.

Разнообразие культурных сред человеческих ресурсов также проявляется в том, что сотрудники имеют различные потребности и ожидания от работы в зависимости от их положения в обществе: пол, этническая принадлежность, сексуальная ориентация или инвалидность могут повлиять на то, чего человек хочет от работы и что он может предложить и некоторые из этих различий могут также влиять на доступ людей к работе и их прогресс внутри организаций.

Рассмотрим некоторые ключевые моменты, касающиеся управления разнообразием в ТНК:

- Набор персонала

1. Академические исследования показывают, что количественный анализ источников набора персонала с использованием коэффициентов доходности может облегчить набор персонала.

2. Практика HRM показывает, что менее 10% рассчитывают коэффициенты доходности и менее 25% знают, как это сделать [6].

- Кадровое обеспечение ТНК

1. Академические исследования подчеркивают важность реалистичных предварительных просмотров вакансий для снижения текучести кадров. Заполненные бланки заявлений также снижают текучесть кадров.

2. Практика HRM показывает, что менее 20% компаний используют реалистичные предварительные просмотры вакансий на должностях с высокой текучестью и менее 30% используют заполненные бланки заявлений [6].

- Оценка производительности ТНК

1. Академические исследования рекомендуют не использовать характеристики в рейтинговых формах и сделать процесс оценки важным элементом работы менеджера.

2. Практика HRM показывает, что более 70% по-прежнему используют черты характера в оценке, и менее 35% менеджеров оцениваются по служебной аттестации [6].

Заключение

Современные подходы к управлению человеческими ресурсами ставят перед менеджерами более высокие требования к пониманию различий национальных пространств, которые выражены прежде всего в культурологических средах. Хотя руководители и менеджеры HRM стали более эффективными и профессиональными с позиции культурной синергии, уровень знаний в практике HRM все ещё недостаточен из-за отсутствия методологических и культурологических механизмов оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Питерова А.Ю. Культурный шок: особенности и пути преодоления // Наука. Общество. Государство. 2014. № 4 (8). С. 159-172. EDN VMBTFL.
2. Черноризова Н.В., Никулина С.А. Искажение информации: причины и влияние на экономическое поведение потребителей // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Т. 13, № 3-1. С. 17-26. DOI 10.34670/AR.2023.61.89.001. EDN LJZGQB.
3. Васяев А.П., Сурат В.И. Влияние культурных и национальных факторов на формирование кросс-культурного менеджмента // Восточно-Европейский научный вестник. 2021. № 1(17). С. 10-13. EDN MNYXLF.
4. Мэн Л., Аржаев Ф.И. Глобальные цепочки создания стоимости (стратегии многонациональных предприятий) // Дискуссия. 2024. № 2 (123). С. 98-103. DOI 10.46320/2077-7639-2024-2-123-98-103. EDN JFMVVA.
5. Mannix E., Neale M.A. What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations // Psychological science in the public interest. 2005. Т. 6. №. 2. С. 31-55.
6. Gurmu A.T., Ongkowijoyo C.S. Predicting construction labor productivity based on implementation levels of human resource management practices // Journal of Construction Engineering and Management. 2020. Т. 146. №. 3. С. 04019115.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN TRANSNATIONAL COMPANIES IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION OF THE WORLD ECONOMY

Wang Liping

Master

Higher School of Modern Social Sciences
Lomonosov Moscow State University
Moscow, Russian Federation

Nabiev Sergey Rufailovich

Candidate of Law, Associate Professor

Institute of Service Technologies, Russian State University of Tourism and Service
(RGUTIS)

Podolsk, Russian Federation

Annotation. Human resource management in transnational companies in the context of globalization and the effectiveness of the implementation of management functions are determined by national and cultural differences, the study of which determines the relevance of the study. The object of research is the world economy. The subject of the study is human resources in the context of international business. The purpose of the study is to explore the content of human resource management in transnational companies in the context of the globalization of the world economy. The article argues that the effectiveness of human resource management in the context of globalization is determined by cultural differences and communication difficulties arise not only because of physical distance, but also because of cultural differences. Three main characteristics of diversity have been identified that can be classified as differences between employees of a multinational company. It is concluded that although leaders and managers of human resource management have become more effective and professional from the position of cultural synergy, the level of knowledge in HRM practice is still insufficient due to the lack of methodological and cultural mechanisms for assessing the effectiveness of human resource management.

Key words: intercultural communication, culture shock, cultural synergy, personnel, international business, social environment.

References

1. Piterova A.Y. Cultural shock: features and ways of overcoming. Nauka. Society. State. 2014. № 4(8). P. 159-172. EDN VMBTFL.
2. Chernorizova N.V., Nikulina S. A. Distortion of information: causes and impact on economic behavior of consumers // Economics: yesterday, today, tomorrow. 2023. VOL. № 13, 3-1. P. 17-26. DOI 10.34670/AR.2023.61.89.001. ELECTRONIC NUMBER LJZGQB.
3. Vasyaev A.P., Surat Surat V.I. The influence of cultural and national factors on the formation of cross-cultural management // East European Scientific Bulletin. 2021. № 1 (17). P. 10-13. EDN MHIKSLF.
4. Meng L., Arzhaev F.I. Global value chains (strategies of multinational enterprises) // Discussion. 2024. № 2 (123). P. 98-103. DOI 10.46320/2077-7639-2024-2-123-98-103. EDITORIAL OFFICE OF JFMVVA.
5. Mannix E., Neal M.A. What differences matter? Perspectives and reality of diverse teams in organizations // Psychological science in the interests of society. 2005. Vol. 6. № 2. P. 31-55.
6. Gurmu A.T., Ongkovidjoyo K.S. Forecasting labor productivity in construction based on the levels of implementation of human resource management practices // Journal of Construction Engineering and Management. 2020. Vol. 146. 3. S. 04019115.