

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ БИЗНЕС-КОМПАНИИ

Кравченко В.В.

*Кравченко Виктория Васильевна – магистр,
направление: Бизнес Управление,
Бизнес Колледж,*

Пекинский Объединённый Университет г. Пекин, Китайская Народная Республика

Аннотация: статья посвящена исследованию ключевых вопросов обеспечения эффективности управления командой в мультикультурной бизнес-компании. Рассмотрены условия повышения результативности кадровой политики в мультикультурной бизнес-компании. Детальное внимание уделено источникам человеческих ресурсов, перспективам и ограничениям использования за границей квалифицированного персонала материнской компании и специалистов принимающей стороны. Отдельно рассмотрены факторы, влияющие на эффективность управления командой в мультикультурной бизнес-компании. Полученные результаты исследования позволили обозначить перспективные направления развития кадрового менеджмента в мультикультурной бизнес-компании, особый акцент сделан на адаптации новых работников.

Ключевые слова: персонал, эффективность, управление, труд.

Эффективная система управления персоналом в условиях рыночного хозяйствования и расширения процессов глобализации существенно влияет на обеспечение конкурентоспособности современных компаний и создание преимуществ за счет рационального использования интеллектуальных ресурсов и трудового потенциала сотрудников [1]. В данном контексте все большее значение приобретает повышение эффективности использования человеческих ресурсов в мультикультурной бизнес-компании, в условиях нивелирования культурных различий между работниками, возникновения повышенных рисков дискриминационного характера привлечения местного персонала в рамках международного кадрового менеджмента [2].

Итак, с учетом вышеизложенного, актуальность темы исследования не вызывает сомнений.

Анализ последних исследований показал, что вопросами разработки и реализации кадровой стратегии, а также проблемами оценки ее эффективности в мультикультурных бизнес-компаниях занимаются постоянно, учеными и практиками идентифицируются новые адаптивные пути формирования трудовых отношений. Однако вследствие сложности и многоаспектности данной проблемы в современных условиях существуют вопросы, которые исследованы еще не полностью.

Исследование эффективности управления персоналом - это систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение затрат и выгод, связанных с программами, реализуемыми кадровым менеджментом, для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и целями предприятия [3].

Следует отметить, что какую бы совершенную структуру не имела мультикультурная бизнес-компания, если в ней не работают управленческие кадры соответствующей квалификации, она не может эффективно функционировать. Поэтому одной из первых задач эффективного кадрового менеджмента в мультикультурной бизнес-компании является подбор кадров.

При этом следует отметить, что в данном случае могут использоваться три источника человеческих ресурсов:

- граждане страны базирования, т.е. той, где находится штаб-квартира компании (parent country nationals - PCN)
- граждане страны, где организовано дочернее отделение (host country nationals - HCN)
- граждане третьих стран (third country nationals - TCN).

Использование за границей квалифицированного персонала материнской компании, с одной стороны, надежнее для эффективной деятельности компании, так как персонал лучше знает особенности «своего труда», легче находит общий язык с руководящим звеном. Однако, это не всегда целесообразно и экономически выгодно. Кроме того, специалисты принимающей страны имеют целый спектр преимуществ (лучше знают специфику своего национального рынка, особенности вкусов и запросов потребителей, легче налаживают отношения с региональными и центральными органами власти). Этим они помогают иностранной компании быстрее и с меньшими потерями адаптироваться к своей стране. Именно данным фактом был обусловлен рост числа местных специалистов даже в высшем управленческом звене международных корпораций во всем мире.

Также отметим, что эффективность управления командой в мультикультурной бизнес-компании определяется:

1. Естественным выбытием персонала как в штаб-квартире, так и в зарубежных отделениях.

2. Вертикальными и горизонтальными движениями.
3. Расширением деятельности и реализацией диверсифицированных векторов развития.
4. Территориально-рыночной экспансией и трансфером технологий в международной среде.

Зарубежная практика показывает, что с целью обеспечения эффективности управления командой в мультикультурной бизнес-компании кадровая политика должна быть достаточно жесткой и способной осуществлять надлежащий контроль в соответствии с иерархией [4].

Представляется, что значительное внимание для повышения эффективности управления кадровым потенциалом мультикультурным бизнес-компаниям целесообразно уделять процессу адаптации новых сотрудников.

При этом можно выделить следующие аспекты адаптации:

- психофизиологический - приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам;
- социально-психологический - приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений;
- профессиональный - постепенное усовершенствование трудовых способностей;
- организационный - освоение роли и организационного статуса рабочего места и подразделений в общей структуре.

Подводя итоги проведенному исследованию можно сделать следующие выводы. Управление персоналом в мультикультурной бизнес-компании, является многогранным и сложным процессом, имеющим свои специфические свойства и закономерности, который должен носить системный характер и завершенность на основе комплексного решения кадровых проблем, внедрения новых и усовершенствования имеющихся форм и методов работы. С целью повышения эффективности управления командой в мультикультурной бизнес-компании кадровая политика должна предусматривать применение общей политики трудовых отношений по всем категориям сотрудников, смягчение напряженности между администрацией и подчиненными, политику высокой оплаты, приоритет процветания компании в целом.

Список литературы

1. *Савельченко И.А.* Управление человеческими ресурсами в контексте стратегии развития интеллектуального капитала организации // Креативная экономика. 2017. Т. 11. №7. С. 735-748.
2. *Замулин А.Л., Кучеров Д.Г., Назарова А.Н.* Управление персоналом в проекции теории поколений – опыт международной компании // Кадровик. 2016. №3. С. 86-94.
3. *Васин С.М., Прохорова Ю.Е.* Найм персонала как основа эффективности деятельности многонациональной организации // Экономика и предпринимательство. 2017. №8-1. С. 196-199.
4. *Тарасова П.А.* Национальные факторы как составляющая организационной культуры международной компании // Вестник науки и образования. 2016. №6(18). С. 71-73.