

вать свои подходы к распределению финансовых ресурсов, диверсификации активов и управлению структурой собственности. Особое внимание уделяется выстраиванию отношений с международными финансовыми институтами, привлечению инвестиций через размещение ценных бумаг на зарубежных биржах и взаимодействию с международными рейтинговыми агентствами.

Таким образом, стратегический финансовый менеджмент международных компаний является сложной, многоуровневой системой, которая требует высокого уровня согласования между глобальными и локальными целями, непрерывного мониторинга финансовых потоков, точного прогнозирования и своевременной адаптации к изменяющимся условиям мировой экономики. Только в условиях четкого стратегического управления финансовыми ресурсами возможно формирование устойчивой международной компании, способной эффективно конкурировать на глобальном рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Strategic Financial Management: Applications of Corporate Finance / Samuel Weaver, J. Fred Weston // USA: Cengage Learning. – 2007. – P. 12–18, 45–52.

2. Multinational Financial Management / Alan C. Shapiro, Paul Hanouna // USA: John Wiley & Sons. – 2019. – P. 33–39, 78–82.

УДК 005.95

Студ. П.А. Василькова

Науч. рук. доц. Н.А. Масилевич

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

HR-СТРАТЕГИИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Стратегия HR – это план согласования инвестиций в человеческий капитал с потребностями бизнеса. Она формирует характер и направление деятельности по управлению HR, чтобы сосредоточиться на поддержке того, чего компания пытается достичь. Стратегия HR задает направление для всех ключевых областей HR, включая найм, оценку эффективности, развитие и компенсацию [1].

Однако HR-стратегии в международных компаниях сложнее и многограннее, чем HR-стратегии, ориентированные на один национальный рынок. Это связано с необходимостью учитывать различные культурные особенности, правовые рамки, экономические условия и рынки труда.

Управление персоналом международной конгломератной компании – это функциональная сфера деятельности, в задачи которой входит обеспечение компании и ее дочерних подразделений в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их

правильная расстановка и стимулирование [2]. Выделяют три стратегии управления персоналом международной компании:

- патерналистская (материнская), основанная на правилах управления персоналом в материнской компании. Топ-менеджмент состоит из сотрудников материнской компании, которые принимают ключевые решения в области управления компанией, адаптируют бизнес-процессы в соответствии с местными особенностями;

- независимая, которая предполагает самостоятельность в управлении компанией, на руководящие посты назначаются местные сотрудники, корпоративные стандарты рассматриваются как рекомендации. Недостатком функционирования может быть отсутствие квалифицированных специалистов на ключевые должности;

- глобальная (геоцентричная), сочетающая патерналистскую и независимую стратегии, когда в руководство компании входят как местные представители, так и сотрудники зарубежной (материнской компании). Бизнес-стратегия, на которой основана деятельность компании – интегрированная, включающая элементы материнской и местной стратегий. Данная стратегия является наиболее приемлемой в эпоху глобализации, она не ущемляет права местного персонала, при этом сохраняя общую направленность деятельности и стандарты компании [3].

Рассмотрим факторы, которые позволят достичь успеха в HR-стратегиях: наличие компетентного и опытного HR-лидера, способного разрабатывать и реализовывать глобальную HR-стратегию; эффективная HR-команда, включающая специалистов с опытом работы в разных странах и культурах; использование современных HR-технологий для автоматизации процессов, анализа данных и улучшения коммуникации; понимание и уважение культурных различий; способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и потребностям бизнеса; эффективная коммуникация между HR-отделом и сотрудниками, руководством и другими заинтересованными сторонами; использование данных для оценки эффективности HR-стратегии и принятия обоснованных решений; постоянный анализ и совершенствование HR-стратегии с учетом лучших практик и новых тенденций.

Есть множество компаний, которые успешно реализуют международные HR-стратегии. Например, Google известна своей инновационной культурой, программами обучения и развития, а также заботой о благополучии сотрудников. Unilever активно работает над развитием лидерских качеств своих сотрудников и созданием разнообразной и инклюзивной рабочей среды. Nestle инвестирует в обучение и развитие сотрудников в разных странах, предлагая им возможности для карьерного роста.

Разработка и реализация эффективной HR-стратегии в международной компании – сложная, но необходимая задача для достижения глобальных бизнес-целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Международный менеджмент : учеб. для бакалавров / под ред. Е. П. Темнышовой. – Москва : Изд-во Юрайт, 2022. – 456 с.
2. Рычихина Н.С., Элхидер М.О. Управление персоналом международной конгломератной компании // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2018. №2 (54). С. 63-71.
3. Кондратьева К. А., Бугаева М. В. Стратегии управления персоналом в международных компаниях // Форум молодых ученых. 2018. №10.

УДК 005.962.131

Студ. Д.В. Дулевич

Науч. рук. доц. Н.А. Масилевич

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

ИНДИКАТОРЫ И СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Вовлеченность персонала представляет собой комплексный феномен, отражающий степень эмоциональной, когнитивной и поведенческой включенности сотрудников в трудовую деятельность. Высокий уровень вовлеченности ассоциируется с повышением продуктивности, снижением текучести кадров и укреплением организационной культуры. Для диагностики этого состояния используются специфические индикаторы, которые позволяют определить не только текущее состояние коллектива, но и выявить зоны развития.

Ключевым индикатором вовлеченности выступает эмоциональная привязанность сотрудника к организации, проявляющаяся в чувстве гордости за место работы и идентификации с корпоративными ценностями. Исследования демонстрируют, что сотрудники, испытывающие позитивные эмоции по отношению к компании, демонстрируют более высокую мотивацию и готовность к дополнительным усилиям. Вторым значимым маркером является активность участия в рабочих процессах, включая инициативность, стремление к профессиональному развитию. Сотрудники, регулярно предлагающие идеи по оптимизации труда, чаще демонстрируют глубокую вовлеченность.

Для оценки вовлеченности применяются разнообразные методы, сочетающие количественные и качественные подходы.

Анкетирование, основанное на стандартизированных опросниках, позволяет получить статистические данные об удовлетворенности,