

Научная статья

УДК 33.338

doi: 10.22394/2079-1690-2021-1-4-48-53

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Андрей Валерьевич Рачипа¹, Максим Александрович Васьков²,
Сергей Владимирович Бурмистров³

^{1,2}Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

¹Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), Москва, Россия

³Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия,
salon50@list.ru

¹rachipa@sfedu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4693-0126>

²vaskovmaxsim@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8644-3720>

Аннотация. В настоящей статье анализируются вопросы, связанные с рассмотрением глобализации как фактора, оказывающего влияние на управление человеческими ресурсами в современной организации. Реализуя поставленную цель, авторы опираются на социокультурный подход, применяемый в менеджменте к управлению человеческими ресурсами (УЧР), который базируется на признании значимости человеческого фактора в рамках управления организацией глобального уровня. Рассматривается категория «организационная культура», приводятся данные, свидетельствующие в пользу преимуществ и недостатков в сфере международного УЧР, обозначаются ключевые составляющие УЧР в организациях глобального уровня.

Ключевые слова: глобализация, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, социокультурный подход, организационная культура, менеджмент, конкуренция, организации глобального уровня, международные отношения, рыночные стандарты, социокультурные факторы

Для цитирования: Рачипа А. В., Васьков М. А., Бурмистров С. В. Глобализация как фактор влияния на управление человеческими ресурсами в современной организации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 4. С. 48–53. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-48-53>.

Problems of Management

Original article

GLOBALIZATION AS A FACTOR OF INFLUENCE ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION

Andrey V. Rachipa¹, Maxim A. Vaskov², Sergey V. Burmistrov³

^{1,2}Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

¹Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, Russia

³Rostov state economic university (RINH), Rostov-on-Don, Russia, salon50@list.ru

¹rachipa@sfedu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4693-0126>

²vaskovmaxsim@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8644-3720>

Abstract. This article analyzes the issues related to the consideration of globalization as a factor influencing human resource management in a modern organization. Realizing this goal, the authors rely on the sociocultural approach applied in management to human resource management (HRM), which is based on the recognition of the importance of the human factor in the management of a global organization. The category of “organizational culture” is considered, data are presented that testify in favor of the advantages and disadvantages in the field of international HRM, the key components of HRM in the organizations of the global level are outlined.

Keywords: globalization, human resources, human resource management, sociocultural approach, organizational culture, management, competition, global organizations, international relations, market standards sociocultural factors

For citation: Rachipa A. V., Vaskov M. A., Burmistrov S. V. Globalization as a factor of influence on human resource management in a modern organization. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2021;(4):48–53. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-48-53>.

В 80-е годы XX века сформировалась модель социально-политического управления. Данная концепция менеджмента была сформирована как ответ на кризис в системе социального управления. Модель современного менеджмента построена на принципах иерархической организации, бюрократических механизмах управления, политике администрирования. Отметим, что сегодня данная модель испытывает множество трансформационных изменений и факторов, в числе которых первостепенной является глобализация.

Глобализация выступает как важнейший фактор влияния на управление человеческими ресурсами в условиях растущей сложности и масштабности задач, связанных с процессом изменения условий конкуренции и инновационной интерпретацией источников конкурентных преимуществ глобального информационного общества [1]. И.В. Ильин и М.А. Каверин также отмечают, что тема глобальных процессов трансформации международных организаций, которые трансформируются в институты глобального управления, является весьма актуальной, поскольку на данные институты влияют различные факторы глобализации [2, с. 32].

Задачей организаций глобального уровня является создание и поддержание связей между составными частями организации через такие механизмы, как регулирование и управление. Под глобальным регулированием подразумевается процесс, который связан с организацией и контролем через мониторинг системы глобальной политики [2, с. 36]. Глобальное управление, как реакция на изменения в мировом масштабе, выступает в качестве совокупности формальных и неформальных институтов, а также рыночных механизмов, задачей которых является установить правила и нормы, а также решить внутриорганизационные конфликты [3].

По мнению Е.А. Федоровой, одно из важных направлений глобализации выступает как международное движение факторов производства и рабочей силы, так и увеличение количества финансовых операций, а также международная торговля [4, с. 189].

В рамках темы данной статьи важно подчеркнуть теоретико-методологическую значимость социокультурного подхода к управлению человеческими ресурсами, ставшего основой теорией организационной культуры. Кроме того, в настоящее время современный менеджмент опирается на теорию рационального выбора и рыночных установок, которые гласят, что выбор и обмен человеческими ресурсами обладает большими преимуществами и возможностями. Если мы обратимся к идеям Л. Тепи, то увидим, что данный исследователь считает, что все отмеченные преимущества выбора и обмена человеческими ресурсами включают в себя такие подходы, как количественный, аналитический, социальный, политологический, рыночный менеджериальный. Однако на все выделенные подходы оказывает существенное влияние экономический подход, направленный на управление человеческими ресурсами (УЧР) на предприятии [5].

Также в рамках теоретико-методологического подхода, применяемого в данной публикации, стоит обозначить такой подход в менеджменте, который базируется на признании значимости человеческого фактора в рамках управления организацией глобального уровня. Начиная с теории человеческих отношений, предложенной Э. Мэйо, согласно которой эффективность труда работников зависит от отношения к ним высшего руководства, теоретический менеджмент совершенствовал практики управления [6].

Отвечая поставленной цели в рамках заявленной темы, «глобализация как фактор влияния на управление человеческими ресурсами в современной организации», важно сказать о четырех движущих силах самого процесса глобализации [7, с. 176]:

- во-первых, глобальные рыночные силы, приводящие к усилению конкуренции в организации;
- во-вторых, глобальные технологические силы, приводящие к возникновению недорогих производственных мест в организации;
- в-третьих, силы глобальных затрат в силу появления новых конкурентных приоритетов в рамках современных рыночных стандартов;
- в-четвертых, политические и макроэкономические силы, оказывающие влияние на внутриорганизационные отношения и организационную культуру.

Глобализация международных корпоративных организаций – это, прежде всего, процесс глобализации экономики, что означает глобальное распространение рыночных механизмов и стандартов в глобальном масштабе. Эти механизмы, западные по своему происхождению, давно стали универсальными, однако это не означает полного единообразия. Универсальные элементы рыночной организационной культуры функционируют в разных социокультурных контекстах и признают значимость человеческого фактора [8].

Как показывают исследования, эффективность деятельности организации в условиях глобализации прямо либо косвенно, так или иначе, связаны с организационной культурой. Здоровая и

стабильная организационная культура любых организаций глобального уровня дает им многочисленные преимущества, среди которых можно отметить следующие: высокое качество обслуживания, эффективная работа сотрудников, сплоченный коллектив, нацеленность на достижение цели [9].

К одному из факторов выживания или не очень эффективной деятельности организации можно отнести организационную культуру. В условиях глобализации влияние данного фактора достаточно трудно доказать с точки зрения эмпирики, поскольку необходимо прибегнуть к лонгитюдному анализу глобальных рыночных стандартов, который вряд ли можно осуществить. Но можно отметить, что у таких международных фирм, как IBM, Procter & Gamble и McDonald' отмечается высокая степень конкурентного превосходства, что указывает на наличие сильной организационной культуры.

Стоит также отметить, что категория «организационная культура» отражает целостную картину взаимопереплетения и взаимопроникновения социокультурных составляющих всякой организации глобального уровня.

Существует множество определений организационной культуры в аспекте управления человеческими ресурсами. Организационная культура является частью культуры того общества, в котором существует, в связи с чем возможно вести речь о том, что она не является полностью автономной от внешней (глобальной) среды системой. Организационная культура включает в себя ценности, идеи и представления, а также правила поведения, на основе которых та или иная организация функционирует [10]. И здесь большое значение имеет человеческий фактор, который, по вполне объяснимым причинам, гораздо важнее материального и финансово-экономического. При этом, по мнению О.В. Бережной и Аль-Таифи Мохаммеда Абдулрахмана, наиболее подготовленный персонал дает возможность выпустить наиболее качественную продукцию, которая будет конкурентной среди других товаров, т.е. очевидно, что человеческие ресурсы качественными характеристиками [11, с. 17]. При этом данные исследователи, опираясь на научные источники, описали особенности УЧР, «которые формируют основу геоэкономического развития любой страны» и выделили девять ключевых признаков специфики управления человеческими ресурсами в организациях глобального уровня:

1. наличие интеллекта как в управляющей, так и в управляемой системах;
2. «соответствие целей и результатов управленческого влияния»;
3. «последствия управленческого влияния», детерминированного синергетическим эффектом;
4. время эксплуатации ЧР – как фактора, связанного с временными рамками трудовой жизни персонала организации;
5. фактор совпадения интересов, который может повлиять на УЧР, ослабив или усилив управление в организациях глобального уровня;
6. свобода передвижения (мобильность), так как изменения национальной и глобальной экономики зависят от передвижений человеческого и финансового капитала [11, с. 17-18];
7. выяснение организацией – каков уровень качества человеческих ресурсов путем использования дополнительных ресурсов [11, с. 18];
8. устойчивость качества человеческих ресурсов, на которую влияют различные факторы: технические и социально-экономические;
9. возможность саморазвития, которое позволяет повлиять на качество человеческих ресурсов и их конкурентоспособность [11, с. 18].

В рамках организации глобального уровня система управления человеческими ресурсами имеет такие преимущества, как адаптация персонала к различным условиям среды и разумное применение человеческих ресурсов.

Основными составляющими управления человеческими ресурсами в организациях глобального уровня являются:

- кадровая политика, найм сотрудников, их подбор и прием;
- приспособление, адаптирование нового сотрудника к сложившимся в организации нормам, правилам и требованиям, ознакомление его с профессиональными обязанностями;
- оценка деятельности сотрудника;
- организация обучения персонала, способствующего их профессиональному росту; стратегическое и карьерное планирование; стимулирование сотрудников;
- обеспечение техники безопасности и социальных гарантий; координация трудовых отношений;
- планирование трудового процесса; контроль трудовой деятельности, мотивирование сотрудников и т.д.

Таким образом, круг задач, осуществляемых в рамках управления человеческими ресурсами организации глобального уровня, очень широк. Он охватывает практически всю сферу межлических взаимодействий в рамках организации. Человеческие ресурсы – это сотрудники организации, ее человеческий капитал, который способен приносить прибыль предприятию и самим сотрудникам при эффективно налаженном управлении, с одной стороны, сочетающим интересы организации; с другой – интересы самих сотрудников.

Более ранние исследования, которые были посвящены управлению человеческими ресурсами в международных организациях, стремились решить вопросы кадровой политики, поскольку в рамках УЧР подбор и найм сотрудников играет важнейшее значение.

Статья Ч. Перлмуттера, которая касалась трех довольно разных подходов к формированию кадровой стратегии (этноцентрический, полицентрический и глобальный), была одной из первых зарубежных публикаций, связанных с кадровой политикой [12].

Что же представляют собой данные подходы? Какие у них преимущества и недостатки можно выделить?

Для получения ответа на поставленные вопросы, обратимся к публикации У.М. Манаповой, в которой проводится компаративный анализ кадровых политик в организациях глобального уровня с учетом обозначенных подходов.

Этноцентрический подход применяется транснациональными компаниями (ТНК), целью которых является интернационализация, которая обладает возможностью побороться с проблемой недостаточности квалифицированных кадров. Преимуществами данного подхода является единая организационная культура и сохранение ключевых ценностей организации, а также предотвращение проблемы недостатка кадров. Несовершенством является то, что этноцентрический подход в сфере международного УЧР может обернуться культурным шоком для принимающей стороны [13, с. 191].

Согласно полицентрическому подходу к УЧР подразумевается, что организация глобального уровня подвержена найму и продвижению по карьерной лестнице тех сотрудников, которые являются гражданами принимающей страны. Достоинством данного подхода, напротив, является то, что он малозатратен и «предотвращает проявление проблемы «культурный шок», а в отношении недостатков наблюдается ограничение карьерной мобильности и отделение «родительской компании от зарубежных дочерних организаций» [13, с. 191].

Глобальный (геоцентрический) подход применяют ТНК с транснациональной ориентацией, стратегическим направлением которого является глобальная стандартизация, что позволяет весьма эффективно использовать человеческие ресурсы и создавать сильную организационную культуру [13, с. 190]. В плане недостатков же указываются существенные по экономическим меркам расходы на содержание человеческого капитала и проблемы, связанные с иммиграционной политикой в тех или иных странах, ставящей запрет на реализацию глобального подхода.

Таким образом, очевидно, что обозначенные подходы обладают как преимуществами, так и недостатками. В связи с этим ТНК стремятся подобрать наиболее оптимальные подходы [13, с. 190] для более эффективного использования человеческих ресурсов. Именно так ТНК смогут реализовать наиболее успешную политику управления человеческими ресурсами.

Как показывают данные исследований, долгосрочные экономические показатели организации глобального уровня зависят от организационной культуры [14]. При исследовании методов управления в 160 организациях в течение 10 лет было установлено, что организационная культура несет как положительный, так и отрицательный эффект – может повысить производительность или навредить ей. Финансовый рост и развитие карьерных стратегий наблюдается в организациях, которые обладают наиболее развитой культурой, которая нацелена на определенный результат. Также исследование показало, что социокультурные особенности организации глобального уровня, такие как принятие различных рисков: социальных, политических, экономических; эффективная внутренняя коммуникация и гибкость, – являются важными факторами, влияющими на индивидуальную производительность сотрудников. Кроме того, новаторство, продуктивность и способность к сотрудничеству, как и другие социокультурные факторы, также имеют положительные экономические последствия.

Несмотря на то, что культура способствует успеху организации, но не все аспекты организационной культуры вносят в этот успех одинаковый вклад. Было обнаружено, что влияние различных параметров неодинаково в разных регионах мира, и этот факт позволяет предположить, что на культуру организации глобального уровня в рамках УЧР влияют еще национальные социокультурные особенности.

Р.А. Долженко указывает на важную роль управления человеческими ресурсами и отмечает, что в настоящее время существует новое направление работы с человеческими ресурсами – People Data.

People Data – это «данные о людях», то направление, которое применяется в международных организациях. People Data – это такое направление, которое в рамках своей работы по принятию управленческих решений, позволяет анализировать как данные из внешней среды, так и данные внутри компании [15, с. 66].

Таким образом, глобализация является тем фактором, который сильнее всего влияет на управление человеческими ресурсами в организациях глобального уровня. При этом важно учитывать, что управление человеческими ресурсами в организациях глобального уровня – весьма сложная задача, поскольку эти организации нацелены на улучшение своих международных стратегий в области УЧР в целях сокращения экономических затрат и повышения конкурентоспособности. Применение комбинации разных подходов в рамках кадровой политики в организациях глобального уровня позволит эффективнее использовать человеческие ресурсы и проводить успешную политику в области УЧР.

Список источников

1. Karapetyan E. A., Gafiatulina N. Kh., Efimova V. M., Yaksa N. V., Luginina A. G., Prokhorenko O. N. Cyber socialization as a factor of influence on the social health of student youth in a modern educational environment under the development of a global information society // *Revista Gênero e Direito*. 2020. Т. 9. № 4. С. 830-845.
2. Ильин И. В., Каверин М. А. Вопросы преобразования международных организаций в институты глобального управления // *Век глобализации*. 2014. №2. С. 32-38.
3. Karns M., Mingst K., Stiles K. *International Organization: The Politics and Processes of Global Governance*. Third edition. Copyright, 2015. 671p.
4. Tepy L. Administrative Leadership, Neo-Managerialism, and the Public Management Movement // *Public Administration Review*. 1998. Vol. 58. №2. P. 83.
5. Федорова Е. А. Глобализация и ее влияние на управление человеческими ресурсами в российских компаниях // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2017. №12. С. 189-193.
6. Popov A. V., Rachipa A. V., et al. Specificity of explication of the category «management decisions» and scientific-methodological approaches for their development // *Revista Inclusiones*. 2019. Vol. 6. №2. Pp. 215-224.
7. Птрусев В. С. Глобализация как фактор управления человеческими ресурсами // *Успехи современной науки*. 2016. №12. Т. 4. С. 175-178.
8. Бурмистров С. В., Волочай А. В., Самыгин С. И. Мотивы трудовой деятельности в системе управления персоналом организации // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2019. №9. С. 26-29.
9. Nesmeyanov E. E., Kharlamova G. S., et al. Getting the experience of culture: from theory of activity to synergy anthropology // *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2019. Т. 8. № 3.1. С. 326-331.
10. Maksim Vaskov, Alexander Rezvanov, Valery Kasyanov, et al. Value orientations of Russian youth in the system of managing the moral security of society // *Herald National Academy of Managerial staff of culture and arts*. 2018. №2. С. 134-140.
11. Бережная О. В., Аль-Таифи Мохаммед Абдулрахман. Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации: национальный и корпоративный уровень // *Ceteris paribus*. 2016. №9. С. 16-20.
12. Perlmutter H. The Tortuous Evolution of the Multinational Corporation // *Columbia World Journal of Business*. 2009. P. 9-18.
13. Манапова У. М. Управление человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях // *Научный журнал «Апробация»*. 2015. №12 (39). С. 190-191.
14. Belov M. T., Vaskov M. A., Vorobyev G. A., Burmistrov S. V., Samygin S. I. Specifics of managerial competencies in the context of managing the personnel of an educational organization / In the book: *Public Administration and Regional Management in Russia. Challenges and Prospects in a Multicultural Region*. Ser. «Contributions to Economics». Switzerland, 2020. P. 291-298.
15. Долженко Р. А. People Data («данные о людях») как новое направление работы с человеческими ресурсами // *Вестник Омского университета*. 2019. Т. 17. №1. С. 63-72.

References

1. Karapetyan E.A., Gafiatulina N.Kh., Efimova V.M., Yaksa N.V., Luginina A.G., Prokhorenko O.N. Cyber socialization as a factor of influence on the social health of student youth in a modern educational environment under the development of a global information society. *Revista Gênero e Direito*. 2020;9(4):830-845.

2. Ilyin I.V., Kaverin M.A. Issues of transformation of international organizations into institutions of global governance. *Vek globalizaciii = The age of globalization*. 2014; (2): 32-38. (In Russ.)
3. Karns M., Mingst K., Stiles K. *International Organization: The Politics and Processes of Global Governance*. Third edition. Copyright, 2015.
4. Tepy L. Administrative Leadership, Neo-Managerialism, and the Public Management Movement. *Public Administration. Review*. 1998;58(2):83.
5. Fedorova E.A. Globalization and its impact on human resource management in Russian companies. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and Business: theory and practice*. 2017;(12):189-193. (In Russ.)
6. Popov A.V., Rachipa A.V. Specificity of explication of the category “management decisions” and scientific-methodological approaches for their development. *Revista Inclusiones*. 2019;6(2):215-224.
7. Ptrushev V.S. Globalization as a factor of human resource management. *Uspekhi sovremennoj nauki = Successes of modern science*. 2016;12(4):175-178. (In Russ.)
8. Burmistrov S.V., Volochai A.V., Samygin S.I. Motives of labor activity in the personnel management system of an organization. *Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, socio-economic and social sciences*. 2019;(9):26-29. (In Russ.)
9. Nesmeyanov E.E., Kharlamova G.S. Getting the experience of culture: from theory of activity to synergy anthropology. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2019;8(3.1):326-331.
10. Maksim Vaskov, Alexander Rezmanov, Valery Kasyanov Value orientations of Russian youth in the system of managing the moral security of society. *Herald National Academy of Managerial staff of culture and arts*. 2018;(2):134-140.
11. Berezhnaya O.V., Al-Taifi Mohammed Abdulrahman Human resource management in the context of globalization: national and corporate level. *Ceteris paribus*. 2016;(9):16-20.
12. Perlmutter H. The Tortuous Evolution of the Multinational Corporation. *Columbia World Journal of Business*. 2009:9-18.
13. Manapova U.M. Human resource management in transnational corporations. *Scientific journal "Approbation"*. 2015;12 (39):190-191.
14. Belov M.T., Vaskov M.A., et al. Specifics of managerial competencies in the context of managing the personnel of an educational organization. *In the book: Public Administration and Regional Management in Russia. Challenges and Prospects in a Multicultural Region. Ser. «Contributions to Economics»*. Switzerland, 2020:291-298.
15. Dolzhenko R.A. People Data («data about people») as a new direction of work with human resources. *Vestnik Omskogo universiteta = Bulletin of Omsk University*. 2019;17(1):63-72. (In Russ.)

Информация об авторах

А. В. Рачипа – докт. социолог. наук, проф.;
 М. А. Васьков – докт. социолог. наук, проф.;
 С. В. Бурмистров – канд. экон. наук, доц.

Information about the authors

A. V. Rachipa – Doctor of Sociological Sciences, Professor;
 M. A. Vaskov – Doctor of Sociological Sciences, Professor;
 S. V. Burmistrov – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 06.11.2021; одобрена после рецензирования 22.11.2021; принята к публикации 23.11.2021.

The article was submitted 06.11.2021; approved after reviewing 22.11.2021; accepted for publication 23.11.2021