

THE NEED FOR INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Nikolskaya V.V.¹, Danilova L.N.² (Russian Federation)

Email: Nikolskaya511@scientifictext.ru

¹Nikolskaya Victoria Valeryevna — Student,
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS TECHNOLOGIES;

²Danilova Larisa Nikolaevna - Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor,
DEPARTMENT OF MANAGEMENT AND MARKETING,
FINANCIAL UNIVERSITY UNDER THE GOVERNMENT OF THE RUSSIAN
FEDERATION,
KALUGA

Abstract: the article is devoted to the consideration of issues of human resource management at the international level. The article describes the factors that led to the need for the allocation of international human resources management (IHRM) in the framework of the general discipline (HRM). The presented work also highlights the benefits for human resources in international organizations. In addition, the article describes how to perform the functions of a manager in the competitive environment of international business.

Keywords: globalization, culture, human resource management.

НЕОБХОДИМОСТЬ В МЕЖДУНАРОДНОМ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Никольская В.В.¹, Данилова Л.Н.² (Российская Федерация)

Никольская Виктория Валерьевна — студент,
факультет экономики и бизнес-технологий;

Данилова Лариса Николаевна - кандидат экономических наук, доцент,
кафедра менеджмента и маркетинга,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Калуга

Аннотация: статья посвящена рассмотрению вопросов управления человеческими ресурсами на международном уровне. В статье описаны факторы, которые привели к необходимости выделения международного управления человеческими ресурсами (IHRM) в рамках общей дисциплины (HRM). В представленной работе также указаны преимущества для источников человеческих ресурсов в международных организациях. Помимо этого, в статье описано, каким образом должны выполняться функции менеджера в конкурентной среде международного бизнеса.

Ключевые слова: глобализация, культура, управление человеческими ресурсами.

За последние два десятилетия мы стали свидетелями крупных организационных изменений во всем мире. Например, слияние и приобретение партнерских отношений с целью конкурентноспособного противостояния международной деловой среде. Эти изменения привели к открытию филиалов за рубежом, в которых работают как местные жители, так и иностранцы. Они также привели к необходимости управления человеческими ресурсами на международном уровне.

Международное управление человеческими ресурсами или IHRM (International Human Resource Management) можно рассматривать как процесс найма, развития и вознаграждения людей в международных или глобальных организациях. Отсюда следует, что есть несколько факторов, определяющих необходимость выделения IHRM как отдельную область в рамках дисциплины HRM (Human Resource Management). К таким факторам относятся:

1. *Влияние управления многокультурной рабочей силой на производительность организации.* Выход на международный уровень означает принятие правил игры в международном бизнесе. Такие правила включают в себя способность управлять рабочей силой с различным образованием в одной организации с помощью стратегий, оптимизирующих данное разнообразие для производства товаров и услуг, которые могут конкурировать на международном уровне. Исследования в крупных американских фирмах показали, что организации с многокультурной рабочей силой работали намного лучше других. [1, с. 288]

2. *Нехватка менеджеров, способных управлять ТНК.* Спрос на знания, навыки и правильное отношение к международным рабочим местам растет с годами. Международные управленческие должности требуют многоопытных сотрудников. Трудно найти этих людей, потому что знания и обучение в международных деловых операциях в междисциплинарном подходе все еще являются новыми относительно исторических традиций специализированного обучения, которое сосредоточилось на определенных дисциплинах и профессиях.

3. *Опыт неудач экспатриантов.* Уроки предыдущих экспатриантов, которым была назначена работа за границей, также оказали влияние на развитие IHRM. Разочарование из-за неспособности справиться с потребностями многокультурной рабочей силы привело к многочисленным отставкам и давлению на исследования и обучение в области интернациональных стратегий эффективного развития организаций.

Структура IHRM включает в себя несколько блоков, основным из которых является культура. Культура - ценности, отношения, убеждения, которые люди применяют в своей жизни. Сотрудники привлекаются из

разных культурных сред и, следовательно, видят мир по-разному. Религия и социальные структуры оказывают большое влияние на культурное разнообразие во всем мире. Таблица 1 отображает основные принципы национальной культуры.

Таблица 1. Структура разнообразия в национальной культуре

Коммуникации	Убеждения	Социальные структуры
Язык	Религии	Родственные связи
Диалект	Обычаи	Национализм
СМИ	Табу	Социальные классы

Убеждения, коммуникации и социальные структуры являются ключевыми областями, которые составляют культуру и отличают одно общество от другого, равно как отношение и ценности работников одной страны от другой. [2, с. 113]

Источниками человеческих ресурсов в международных организациях являются иностранцы, принимающие и отсылающие страны. Есть несколько преимуществ для каждого источника человеческих ресурсов, как показано в таблице 2.

Таблица 2. Преимущества для экспатриантов и персонала принимающей страны

Принимающая страна	Отсылающая страна
Меньшие затраты	Компетентность
Собственные предпочтения	Усиленный контроль
Знание менталитета	Опыт
Отсутствие языкового барьера	Барьер

Данные таблицы показывают, что в зависимости от того, является ли страна принимающей или отсылающей, каждому сценарию присваиваются преимущества и предпочтения. Например, для принимающей страны местный персонал будет дешевле, чем иностранный и, следовательно, более предпочтителен, но он может быть не столь компетентным и опытным. Аналогичным образом, отсылающая страна будет иметь больший контроль над местным персоналом, но будет упускать выгоды от международного восприятия иностранного персонала.

Дисциплина INRM должна обучать по следующим блокам:

- «Набор и отбор». Набор международных кадровых ресурсов должен предоставлять людям за пределами страны возможность получать информацию и подавать заявки. Средствами массовой информации могут быть международные журналы и веб-сайты. Критерии отбора различаются в зависимости от культуры. В процессе отбора нужно учитывать требования к работе и культурные проблемы, требующие адаптации. При выборе экспатриантов следует учитывать основные навыки: 1. Знание должностей в линейном управлении. 2. Навыки принятия решений. 3. Находчивость. 4. Культурная адаптивность. 5. Лидерство. 6. Физическая подготовка и умственная зрелость. 7. Рациональное видение ситуации. 8. Способность управлять изменениями.

К навыкам, необходимым для международного менеджера, также относятся: владение языком, управление культурными проблемами, межличностные отношения и т.д.

- «Оценка эффективности». Чтобы соответствовать требованиям и ожиданиям каждого участника, следует использовать 360-градусный подход. Эффективная практика заключается в том, чтобы получать оценку от коллег, подчиненных, клиентов, партнеров и всех других людей, которые имеют контакты с персоналом, включая их собственного менеджера в стране проживания, если сотрудники работают в филиале иностранной компании.

- «Награждение». Обычно, когда используются денежные вознаграждения, внутренние факторы, такие как стоимость жизни и чужая рабочая среда, считаются факторами стресса, которые следует поощрять. Поэтому менеджеры должны быть осторожны с мотивационным использованием стимулов и вознаграждений в зарубежных странах. Сопоставление вознаграждений с тем, что считается приемлемым в культуре этого сотрудника, включает в себя расценки за час, стаж работы и законодательство.

- «Производственные отношения». Управление производственными отношениями отличается в разных странах в следующих областях: 1. Сфера действия, степень и масштабы законодательства. 2. Власть профсоюзов. 3. Степень, в которой правительство может эффективно вмешиваться. Некоторые организации используют законы, применяемые в их собственных странах с ограниченной гибкостью в принимающей стране. В случае сомнений следует проконсультироваться с посольствами родной страны или министерством иностранных или внутренних дел.

Растущая конкуренция в глобальном бизнесе подняла новые проблемы для многонациональных корпораций, связанные с тем, как лучше всего управлять человеческими ресурсами. Глобализация также означает, что международным бизнесом необходимо управлять в разнообразной мультикультурной среде, состоящей из различных инфраструктурных систем,

уровней экономического развития, религий, ценностей, идеологий, образования и социальных структур.

Таким образом, выделение международного управления человеческими ресурсами является необходимостью для эффективного регулирования таких актуальных в современном мире факторов, как международное культурное разнообразие и глобализация.

Список литературы / References

1. *Акарова И.К.* Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.К. Акарова. М.: Дело АНХ, 2016. 422 с.
2. *Дейнека А.В.* Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. М.: Дашков и К, 2017. 392 с.