

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ В РОССИИ И В США: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ

Камашев Никита Дмитриевич

студент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, РФ, г. Старый Оскол

PERSONNEL MANAGER IN RUSSIA AND THE USA: IN SIMILITY AND DIFFERENCES

Nikita Kamashev

Student, Belgorod State National Research University, Russia, Stary Oskol

Аннотация. В статье проводится сравнительный анализ профессии «менеджер по персоналу» в России и в США. Выявляются общие черты и черты различия в двух странах.

Abstract. The article provides a comparative analysis of the profession «personnel manager» in Russia and the United States. The common features and differences in the two countries are revealed.

Ключевые слова: управление персоналом, менеджмент, менеджер по персоналу, найм на работу, менеджер по персоналу в России, менеджер по персоналу в США.

Keywords: personnel management, management, HR manager, recruitment, HR manager in Russia, HR manager in the USA.

Профессия «менеджер по персоналу» является молодой профессией. Зарождение разновидности деятельности менеджера появилась ещё в конце девятнадцатого века. Возникновение специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в сфере промышленной социологии и психологии, вызвало действительный переворот в традиционных формах кадровой работы. Если до этого кадровая работа входила в должностные обязанности линейных руководителей разного ранга и уровня, а также служащих (и руководителей) кадровых служб, то появление управленческой функции, соединённой с гарантом соответствующего уровня кадрового ресурса организации решило эту проблему. Это главным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента [1, С. 78].

С возникновением управления персоналом как особенной штабной деятельности в системе менеджмента настоящего времени соединено зарождение кадрового менеджмента, который последовательно внедряет и видоизменяет сформировавшиеся формы кадровой работы.

Для нашего государства становление данной профессиональной деятельности происходит в условиях коренного переустройства общества. По этой причине освоение новых кадровых технологий тормозится общепринятыми формами кадровой работы [5, С. 155].

В основные задачи, решаемые менеджером по подбору персонала, входят:

- 1. Определение проблем (набор людей, отбор из кандидатов, направленность, оценка, обучение).
- 2. Компенсации и пособия.
- 3. Обучение персонала, повышение его квалификации.
- 4. Производственные отношения [4, С. 20].

Приведем итоги сравнительного анализа основных характеристик менеджера по персоналу в крупных компаниях США и России (таблица 1)

Таблица 1.

Основные характеристики менеджера по персоналу

Критерии сравнения	Россия	США
Требования к квалификации	Высшее образование по квалификации «менеджмент» либо высшее образование и дополнительная подготовка в области менеджмента, рабочий стаж по квалификации не менее двух лет [3].	Не предусмотрено Прием на работу специалистов сотрудников без Продвижение индивидуальных результатов
Требования при устройстве на работу	В первую очередь это резюме, образование.	На выполненные порекомендации и учитывать
Уровень зарплаты	Уровень заработной платы - 45000 руб. в Москве [6]	101 321 доллар США (по октябрю)
Качества личности	инициативность, уверенность в себе, независимость, целеустремленность, ответственность, креативность, производительность, мобильность, исполнительность [4, С. 17]	уверенность цели креативность, производительность исполнительность

Стандарты в области кадрового менеджмента	Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента (2007 год) установили структурное деление на три уровня формирования знаний, умений и навыков специалистов: Первый это оперативный. Второй это тактический. Третий это стратегический. Оперативный уровень определяет две специализации: специалист по кадровому делопроизводству и специалист по управлению персоналом [4, С. 20].	Американская модель профессиональных стандартов управления персоналом заключается в том, что в тестовом центре, кандидаты проходят испытание и по его результатам присваивается одна из трех категорий: - профессиональный - старший специалист по управлению персоналом - профессиональный менеджер международного HR-менеджмента «глобальный»
Найм на работу	Протекционизм (использование связей) при найме на работу [5, С. 159]	Система найма на рынок труда, универсальная и просто рекомендует найме работников соответствие вакантным
Развитие персонала	Начальники высшего звена компаний привыкли рассматривать служащих кадровых отделов только как инструмент для подбора персонала, при этом полностью отстраняют их от решения задач.	Подготовка, повышение квалификации кадров, обучение в заведениях, подготовка кадров. Менеджеры активно участвуют в процессе стратегического управления персоналом.

Управление персоналом	Строгая иерархия, подход к управлению персоналом обусловлен необходимостью быстрой отдачи	начальник и сотрудник один на один и обсуждение выполнить конкретные задачи повышения действенности вз

Таблица 2.

Общие и различные ценности менеджера по персоналу в США и России

США	Россия	Общие ценности
Индивидуализм	Коллективизм	У
Западноевропейские корни	Европейские и азиатские корни	
Готовность рисковать	Осторожность	Лю
Оптимизм	Пессимизм	Р
Этика успеха	Нельзя добиваться успеха за счет других	Мышление с разн
Прагматизм	Эмоциональность	Непр
Несходство взглядов	Консенсус	

Из таблицы № 2 можно заметить, что, несмотря на выделенные отличия между персоналом двух рассматриваемых стран, их достаточно общий образ мышления создает базис для производительного сотрудничества и в конечном итоге для роста результативности работы всей компании в целом.

Иными словами, обращать внимание следует не только на то, что различает людей, но и на то, что их объединяет.

Сравнительная характеристика менеджера по персоналу в нашей стране и, с одной из стран Запада на примере США позволяет прийти к следующим выводам.

Различия менеджеров по персоналу в России и в США следующие: Первое это требования к квалификации. Второе это условия найма на работу. Третье это управление персоналом. Четвертое это уровень зарплаты.

Общими характеристиками у менеджеров по персоналу в России и в США являются:

1. качества менеджера по персоналу;
2. денежное стимулирование (заработная плата и дополнительные выплаты: оплата больничных, отпусков, страхование жизни, пенсии, оплата юридических услуг, физическое оздоровление сотрудников) - основной вид;

3. развитие персонала;
4. стандарты профессиональной деятельности управления персоналом.

Таким образом, профессия «менеджер по персоналу», имеет очень большой интерес, но и требования к человеку предъявляет высокие. Однако, ежегодно все больше руководителей начинают понимать необходимость появления в штате данной должности и все больше специалистов готовы попробовать себя в этой роли.

Список литературы:

1. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Ба-зарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и дополненное - М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.
2. Дарижапов Б. Д. Обзор зарубежных моделей управления персон-алом // Известия БГУ. 2002. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-zarubezhnyh-modeley-upravleniya-personalom> (дата обращения: 27.11.2018).
3. Захарова Т. И., Стуканова И. П. Особенности HR-менеджмента в России // Научное сообщество студентов XXI столетия. URL: <http://sibac.info/12355> (дата обращения: 27.11.2018)
4. Одегов Ю. Г. Портрет российского кадровика. Проблемы подготовки HR-менеджеров в России // Кадровик. Кадровый ме-неджмент. 2008. № 9. С. 17-28.
5. Панова А. Г., Лустина Т.Н., Богачева Т. В. Профессиональные роли менеджера по персоналу: современный взгляд // Сервис в России и за рубежом. 2016. № 1 (62). С. 155-164.
6. Обзор статистики зарплат профессии. Менеджер по работе с пер-соналом в России // <https://russia.trud.com/salary/692/74278.html> (дата обращения: 27.11.2018).
7. Сколько зарабатывает менеджер по работе с персоналом в Со-единенных Штатах? // <https://www1.salary.com/Human-Resources-Manager-Salary.html> (дата обращения: 27.11.2018)