

Проксемика – это применение пространственных отношений при коммуникации [1, с. 256]. Она изучает влияние дистанций между собеседниками на результат межличностного общения. Зоны личного пространства отличаются в зависимости от разных цивилизаций и культур, а также характера взаимоотношений между индивидами. В некоторых культурах личная зона при разговоре ценится гораздо больше, чем в других. Несоблюдение границ личного пространства при межкультурной коммуникации может привести к разногласиям и конфликтам.

При межкультурной коммуникации представители различных стран используют разнообразные типы прикосновений к собеседнику. К данным прикосновениям ученые относят похлопывания, объятия, рукопожатия, поцелуи и поглаживания [3, с. 113]. Процесс общения протекает с различной эффективностью и приобретает разный характер при помощи тактильного поведения. В разных культурах есть свойственные только им нормы и правила прикосновений, которые могут зависеть от обычаев и традиций той или иной культуры.

Познание средств неязыкового общения помогает полноценно понимать смысл разговора. Они передают нам информацию об отношениях между людьми, а также данные о личности собеседника. Изучение невербальных элементов коммуникации дает возможности для улучшения культурных навыков в общении. Овладение комплексом невербальных средств разных культур дает возможность соблюдать нормы поведения и этикет в разных ситуациях межкультурного общения.

#### **Список использованных источников**

1. Лабунская В. А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание: учебник / В. А. Лабунская. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 214 с.
2. Морозов В. П. Искусство и наука общения: невербальная коммуникация: учебник / В. П. Морозов. – М.: ИП РАН, 2005. – 189 с.
3. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т. Н. Персикова. – М.: Логос, 2007. – 216 с.
4. Письменный Е. В. Актуальность мифологического в современном социокультурном пространстве / Е. В. Письменный // LIV Международной научно-технической конференции «Достижения науки – агропромышленному производству». – Челябинск: Челябинская государственная агроинженерная академия, 2015. – С. 48–53.

УДК 338:242

### **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Лешук Е. С., Кандричина И. Н.*

*Белорусский национальный технический университет*

*e-mail: gutorowakate@yandex.by*

*Summary. The article is devoted to the development of the problem field of international human resource management. The emphasis is placed on the formation and development of international human resource management as a field of HR-*

*management and practical activities in personnel management of multinational companies. The article describes the main problems of human resource management that arise in parent and subsidiary companies.*

Международное управление человеческими ресурсами – это процесс отбора, найма, обучения, развития, оценки и вознаграждения работников международных, транснациональных и глобальных организаций.

Международное управление человеческими ресурсами как область изучения и практическая деятельность появилась в конце 1970-х и начале 1980-х годов вместе с развитием международной конкуренции и четвертой волной международных сделок слияний и поглощений.

Несмотря на тот факт, что первая волна международных слияний проходила в 1897–1904 годах, а к 1920–1930 годам американские транснациональные компании успешно функционировали в различных отраслях экономики.

Наиболее актуальным и дискуссионным вопросом, с которым сталкиваются все международные организации, является степень эквивалентности как общеорганизационной, так и кадровой политики материнской и дочерних организаций. Должна ли она «совпадать» по всему миру или «расходиться» в зависимости от конкретных условий внешней и внутренней среды? С одной стороны, применением подхода, ориентированного на сближение или единство системы целей, принципов, методов и мероприятий, определяющих деятельность международной компании и ее взаимоотношения с окружающей средой, способствует становлению равенства, с другой стороны, не учитывает национальных особенностей и не уделяет достаточно внимания культурным различиям.

Вопросы управления человеческих ресурсов, возникающие в международных организациях, касаются, в первую очередь, рекрутинга персонала, планирования карьеры и повышения квалификации руководящих кадров, а также работы с эмигрантами и экспатриантами. Другой важной кадровой задачей является система оплаты труда. Третьей основной проблемой международного управления персоналом является разработка и реализация персонал-стратегии, соответствующей общей корпоративной стратегии и общей стратегии управления персоналом международной компании, а также бизнес-стратегиям дочерних организаций с учетом национальных особенностей страны пребывания, а также различий уровней экономического развития и законодательных систем.

Развития международного управления человеческими ресурсами всегда было тесно связано с общемировыми тенденциями. Так, первоначально внимание международного управления человеческими ресурсами как теории и вида практической управленческой деятельности было сосредоточено только на процедуре отбора и найма работников, а также разработке системе

вознаграждении сотрудников-экспатриантов, ведь число американских специалистов, работающих в дочерних компаниях на территории других стран, постепенно росло.

Успех японского менеджмента и глобальная нестабильность привели к признанию необходимости развития систем глобального лидерства и расширения каналов мобильности, оптимизации состава руководителей-экспатриантов и становления лидеров из принимающих стран для ключевых должностей компании в целях привнесения новых идей в глобальную стратегию.

Вслед за развитием процессов международной корпоративной интеграции, рост объединенных бизнес-структур и исследовательский фокус международного управления человеческими ресурсами сместился с первоначального акцента на системы управления персоналом, прибывшем из материнских компаний, к более широкому спектру направлений кадрового менеджмента, включающему перемещение сотрудников из одной страны в другую, согласование основной кадровой политики с местными культурными особенностями и использование уникальных перспектив и опыта принимающих стран.

Сегодня управление экспатриантами продолжает оставаться важным направлением деятельности и активной областью исследований, но проблемное поле международного управления человеческими ресурсами стало значительно шире, оно включает в себя такие вопросы, как: управление гражданами принимающей страны и третьих стран, интеграция мировых практик управления персоналом, развитие международного менеджмента и кросскультурной коммуникации, управление талантами и поиск глобальной компетенции.

Таким образом, проблемное поле международного управления человеческими ресурсами сегодня можно разделить на две основные области:

1. Привлечение и удержание работников в странах присутствия для достижения стратегических глобальных бизнес-целей.
2. Повышение глобальных компетенций и возможностей, например, путем создания глобальных центров передового опыта, центров совместного обучения и овладения кадровой экспертизой, необходимой при трансграничных слияниях и поглощениях.

УДК 338.4

**RESEARCH ON POINT-TO-POINT ENERGY TRADING AND  
TRANSPORTATION METHODS FOR POTASH FERTILIZERS  
BETWEEN CHINA AND BELARUS**

*Ли Цзюнь, Жудро М. К.*

*Белорусский национальный технический университет*

*e-mail: jli701788@gmail.com, nv\_mk@bntu.by*