

## ЭКОНОМИКА

*Никифорова Светлана Викторовна*

студентка

*Михайлова Анна Викторовна*

канд. экон. наук, доцент

Финансово-экономический институт ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный  
федеральный университет им. М.К. Аммосова»  
г. Якутск, Республика Саха Якутия

### **HR-МЕНЕДЖМЕНТ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

*Аннотация:* в данной статье ставится задача проанализировать, сопоставить и выявить характерные черты отечественного и иностранного опыта управления персоналом. Авторами выявлены основные различия, недостатки и преимущества российского HR-менеджмента.

*Ключевые слова:* HR-менеджмент, персонал, особенности, различия.

Актуальность статьи обусловлена необходимостью развития в России нового направления менеджмента. HR-менеджмент – это одно из направлений современного менеджмента, нацеленное на управление и развитие человеческих ресурсов в организации. Главной целью HR-менеджмента является принятие на работу, подготовка, усовершенствование и мотивирование высококвалифицированных работников. Цель статьи рассмотреть и проанализировать характерные черты HR-менеджмента в России.

На Западе кадровый менеджмент уже давно занимает особенное положение в управлении организацией. Он является обязательной и необходимой частью компании. Однако в России неотъемлемость и важность HR-менеджмента, его значимость и место в компании смогли оценить только недавно.

Российские организации стараются освоить зарубежный опыт работы по HR-менеджменту, который складывался десятками лет.

Делая упор на анализ исследователей (Бодрова О.А., Родионова А.А.), рассмотрим и сопоставим основные особенности управления персоналом в разных странах, отобразив особенности в таблице 1.

Таблица 1

Различия в подходах к HR-менеджменту  
в российских и иностранных компаниях

<i>Российские компании</i>	<i>Иностранные компании</i>
Проектный подход.	Системный подход.
HR-менеджмент развивается в ногу с развитием экономики и политики страны.	Уже сформировавшийся HR-менеджмент, следствие развитого капитализма.
Компании предпочитают нанимать готовых специалистов с рынка труда, не уделяя внимания долгосрочному развитию, чаще рассматривают работников как статью затрат.	Компании нанимают работников на долгий срок, рассматривая их как человеческий капитал.
Используются краткосрочные системы мотивации.	Используются долгосрочные системы мотивации.
Не считается важным внутренняя коммуникация.	Уделяется большое внимание коммуникации, внутренней информированности.
Компании важна быстрая отдача персонала.	Компании важны бренд работодателя, цели, отношение персонала к этике, его лояльность.
Система HR обусловлена индивидуальным подходом к персоналу.	Система HR структурирована и реализуется последовательно.
Принцип распределения.	Социальная ответственность.
В рабочем коллективе преобладают дружественные отношения, нежели деловые.	В рабочем коллективе преобладает сотрудничество, а не дружба.

Особенности HR-менеджмента затрагивают многие аспекты системы управления персоналом. Тем не менее, имеются и общие сходства, особенно с системой управления персоналом Великобритании и европейских стран.

Таким образом, мы рассмотрели особенности HR-менеджмента в России, сделав сравнительный анализ. Можно сделать вывод, что на пути HR-прогресса лежат два аспекта трудностей – федеральная и локальная (корпоративная). В пер-

вом случае – это сложности в состоянии государственных институтов, отвечающих за интеграцию в рыночную систему России адекватных ей элементов. Во втором случае – это то, что в рамках отдельной компании можно преодолеть, имея соответствующую цель и ресурсы.

### *Список литературы*

1. Бодрова О.А. Разные роли: HR в России и за рубежом [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL <http://www.pro-personal.ru/journal/423/131277/> (дата обращения 30.01.2015).
2. Родионов А.А. Проблемы HR-менеджмента в России [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL <http://www.hr-portal.ru/article/problemy-hr-menedzhmenta-v-gossii> (дата обращения 30.01.2015).