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, стимулировании 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

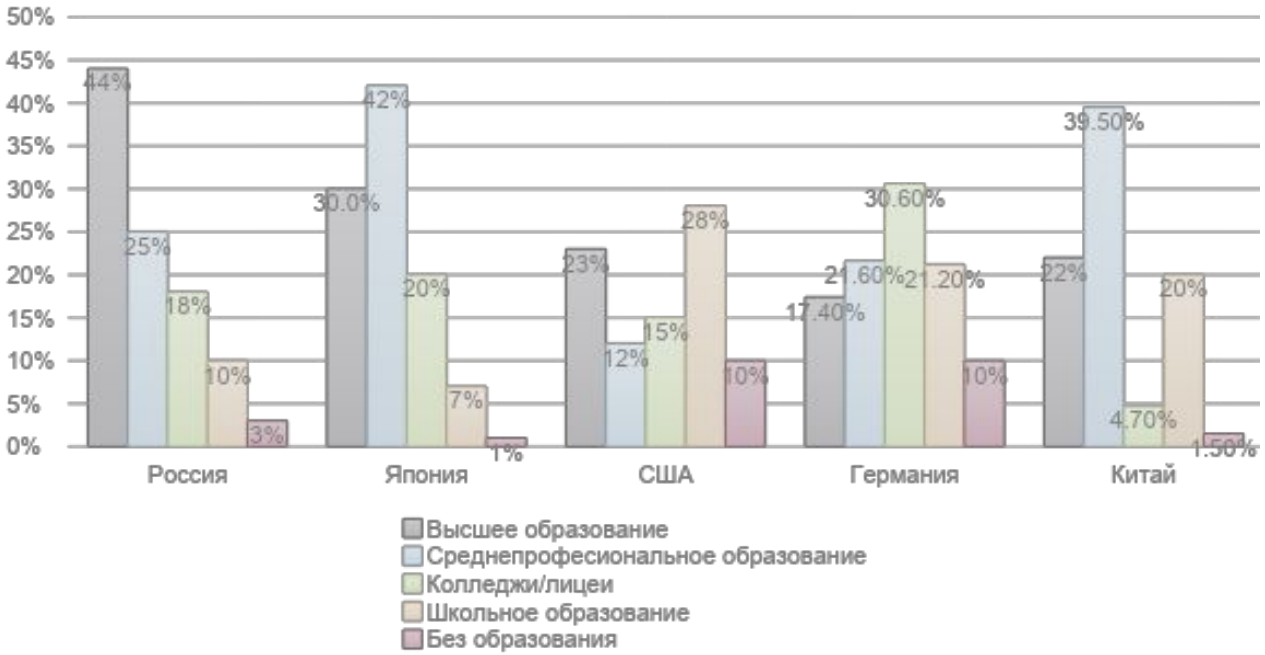
.

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

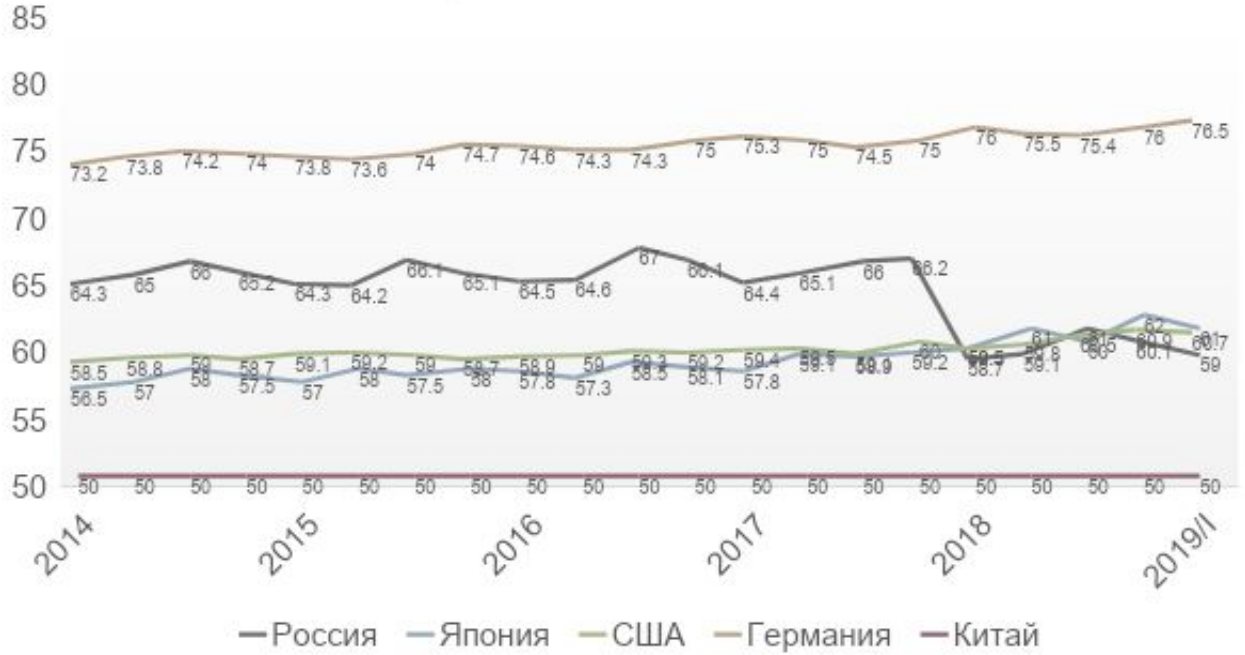
.

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.

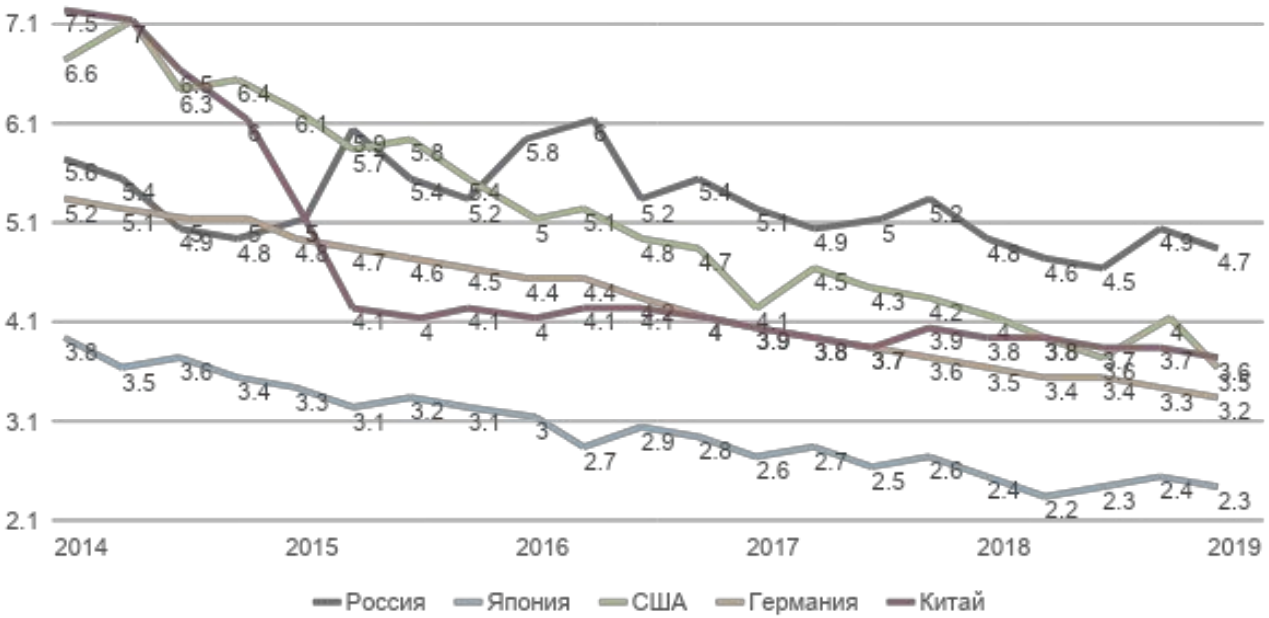
Уровень образования



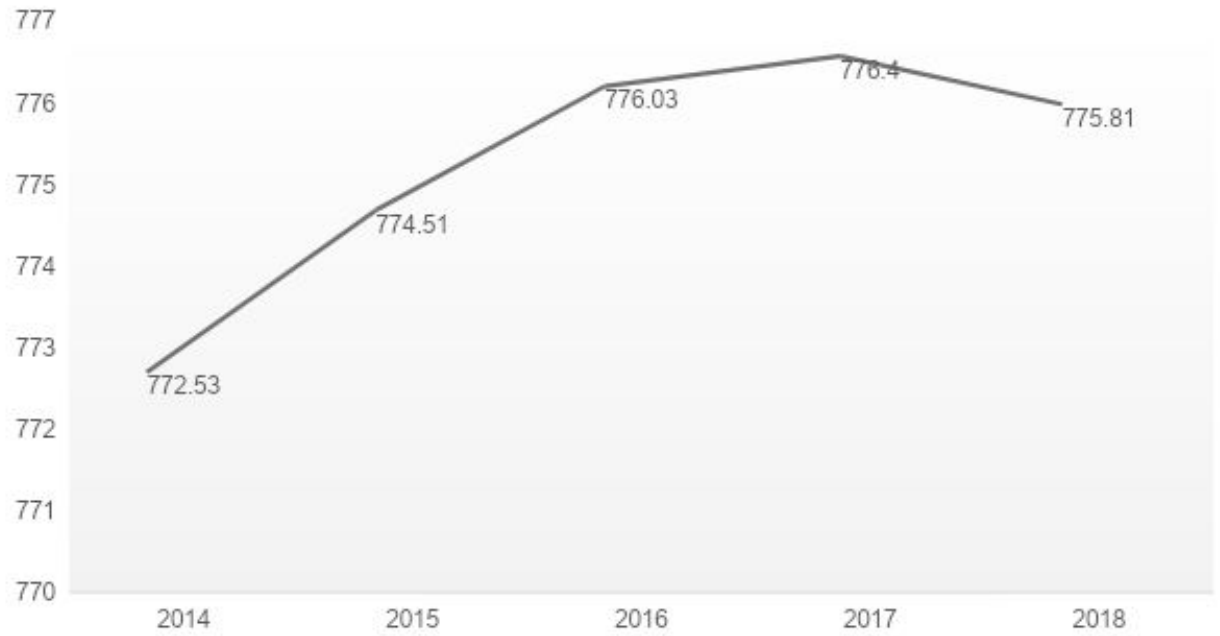
Уровень занятости



Уровень безработицы



Занятость в Китае

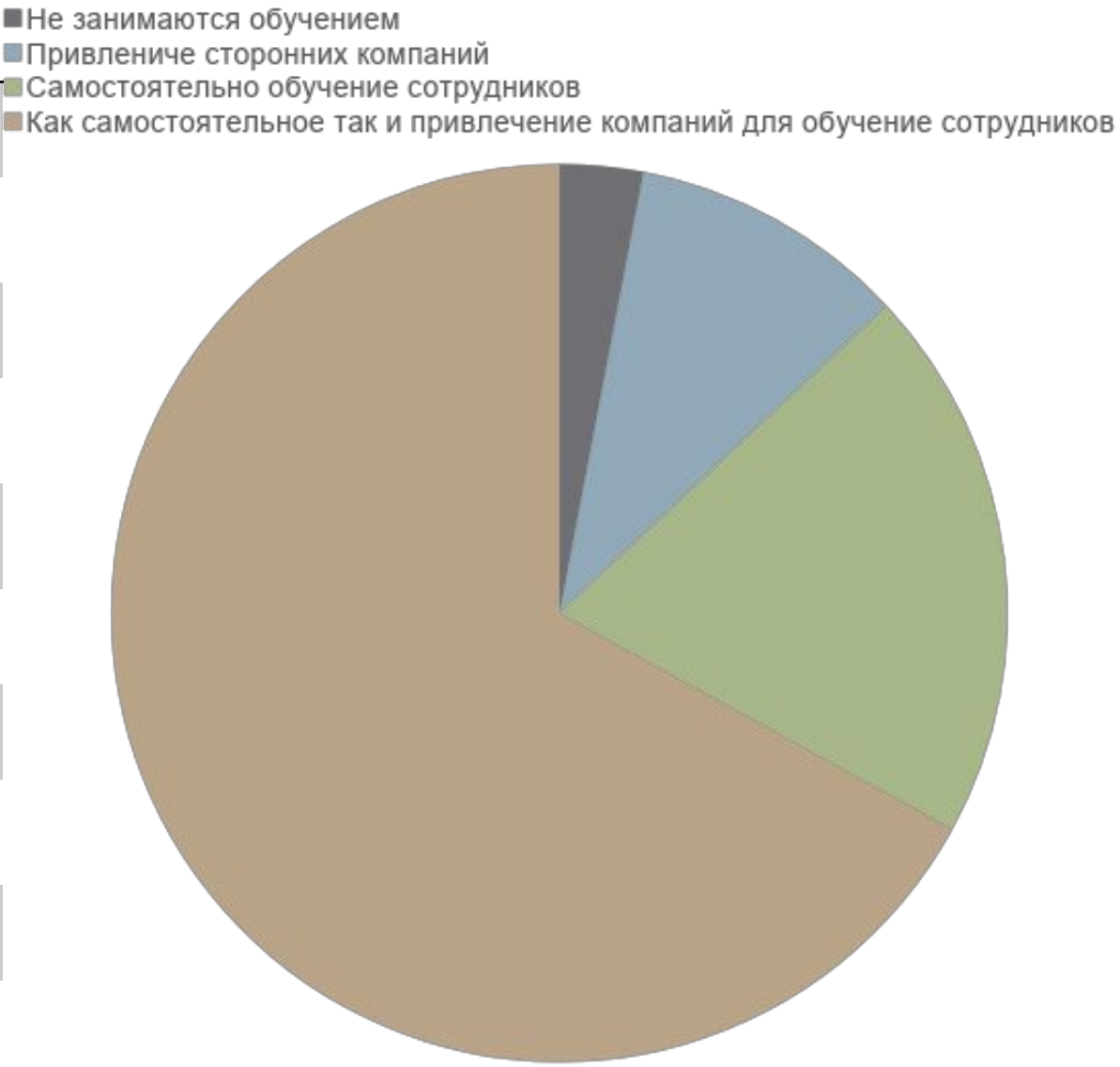


Источники поиска работы

Россия	Япония	США	Германия	Китай
• Личные контакты • Профессиональные сообщества • Интернет-сайты поиска работы • Кадровые агентства • Газеты и бесплатные объявления	• Специальные газеты, листовки, рекламные брошюры • Кадровые агентства • Личные контакты	• 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	• Сайты вакансий и интернет биржи • Федеральная биржа труда • Социальные сети • Сайты компаний	• Договор о сотрудничестве с учебным заведением • Интернет-сайты, инициированные кадровыми агентствами • Социальные медиа ресурсы • Личные контакты

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%



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

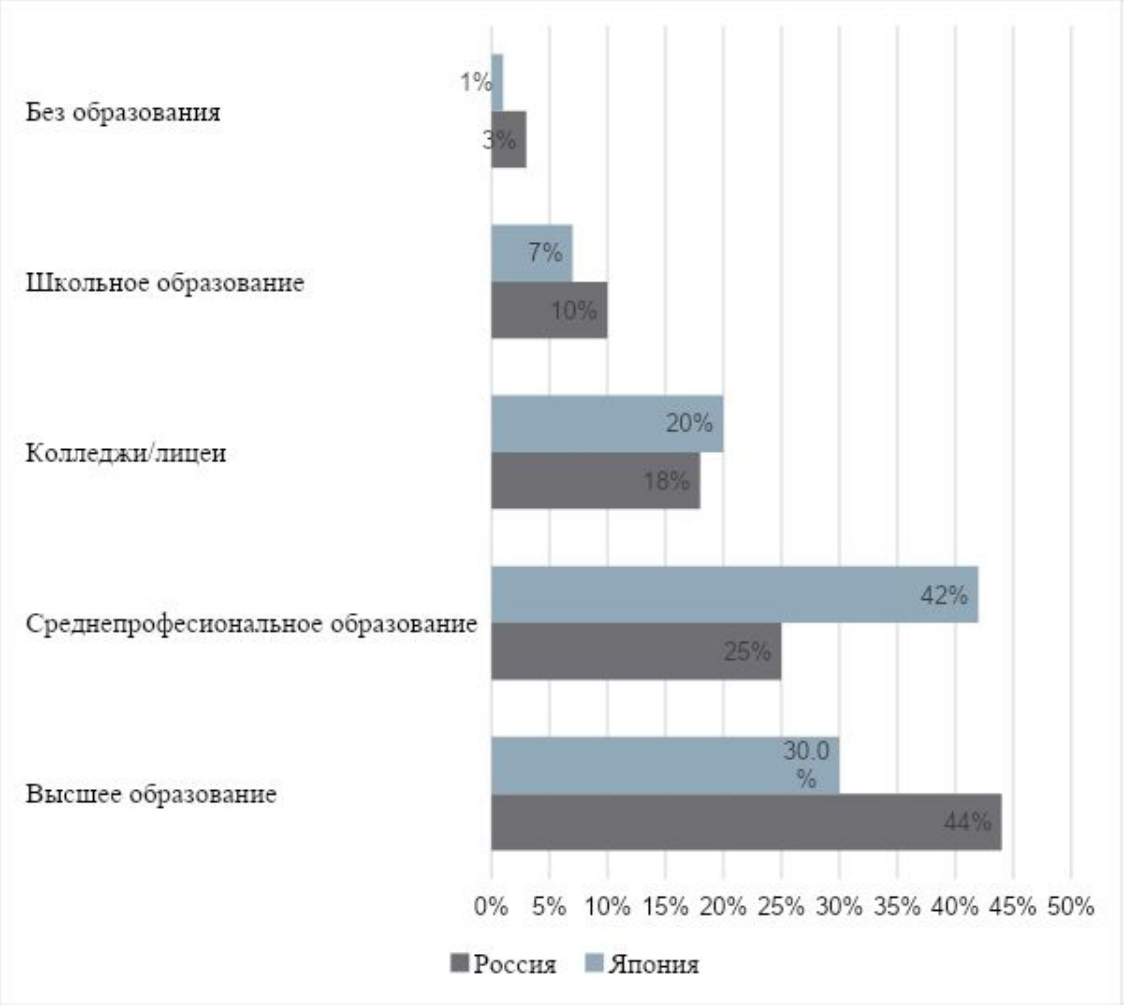
Косвенно-материальная мотивация

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

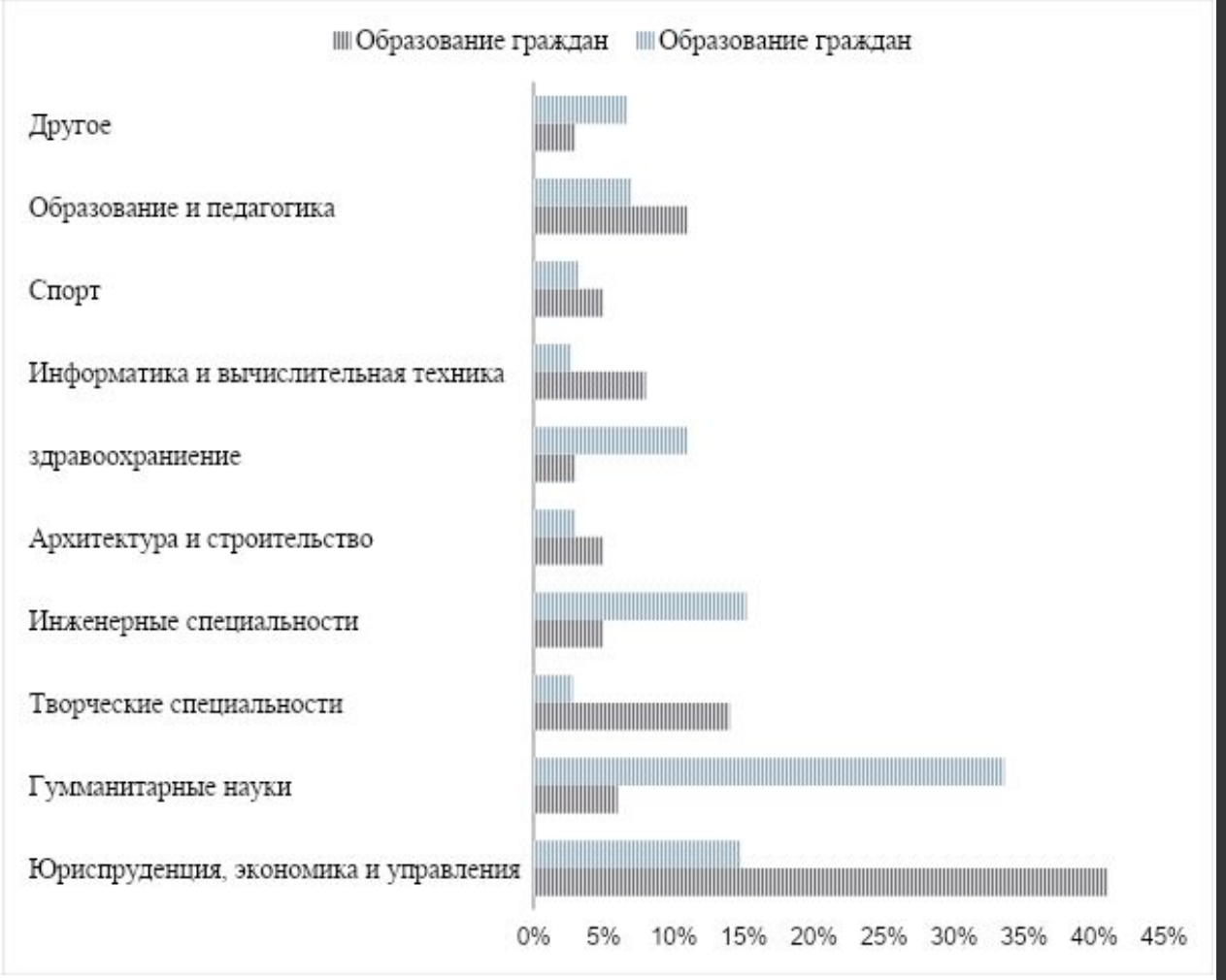
Нематериальная мотивация

- Доска почета
- Гибкий график работы
- Проффесиональные конкурсы
- Зачисление в кадровый резерв

Япония	**«Семейные отношения»** • Частное признание • Быть частью команды • Быть в команде победителей • Вдохновляющие корпоративные миссии • Стабильность • Разнообразие • 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

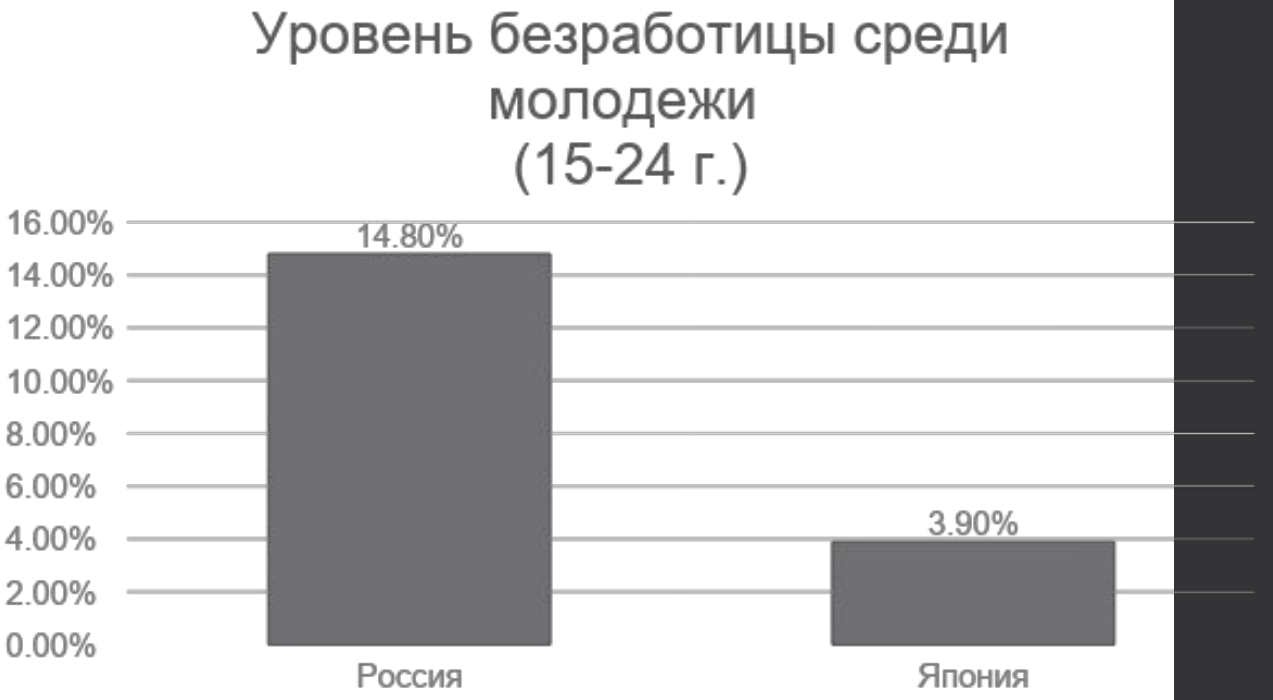


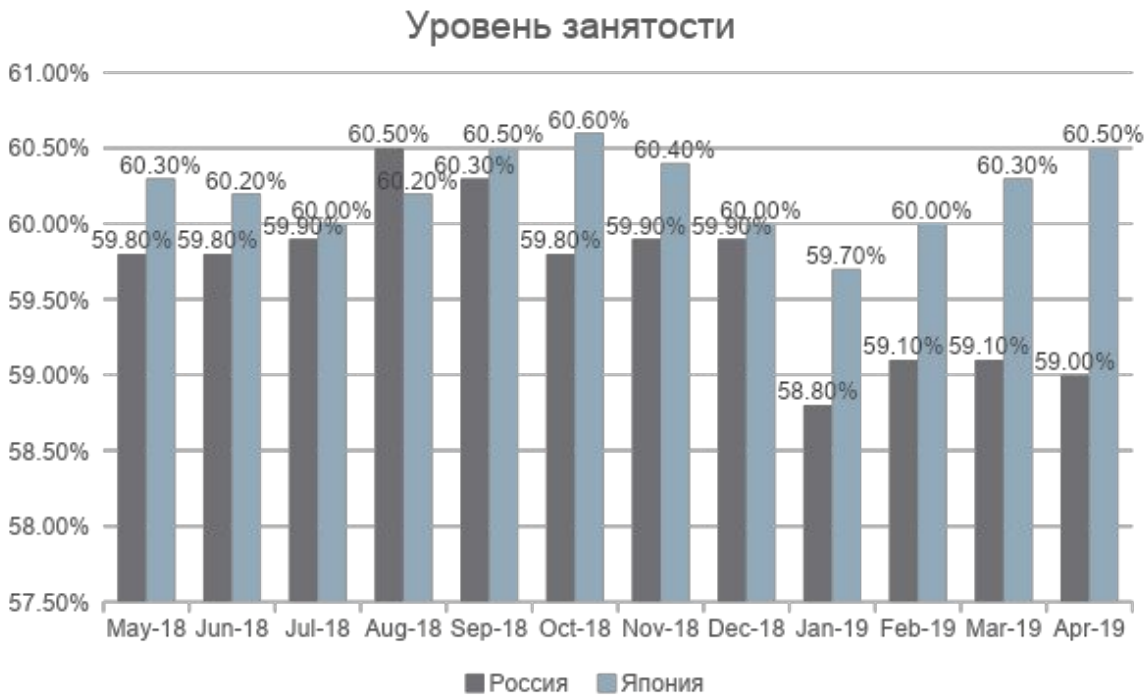
Уровень образования граждан в России и Японии

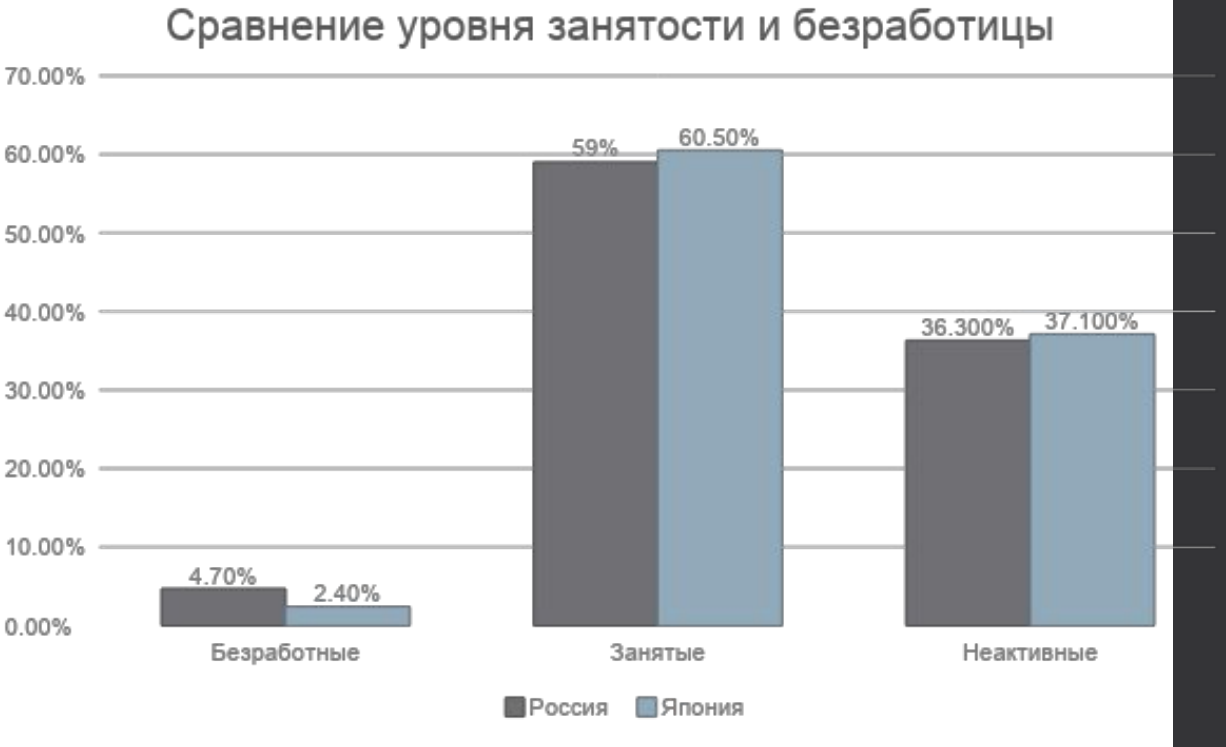


Распределение населения по направлениям подготовки в России и Японии

Уровень безработицы
6.00%
5.00%
4.00%
3.00%
2.00%
1.00%
0.00%
4.70% 4.70% 4.70% 4.60% 4.50% 4.70% 4.80% 4.80% 4.90% 4.90% 4.70% 4.70%
2.20% 2.40% 2.50% 2.40% 2.30% 2.40% 2.50% 2.40% 2.50% 2.30% 2.50% 2.40%
May-18 Jun-18 Jul-18 Aug-18 Sep-18 Oct-18 Nov-18 Dec-18 Jan-19 Feb-19 Mar-19 Apr-19
Россия
Япония

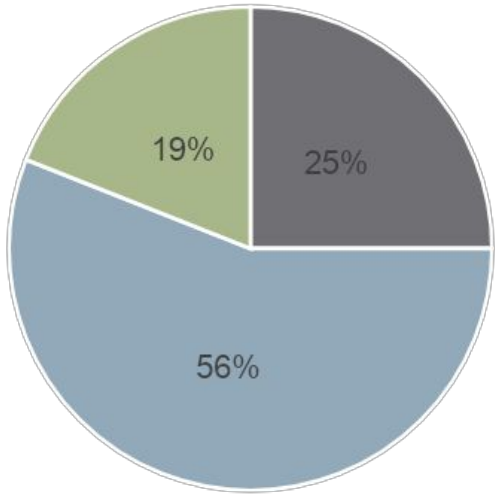

Уровень безработицы среди молодежи (15-24 г.)
16.00%
14.00%
12.00%
10.00%
8.00%
6.00%
4.00%
2.00%
0.00%
14.80%
3.90%
Россия
Япония


Уровень занятости
61.00%
60.50%
60.00%
59.50%
59.00%
58.50%
58.00%
57.50%
59.80% 60.30% 59.80% 60.20% 59.90% 60.00% 60.50% 60.20% 60.50% 60.30% 59.80% 60.60% 59.90% 60.40% 59.90% 60.00% 58.80% 59.70% 59.10% 60.00% 59.10% 60.30% 59.00% 60.50%
May-18 Jun-18 Jul-18 Aug-18 Sep-18 Oct-18 Nov-18 Dec-18 Jan-19 Feb-19 Mar-19 Apr-19
Россия
Япония

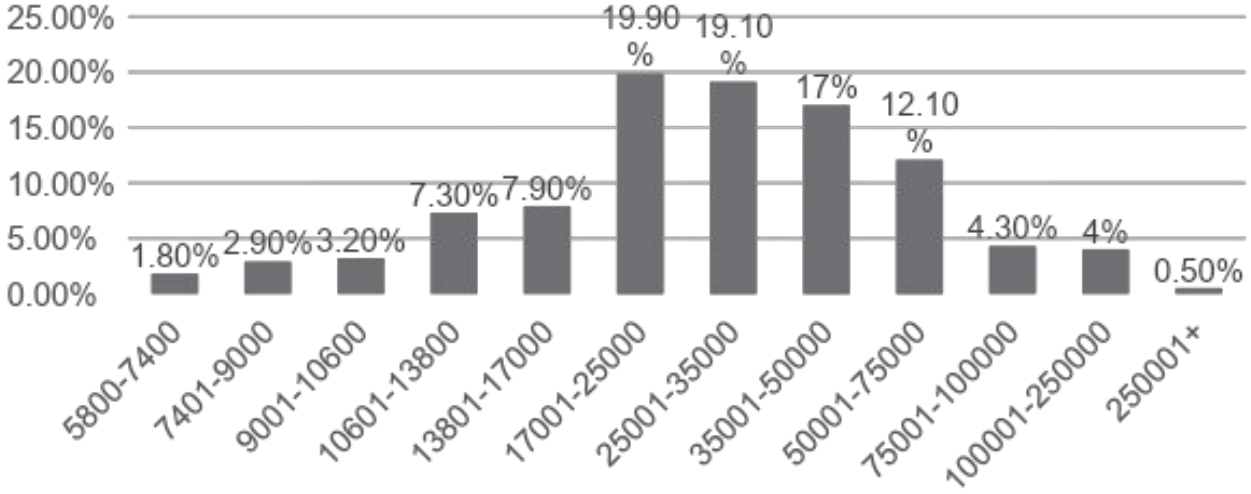

Сравнение уровня занятости и безработицы
70.00%
60.00%
50.00%
40.00%
30.00%
20.00%
10.00%
0.00%
4.70% 2.40%
59% 60.50%
36.300% 37.100%
Безработные
Занятые
Неактивные
Россия
Япония

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

Заработная плата в России и Японии

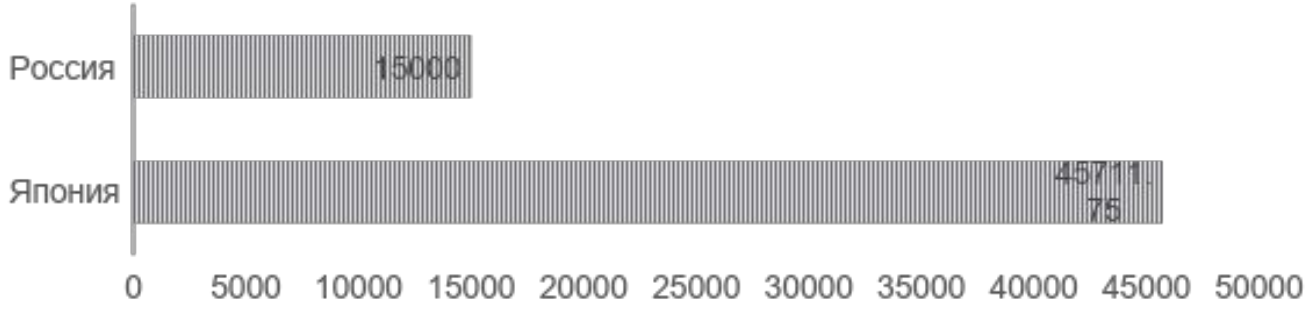


Доля населения в разрезе заработных плат в России, %

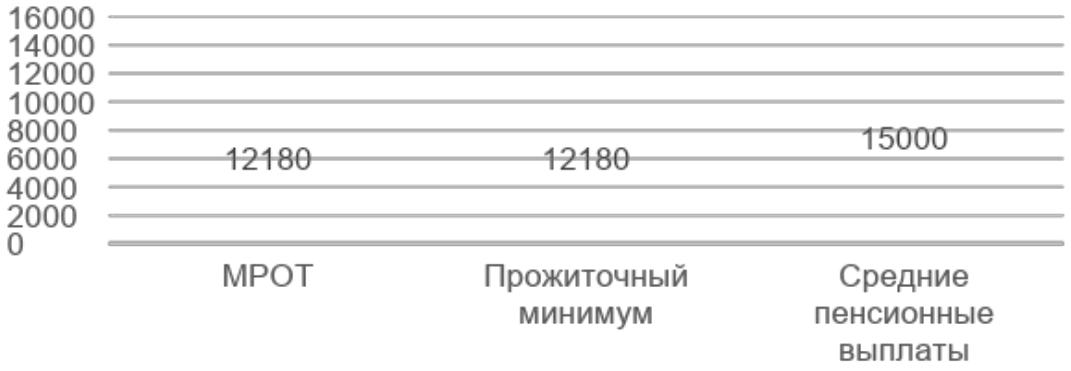


Доля населения в разрезе заработных плат в Японии, %

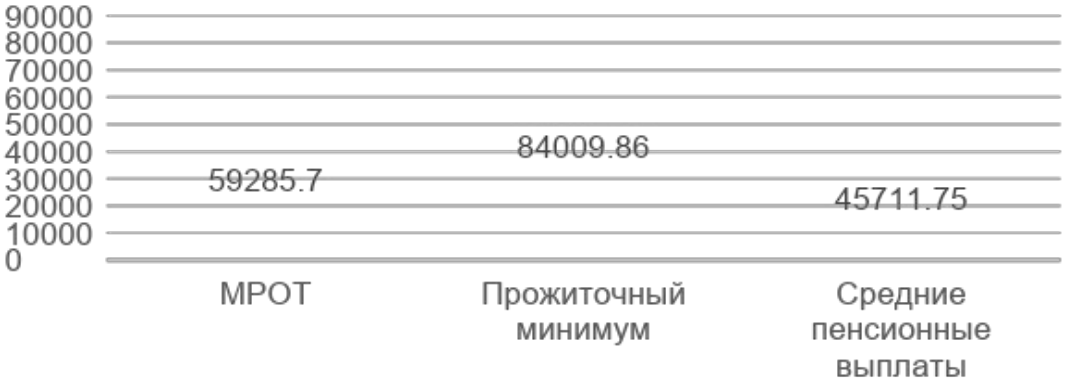
Средние пенсионные выплаты



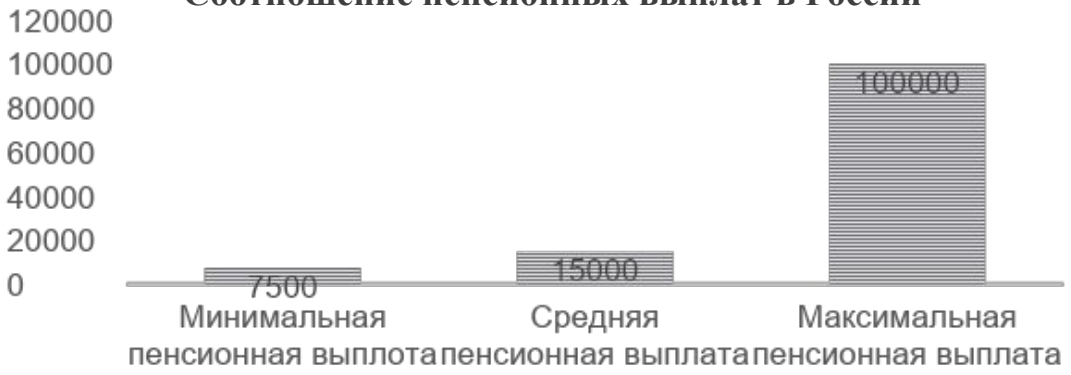
Соотношение пенсионных выплат к МРОТу, прожиточному минимуму в России



Соотношение пенсионных выплат к МРОТу, прожиточному минимуму в Японии



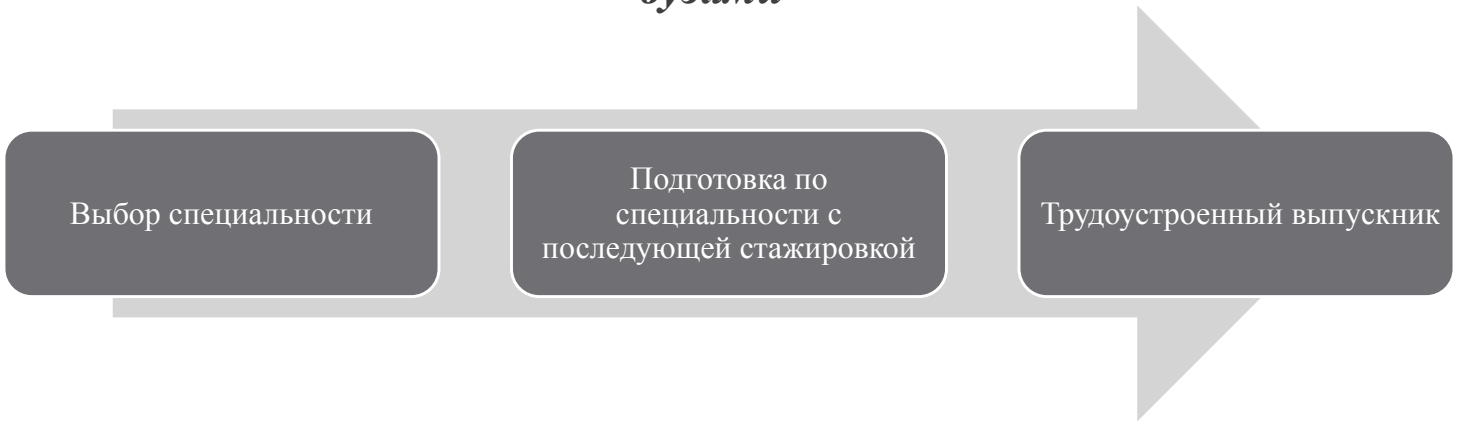
Соотношение пенсионных выплат в России

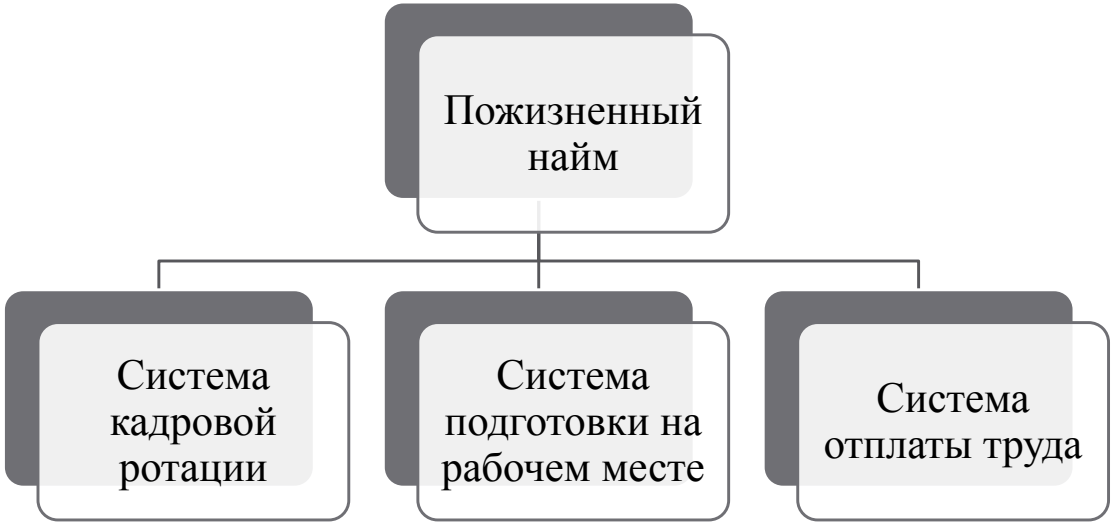


Соотношение пенсионных выплат в Японии

Современная проблема на рынке труда молодых специалистов

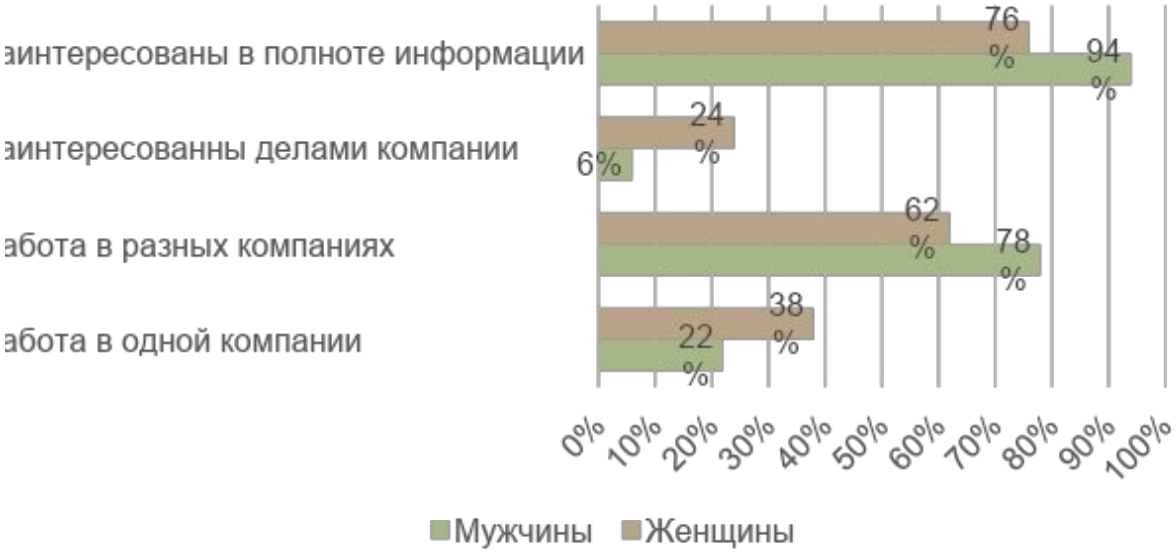
Реализация программы партнерства организаций с вузами





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