



Система управления персоналом в Южной Корее

Солдатов А.А., 388 гр.

- Для понимания корейской системы менеджмента надо помнить о том огромном влиянии, которое оказывают на экономику Кореи Япония и США. Многие корейские компании крепко привязаны к этим двум странам. Они зависят от Америки, как от рынка сбыта своего экспорта, и от Японии, как от источника промежуточных материалов, комплектующих, необходимых для производства товаров на экспорт. Корейская система менеджмента образовалась, как результат влияния этих стран, причем влияние каждой стороны настолько велико, что «большинство американцев верят, что Корея - это вторая Япония, в то время как японцы считают, что корейцы больше похожи на американцев».

Характеристики, отличающие корейскую систему от японской и американской

Корея	Япония	США
Компания как полусемейная община	Компания как община	Акцент на общине не делается
Резкое разделение между владельцами, управляющими и работниками	Не сильные различия между управляющими и работниками	Резкие различия
Возраст и продолжительность службы рассматриваются как важный критерий	Возраст и продолжительность службы обязательно рассматриваются как поощрительный критерий	Возраст и продолжительность службы только косвенно рассматриваются как критерий для поощрения

Корея	Япония	США
Четкая определенность полномочий и неопределенность ответственности	Неопределенность полномочий и ответственности	Границы полномочий и ответственности четко определены
Преобладают профессиональные союзы предприятий	Почти исключительное существование профсоюзов предприятий	Профсоюзы
Компания вербует персонал на основе опыта, возраста, образования семейных связей	Фирмы вербуют персонал на основе возраста и образования	Работников набирают на основе квалификации, опыта, необходимого для данной должности

Корея	Япония	США
Сильно распространено индивидуальное и совместное обучение для выполнения разнообразных работ	Индивидуальное обучение для выполнения разнообразных работ	Индивидуальное обучение для выполнения узкоспециализированных работ
Опора на лояльность и сотрудничество	Опора на сотрудничество, гармонию и согласие	Опора на индивидуальные достижения с узкой спецификой работ
Четкая определенность полномочий и неопределенность ответственности	Неопределенность полномочий и ответственности	Границы полномочий и ответственности четко определены

- Система управления персоналом строится прежде всего на основе анализа психологического портрета работника. Поэтому все многочисленные приёмы, которые используют менеджеры южнокорейских компаний, учитывают нормы поведения каждого конкретного работника.

- Для корейцев характерны следующие особенности: трудолюбие, сильно развитое эстетическое чувство, приверженность традициям;
- обыденно-житейские: вежливость, аккуратность, бережливость, любознательность;
- черты группового поведения: дисциплинированность, преданность авторитету, чувство долга



- Подобная комбинация черт национального характера позволяет корейцам чутко воспринимать новое без утраты традиций. Когда сегодня встает вопрос о причинах быстрого экономического развития Южной Кореи, нельзя не учитывать и данный психологический портрет.
- В Корее почти нет природных ископаемых, нет значительных финансовых ресурсов. Главным богатством были и остаются трудовые ресурсы.
-

- Корейский подход базируется на кооперации и сотрудничестве между руководителями разных уровней, на поиске взаимоприемлемых решений и консенсуса, при одновременно жесткой централизации принятия решений. Принятие решений и их практическое воплощение базируются на вовлечении в этот процесс практически всех заинтересованных сторон. В то же время право определения ключевых направлений стратегии и контроля за выполнением решений всегда остается за высшим руководством организации.



- **Спасибо за внимание!**