

13. *Ibragimov G. G.* Theoretical Approaches to Food Industry Transformation [Electronic resource] / G. G. Ibragimov // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 1–4 (69). – С. 19–22. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_44803027_69380776.pdf. – Дата доступа: 20.01.2024.

14. *Korotkikh Yu. S.* Agroindustrial Complex of Russia: Digital Transformation / Yu. S. Korotkikh, V. G. Ryabchikova // Наука без границ. – 2021. – № 8 (60). – Р. 24–28.

15. *Huynh T. T. D.* Dynamics and Economic Efficiency of Digital Transformation of Vietnam's Coffee Industry / T. T. D. Huynh, L. V. Popova // Regional Economy. South of Russia. – 2023. – Т. 11. – № 1. – Р. 125–134.

16. *Карпунина Е. К.* Трансформация как способ развития экономической системы / Е. К. Карпунина // Вестник ТГУ. – 2011. – Вып. 4 (96). – С. 27–35.

17. *Шерр И.-Ф.* Учение о торговле / И.-Ф. Шерр; под общ. ред. М. И. Нахимсона. – М.: Изд-во «Экономическая жизнь», 1925. – 546 с.

(Дата подачи: 14.02.2024 г.)

Е. С. Лешук, И. Н. Кандричина

Белорусский национальный технический университет, Минск

E. S. Leshchuk, I. N. Kandrichina

Belarusian National Technical University, Minsk

УДК 331.1

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THE HISTORY OF THE FORMATION OF INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

В статье рассмотрено историческое развитие HR-менеджмента и становление так называемого «международного управления персоналом». Акцент сделан на анализ изменений проблемного поля, основных функции, задач и направлений современного международного управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом; HR-менеджмент; международное управление персоналом; глобальные компетенции; международное управление талантами.

The article examines the historical development of HR management and the formation of the so-called «international personnel management». The emphasis is on the analysis of changes in the problem field, the main functions, tasks and directions of modern international personnel management.

Keywords: personnel management; HR management; international human resources management; global competencies; international talent management.

Развитие международной конкуренции и четвертая волна международных сделок слияний и поглощений обусловили становление в конце 1970-х

и начале 1980-х гг. международного управления персоналом как области научного знания и специфической практической деятельности, включающей в себя рекрутинг, обучение, развитие, оценку производительности и вознаграждение работников международных и глобальных организаций.

Десятилетие 1960-х гг. ознаменовалось появлением и внедрением в маркетинг финансового и операционного менеджмента, различных математических алгоритмов, вычислительных подходов и систем. В результате произошел переход от рассмотрения стратегии как индивидуального искусства лидера к толкованию ее как интегрированной науки принятия решений, основанной на данных. Ведь ранее стратегия ведения и развития бизнеса зависела от способностей лидеров, предвидеть будущее и действовать в соответствии с этим видением. Ученые и аналитики 1960-х гг. отмечали, что мощь математической оптимизации и вычислений позволяет стратегии стать более аналитической и менее субъективной, а подходу к управлению, основанному на математических моделях, а не на интуиции – более эффективным. Появляются и приобретают популярность классические концепции управления: концепция стратегического менеджмента И. Ансоффа и финансовый менеджмент Дж. Ф. Уэстона, теория инновационной экономики и предпринимательского общества П. Ф. Друкера, теория управленческих решений (теория ограниченной рациональности) Г. А. Саймона. Широкое распространение получают количественные и статистические методы анализа, моделирование при принятии решений и планировании деятельности организации. Количественный подход в менеджменте казался наиболее продуктивным и перспективным, поскольку позволял организациям расти, оперативно, собирая и обрабатывая информацию о множестве регионов и рынков, предоставляя возможность выбора из имеющихся альтернатив наилучшего варианта решения управленческой проблемы, повышая скорость принятия управленческих решений и точность научно обоснованных прогнозов, возможностей и эффективности выхода на новые рынки. Декolonизация и проблемы экономического развития стран третьего мира пробудили веру в «колониальную модель 1960-х гг.» становление и развитие крупного глобального бизнеса как единственного пути к лучшей жизни для всех (развитых и развивающихся стран).

Однако распространенная в 1960-х гг. вера в то, что количественный подход и эффективность вычислительных машин сделает стратегические решения более алгоритмичными и что глобальный бизнес естественным образом повысит всеобщее благосостояние и социальную справедливость, не учитывала особенности структуры организации, человеческого фактора, потенциальной непредсказуемости развития и рисков, возникающих в процессе глобализации бизнеса.

В 1970-е гг. идея стратегического планирования, основанного на использовании математических методов и инженерных расчетов, потеряла свою популярность как следствие, составление стратегических планов, как вид деятельности организаций, прекращается. Распространяются взгляд на ри-

скогенность и непредсказуемость развития. Транснациональные корпорации начинают рассматриваться как источник социально-экономического неравенства.

В 1980-х гг. Япония становится глобальной экономической сверхдержавой. Японский подход к управлению подчеркивал важность вовлеченности сотрудников, инвестиций в обучение и развитие человеческого потенциала, культуры, лидерства и кайдзэн, т. е. практики непрерывного совершенствования процессов производства, вспомогательных бизнес-процессов и управления, всех аспектов жизнедеятельности. Успех японского менеджмента подтвердил, что «не западные» подходы к менеджменту, учитывающие национальные и социокультурные особенности, могут быть эффективными и конкурентоспособными.

В данный период увеличивается количество и расширяется география научных исследований проблемного поля управления персоналом, изучаются взаимосвязи между многочисленными организационными проблемами и национальными культурами. Вопросы ведения бизнеса и управления персоналом признаются менее универсальными и более специфичными для различных культур и регионов. Появляются публикации, описывающие методы и стили управления в Японии, Китае, Германии, Франции, Великобритании, Индии, Южной Корее и других странах.

Международное управление человеческими ресурсами появилось как отдельная область изучения в 1970-х гг. вслед за развитием международной конкуренции и четвертой волной международных сделок слияний и поглощений. Акцент был перенесен с рассмотрения глобальных организаций как математически смоделированных двигателей экономического роста, на их анализ как сложных структур, характеризующихся наличием человека как активного ресурса и активного субъекта, выполняющего определенные цели интернационального бизнеса. Международное управление персоналом рассматривается как процесс отбора, найма, обучения, развития, оценки и вознаграждения работников в международных и глобальных организациях. Культурные конфликты и национальные различия, ожидания, выходящие за рамки экономических результатов, социально-политические дилеммы, ценности и нормы персонала становятся актуальными и дискуссионными вопросами. Однако исследования проблемного поля международного управления персоналом отстают от бизнес-практик и не приобретают лидирующих позиций. Значительно большее внимание уделяется проблемам трудовых отношений, вопросам занятости и безработицы, таким направлениям управления персоналом, как начисление и выплата компенсации, а также предоставление льгот. По-видимому, в 1980-х и даже в 1990-х гг. особое внимание уделялось проблемам экономики и межнационального бизнеса, несмотря на растущее количество свидетельств о необходимости использования комплексного подхода, выходящего за рамки трудовой экспатриации американской модели, и воплощенного в японской модели менеджмента. Позже исследователи международного управления

персоналом стали целенаправленно рассматривать возможность переноса акцента с практики управления человеческих ресурсов на управление талантливыми сотрудниками.

Снижение глобального экономического доминирования США в 1990-е годы привело к зарождению идеи социально-ответственного предпринимательства, постулируя, что социальные взносы организаций должны отражать тройной результат: людей, планету и прибыль.

Началось становление информационной экономики с присущим ей переходом на массовость и глобальный характер хозяйственного взаимодействия, распределение созданных благ среди потребителей в глобальном масштабе, менеджмент, инновационное предпринимательство, информационный инжиниринг и автоформализацию экономических процессов.

Бизнес становится информационным, поскольку ценностные предложения быстро перешли от физических активов к данным и интеллектуальным активам. Обычная розничная торговля разрушена цифровыми покупками. Совместное размещение команд нарушено из-за возможности удаленного доступа и дистанционной работы. Диджитализация бизнеса открыла возможность передать производство, которое раньше лучше всего выполнялось внутри одной организации и в центральном офисе, на аутсорсинг в несколько филиалов по всему миру. Растущая взаимосвязанность и непосредственная видимость глобальных событий и перспектив привели к более глубокому пониманию важности и ценности альтернативных культурных традиций, а цели, ранее считавшиеся независимыми или даже не имеющими отношения к корпорациям, теперь должны достигаться одновременно.

Аналогичная закономерность, соответствующая этим тенденциям, но с задержкой во времени, прослеживается и в исследованиях проблемного поля международного управления персоналом. С 1990-х гг. и до 2010 г. наблюдался заметный скачок в исследованиях проблемы экспатриантов, повышение внимания к вопросам конкурентоспособности персонала, прибывшего из других стран и/или материнской организации в дочернюю, на глобальном уровне, эффективности трудовой деятельности в рамках местных культур, и приобретение международных и глобальных компетенций и навыков управления и наращивания человеческого капитала как внутри отдельной организации, так и за ее пределами, в корпорации в целом. Это отражает отставание теоретических разработок от практических, поскольку все больше внимания менеджеры тех лет сосредотачивали на более комплексных вопросах, выходящих за рамки простой экспатриации и практики управления персоналом.

Нехватка нефти, терроризм и колебания фондового рынка в 1970-х гг. отразились на событиях начала XXI в.: проблемы доступности чистой воды, воздуха и энергии, обусловленные глобальными изменениями климата, близкий крах финансовых институтов, худшая глобальная рецессия почти за сто лет и шок от терактов. Появляется и признается новой «нормой» после 2001 г. «VUCA-мир» – концепция современного мира, основанного на

нестабильности, неопределенности, сложности и неоднозначности. Популярные теории и тенденции в области управления включали фаллибилизм, признание важности редких событий и возможности экспертных ошибок при прогнозировании событий и тенденций, ведь в современной переменной бизнес-реальности трудно делать точные предсказания и строить планы.

Можно выделить восемь «супертрендов», формирующих будущее бизнеса в XXI в.: микросегментация потребительских рынков, ценностный таргетинг, китайизация, приоритет знаниям над информацией, кибермобилизация через временные веб-сообщества, уязвимость защиты интеллектуальной собственности, противодействие американизму, регионализация.

Институт будущего, некоммерческий аналитический центр США, специализирующийся на долгосрочном планировании, поддерживающий исследовательские программы, посвященные будущему технологий, здравоохранения и организаций, и выпускающий ежегодное издание «Будущее сейчас», краткое изложение результатов исследований института, выявил десять наиболее необходимых навыков, универсальных компетенций, для достижения успеха организаций и работника [3]: приращение смысла, социальный интеллект, адаптивное мышление, межкультурная компетентность, вычислительное мышление и рассуждение на основе данных, медиа-грамотность и убедительность, междисциплинарное понимание и интеграция, дизайнерское мышление во внешней среде, управление когнитивной нагрузкой, виртуальное сотрудничество.

Усиление внимания к набору персонала, укомплектованию штата, управлению эффективностью, увольнению и выходу на пенсию, отражает необходимость дифференциации отношений между работником и работодателем и их результатов. Тем не менее, управление экспатриантами продолжает оставаться важным направлением деятельности международного управления персоналом и активной областью исследований, в то же время все большее значение приобретают такие направления HR-менеджмента, как управление гражданами принимающей страны и третьих стран, интеграция мировых практик управления персоналом и развитие менеджмента, недостаточная степень участия практиков в развитии теории и методологии управления. Рассматривая широкие области управления талантами и персоналом во всем мире, кажется, что исследования в целом следуют некоторым более широким тенденциям в бизнесе, но с акцентом на практику управления персоналом и результаты на индивидуальном или командном уровне, без прямого внимания к конкретным ключевым кадровым резервам, связанным с возникающими проблемами и стратегическим успехом.

Произошел переход от изучения международных HR-практик к поиску глобальных компетенций. Этот сдвиг является своевременным, поскольку более широкие социальные, экономические и деловые изменения предполагают все более меняющийся и взаимосвязанный мир, который лучше всего будет рассматриваться с помощью исследований международного управле-

ния персоналом и управления талантами на глобальном уровне, отражающих все проблемы и уровни анализа. Глобальная компетентность представляется более плодотворной платформой, чем сосредоточение внимания на практике управления персоналом как таковой или управлении экспатриантами, хотя и то, и другое является ключевыми компонентами поиска глобальной компетентности. Это позволяет отдельным лицам, корпорациям и национальным государствам охватывать весь мир дальше, быстрее, глубже и дешевле. Это постоянно растущее взаимодействие, взаимосвязь и интеграция отдельных лиц, компаний, культур и стран подразумевает, что каждый бизнес и каждый человек сталкивается с постоянным глобальным давлением, требующим конкурентного превосходства. Это затрагивает любой аспект каждой организации, и управление персоналом не является исключением.

Проблемное поле современного международного управления персоналом, таким образом, эволюционировало от первоначального акцента на системах HR-менеджмента, ориентированных на управления экспатриантами к более разнообразному набору кадровых стратегий и процедур, включающих в себя: перемещение иностранных сотрудников из одной страны в другую, согласование основной кадровой политики с местными потребностями и использование уникальных перспектив и опыта, присущих уроженцам определенных регионов. Функции и задачи международного управления персоналом в настоящее время можно систематизировать и разделить на три достаточно широкие области:

1) привлечение и удержание сотрудников во многих разных странах для достижения стратегических глобальных бизнес-целей, управление мобильными сотрудниками на международном уровне;

2) приведение основных политик и практик в области управления персоналом в соответствии с требованиями международной конкуренции при одновременном реагировании на местные проблемы, нормативные правовые акты и институциональные требования в каждой стране присутствия. Так, например, активизации усилий правительства Китая по борьбе со взяточничеством и монополиями инициировала рассмотрение деятельности ряда международных организаций, при проведении исследований в отношении таких компаний, как GlaxoSmithKline, Microsoft и Qualcomm, уполномоченные лица обращались за юридической консультацией в области международного права, чтобы обеспечить соблюдение местных правил;

3) развитие глобальных компетенций и возможностей создания глобальных центров передового опыта, центров совместного обслуживания и овладения кадровой экспертизой, необходимой при трансграничных слияниях и поглощениях.

Сегодня международное управление персонала наиболее активно развивается в двух направлениях: поиск глобальных компетенций и международное управление талантами.

Глобальная компетентность определяется как многомерная способность изучать глобальные и межкультурные проблемы, понимать и уважать раз-

личные мировоззрения, плюрализм мнений, уважительно взаимодействовать с другими людьми в целях достижения всеобщего благополучия и устойчивого развития. Компетенции здесь понимаются как индивидуальные качества и характеристики, знания и навыки, способности и способы мышления, способствующие достижению личных и профессиональных целей, выполнении должностных обязанностей. Глобальные компетенции представляют собой не конкретные навыки, а сочетание знаний, умений, взглядов и ценностей, успешно применяемых при кросскультурном взаимодействии и межкультурной коммуникации, а также при решении глобальных проблем.

Общество управления человеческими ресурсами, профессиональная ассоциация членов отдела кадров США, продвигая роль HR-менеджмента как профессии, разработала модель компетенций SHRM, которая является основой для сдачи международных экзаменов SHRM Certified Professional и SHRM Senior Certified Professional. Данная модель призвана отразить знания и навыки, требуемые от специалистов по персоналу в любой точке мира, и включает 9 компетенций: экспертные знания в области HR-менеджмента, управление взаимоотношениями, управленческое консультирование, руководство и координация, деловая хватка, этическая практика, критическая оценка, глобальная и культурная эффективность и коммуникация. Первая из них воплощает технические компетенции в области управления персоналом, которые условно подразделяются на четыре широкие функциональные области: люди (привлечение и удержание талантов, вовлечение сотрудников, обучение и развитие, вознаграждение персонала); организация (структура функции управления персоналом, организационная эффективность и развитие, методы управления персоналом, отношения с сотрудниками, технологии и информационное обеспечение); рабочее место (управление персоналом в глобальном контексте, разнообразие и инклюзивность, управление рисками, корпоративная социальная ответственность, трудовое законодательство и нормативные акты); стратегия (бизнес- и кадровые стратегии). Остальные восемь компетенций являются поведенческими.

Другой значимой областью международного управления персоналом, появившейся вслед за интернационализацией бизнеса, является так называемое «глобальное управление талантами», ориентированное на анализ и разработку организационных инициатив, способствующих привлечению, отбору, развитию и удержанию лучших сотрудников на важных должностях по всему миру.

Итак, международное управление персоналом как области HR-менеджмента, зародившись в конце XX в., сегодня оно рассматривается как научная прикладная теория и технология кадрового менеджмента, направленная на повышение конкурентоспособности и эффективности организации в глобальной сфере. Исследование проблемного поля международное управление персоналом отражают ключевые изменения в бизнес-среде и актуализирует научный поиск глобальных компетенций и универсальных технологий управления талантами.

Список использованных источников

1. Wright, P. W., Kinard, J., & Iverstine, J. (1982). The developing world to 1990: Trends and implications for multinational business. *Long Range Planning*, 15(4): 116–125.
2. Taylor, B. (1986). Corporate planning for the 1990s: The new frontiers. *Long Range Planning*, 19(6): 13–18.
3. Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. (2011). *Future Work Skills 2020*. Palo Alto, CA: Institute for the Future.

(Дата подачи: 26.02.2024 г.)

И. В. Мальгина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

I. V. Malgina

Academy of Public Administration under the President
of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 338.22.021.1

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ КЛУБЫ В ПРОСТРАНСТВЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ENTREPRENEURIAL CLUBS IN THE SPACE OF SMALL AND MEDIUM ENTREPRENEURSHIP

В статье рассматриваются основные положения функционирования бизнес-клубов. Особое внимание уделяется рассмотрению функционирования бизнес-клубов Российской Федерации. Рассмотрены отдельные бизнес-клубы Республики Беларусь.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство; пространство; бизнес-клуб; бизнес-экосистема.

The article discusses the main provisions of the functioning of business clubs. Particular attention is paid to the functioning of business clubs in the Russian Federation. Individual business clubs of the Republic of Belarus are considered.

Keywords: small and medium entrepreneurship; space; business club; business ecosystem.

Развитие пространства малого и среднего предпринимательства (далее – ПМСП) играет значительную роль в экономическом и социальном развитии страны. Одно из центральных мест занимают бизнес-клубы (далее – БК) предпринимателей. БК способствуют налаживанию и поддержанию бизнес-связей, обучению и обмену опытом между предпринимателями.

Понятие клуб существует очень давно. Рассмотрение различных дефиниций понятия «клуб» приводит к пониманию понятия «бизнес-клуб» (таблица 1).