DOI: 10.17117/na.2016.06.01.181

<http://ucom.ru/doc/na.2016.06.01.181.pdf>

Поступила (Received): 14.06.2016

Прохорова Ю.Е.**Особенности национальных моделей найма персонала****Prokhorova Yu.E.****Features of national models of employment of staff**

Интенсивное развитие интеграционных и глобализационных процессов мировой экономики послужило основным фактором для активизации межстрановых экономических отношений, совершенствования механизмов ведения международного бизнеса. Актуальность найма персонала заключается в практической значимости управления человеческими ресурсами и знаниями на предприятиях. Верный найм сотрудников является определяющим условием успешной деятельности каждой организации. Проблема правильного найма персонала очень важна, так как может повлечь за собой неудовлетворенность межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе из-за неверной совместимости и расстановки кадров.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, модель управления, найм персонала

Intensive development of integration and globalization processes of the world economy was the main factor to intensify interstate economic relations to improve the mechanisms of international business. The relevance of recruitment lies in the practical significance of human resource management and knowledge enterprises. Hiring the right employees is crucial to the success of every organization. The problem of proper recruitment is very important, as it can lead to dissatisfaction with interpersonal relationships in the workplace because of incorrect compatibility and placement

Key words: human resources, management model, hiring

Прохорова Юлия Евгеньевна

Аспирант

Пензенский государственный университет

г. Пенза, ул. Красная, 40

Prokhorova Yulia Evgenievna

Graduate

Penza state university

Penza, Krasnaya st., 40

В современной хозяйственной практике человеческие ресурсы стали самым важным активом, которым располагают субъекты хозяйствования. Персонал стал играть самую значительную роль в формировании прибыльности компаний. Поэтому создание эффективной процедуры найма – задача первой необходимости для любой организации. Наем персонала – первый инструмент взаимодействия организации с потенциальным сотрудником. А. Я. Кибанов считает, что «наем на работу это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. ... комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу» [1, с. 126]. Также отметим суждение, что: «наем персонала – это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по

соблюдению организационно-правовых норм и оказанию психологической поддержки со стороны администрации при оформлении работника на рабочее место в организацию» [2, с. 371]. Таким образом, понятие найма персонала включает в себя не только непосредственное заключение контракта с сотрудником, но и целый комплекс мероприятий, направленных на определение долгосрочной потребности в персонале, выработку кадровой политики привлечения персонала (поиск потенциальных работников, отбор, оценку и процесс принятия решения по тому или иному кандидату).

В Японии найм персонала осуществляется не на конкретную должность в конкретном подразделении, а на предприятие в целом. В числе документов, которые предоставляет кандидат при приеме на работу, обязательна рекомендация уже работающего в данной организации сотрудника. Кроме этого, кандидат составляет в произвольной форме «клятву верности» компании, в которой он хочет работать. Найм на многих японских предприятиях пожизненный [3, с. 105].

Хотелось бы отметить, что система пожизненного найма, положенная в основу отбора персонала в Японии, обладает рядом существенных преимуществ. Во-первых, составной частью формирования персонала является так называемая служебная ротация всех категорий наемных работников, которая заключается в том, что работник в начале своей трудовой деятельности осваивает все возможные виды работ на предприятии, а только позднее закрепляется на одном месте. Во-вторых, японские компании берут на себя значительную часть затрат на социальные нужды персонала – жилищное строительство, медицинское обслуживание и организацию досуга, что усиливает привязанность работников, способствует их эмоциональной и духовной интеграции, что не может не отражаться на результатах деятельности компании. Но при этом нельзя абстрагироваться от недостатков данной системы, которые отчетливо проявились еще в 70-80-е годы XX в. Существенным недостатком системы пожизненного найма является то, что она затрудняет своевременное освобождение от неэффективного персонала, привлечение способных работников «со стороны», сдерживает межфирменный обмен опытом и передовой информацией. В качестве еще одного недостатка можно выделить то, что жесткая схема развития карьеры на японских предприятиях создает почву для конфликтов между сотрудниками старшего возраста и молодыми сотрудниками с высоким уровнем образования [4, с. 17].

Рассмотрим особенности найма персонала в южнокорейских компаниях.

В южнокорейских компаниях синтезированы японский и американский подходы к управлению. Следует отметить, что в отличие от японской модели найма, в южнокорейских компаниях система пожизненного найма сотрудников поддерживается слабо.

Осуществляются меры по отбору наиболее компетентных и талантливых работников и продвижению их по службе на ответственные должности.

При подборе персонала в южнокорейские компании помимо прочего обращают внимание и на группу крови кандидата, поскольку, по мнению корейцев, группа крови представляет ключевую характеристику индивидуума по таким

позициям, как целеустремленность, приверженность порядку, лояльность, творческие и организаторские способности

В системе управления американской организацией каждая должность точно определена, и задача отбора состоит в том, чтобы человек точно «исполнил» эту должность. Многие организации США часто не проводят различий при рассмотрении кандидатур из числа своих работников или со стороны. Для США с высокой мобильностью персонала и иными принципами кадровой работы набор на должность в большей степени призван решать текущие задачи. Набор кандидатов со стороны осуществляется через рекламу, личные связи, профессиональные фирмы по найму, имеющие электронные базы данных. Кандидаты, включенные в список, обычно проходят через серию интервью со своими будущими руководителями (на два-три уровня вверх), коллегами и при необходимости с подчиненными. Результаты интервью обобщаются и дополняются рекомендациями. Окончательный выбор делает непосредственный руководитель [5, с. 73].

В отличие от Японии, наем сотрудников в США обычно срочный.

В Европе найму персонала отводится важное место. Серьезная ставка на рекрутмент делается со стороны образовательной системы, а на подбор персонала – со стороны внутренних рынков труда.

Во Франции прием на работу осуществляется с учетом престижности учебного заведения и результатов выпускных экзаменов. Выпускникам элитарных отечественных и зарубежных вузов французские работодатели гарантируют доплату к окладу. Частая смена рабочих мест во Франции не приветствуется. При найме на работу сотрудники кадровой службы ищут человека, нацеленного на долгосрочную работу в компании. Работы и должности могут подбираться для человека, а не наоборот [6].

Работники в Великобритании не ищут работы на всю жизнь и устойчивой карьеры в одной компании, частая смена рабочих мест характерна для этой страны. Выпускники ведущих университетов Великобритании не стремятся начать деловую карьеру в промышленных предприятиях.

Профессионализм и компетентность играют решающую роль в немецкой культуре, поэтому наем персонала в Германии основывается на повышенном требовании к кандидату в части его профессиональной подготовки. В дальнейшем главным условием карьерного продвижения работника становится его производственный стаж [7, с. 39].

В Испании и Португалии важнейшим источником поиска персонала является использование личных связей и контактов. Особо ценятся претенденты, получившие степень MBA в зарубежных университетах. Испанцы и португальцы не отличаются особой мобильностью при смене работы, в первую очередь, из-за традиционной тесной взаимосвязи членов семьи, а также из-за недостаточной прозрачности и гибкости рынка рабочей силы.

В России, как и в США и странах Европы не существует системы пожизненного найма сотрудников. Однако следует отметить, что частично подобный вид найма существовал в советское время, когда работники всю жизнь трудились на одном предприятии. Частая смена места работы общественно порицалась.

Критерии найма персонала российскими компаниями представляют собой совокупность разных элементов, являющихся специфическими для той или иной страны.

Приоритет критериев отбора персонала в российской практике выглядит следующим образом: возраст; технические и специальные навыки; общее образование; знание иностранного языка; рекомендации; навыки коммуникации; результат теста; международный опыт работы; культура, национальность; выпускной ранг. Многие российские менеджеры отмечают, что российская практика отбора и найма персонала в последние годы все больше тяготеет к профессиональному уровню отбора, вбирая в себя западную практику и во многом ориентируясь на нее [8, с. 27].

Необходимо отметить, что нельзя сравнивать важность параметров для той или иной страны и делать вывод о том, что одна страна более правильно расставляет акценты и делает выбор, а другая нет. В каждом государстве в силу культурных ценностей и экономического положения есть свои обоснованные критерии отбора, которые обуславливают правильность ее выбора.

Национальной модели найма в России пока не существует. Она представляет собой симбиоз европейских и азиатских моделей.

Причины отсутствия собственной модели найма персонала сводятся к следующим: во-первых, относительно короткий период существования рыночных отношений в стране; во-вторых, дефицит знаний, соответствующих международным требованиям к кандидатам у большинства руководителей; в – третьих, многонациональность страны, размеры территории, усложняют работу организаций.

Список используемых источников:

1. Кибанов А.Я. *Основы управления персоналом*. М.: ИНФРА-М, 2005. 425 с.
2. Петраков М.А., Большакова А.К. *Современные тенденции найма персонала* // Молодой ученый. 2014. №20. С. 371-375.
3. Кречетников К.Г., Власова О.Е., Причалова О.А. *Регламентация труда персонала в Японии* // Экономика и управление: анализ тенденций и перспективы развития. 2015. № 3. С. 105-109.
4. Губенко Е. *К вопросу о модели управления персоналом в японских компаниях* // Человек и труд. 2013. №1. С. 17-23.
5. Виноградов Е.А., Маусов Н.К., Ламскова О.М. *Персонал в фирмах индустриально развитых стран*. М., 2012. 189 с.
6. Зайкина К.А. *Современное управление персоналом: зарубежный опыт*. 2014. № 5 (20). URL: [http://www.sibac.info/archive/economy/5\(20\).pdf](http://www.sibac.info/archive/economy/5(20).pdf)
7. Роу Р. *Подбор персонала в Европе: контекст, перспективы и программа исследования* // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 39-66.
8. Валиуллина Н.Р. *Библиотека: Найм персонала*. М.: Либерия-Бибинформ, 2010. 128 с.