

Стратегическое управление человеческими ресурсами транснациональных корпораций

Научный руководитель – Алексеевич Сергей Скосарев

Ян Цзицзяо

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Москва, Россия

E-mail: yangjijiao123@gmail.com

С 1990-х годов, в условиях непрерывного углубления экономической глобализации и энергичного развития транснациональных корпораций по всему миру, транснациональные корпорации стали силой, которую нельзя игнорировать. Количество транснациональных корпораций увеличилось с 7,3 тыс. в 1970 году до 37 тыс. в начале 90-х гг., а затем до 82 тыс. в 2012 году, и оборот транснациональных корпораций увеличился с 626 млрд долларов в 1970 году до 7 млрд долларов в начале 90-х гг. составлял более 30 трлн долларов в 2012 г. в мире [3; 243-245].

Ядро мирохозяйственной системы составляют около 100 ТНК, закрепивших за собой около трети всех иностранных капитальных вложений. На транснациональные корпорации приходится половина всего промышленного производства в мире, и 70 % мировой торговли, 40 % из которых осуществляется внутри ТНК - внутренняя торговля отдельных ТНК. ТНК также контролируют примерно 4/5 всех существующих в мире патентов, лицензий и ноу-хау. Кроме того, ТНК - это монополии, которые берут под контроль мировые рынки: на 90 % пшеничный, кукурузный, кофейный, табачный, лесной, железорудный рынок; 85 % рынка по добыче бокситов и меди; 80 % чайного рынка и рынка по добыче олова; 75 % - нефтяного, каучукового и бананового рынка [2; 59]. Значение транснациональных корпораций в мировой экономике растет день ото дня. Их экономическая мощь, стратегия, инновации и технологии оказывают глубокое влияние и стимулируют развитие мировой экономики.

Быстрый рост числа транснациональных компаний означает, что ТНК столкнутся с более жесткой конкуренцией на мировом рынке. В прошлом большинство конкурентных преимуществ предприятий исходили из сильного капитала и передовых технологий. Человеческие ресурсы мало что помогали предприятию. Управление человеческими ресурсами и общая стратегия компании были разделены. Но с тех пор, как наступил 21 век - эру экономики знаний, победа только за счет капитала больше не может играть столь большую роль, как раньше. Человеческие ресурсы как носители знаний постепенно стали ценным производственным ресурсом для предприятий из-за характеристик, которым трудно подражать конкурентам, и являются единственным фактором, который имеет тесную связь с людьми среди всех ресурсов предприятия. Поэтому управление человеческими ресурсами имеет незаменимое значение для развития и конкурентоспособности предприятий.

Согласно теории стадии развития интернационализации предприятий, все транснациональные компании изначально возникли из отечественных предприятий. Прежде чем стать ТНК или глобальной компанией, они предоставляли товары и услуги только внутреннему рынку и внутренним потребителям. С международным развитием предприятия, которые превратились в ТНК, столкнутся с более сложной конкурентной средой, чем внутренняя среда при инвестировании и работе за рубежом. Все больше и больше иностранных менеджеров и сотрудников постепенно присоединяются к предприятию, а диверсификация человеческих ресурсов создает проблемы для управления предприятием.

Интернационализация предприятий выдвигает более высокие требования к управлению человеческими ресурсами. Чтобы преодолеть ограничения культурных различий в трудовых ресурсах на бизнес-возможности предприятий и их развитие в зарубежных странах, предприятия должны сформулировать политику управления человеческими ресурсами, которая может отвечать требованиям международного развития. Уровень управления человеческими ресурсами в значительной степени влияет на способность предприятия достигать стратегических целей. Это требует, чтобы политика управления человеческими ресурсами и корпоративные стратегии ТНК были совместными (fit) и гибкими (flexibility).

Стратегическое УЧР — это подход к принятию решений по поводу намерений и планов организации, касающихся стратегии, политики и практики отношений трудового найма, поиска и отбора сотрудников, обучения, развития, управления показателями работы, вознаграждения и трудовых отношений. В отличие от функциональной роли, которую играет традиционное управление человеческими ресурсами, стратегическое управление человеческими ресурсами представляет собой совершенно новую концепцию управления современными корпорациями [6]. Оно исследует интерактивную взаимосвязь между управлением человеческими ресурсами и бизнес-стратегией организации, интегрирует стратегии УЧР в целом в стратегии бизнеса по вертикали и объединяет стратегии УЧР с бизнес-стратегией по горизонтали, чтобы управления человеческими ресурсами транснациональных корпораций взаимодействовать с общей стратегией бизнеса и положением корпораций на мировом рынке, повышать конкурентоспособность и достигать общих стратегических целей корпораций. Среди существующих транснациональных корпораций значительную долю рынка занимают известные транснациональные корпорации США и новые транснациональные корпорации КНР, чьи стратегическое управление человеческими ресурсами имеет определенное руководящее значение для развития транснациональных корпораций РФ.

Источники и литература

- 1) Владимиров И. Г. Исследование уровня транснационализации компаний // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — № 6.
- 2) Овчинников Г. П. Международная экономика : учеб. пособие. СПб. : Полиус, 2013.
- 3) Трифонова, И. В. Роль транснациональных корпораций в глобализации мировой экономики / И. В. Трифонова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2013. — № 9 (56). — С. 243-245.
- 4) Brenda McMillan, Joseph J. DiStefano and James C. Rush, Requisite Skills and Characteristics of Global Managers, Working Paper, National Center for Management Research and Development, Western Business School, 1991
- 5) Чжао Сяоя, Управление человеческими ресурсами транснациональных корпораций, Издательство литературы по социальным наукам, 2011 г.
- 6) Стратегическое управление человеческими ресурсами, URL: https://studme.org/10561127/menedzhment/strategicheskoe_upravlenie_chelovecheskimi_resursami.