

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южный федеральный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления человеческими ресурсами



ИССЛЕДОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Выполнил: студент 2 курса магистратуры
Коваль А.Ю.

Научный руководитель: доцент, к.э.н. Маличенко И.П.

Цели и задачи

Цель

- Диагностика национальных особенностей системы управления персоналом в разных странах и выявление подходов, концепций, национальных инструментов, которые в последующем можно эффективно интегрировать в систему управления человеческими ресурсами, как на уровне государства, так и на уровне компаний в России.

Задачи

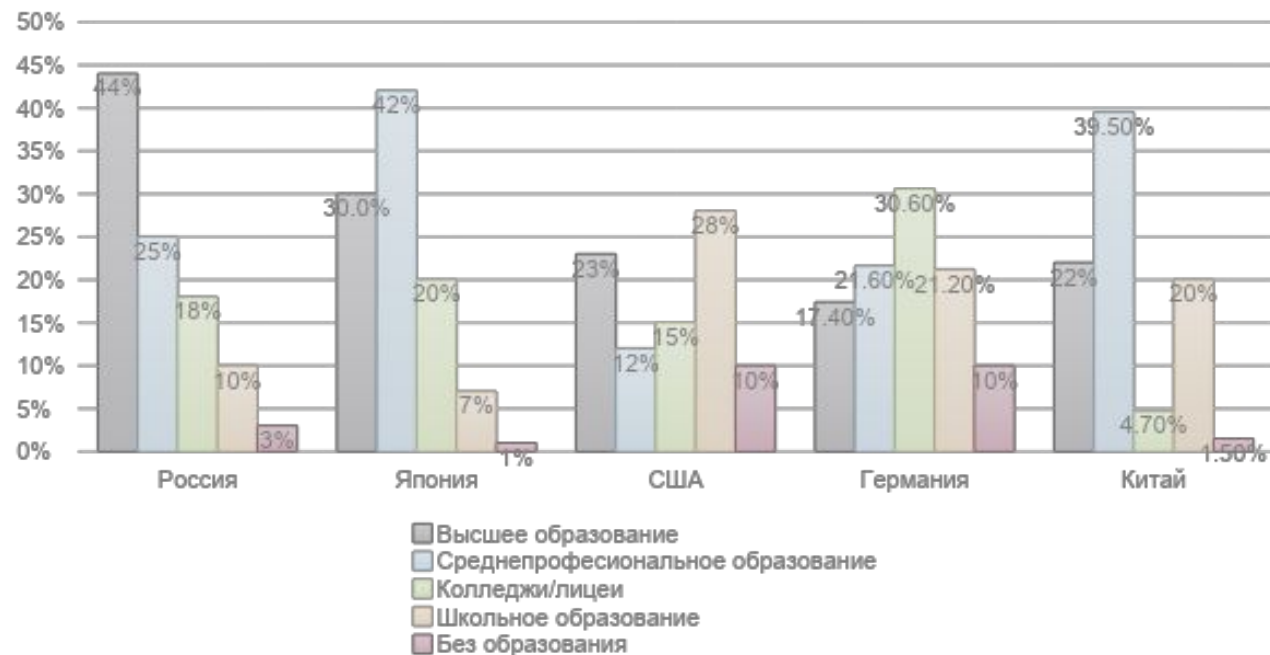
- Определить понятие, структуру, основные подходы к категории «управление персоналом»;
- Изучить национальную специфику подхода к формированию и функционированию рынка труда в разных странах;
- Выявить национальные особенности системы образования и трудоустройства в разных странах;
- Определить влияние национальных особенностей на процесс трудоустройства, подбора, мотивации, стимулирования и на реализацию функций управления персоналом в разных странах;
- Провести детальный анализ рынка труда в России и Японии посредством исследования динамики основных категорий рынка труда и современных тенденций на внешнем и внутреннем рынке труда;
- Выявить наиболее подходящий для интеграции в российские компании зарубежный опыт управления персоналом.

Объектом выступает национальный рынок труда и система управления персоналом в рамках каждой конкретной рассматриваемой страны

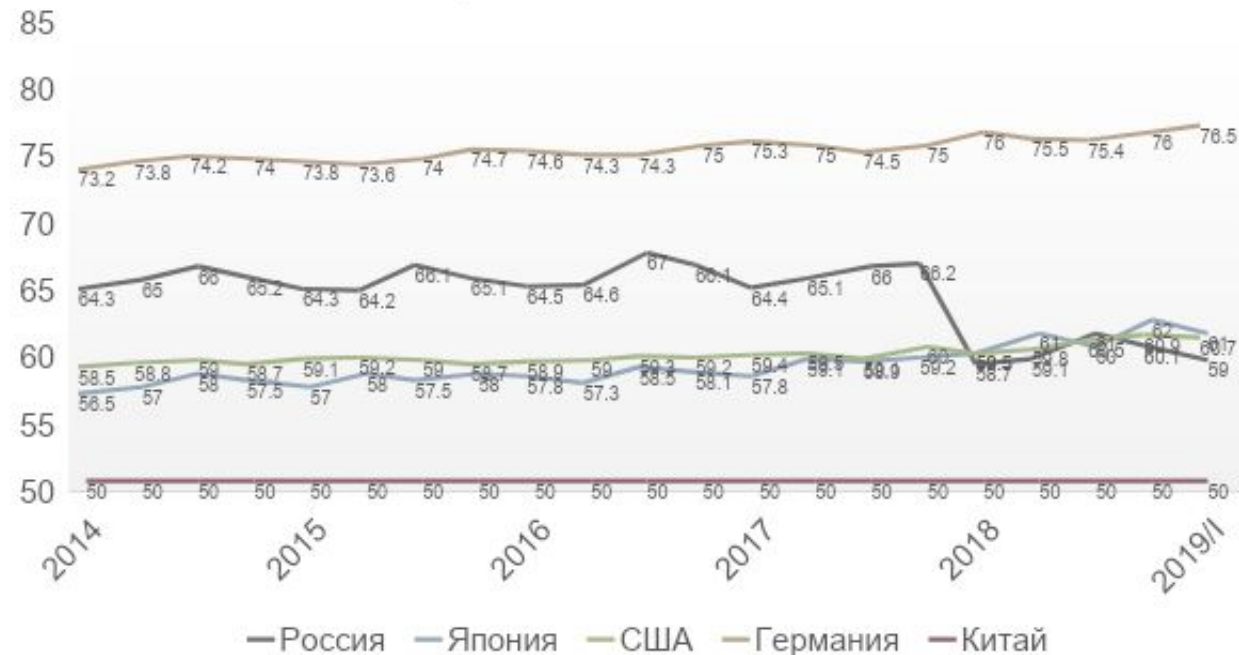
Предмет исследования - характерные национальные признаки, подходы и инструменты управления рынком труда и управления персоналом в компаниях различных стран.

Гипотеза основывается на том, что в условиях глобализации, развития «знание емких технологий» и цифровизации изучение опыта управления институтами рынка труда и реализации функциональных областей управления персоналом в передовых странах представляет значительный практический, теоретический и научно-исследовательский интерес для России, так как наиболее успешные практики управления персоналом, аналитические результаты исследования рынка труда и национальных особенностей формирования социально-трудовых отношений помогут выявить наиболее эффективные характеристики системы управления человеческими ресурсами на всех уровнях принятия управленческих решений для их последующей адаптации к российским реалиям.

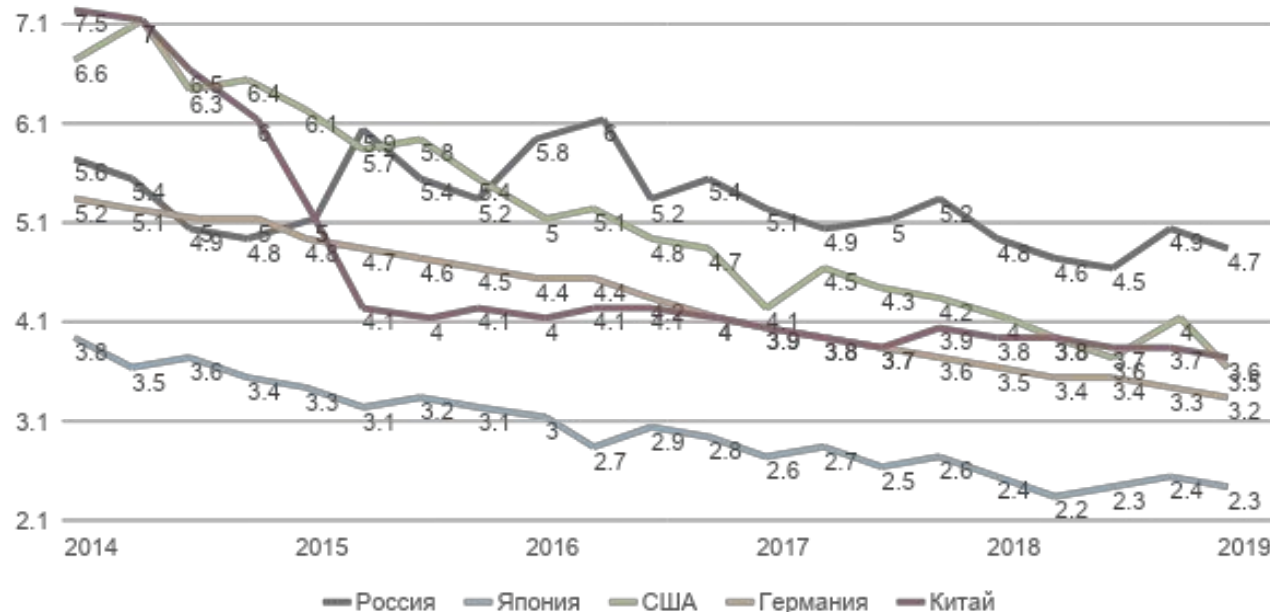
Уровень образования



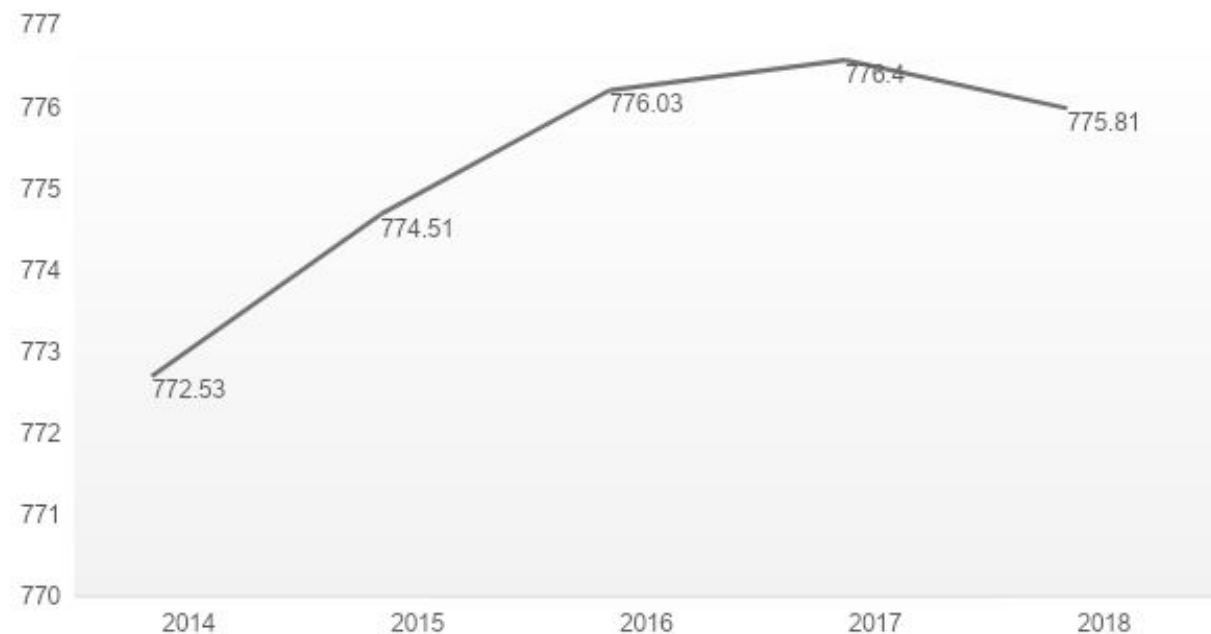
Уровень занятости



Уровень безработицы



Занятость в Китае



Россия

- Личные контакты
- Профессиональные сообщества
- Интернет-сайты поиска работы
- Кадровые агентства
- Газеты и бесплатные объявления

Япония

- Специальные газеты, листовки, рекламные брошюры
- Кадровые агентства
- Личные контакты

США

- Газеты и профессиональные журналы
- Кадровые агентства
- Охота на работу от двери до двери
- Спекулятивные электронные письма (спам)
- Круг знакомств
- Самореклама
- Сайты поиска работы
- Социальные медиа ресурсы
- Волонтерство в указанной деятельности
- Стажировки

Германия

- Сайты вакансий и интернет биржи
- Федеральная биржа труда
- Социальные сети
- Сайты компаний

Китай

- Договор о сотрудничестве с учебным заведением
- Интернет-сайты, инициированные кадровыми агентствами
- Социальные медиа ресурсы
- Личные контакты

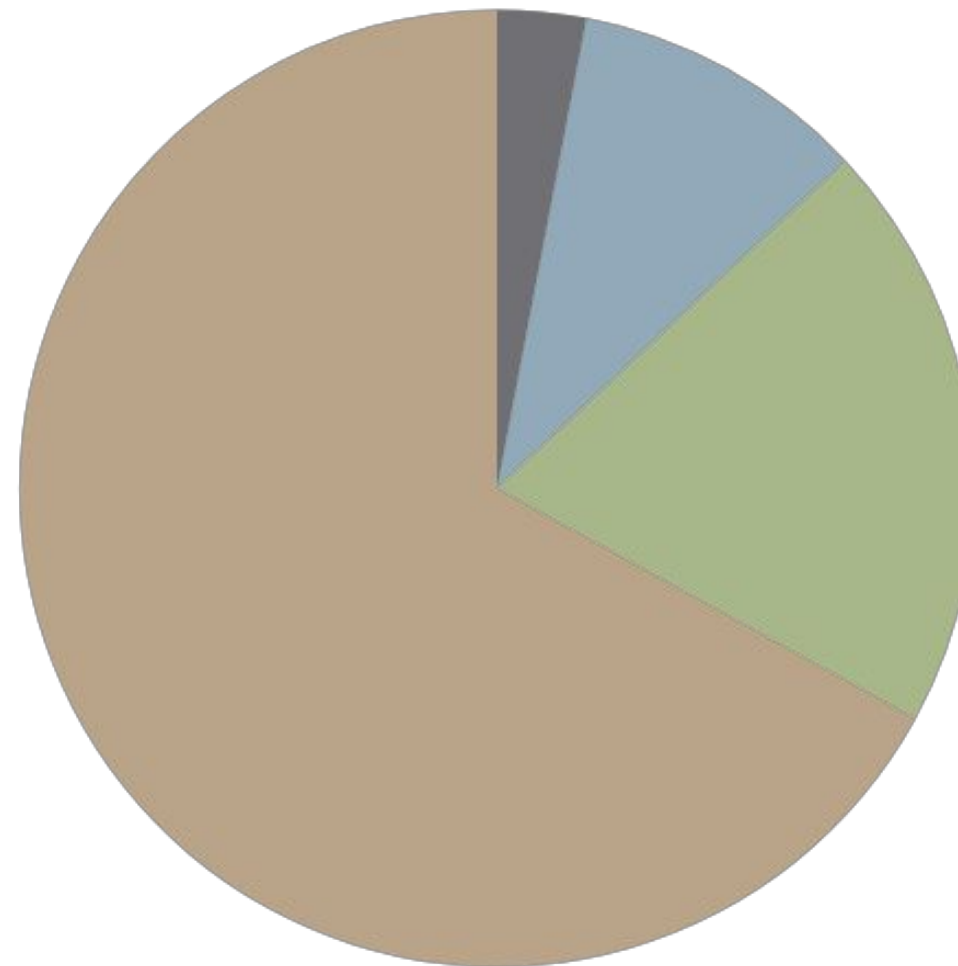
Источники поиска работы

Процесс подбора персонала



Вид обучения	Процентное соотношение компаний
Обучение на рабочем месте	99%
Внешние мастерские, конференции, семинары	95%
Бизнес-курсы	93%
Тренинги за пределами рабочего места	90%
Коучинг (линейные менеджеры)	88%
Аудио и видео обучение	81%
Наставничество и buddying	72%
Ротация, secondment, shadowing	71%
E-learning	54%
Внутренние мероприятия по обмену знаниями	52%

- Не занимаются обучением
- Привлечение сторонних компаний
- Самостоятельно обучение сотрудников
- Как самостоятельное так и привлечение компаний для обучение сотрудников



Япония	Обучение на рабочем месте
США	Учебная программа «g2g» Микрообучение («шепот») и толчок к лучшей организации Развитие мышления Slack (Интерактивное обучение) Приложение «Pivot» Подталкивания
Германия	«Двойное обучение»
Китай	Отбор «лучших»



Материальная мотивация

Должностные оклады
Компенсационные выплаты
Премии и надбавки



Косвенно-материальная мотивация

Материальная помощь
Оплата обучения
Оплата санаторно-курортного лечения
Дополнительное медстрахование
Скидки на продукты предприятия



Нематериальная мотивация

Доска почета
Гибкий график работы
Профессиональные конкурсы
Зачисление в кадровый резерв

Япония**«Семейные отношения»**

- Частное признание
- Быть частью команды
- Быть в команде победителей
- Вдохновляющие корпоративные миссии
- Стабильность
- Разнообразии
- Слушать и обращать внимание
- Разыграть иностранную карту

США

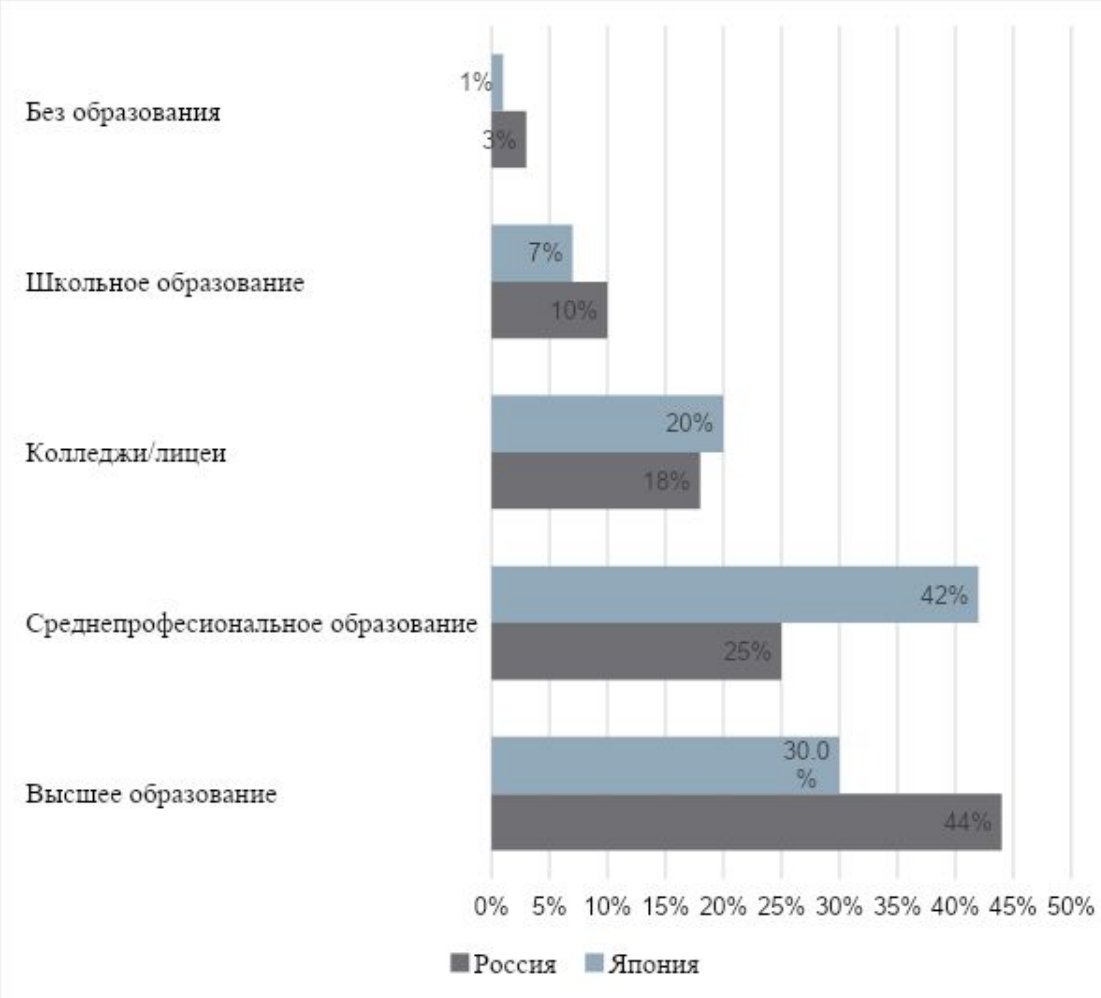
- Программы, ориентированные на вовлечение трудящихся в управление производством (participative management)
- Программы профессионального развития рабочей силы
- Программы, призванные реконструировать сам процесс труда (расширение набора обязанностей, производственная ротация работников и т. п.)
- Методы морального и материального стимулирования и др.

Германия

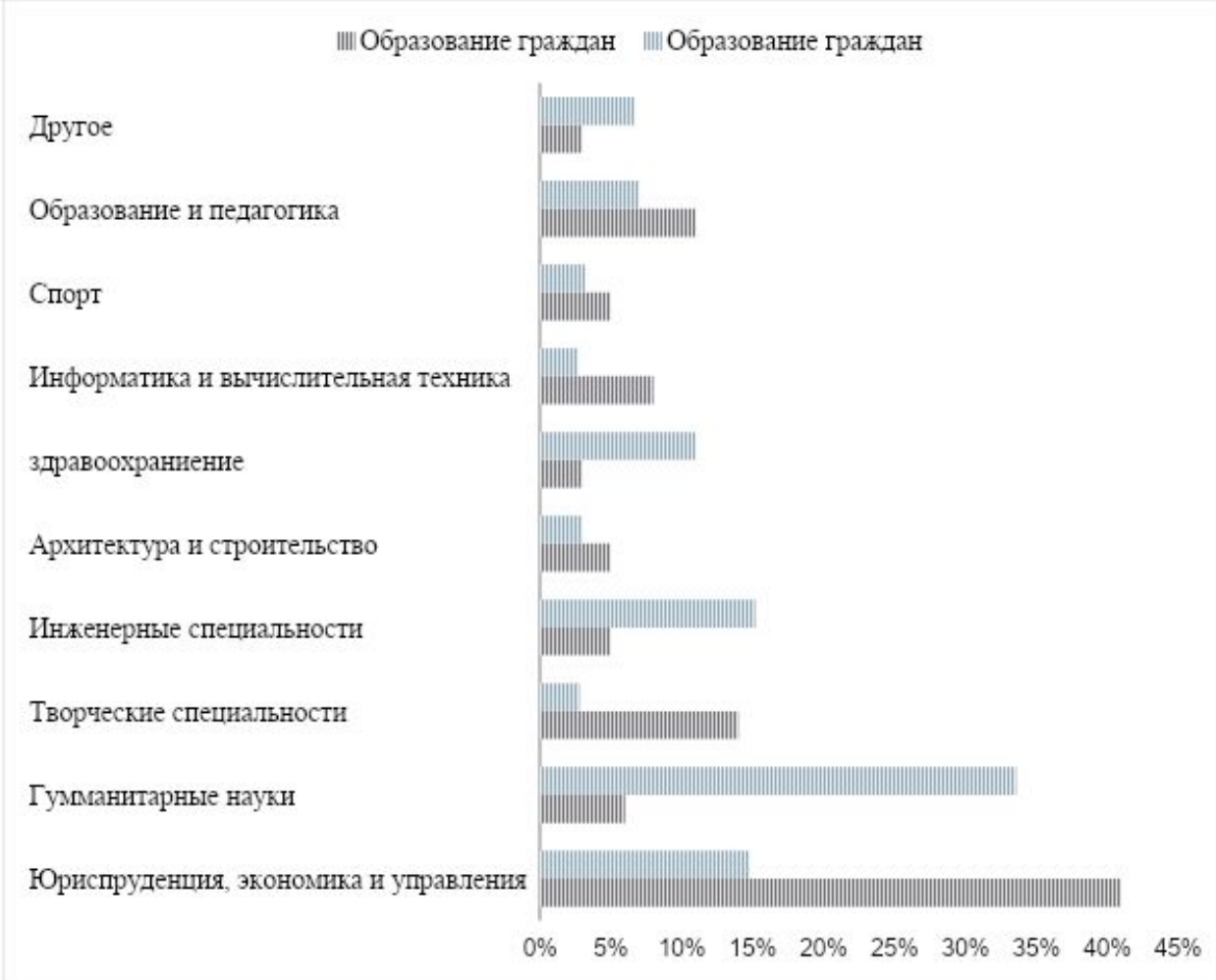
- Общие правила игры
- Атмосфера в коллективе
- Положительные рекомендации

Китай

- Прилюдное самобичевание
- Отпуск один на всех
- Нет взаимоотношений

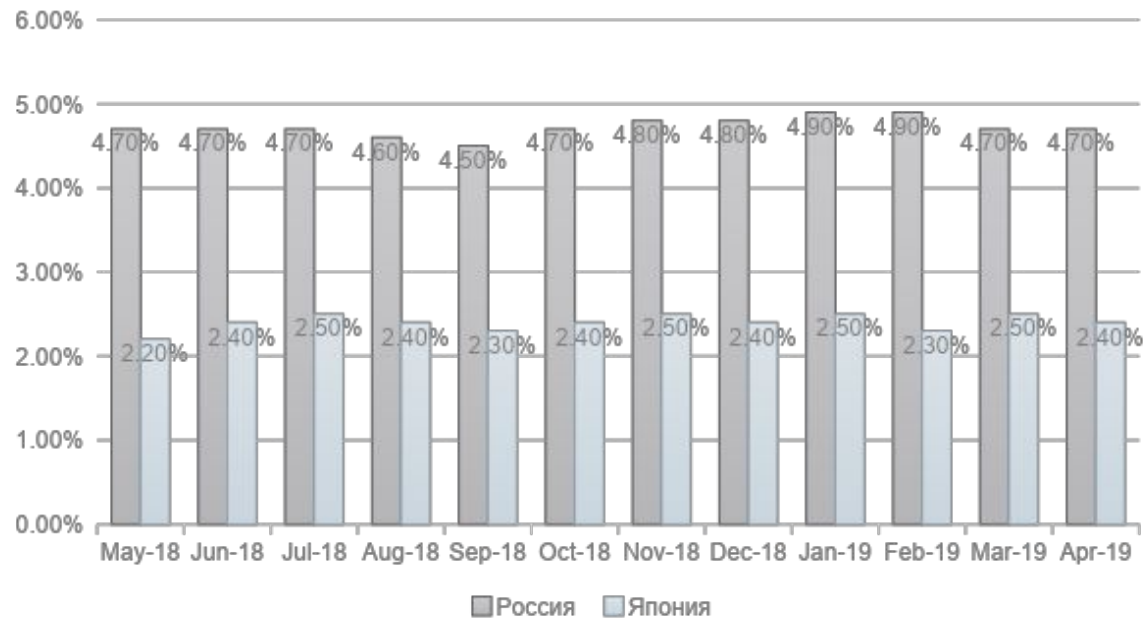


Уровень образования граждан в России и Японии

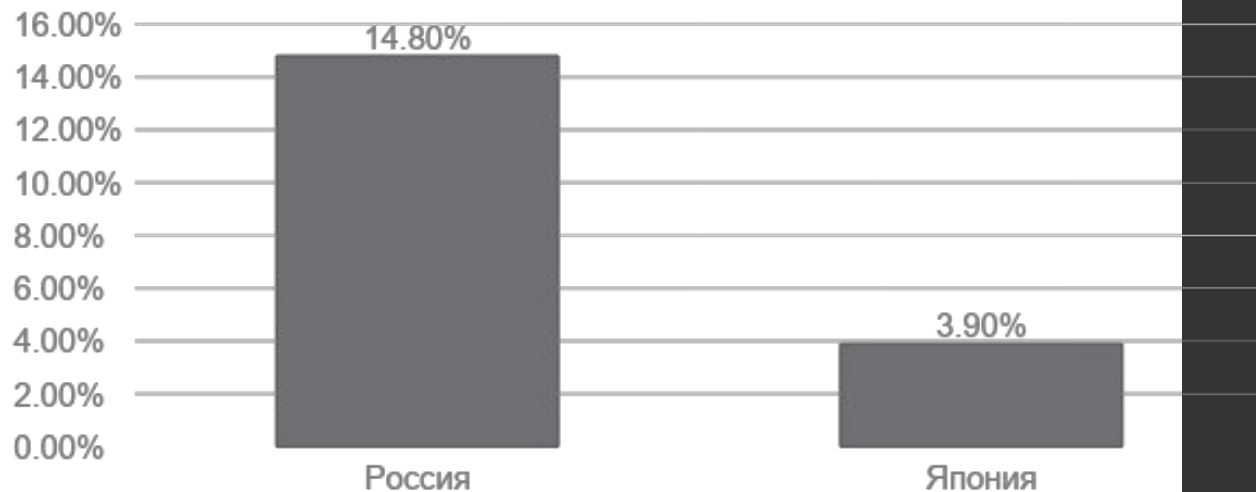


Распределение населения по направлениям подготовки в России и Японии

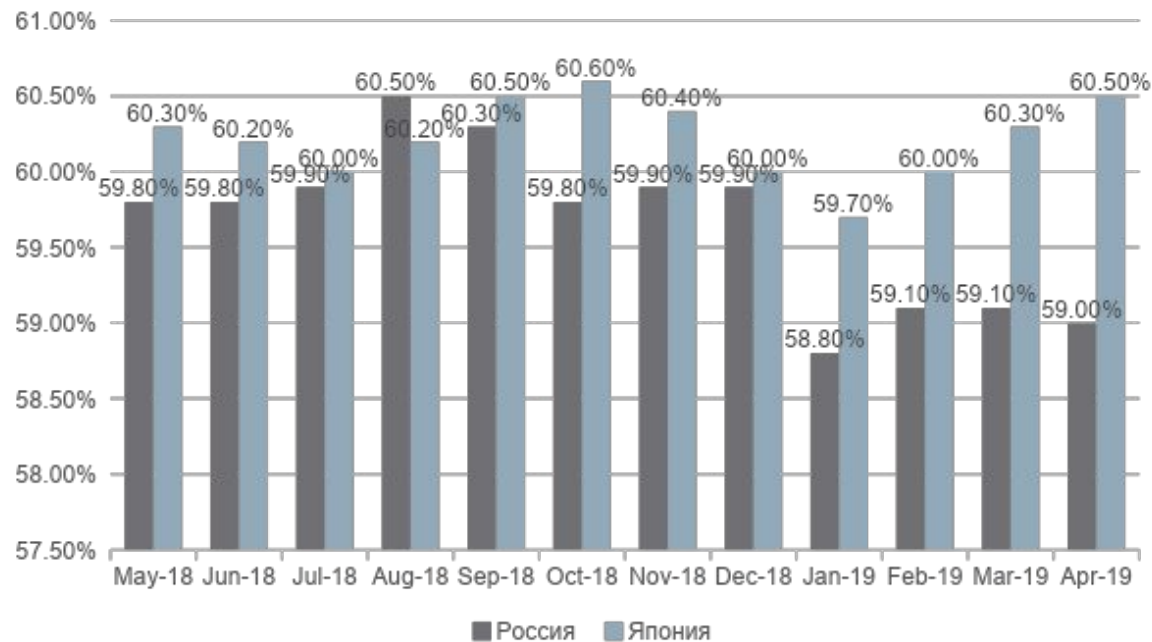
Уровень безработицы



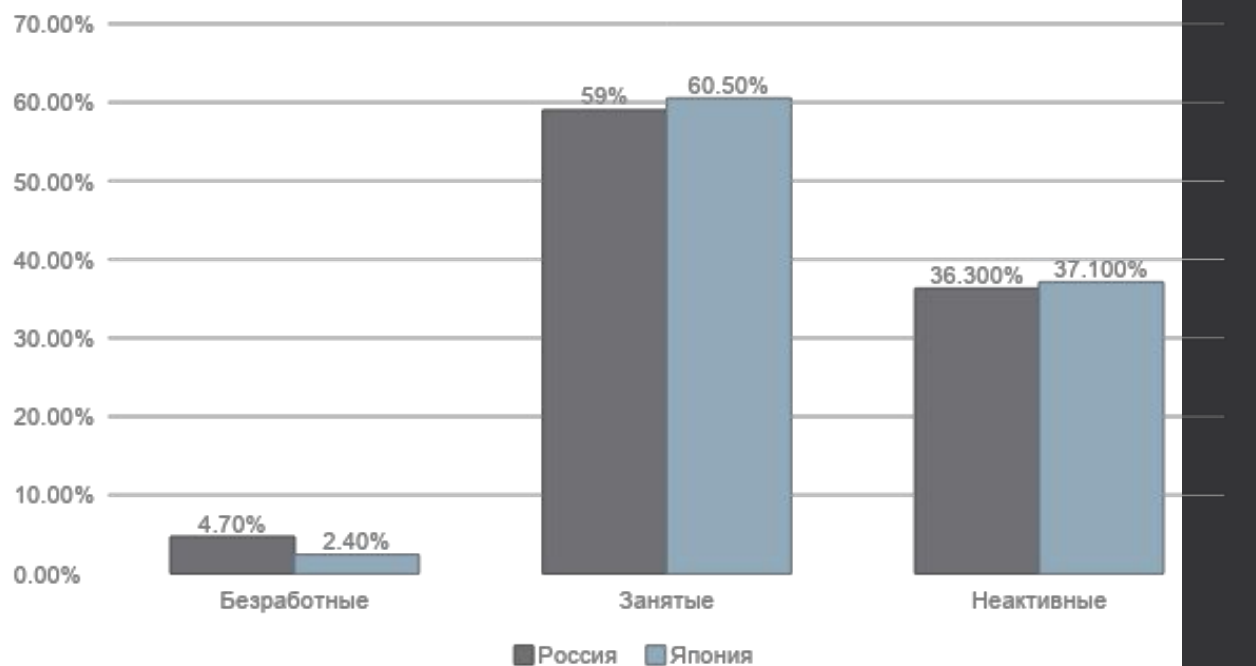
Уровень безработицы среди молодежи (15-24 г.)



Уровень занятости

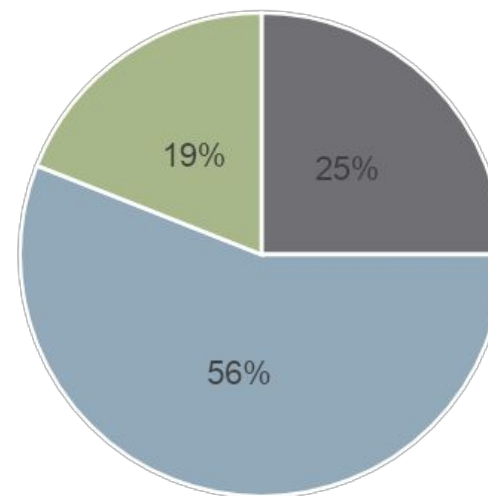
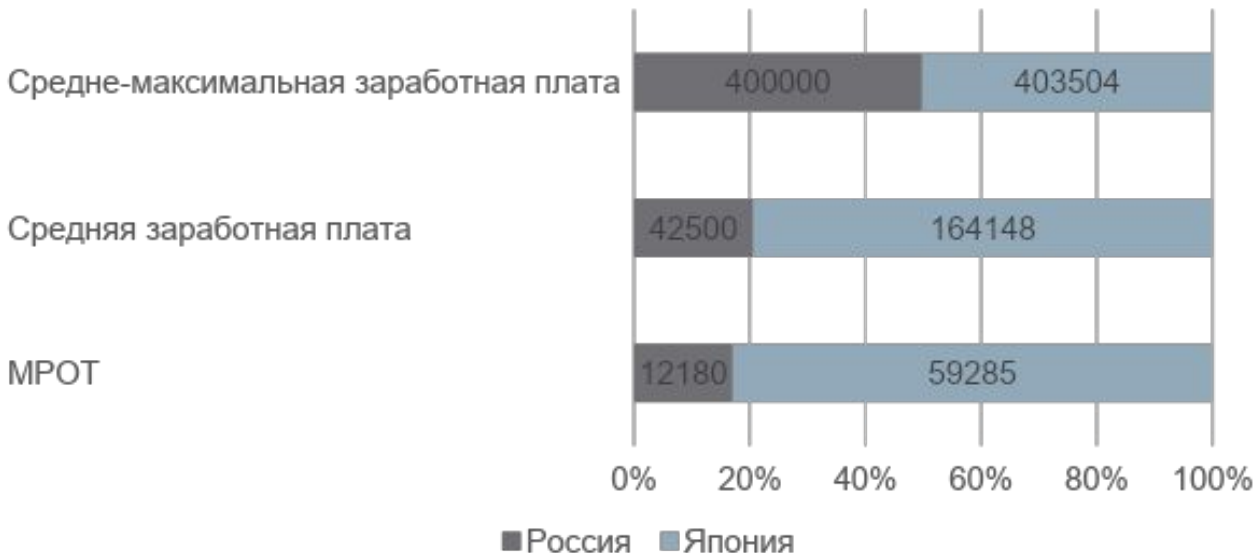


Сравнение уровня занятости и безработицы



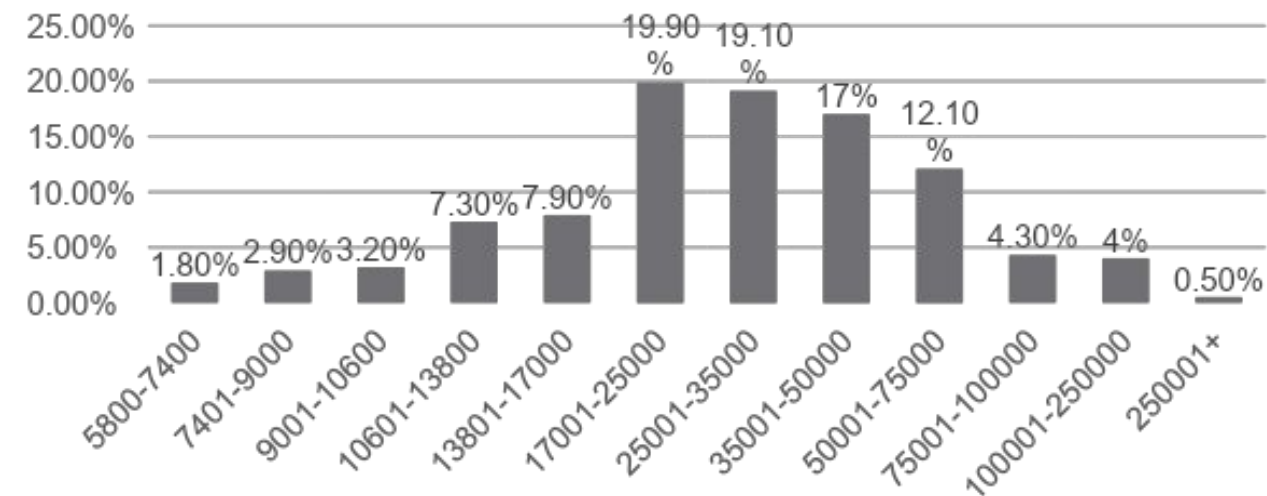
Год	Россия			Япония		
	Среднемесячная заработная плата	Темпы прироста	Курс руб. к японской йене	Среднемесячная заработная плата		Темпы прироста (К японской йене)
				В йенах	В руб.	
2008	17290	-	24.8658	384170	87843.54	-
2009	18638	7.796414	33.5639	380000	137700.2	-1.08546
2010	20952	12.4155	36.8585	375000	122407.1	-1.31579
2011	23369	11.53589	40.4551	374170	135691.3	-0.22133
2012	26909	15.14827	36.6371	368340	151137.3	-1.55812
2013	29940	11.26389	31.7973	371670	125711.1	0.904056
2014	32600	8.884436	45.4381	350000	112993.3	-5.83044
2015	33925	4.064417	57.7068	366670	203376.4	4.762857
2016	39167	15.45173	52.6504	368330	239964	0.452723
2017	39144	-0.05872	52.0618	391250	204249.3	6.222681
2018	42500	8.573472	66.7848	321469	164148.5	-17.8354

Зарботная плата в России и Японии



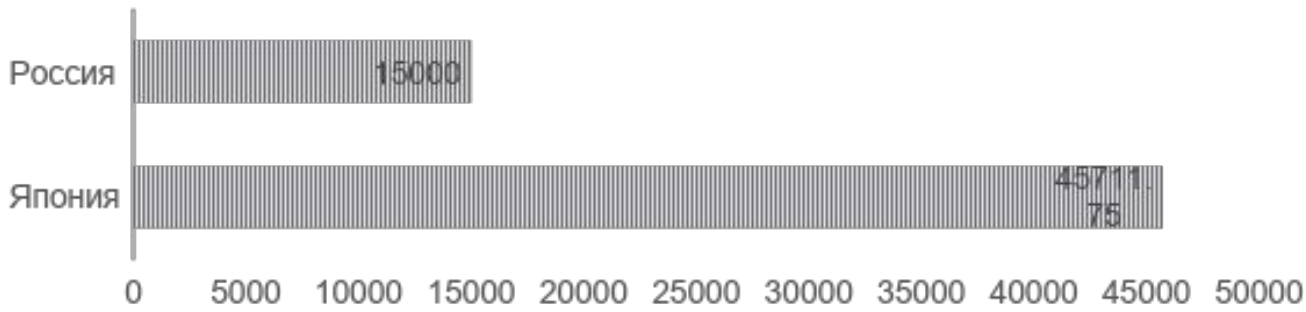
- до 164148 руб.
- 164148 - 403504 руб.
- свыше 403504 руб.

Доля населения в разрезе заработных плат в России, %

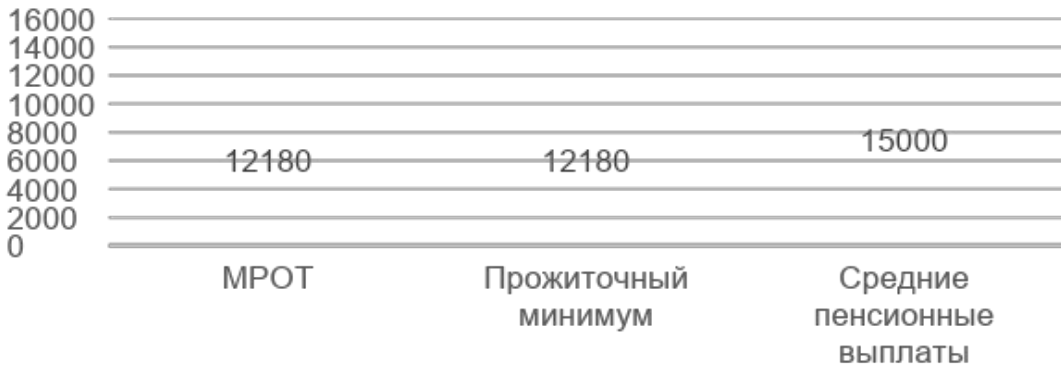


Доля населения в разрезе заработных плат в Японии, %

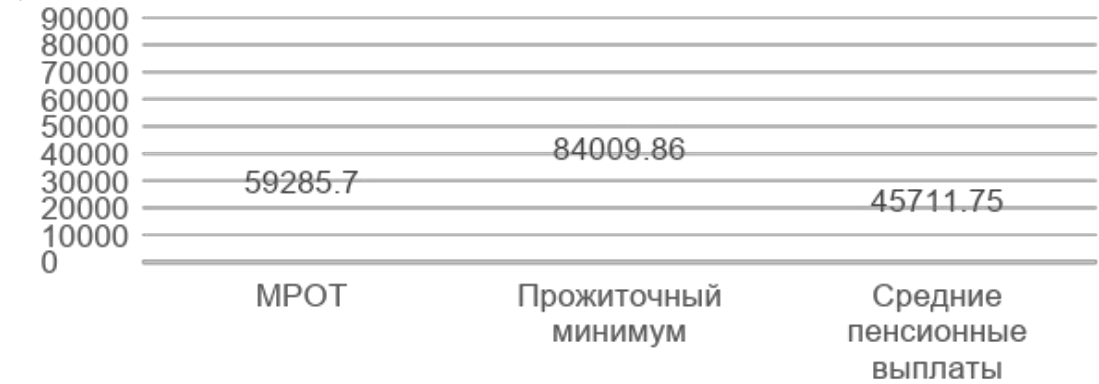
Средние пенсионные выплаты



Соотношение пенсионных выплат к МРОТу, прожиточному минимуму в России



Соотношение пенсионных выплат к МРОТу, прожиточному минимуму в Японии



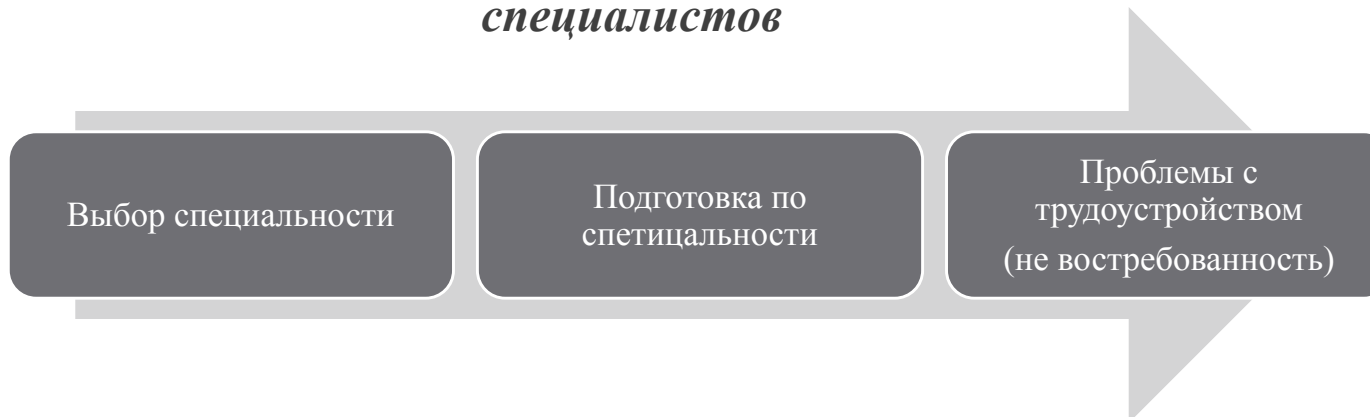
Соотношение пенсионных выплат в России



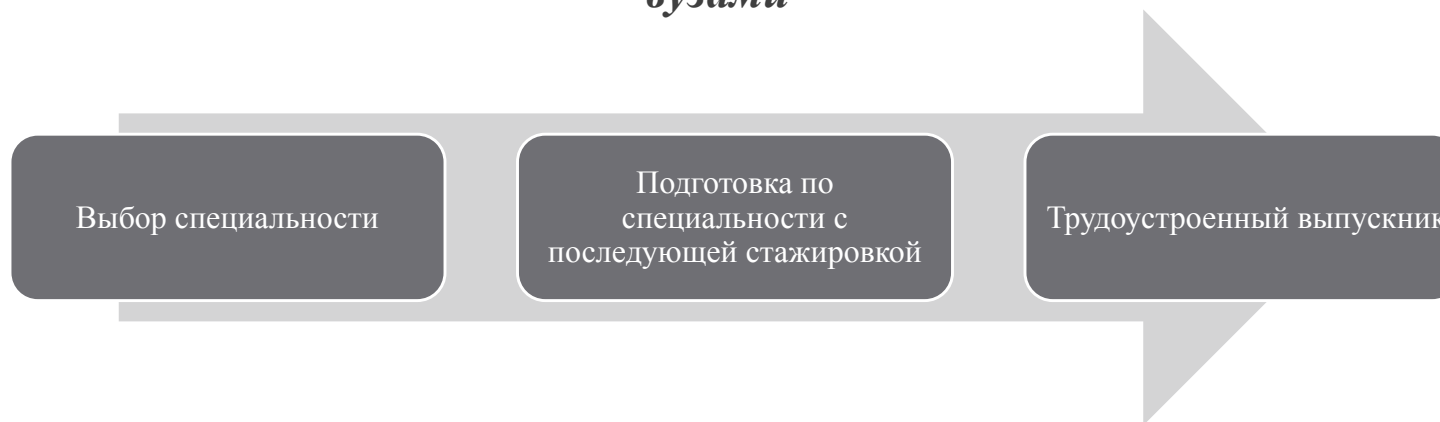
Соотношение пенсионных выплат в Японии

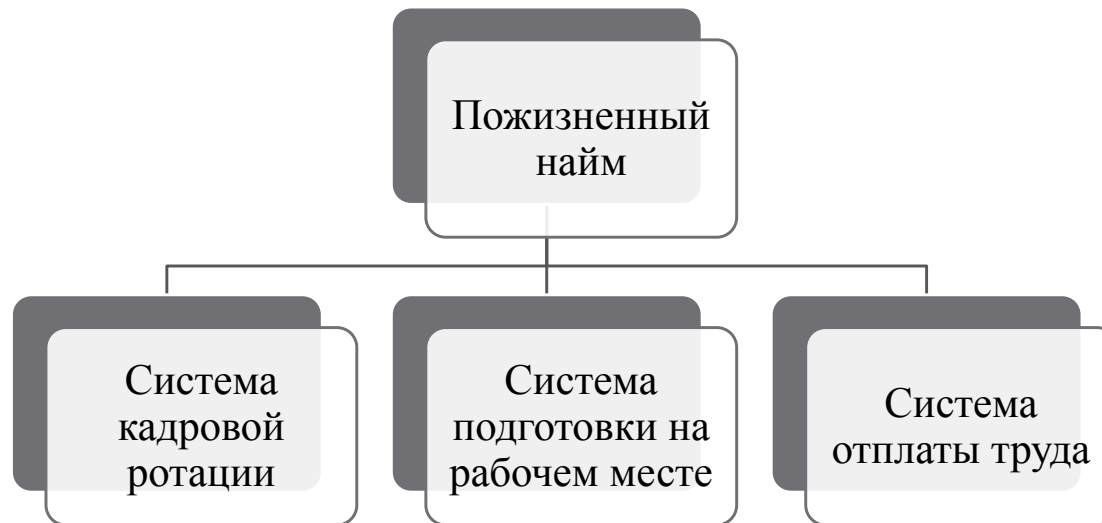


Современная проблема на рынке труда молодых специалистов



Реализация программы партнерства организаций с вузами

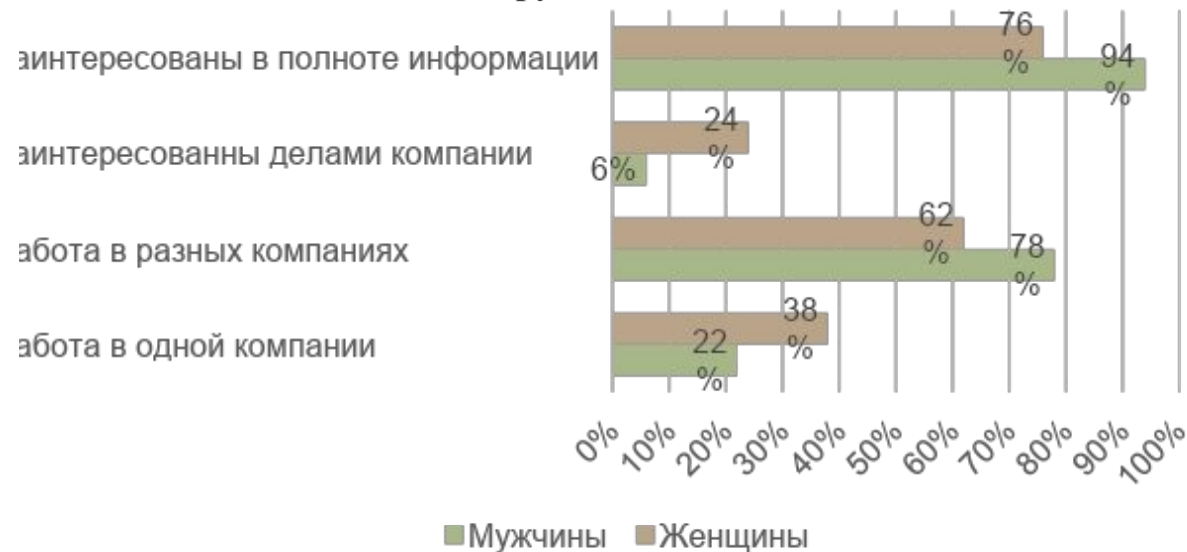




Наиболее востребованные направления мотивации



Вовлеченность сотрудников в деятельность компании



Выводы

Уровень образования трудоспособного населения не оказывает влияния на показатели занятости и безработицы

Процесс обучения и трудоустройства существенно влияет на функционирование национального рынка труда в разных странах.

Процесс подбора и мотивации в организациях отражает культурные и национальные особенности наряду с регулированием системы трудовых отношений.

В России большая дифференциация заработной платы, в то время как в Японии она носит больше однородный характер.

Наиболее выраженная система заботы о пенсионерах в России.

Реализация программы партнерства организации с вузами помогла бы сократить и формализовать некоторые трудовые процессы.

Система «пожизненного найма» способствовала бы формированию стабильности на российском рынке труда.

Спасибо за внимание