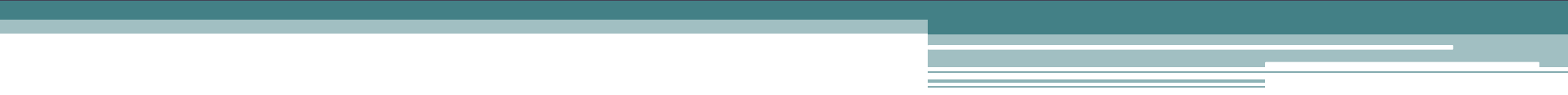


Тема №16

«Глобализация и
международное управление
человеческими ресурсами»

A decorative graphic element consisting of a solid teal horizontal bar at the top, followed by a white horizontal bar, and then three thin, parallel white horizontal lines on the right side of the white bar.

• Литература:

1. Дронишинец Н.П. Управление человеческими ресурсами в Японии – Екатеринбург: 2007
2. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция; уч. Пособие – М.: ЗАО “Изд-во Экономика”, 2010
3. Шульга В.А. Национальная экономика – М., «Российская экономическая академия». – 2002г.
4. Лирмян Р.А. Построение национальной инновационной системы // Проблемы современной экономики, N 1(17)

- Учебные вопросы:
 1. Влияние глобализации на международный рынок труда
 2. Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами
 3. Международные организации в системе управления человеческими ресурсами

Влияние глобализации на международный рынок труда

Глобализация представляет собой процесс международной интеграции в области труда, финансов, торговли, производства, информатики, телекоммуникаций, образования. Процесс объединения и взаимопроникновения национальных хозяйственно-экономических комплексов активизировался в конце XX века и приобрел новые формы взаимозависимости стран: Всемирная торговая организация, Международный валютный фонд, Всемирный банк др.

При всем различии взглядов в оценке этого процесса можно выделить две диаметрально противоположные точки зрения:

- Экономико-технологическая.
- Социально-трудовая .

Сторонники экономико-технологического подхода позитивную оценку глобализации связывают с ростом прибыли, увеличением масштабов производства, снижением издержек. Действительно, глобализация потенциально обладает значительными резервами повышения эффективности производства благодаря углублению разделения труда, росту экономики в результате увеличения масштаба производства и снижения затрат и др

Негативная оценка этого процесса со стороны антиглобалистов объясняется серьезным обострением в результате глобализации социальных проблем, ослаблением национальных систем социальной защиты, «эрозией» социальной солидарности, а также возникновением экологических и техногенных катастроф, представляющих угрозу самому существованию человечества и др.

Социальные последствия глобализации изучаются многими международными организациями.

Проанализировав различные аспекты этого процесса, его последствия для экономического и социального прогресса, взгляды людей на проблемы глобализации, комиссия отметила ее противоречивый характер. Явно прослеживается противоречие между первоначальными оптимистическими ожиданиями людей, во многом вызванных тотальной пропагандой проводников глобализма, и реальными последствиями этого процесса. Углубляется противоречие между задачами экономического и технологического развития мировой цивилизации, с одной стороны, и потребностями социального и культурного развития – с другой.

И, как следствие, наблюдается повсеместное ослабление национальных систем социальной защиты населения. Все аспекты развития человечества необоснованно и чрезмерно подчинены интересам рынка, который представляет собой лишь часть экономики, а сама экономика – компонент комплексной и сложной системы как отдельного государства, так и жизнедеятельности всего мирового сообщества. Поэтому МОТ предлагает изменить целевую направленность процесса глобализации и принять универсальные ценностные ориентиры, правила и нормы измерений, в рамках которых должен развиваться этот процесс.

Таковыми ориентирами являются:

- соответствие интересам всех людей, включая уважение их прав и культурной самобытности, обеспечение достойной занятости и тендерного равноправия;
- Демократическое государство, способное интегрироваться в мировую экономику и обеспечить социальную и экономическую безопасность;
- устойчивое развитие, включающее принятие концепции «достойного труда для всех» в качестве глобальной цели;
- честные правила, обеспечивающие реальное равенство возможностей и доступа к рынку всех стран;

- глобализация вместе с солидарностью, предлагающие оказание помощи государствам и людям, не имеющим возможности воспользоваться преимуществами глобализации;
- обеспечение большей информированности организаций и лиц всех уровней по проблемам глобализации, особенно обладающих возможностями воздействовать на нее;
- углубление партнерства между всеми участниками этого процесса (международными организациями, правительствами, социальными партнерами, неправительственными организациями и т.д.).

Основными проявлениями воздействия глобализации на рынки труда и занятости населения являются:

- возрастание потребности в научно-технических кадрах и рабочих высокой квалификации и, соответственно, снижение потребности в неквалифицированной рабочей силе;
- ускорение секторальной реструктуризации национальных экономик с соответствующими изменениями профессионально-квалифицированной структуры работников;

- свертывание производства и массовые увольнения в одних отраслях и ускоренное развитие и нехватка кадров в других;
- «утечка мозгов» из слаборазвитых стран в экономически развитые страны с более благоприятными возможностями для трудоустройства и жизни, что не только наносит огромный экономический ущерб странам-донорам, но и фактически лишает их возможности развиваться;
- маргинализация рынка труда, связанная с ростом неформальной занятости и самозанятости, соответствующим снижением уровня социального обеспечения и ухудшением условий труда этой категории населения;

- увеличение удельного веса временно и частично занятых, а также текучести кадров, сменяемости рабочих мест и профессий. По зарубежным источникам, современный работник в среднем будет вынужден в течение трудовой деятельности сменить две-три профессии;
- рост числа занятых в структурах ТНК, который носит противоречивый характер: с одной стороны, это позитивный фактор (увеличение числа рабочих мест), а с другой – отрицательный, поскольку ТНК, имея сильную корпоративную систему управления, выходят на национальный рынок со своими стандартами управления, компенсационными пакетами из другой среды.

Таким образом, глобализация оказывает противоречивое воздействие на международный рынок труда и занятость населения. Решение проблем занятости и управления рынком труда – задача прежде всего национальных и местных органов власти. Одновременно важную роль на рынке труда играют компании, как главные производители национального богатства и создатели рабочих мест, и на которых лежит ответственность за социальную безопасность работников.

Мировой опыт в управлении

человеческими ресурсами

Анализируя принципы управления человеческими ресурсами, необходимо учитывать тот факт, что в мире накоплен существенный опыт в данной сфере. Так, **система УЧР в Европе** и ее направленность значительно отличается от аналогичных моделей в других странах. В первую очередь, это касается неформальной занятости и работающего бедного населения. Можно выделить несколько основных отличительных черт системы управления человеческими ресурсами в странах Евросоюза, которые рассматриваются как проблемные узлы рынка труда в ЕС:

- **Молодежная безработица.** Проблематика молодежной безработицы является одной из самых острых в странах Евросоюза.
- **Разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами.** Органы Евросоюза, в том числе Европейская комиссия особым образом выделяют проблему существования разрыва в оплате труда мужчин и женщин.
- **Старение трудовых ресурсов.** Старение населения является одной из самых серьезных проблем для европейского рынка труда.

- **Низкий статус и низкая заработная плата низкоквалифицированной рабочей силы.** Европейский рынок труда становится все более дифференцированным, что обусловлено серьезным разрывом в уровне жизни между коренными жителями стран Евросоюза и прибывающими иммигрантами
- **Плохая управляемость иммиграционными процессами.**
- **Усиление проблематики занятости в связи с расширением Евросоюза.**

Американская модель УЧР

характеризуется децентрализацией рынка труда, в рамках которой каждый штат обладает собственным законодательством в сфере помощи безработным, своими фондами страхования и другими особенностями трудовой деятельности.

Существенной чертой американской политики в сфере поддержания занятости является распространение экономической демократии на производстве (вместо более развитой в Европе профсоюзной системы), что характеризуется значительным участием работников в управлении производственными процессами.

Можно выделить следующие существенные черты американского рынка труда:

- **Концентрация трудовых ресурсов в области наукоемкого производства и в сфере обслуживания.**
- **Мультинациональный и мультирасовый состав рынка труда.**
- **Один из самых высоких в мире уровней производительности труда.**
- **Высокая доля женщин в структуре человеческих ресурсов.**
- **Приоритет частного сектора в общей структуре занятости населения**

- **Снижение значения профсоюзов на рынке труда.**
- **Повышенная уязвимость национального рынка труда в связи с переводом рабочих мест в страны “третьего мира”**
- **Применение гибких графиков труда и временных форм занятости.**
- **Углубление разницы доходов между квалифицированными и неквалифицированными работниками.**

Структура доходов на американском рынке труда подвержена серьезной дифференциации. Те участники рынка труда, которые обладают высокими знаниями и технологиями (“белые воротнички”) имеют преимущества перед теми, кто соответствующими навыками не обладает.

Отдельного рассмотрения заслуживает **структура управления человеческими ресурсами в странах БРИК**. Страны БРИК – это участники экономических соглашений, подписанных Бразилией, Россией, Индией и Китаем.

В рамках данной неформальной структуры различным национальным экономикам отводятся разные роли. Так, Бразилия и Россия рассматриваются как поставщики природных ресурсов, в то время как Индия и Китай выступают скорее как доноры трудовых ресурсов, где трудовые ресурсы Индии составляют дешевый интеллектуальный капитал, а Китай – поставщик низкоквалифицированной рабочей силы. Одна из отличительных черт рынков труда стран БРИК, общая для всех ее участников, это присутствие значительного неформального сектора занятости, который отличается отсутствием взаимосвязи с органами государственного регулирования.

Последние несколько десятилетий характеризуются значительными изменениями в сфере занятости, заключающимися в росте сферы услуг. Национальные экономики стран, входящих в БРИК, также подвержены этим процессам, однако в значительно меньшей степени чем, например, американская экономическая система. Наряду с ростом сферы услуг в странах БРИК наблюдается значительная концентрация трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, которое доминирует над промышленностью.

В Японии система УЧР характеризуется тремя отличительными чертами: пожизненный найм, заработная плата и продвижение по службе с учетом выслуги лет, пофирменные профсоюзы. Известная система пожизненного найма, хотя и не гарантирована письменными обязательствами между менеджерами и работниками и даже не оговорена в коллективных договорах, однако широко распространена и является, по мнению многих японских специалистов, уникальной особенностью японской системы занятости. По своей сути система пожизненного найма является уникальной чертой японской экономической системы.

Таким образом, аналитики, как в Японии, так и в других странах, полагают, что современный этап научно-технического прогресса, приведший к трансформациям характера труда, делает систему «пожизненного найма» экономически все более нерентабельной. Для обеспечения ее деятельности в новых условиях, компании производят следующие мероприятия:

- Внедрение института «временных работников», занятых неполный рабочий день.
- Гибкая зарплата на внутрифирменном рынке труда со своим спросом и предложением, изолированном от внешнего рынка.

- Максимальная диверсификация производства с целью сохранения занятых при структурных экономических изменениях.
- Перемещение работников в компании-субконтракторы.
- Поддержание загруженности бизнес-субъекта путем регуляции объема заказов, отдаваемых фирмам-подрядчикам.
- Доходы корпорации в случае увеличения чистой прибыли направляются на накопление внутри компании для создания барьеров на пути будущих экономических спадов.

Международные организации в системе управления

человеческими ресурсами

Сложившаяся система управления человеческими ресурсами на национальных рынках труда в рамках глобальной экономики предполагает координирующую деятельность со стороны наднациональных структур. Спектр проблем, стоящих перед структурами такого рода, весьма широк. Одной из первых организаций, занимающихся международной проблематикой трудовых отношений, стала Международная организация труда (МОТ), которая начала свою деятельность сразу после окончания Первой мировой войны в 1919 г.

Международная организация труда осуществляет свою деятельность посредством трех основных органов:

1. *Международная конференция по труду*, которая собирается каждый год в июне в Женеве. На данном мероприятии присутствуют представители исполнительной власти каждого государства, а также представители работодателей и работников. В компетенцию Конференции входят принятие трудовых стандартов, бюджета МОТ, выборы в руководящий орган, а также ее рассматривают как форум по обсуждению ключевых проблем в сфере труда.

2. *Руководящий орган МОТ* представляет Исполнительный (Административный) совет, который собирается каждые 3 года в Женеве. Его основная задача состоит в принятии решений по дальнейшей политике МОТ, программ и бюджета, который затем одобряется членами Конференции. Кроме того, Исполнительный совет выбирает генерального директора МОТ.

3. *Международное бюро труда (МБТ)*, которое является постоянным Секретариатом МОТ. Международное бюро труда оказывает техническое содействие в проведении политики МОТ, а также занимается исследовательской работой.

Надо отметить, что уникальность деятельности МОТ заключается в том, что на ее основе делается попытка согласовать требования работодателей, и представителей профсоюзов. Как отмечается в документах этой организации, одной из основных целей МОТ является развитие социального диалога между государством, работодателями и работниками.

Многие области трудовых отношений, которые были указаны при создании организации, остаются актуальными до сих пор.

К числу организаций, которые касаются вопросам труда можно отнести *Всемирный банк* (ВБ) и *Международный валютный фонд* (МВФ). В мандат деятельности МВФ и ВБ входит борьба с бедностью через предоставление займов слаборазвитым государствам под создание инфраструктурных проектов. Создание новых объектов приводит к образованию дополнительных рабочих мест для местного населения. Таким образом, можно сделать вывод о существовании широкого спектра международных организаций, которые в рамках своей деятельности так или иначе затрагивают различные аспекты трудовых отношений.

СПАСИБО ЗА

ВНИМАНИЕ!