

Влияние человеческих ресурсов на конкурентоспособность африканских предприятий*

The Impact of Human Resources on the Competitiveness of African Enterprises

А. ТРАОРЕ

Траоре Альфа, аспирант Государственного университета управления (г. Москва). ORCID: 0009-0002-8203-8741. E-mail: traore1982.alpha@gmail.com

Цель исследования состоит в том, чтобы сделать компании, особенно, в развивающихся странах, более конкурентоспособными в международном масштабе. Основная цель – это изучить связь между человеческими ресурсами компаний и их конкурентоспособностью на международных рынках. Используя программное обеспечение СПСС для обработки данных, мы пришли к следующим результатам: африканские компании в своих филиалах на международных рынках нанимают больше женщин (99,2%), чем мужчин (98,1%); результаты показывают, что экспорт коммерческих товаров и услуг составляет 98,1% валового внутреннего продукта (ВВП). Экспорт товаров и услуг и первичный доход составляют лишь 98,5% ВВП. Этот показатель очень важен для того, чтобы позволить компаниям конкурировать на международных рынках.

Ключевые слова: эффект, человеческие ресурсы, компании, конкурентоспособность, международные рынки.

The aim of the study is to make companies, especially in developing countries, more internationally competitive. The main goal is to study the relationship between the human resources of companies and their competitiveness in international markets. Using the SPSS software for data processing, we came to the following results: African companies in their branches in international markets employ more women (99.2%) than men (98.1%); The results show that exports of commercial goods and services account for 98.1% of gross domestic product (GDP). Exports of goods and services and primary income account for only 98.5% of GDP. This indicator is very important in order to allow companies to compete in international markets.

Key words: effect, human resources, companies, competitive, international markets.

Введение

Социально-профессиональная интеграция выпускников высших учебных заведений является предметом интенсивных исследований в управленческой науке. В большинстве исследований отмечается, что выпускники высших учебных заведений все чаще сталкиваются с проблемой безработицы. Вклад неоклассиков в экономику труда сосредоточен на микроэкономическом исследовании рынка труда с целью адаптации общих представлений о рынках к этому конкретному рынку услуги, фактора производства, которым является «рынок труда». В экономике труда разработанные перспективы разделяют подход социологии труда, ориентированный больше на набор персонала, чем на отбор. Они включают два подхода: первый – коммерческий и полностью управленческий, который стремится приблизиться к управлению человеческими ресурсами, став предписывающим. В то же время второй, институционалистский, склоняется к социологии труда, интересуясь, помимо его рыночных атрибутов, сегментацией и качеством труда. Сегодня молодые люди составляют социальную группу, на которую непосредственно влияет интеграционная экономика на рынке труда. Таким образом, интеграция или профессиональная интеграция молодых выпускников, являясь важным вопросом для общества, привлекает внимание исследователей. В частности, во Франции этот сложный и многогранный процесс

* Ссылка на статью: Траоре А. Влияние человеческих ресурсов на конкурентоспособность африканских предприятий // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 5. С. 44–48. DOI: 10.34773/EU.2024.5.7.

изучается более тридцати лет, для чего мобилизован внушительный набор концепций и инструментов, как теоретических, так и эмпирических. Важно подчеркнуть взаимосвязь между уровнем безработицы и набором персонала. Недавнее исследование Гробона С., И. Рамахо и Д. Роучера показывает, что за последние десять лет компании столкнулись с растущими трудностями при подборе персонала [1; 2; 5].

Компании сталкиваются с определенным количеством ограничений, которые связаны, в том числе, с доступом к кредитам, коррупцией, финансовым положением, нехваткой человеческих ресурсов, а также нехваткой квалифицированной рабочей силы, с тем, что уровень надзора, технической и финансовой поддержки оказывается ниже ожидания, трудностями с доступом к источникам энергии (для некоторых развивающихся стран), а также к информационным и коммуникационным технологиям, ограничениями, связанными с законодательством и т. д.

Это заставляет нас задать себе следующий исследовательский вопрос: влияют ли человеческие ресурсы компаний на их конкурентоспособность?

Конкретно: Влияет ли пол сотрудников компании на их конкурентоспособность?

Коррелирует ли экспорт товаров и услуг компаний с их конкурентоспособностью?

Оказывают ли экспорт товаров и услуг и первичные доходы положительное влияние на конкурентоспособность бизнеса?

Для ответа на эти вопросы мы выдвигаем следующие гипотезы.

Основная гипотеза такова: компании конкурентоспособны на международных рынках.

Г1: пол сотрудников компаний положительно влияет на их конкурентоспособность, женщины имеют больше возможностей, чем мужчины, с точки зрения трудоустройства в компаниях. Благодаря маркетингу они могут обеспечить компании определенный авторитет на международных рынках.

Г2: экспорт товаров и услуг компаний коррелирует с их конкурентоспособностью: чем выше объем производства, тем больше возможностей экспортировать излишки на международные рынки.

Г3: экспорт товаров и услуг и первичные доходы положительно влияют на интернационализацию компаний: чем выше эти первичные доходы, тем больше у компании мотивации к выходу на международные рынки.

Основной целью данного исследования является изучение связи между человеческим капиталом компаний и их доступом на международные рынки.

Конкретными целями, среди прочего, являются следующие:

– установить связь между полом сотрудников компании и доступом к международным рынкам;

– проанализировать связь между экспортом товаров и услуг компаний и их конкурентоспособностью;

– изучить взаимосвязь экспорта товаров и услуг с первичными доходами компаний и их конкурентоспособностью.

Целью данного исследования является повышение конкурентоспособности компаний в международном масштабе и облегчение их доступа на зарубежные рынки. Кроме того, это исследование организовано вокруг контекста исследования, обзора литературы, методологии, а также представления и интерпретации результатов.

Инвестиции в человеческие ресурсы позволяют людям приобретать знания и навыки, необходимые для получения рабочих мест в настоящее время и в перспективе. Занятость имеет важное значение для развития страны, отсутствие качественной занятости представляет собой настоящую проблему в развивающихся странах, точнее, в странах с низкими доходами и высоким демографическим ростом.

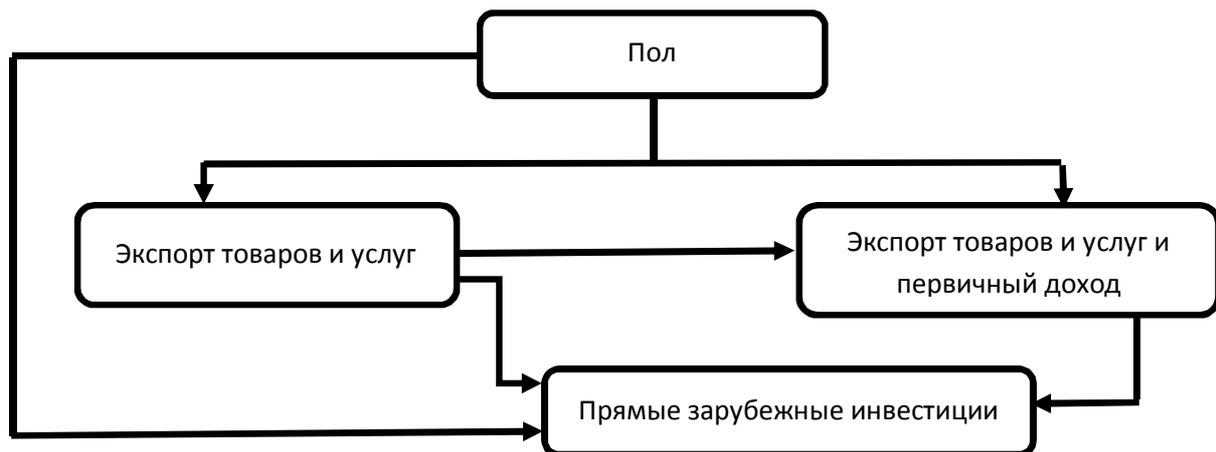
Чтобы повысить квалификацию человеческих ресурсов, компании должны разработать модель производительности, основанную на ноу-хау (работе), где работник (человек) будет основной переменной. Они также должны учитывать в модели другие факторы, такие как: искомый рынок, размер компании, отношения с другими компаниями через конкуренцию, законо-

дательство и т. д. Как отмечалось, обучение сотрудников является наиболее ответственной практикой из-за множества ожиданий заинтересованных сторон, которые оно может согласовать [4].

Экономические показатели всех работников могут повыситься за счет формального образования и профессиональной подготовки. Внутри компании разнообразие может, с одной стороны, оказать положительное влияние на производительность компании за счет дифференциации ценностей, убеждений, взглядов группы работников или даже творчества. С другой стороны, некоторые авторы основывались на оценке прямого влияния женщин внутри компании. Они утверждают, что очень большое количество женщин могло бы положительно повлиять на репутацию, завоевание новых рынков, прибыльности и финансовых показателей компании. Согласно одному из авторов, «несмотря на то, что литературы по человеческому капиталу много, ее обилие, однако, обратно пропорционально прояснению концепции, которая остается сложной, независимо от дисциплинарного подхода» [5].

Методология исследования

Разработка концептуальной основы является в социальных исследованиях решающим шагом. Концептуальная основа – это конструкция, представление, диаграмма, содержащая ряд положений. Построение концептуальной основы в рамках этой конкретной структуры позволяет обобщить и понять механизмы, лежащие в основе человеческого капитала МСП и доступа к международным рынкам. На рисунке ниже показана концептуальная схема.



В этом исследовании зависимая переменная представляет собой прямые иностранные инвестиции (ПИИ), то есть интернационализацию компаний. Это дихотомично. Чтобы различить их, эта переменная имеет две модальности: «да» (1), если компания конкурентоспособна; и «нет» (2), если компания неконкурентоспособна.

Учет гендерной переменной необходим для того, чтобы оценить влияние мужчин и женщин на конкурентоспособность бизнеса. Модальности этой переменной, среди прочего: «мужской» (1) и «женский» (2).

Переменная «экспорт товаров и услуг» отражает количество товаров, отправленных на международные рынки. Она тоже дихотомична: «да» (есть излишки экспорта) и «нет» (производства недостаточно).

Переменный экспорт товаров и услуг и первичный доход. Он определяет не только производственную мощность предприятия, но и его финансовые возможности. У него также есть две модальности: «да» (компания может инвестировать за границу) и «нет» (компания не может инвестировать за границу).

В нашем конкретном случае мы проведем двумерный описательный анализ. Он заключается в скрещивании зависимой переменной с каждой из независимых переменных с целью оценки уровня корреляции, существующей между ними. Чтобы измерить связь между двумя

переменными, мы используем статистику хи-квадрат, с которой связана вероятность. В социальных науках обычно устанавливается порог значимости. Когда вероятность, связанная с хи-квадратом, ниже сохраняемого порога значимости, мы заключаем, что две переменные связаны. В противном случае их называют независимыми. В рамках нашего исследования выбранный порог составляет 5 %.

Представление и интерпретация результатов

Взаимосвязь между полом и прямыми иностранными инвестициями (ПИИ) значительна при пороге 5 %. Отметим, что в своих дочерних компаниях на международных рынках африканские компании нанимают значительно больше женщин (ж) – 99,2 %, чем мужчин (м) – 98,1 %. Таким образом, гипотеза H1 подтверждается: женщины имеют больше возможностей, чем мужчины, с точки зрения трудоустройства и с точки зрения прямых иностранных инвестиций. Это делает их более авторитетными на международных рынках (табл. 1).

Таблица 1

Связь между ПИИ и гендером [7]

Сводная информация по обработке наблюдений						
	Комментарии					
	Проверено		Отсутствующий		Общий	
	НЕТ	Процент	НЕТ	Процент	НЕТ	Процент
Человеческий капитал, чистый отток Ж* ПИИ, 2020 г.	264	99,2 %	2	0,8 %	266	100,0 %
Человеческий капитал, чистый отток М* ПИИ, 2020 г.	261	98,1 %	5	1,9 %	266	100,0 %

Разработано автором.

Связь между ПИИ и экспортом товаров и услуг значительна на уровне 5 %. Результаты показывают, что экспорт товаров и услуг предприятий составляет 98,1 % валового внутреннего продукта (ВВП) африканских стран. Это важно для завоевания международных рынков. Таким образом, гипотеза Г2 подтверждена: экспорт товаров и услуг достаточен для стимулирования компаний к завоеванию международных рынков (табл. 2).

Таблица 2

Связь между ПИИ и экспортом (Э) товаров (Т) и услуг (У) в 2020 г. [7]

Сводная информация по обработке наблюдений						
	Комментарии					
	Действительный		Отсутствующий		Общий	
	НЕТ	Процент	НЕТ	Процент	НЕТ	Процент
Э И Т/У *Чистая производительность ПИИ	261	98,1 %	5	1,9 %	266	100,0 %

Разработано автором.

Таблица 3

Связь между ПИИ, экспортом (Э), товаров (Т), услуг (У) и доходами (Д) [7]

Сводная информация по обработке наблюдений						
	Комментарии					
	Действительный		Отсутствующий		Общий	
	НЕТ	Процент	НЕТ	Процент	НЕТ	Процент
Э Т/У и Д* Чистая производительность ПИИ в 2020 г.	262	98,5 %	4	1,5 %	266	100,0 %

Разработано автором.

Связь между ПИИ, экспортом товаров и услуг и первичными доходами является значительной при пороге 5 %. Согласно результатам, экспорт товаров и услуг и первичные доходы составляют лишь 98,5 % ВВП африканских стран. Эта ставка очень важна, позволяя компаниям инвестировать на международных рынках. Также подтверждается гипотеза ГЗ, поскольку экспорт товаров и услуг и доходы позволяют компаниям инвестировать на международных рынках (табл. 3).

Заключение

В свете всего вышесказанного можно сделать вывод, что африканские компании обладают способностью завоевывать международные рынки по сравнению со всеми компаниями, базирующимися в Африке. Такие результаты обусловлены не только тем фактом, что женщины имеют преимущество с точки зрения занятости, что позволяет компаниям иметь определенный авторитет на международных рынках, но и увеличением объема производства с целью экспорта излишков на другие рынки, и существованием прямых иностранных инвестиций.

Компании должны делать больше для обеспечения профессионального обучения сотрудников на постоянной и регулярной основе. Предоставьте женщинам больше возможностей по сравнению с мужчинами, чтобы они были более конкурентоспособными на международном уровне. Кроме того, они должны и дальше увеличивать свои производственные мощности, чтобы экспортировать излишки на международные рынки. Чтобы конкурировать на международных рынках, необходимо искать финансирование не только для увеличения своего производственного потенциала за счет обучения сотрудников, но и для прямых иностранных инвестиций.

Благодарности

Я хотел бы поблагодарить моего консультанта за ее готовность помочь мне в моем стремлении к успеху. Также моей семье за поддержку и всю добрую волю, которая прямо или косвенно способствует успеху этих научных работ.

Литература

1. Algan Y., Crépon B., Glover D. Are Active Labor Market Policies Directed at Firms Effective? Evidence from a Randomized Evaluation with Local Employment Agencies [Electronic resource]. URL: https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/research-paper/5484_Active-Labor-Markets-Evidence-from-Public-Service-France_January2020.pdf
2. Cultrera L., Giuliano R., Vermeylen G. Capital humain, pratiques de diversité et performance économique: le risque de faillite des entreprises interagit-il? [Ressource électronique]. URL: <http://journals.openedition.org/fcs/6487>
3. Flamand J., Jolly S. La prospective des métiers, une boussole pour les politiques emploi-formation [Ressource électronique]. URL: <https://www.cairn.info/revue-l-economie-politique-2022-3-page67.htm>
4. Fontaine F., Rathelot R. Le marché du travail français à l'épreuve de la crise sanitaire [Ressource électronique]. URL: <https://shs.cairn.info/revue-notes-du-conseil-d-analyse-economique-2022-2-page-1?lang=fr>
5. Kergoat P., Lemistre Ph. Introduction. Aux frontières de la formation initiale et du travail [Ressource électronique]. URL: <https://journals.openedition.org/formationemploi/10930>
6. Sambou C., Kama J. G., Bouso S., Mansal F. La pérennité des PME au Sénégal : exploration des déterminants selon la taille de l'entreprise [Ressource électronique]. URL: <https://shs.cairn.info/revue-congolaise-de-gestion-2023-1-page-112?lang=fr>
7. World – Exports Of Goods And Services [Electronic resource]. URL: <https://tradingeconomics.com/world/exports-of-goods-and-services-us-dollar-wb-data.html>