

СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ху Минцзюнь, Устинович И. В.

Белорусский национальный технический университет

e-mail: hmjiris1016@gmail.com, i.ustinovich@yandex.by

Summary. Human resource development is a very important factor when an organization starts a Company new subsidiary in a foreign country. This article aims at the following tasks: 1) define the standardization and differentiation of human resource development for international organization; 2) analyze the strength and weakness of standardization and differentiation of human resource development; and 3) find out a better way for human resource development in the international organizations.

Когда организация создает дочернюю компанию в другой стране, первой задачей, которую необходимо решить, является развитие кадрового потенциала дочерней компании. Повышение уровня кадрового потенциала являются основой для развития организации, поэтому необходимо учитывать все обуславливающие это факторы.

Стандартизация процессов повышения уровня кадрового потенциала предполагает, что вновь созданная дочерняя компания должна иметь ту же стратегию развития кадрового потенциала, что и материнская компания, а также имеют одинаковые планы обучения и развития своих сотрудников, основанные на прошлом опыте материнской компании. Стандартизация развития кадрового потенциала экономит ресурсы дочерней компании, облегчает применение разработанных и апробированных методик, связанных с управление персоналом. Во-вторых, компаниям легче создать более стабильный корпоративный имидж в глобальном масштабе. Например, когда UNIQLO, известная частная компания в Японии, расширила свой бизнес за рубежом, она включила в программу обучения персонала именно тренинг по обслуживанию клиентов. Такое стандартизированное развитие кадрового потенциала и обучение позволило создать уникальный и позитивный корпоративный имидж UNIQLO.

Однако, поскольку каждая страна отличается от другой, международные компании должны принимать это во внимание и дифференцировать развитие своего кадрового потенциала, учитывая культурные различия народов. Дифференциация сводится к разработке специальных планов и стратегий развития кадрового потенциала, которые учитывают национальную культуру и уровень образования людей в стране, где находится дочерняя компания. Различные стратегии развития кадрового потенциала для стран или регионов, несомненно, увеличат затраты ресурсов на развитие талантов для компании. Прежде всего, организации необходимо провести исследование рынка в регионе, где расположена дочерняя компания, понять культурный фон страны, уровень заработной платы, уровень технологий, уровень образования населения и так далее, а затем сформулировать соответствующий план развития человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития компании. Это в некоторой степени похоже на то, как организация дифференцирует свою продукцию для различных товарных рынков. В этом процессе затрачивается время, средства и усилия, но в результате организация получает знания о совершенно новом рынке труда или даже рынке продукции, что помогает ей лучше осуществлять свою деятельность в этой стране или регионе. Так, например, когда международная корпорация открывает дочернюю компанию в Республике Беларусь, обучение профессиональным навыкам не будет первой программой по развитию кадрового потенциала организации. Вместо этого, вероятно, это будут другие программы развития, такие как лидерство, коммуникативные навыки и т. д.

В действительности, многие организации используют стандартизацию и дифференциацию в развитии кадрового потенциала. Развитие кадрового потенциала может быть макси-

мально эффективным только тогда, когда план развития талантов учитывает местные культурные отличия. Оценивая и изучая практику развития кадрового потенциала корейских международных компаний, можно утверждать, что корейские международные компании, как правило, придерживаются этноцентрического подхода, но все чаще нанимают граждан принимающей страны. Для того чтобы повысить квалификацию принимающих граждан в качестве местных менеджеров, корейские международные компании приняли ряд программ обучения и развития, включая: акцент на языковой подготовке; принятие процедур и стандартов, ориентированных на страну происхождения; оценку работы и схемы вознаграждения. Эти компании при проектировании бизнес-процессов управления персоналом используют соединение локализации и глобальной стандартизации.

Анализ деятельности индустриального парка «Великий Камень» показывает, что многие компании из Китая изначально применяют стратегию повышения уровня кадрового потенциала, аналогичную стратегии материнских компаний, нанимая больше китайского персонала (который способен использовать русский язык в качестве рабочего языка, а также адаптироваться к схемам работы китайских компаний), с целью сделать дочерние компании более локализованными на ранних этапах создания. Цель – постепенное развитие бизнеса при сохранении более тесных связей с материнской компанией на ранних этапах становления. Далее дочерняя компания будет адаптировать свой кадровый потенциал к белорусскому рынку товаров и труда. Например, стоимость найма китайского персонала в Беларуси (включая базовую зарплату, надбавки, страхование и т. д.) намного выше, чем стоимость найма белорусского персонала; во-вторых, стоимость обучения китайского персонала также намного выше, чем местного. В результате международные компании в Республике Беларусь все больше склоняются к найму местного персонала и предоставляют больше свободы своим дочерним предприятиям в планировании развития кадрового потенциала, сохраняя при этом общий план развития компании. Развитие кадрового потенциала может быть максимально эффективным только тогда, когда планы компании по развитию талантов сочетаются с местной реальностью.

Развития кадрового потенциала в международных организациях является важным фактором, способствующим эффективной работе предприятий. Только при полном соблюдении принципов системы управления материнской компании и условий организации бизнеса в стране пребывания за рубежом, а также сочетая план обучения персонала с особенностями трудовых ресурсов страны пребывания, можно заложить основу для долгосрочного развития дочерней компании. Это, в свою очередь, способствует повышению международной конкурентоспособности компаний. Такой успех будет обеспечен за счет сочетания стандартизации и дифференциации в развитии кадрового потенциала организации.

УДК 821.581

КИТАЙСКАЯ СЕТЕВАЯ ЛИТЕРАТУРА В БЕЛАРУСИ: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ

Цзюй Хунянь

Белорусский государственный университет

e-mail: xiaojumarina@gmail.com

Summary. *This article studies the development of Chinese Internet literature and its current situation in Belarus. The results show that Chinese online literature has great potential for development in Belarus in all aspects.*

Сетевая литература – это произведения, которые транслируются через Интернет, такими средствами, как веб-интерфейсы, социальные сети, интернет-библиотеки, специальные сайты самиздата (свободного размещения произведений) и др. Сетевая литература – это некая форма информации в Сети.