

Секция «Международные организации и мировые политические процессы»

Управление персоналом международной организации

Александрова Августа Игоревна

Студент (бакалавр)

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова,
Финансово-экономический институт, Кафедра Социология и управление персоналом,
Якутск, Россия

E-mail: aaleksgutiera@gmail.com

Управление персоналом в международной организации

Специфику управления персоналом определяют множество факторов, и одним из них является и размер организации. Международная компания является юридическим лицом, созданным на территории иностранной юрисдикции и действующим в соответствии с законодательством страны регистрации. Деятельность международной компании осуществляется за пределами страны регистрации, то есть в предоставлении услуг за пределами страны, и получения корпоративной лицензии.

В настоящее время крупные организации быстро растут, развиваются. Они строят сложные оргструктуры, развивают, совершенствуют методы управления, также ищут баланс централизации и децентрализации. И опыт транснациональных компаний, которые уже давно успешно работают, решают множество проблем роста компании, бесспорно является полезной.

Система управления персоналом в международных организациях строится и функционирует из определенных принципов. Как и во всех организациях, во-первых ставятся общие цели, а затем функции, которые необходимы для достижения поставленных целей.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) международной фирмы существенным образом отличается от управления человеческими ресурсами в своей стране. Международное УЧР отличается более значительным влиянием факторов внешней среды, большей разнородностью функций управления и дифференцированным подходом к подготовке управленческого персонала [1].

Управление персоналом в международных организациях имеет свои особенности, на которую влияют культурные и экономические факторы, стиль и практика управления, различия рынков труда и трудовых затрат, проблемы перемещения рабочей силы, факторы отношений в промышленности, национальная ориентация и факторы контроля. Большинство международных компаний сталкиваются с такими большими проблемами как обучение и развитие персонала. Также руководителям, которые работают за рубежом, необходимо дополнительно обеспечить обучение соответствующим навыкам межкультурного общения.

Существуют 3 основных источника привлечения персонала в международных организациях:

1. Кандидаты с той страны, где находится главный офис международной организации;
2. Кандидаты с той страны, где находятся дочерние компании, филиалы;
3. Кандидаты с других стран.

Можно привести в пример ПАО «Газпром-нефть».

«Газпром» является самым крупным в России источником поступления конвертируемой валюты, экспортируя ежегодно газа на сумму от 6 до 7 млрд долл. Деятельность этой компании простирается далеко за пределы национальных границ. «Газпром» имеет

фирмы со своим участием в 12 странах, закупающих российский газ. «Газпром» через совместное предприятие с дочерней компанией концерна «БАСФ» контролирует на германском рынке газа 12% продаж. В стратегию «Газпрома» входит активное участие в приватизационных процессах в Чехии, Словакии, Венгрии, Австрии, Литве и Эстонии.

«Газпром нефть» обеспечивает своим сотрудникам равенство возможностей и не допускает дискриминацию по национальности, полу, происхождению, возрасту и любым другим основаниям (имеются ограничения в использовании труда женщин, труда работников, не достигших 18-летнего возраста, на тяжелых и опасных работах). Компания не использует детский и принудительный труд. Основанием для решения кадровых вопросов являются как квалификация и профессиональные качества сотрудника, так и требования бизнеса. При подборе персонала Компания стремится к замещению вакантных должностей внутренними кандидатами, расширяя тем самым возможности карьерного и профессионального роста своих сотрудников и сокращая затраты за подбор кадров [2].

«Газпром нефть» осуществляет мониторинг и контроль соблюдения трудового законодательства должностными лицами, а также контроль исполнения обязательств Компании по коллективным договорам.

Компания признает право работников на создание профессиональных союзов и участие в них, а также гарантирует профессиональным союзам невмешательство в их деятельность (кроме законодательно предусмотренных случаев).

Стратегия управления персоналом «Газпром нефти» ориентирована на поддержку достижения стратегических целей Компании. В 2013 г. кадровая стратегия Компании была актуализирована в соответствии с новой Стратегией развития «Газпром нефти» до 2025 года и рядом масштабных изменений. В их число вошли: реорганизация бизнеса продаж нефтепродуктов, развитие новых для Компании направлений деятельности и др. В рамках актуализации стратегии по работе с персоналом были выделены ключевые направления деятельности и разработаны инициативы по их реализации.

Все чаще в современных средствах массовой информации идет речь о корпорациях, не имеющих государственной принадлежности, что говорит не только об эволюции процесса интернационализации, но и о его революционных скачках. В конце 1990х гг. в специальной литературе можно было встретить такой тезис достаточно сложно дать короткое, логически связанное и емкое определение, что такое международное предприятие или что понимается под управлением его персоналом. Спустя десятилетие тезис потерял свою «крылатость». Из-за стремительного роста числа предприятий, деятельность которых выходила за пределы существовавших ранее государственных границ, накопленного опыта и частой проблемы коррекции управления различными сегментами организационного международного бизнеса описать интернациональное предприятие и соответственно управление интернациональным персоналом стало и необходимо, и возможно.

Источники и литература

- 1) Бурчакова М. А. Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе / М. А. Бурчакова // Управление персоналом. – 2009. – №23.
- 2) Официальный сайт «Газпром Нефть» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gazprom-neft.ru/company/>, открытый (Дата обращения: 23.02.16 г.).
- 3) Управление персоналом интернациональных организаций [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Menedzheru/Upravlenie-personalom-internacionalnyh-organizacii.php>, (Дата обращения: 23.02.16 г.).

- 4) Управление персоналом международной компании [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/upravlenie-personalom-mezhdunarodnoy-kompanii>, открытый (Дата обращения: 24.02.16 г.).