

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КОМПАНИИ SIEMENS

Современные процессы глобализации мировой экономики и интеграции России в сложившуюся систему мировых хозяйственных связей тесно связаны как с развитием международного разделения труда, так и с деятельностью транснациональных корпораций на территории Российской Федерации [1].

Интеграция современной российской экономики в систему глобальных хозяйственных связей предполагает приход на ее внутренний рынок новых международных компаний, которые испытывают определенные трудности при внедрении своего опыта управления персоналом в российских филиалах. Одновременно многие российские компании успешно инвестируют за рубежом, организуя филиалы, приобретая различные активы в других странах. Таким образом, накопленный опыт ведущих международных компаний в области менеджмента персонала имеет важное практическое значение для российских участников внешнеэкономической деятельности, постепенно наращивающих степень интернационализации своего бизнеса.

В европейской системе управления человеческими ресурсами организации не располагают той же степенью автономности, как в российской системе. Автономия европейских компаний ограничивается на государственном уровне в силу сложившейся культуры и посредством законодательства, на организационном уровне – формами собственности, на уровне управления человеческими ресурсами – привлечением к процессу принятия решений профессиональных союзов и консультативными решениями. В последние годы для европейских стран были характерны следующие особенности: страны, в которых практически не осуществляется управление человеческими ресурсами, в которых не существует автономности управленцев, используется жёсткое государственное регулирование, а профсоюзы оказывают сильное влияние,

имеют явную тенденцию к достижению более высоких экономических показателей.

Национальные и культурные отличия между странами неизбежно сказываются на их законодательной системе. Основным отличием системы управления человеческими ресурсами в России от Западной Европы является степень вмешательства в это управление со стороны государства при помощи законодательства – у европейских компаний, простор для действий намного уже, чем у российских. Здесь имеется в виду более высокий в Европе по сравнению с Российской Федерацией уровень законодательной регуляции в таких вопросах, как [2]:

- набор персонала,
- увольнение сотрудников и кадровые перестановки,
- установленный порядок выдачи свидетельств об образовании,
- предельно формализованные законодательством отношения между рабочими и предпринимателями.

Можно добавить к данному перечню жёсткие требования со стороны европейских стран относительно:

- оплаты труда,
- здравоохранения работников,
- безопасности на производстве, условий труда,
- количества рабочего времени.
- законодательное регулирование формальной стороны дела: при составлении контрактов о найме на работу,
 - права профессиональных союзов, представляющих интересы работников.

В Европе внешний рынок рабочей силы для организаций включает в себя также и высококвалифицированных работников, профессиональная переподготовка которых оплачивается государством. Таким образом, в Европе государство:

- активно вовлечено в предоставление социального обеспечения,
- напрямую вмешивается в экономические процессы,
- является одной из самых активных сторон в переговорах между предпринимателями и работниками,
 - участвует в политике в области персонала,

- является одним из крупнейших работодателей, поскольку государственный сектор экономики в Европе широкий.

Активность европейского профсоюзного движения в целом намного выше российского. В некоторых странах (Германия, Франция, страны Бенилюкс) законодательство предписывает работодателям учитывать мнение профсоюзов и проводить с ними активные консультации. Во Франции, Бельгии и Португалии работодатели обязаны вести переговоры с профсоюзами, если те в состоянии доказать, что на этих предприятиях работают члены их профессионального союза. В целом активность профсоюзного движения в Европе очень высока.

В некоторых странах Европейского Союза законодательство предписывает предпринимателям учреждать на своих предприятиях рабочие советы. Так, в Германии и Португалии законодательство предписывает работодателям вести консультации с рабочими советами на производстве в том случае, если этого потребуют трудящиеся. В частности, в Германии и Голландии представители трудящихся могут обратиться в суд, чтобы с помощью судебного решения пересмотреть или приостановить какое-либо действие руководства, связанное, например, с набором сотрудников, истечением срока работы, изменением производственных методик. В большинстве европейских стран деятельность рабочих советов дополняет профсоюзную деятельность. Более того, в ряде стран Европы большинство представителей трудящихся на практике оказываются официальными представителями профсоюзов (например, в Германии).

Европейской модели управления человеческими ресурсами в целом присущи следующие характерные особенности [2]:

- эта модель напрямую связана с идеями европейской интеграции;
- эта модель отражает ключевые европейские ценности: плюрализм, толерантность и т.п.;
- эта модель напрямую связана с философией сбалансированного участия в капитале и концепцией социального партнёрства.

Очевидно, что все трудовые отношения, реализующиеся на территории РФ, регулируются в первую очередь российским трудовым законодательством. Помимо этого, в России не действует сила

профсоюзов. На данный момент права работника могут быть защищены судом при его личном обращении в соответствующую инстанцию.

В связи с этим, трудно сказать насколько элементы Европейской модели управления человеческими ресурсами, касающиеся законодательства применимы для европейских международных компаний, осуществляющих свою деятельность в России.

Компания «Siemens» имеет немецкие корни и впервые была создана именно в этой стране. В России предприятие компании была открыто Карлом фон Сименсом в 1853 году. Благодаря своим инженерным достижениям, смелому предпринимательству, социальной ответственности, основываясь на таких ценностях, как инновационность, ответственность и высочайший уровень во всем, «Siemens» всегда был и сейчас остается пионером прогресса, опережая эпоху и время. Основатель и в дальнейшем генеральный директор и высшее руководство всегда были немцами, поэтому система управления человеческими ресурсами (УЧР) имеет европейские черты и некоторые немецкие особенности.

В связи с объявленной в 2011 году программой модернизации газовой отрасли РФ руководство Siemens AG приняло решение выйти на российский рынок под своим именем, выкупив у ОАО «Силловые машины» мажоритарный пакет акций созданного ранее совместного предприятия двух гигантов ООО Интертурбо. Реорганизация была успешно проведена осенью 2011 года. На момент создания нового юридического лица в штате компании состояло 50 человек.

При создании совместного предприятия было задействовано три источника персонала: бывшие сотрудники ООО Интертурбо (Департамент производства, бухгалтерия, департамент закупок), прием по переводу из ОАО Силловые Машины (Инженерно-конструкторский департамент, Департамент Системных интеграций – исполнение проектов), Делегирование из Siemens AG (руководители отделов, топ-менеджмент), прием по переводу из других юридических лиц Siemens (Москва, Воронеж), внешние кандидаты.

В настоящее время в московском офисе «Siemens» в России и Центральной Азии активно внедряется новая концепция организации труда и создания гибких условий для сотрудников, которая основана на самых высоких мировых стандартах, принятых в концерне «Siemens AG»

по всему миру. Создаются условия для высокоэффективной и мобильной работы [3].

Благодаря современным IT-технологиям сотрудникам нет необходимости постоянно находиться в офисе, чтобы выполнять свои служебные обязанности. Это открывает перед ними новые возможности для самореализации и раскрытия творческого потенциала, что влияет и на отношение самих сотрудников к компании. Неслучайно среднестатистическая продолжительность работы в «Siemens» в России, Беларуси и Центральной Азии составляет около 8 лет. Более 35% сотрудников работают в компании более 10 лет, а многие – 20 лет и более [4].

В политике управления человеческими ресурсами «Siemens» уделяется большое внимание обучению и повышению квалификации сотрудников. Компания разрабатывает и предлагает многочисленные образовательные программы для различных специальностей и по самым разным направлениям, совершенствуя и меняя их в зависимости от актуальных потребностей и приоритетов развития бизнеса.

«Siemens» обеспечивает практически непрерывное обучение своего персонала, которое предлагается как в месте локализации того или иного предприятия концерна, так и за рубежом. В условиях глобализации, когда технологии меняются, а потоки информации растут с невероятной скоростью, обучение – важнейший фактор успеха.

В последнее время компания активно реализует специальную программу Diversity по расширению возможностей для профессионального развития сотрудников. Ее основная задача – способствовать тому, чтобы талантливые и перспективные специалисты находили свою дорогу в «Siemens» независимо от пола, возраста, цвета кожи, национальности и религиозных убеждений. Программа помогает сотрудникам получить опыт работы по различным направлениям деятельности компании и в разных точках на глобальной карте «Siemens», включая работу в штаб-квартире концерна.

С 1922 года программа компании «Siemens» для выпускников вузов (Siemens Graduate Program – SGP) способствует международному развитию будущих руководителей и росту их профессиональных навыков. [5]

Цель программы – пополнение кадрового резерва компании и ее руководящего состава молодыми талантами.

Целевая аудитория – молодые специалисты вузов текущего года, специалисты и магистры, с высокой успеваемостью, начальным опытом работы, включая стажировки по специальности, обладающие активной жизненной позицией, перспективным мышлением, с серьезным отношением к своей карьере и стремлением к долгосрочному сотрудничеству с компанией «Siemens». Высоко востребованы выпускники профильных технических вузов инженерных специальностей. Продолжительность программы составляет 24 месяца.

Ежегодно составляется учебный план, который предусматривает обучение для каждого сотрудника в необходимой области: иностранный язык, тайм-менеджмент, командообразование, профильное повышение квалификации.

Компания является международной, в связи с этим около 30% штата сотрудников в России – это иностранные граждане. Среди них преимущественно встречаются топ – менеджеры и узко специализированные сотрудники по сборке и ремонту газовых турбин.

Работа иностранных граждан на предприятиях в Российской Федерации связана с несколькими причинами: во-первых, компания является немецкой, поэтому генеральный директор и высшее руководство, как правило, являются гражданами страны основателя, во-вторых, компания обладает рядом разработок и «ноу-хау», владеют которым лишь 6–7 сотрудников во всем мире.

В связи с большим количеством иностранных граждан в штате сотрудников проводится тренинг по кросс-культурному взаимодействию как для экспатов, так и для российских сотрудников. Подобные семинары помогают иностранным гражданам быстро освоиться в новой стране с особенной культурой, языком, традициям.

В последнее время компания активно реализует специальную программу Diversity по расширению возможностей для профессионального развития сотрудников. Ее основная задача – способствовать тому, чтобы талантливые и перспективные специалисты находили свою дорогу в «Siemens» независимо от пола, возраста, цвета кожи, национальности и религиозных убеждений. Программа помогает сотрудникам получить опыт

работы по различным направлениям деятельности компании и в разных точках на глобальной карте «Siemens», включая работу в штаб-квартире концерна.

Делегирование специалистов в представительства компании в других странах, ротация кадров, горизонтальные перемещения между подразделениями, развитие института наставников в отношении коллег, а также талантливых школьников и студентов как потенциальных сотрудников – все это важные элементы Diversity, ставшие нормой корпоративной культуры.

Подводя итог можно отметить, что основная черта подбора персонала в Siemens заключается в том, что при поиске сотрудника предпочтение всегда отдается внутренним кандидатам, в том числе и из других юридических лиц Siemens, даже из другой страны.

Кроме того, компания активно поддерживает сотрудников, работающих в компании продолжительное время. Так, например, согласно социальной политике российских дочерних предприятий, после 2 лет работы в компании сотруднику ежегодно оплачивается годовой абонемент в спортзал. В зависимости от стажа в компании увеличивается выплата по больничному листу. Для женщин, работающих в концерне более 2 лет и вышедших из отпуска по уходу за ребенком досрочно, предусмотрена надбавка, выплачиваемая вплоть до окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Компания активно инвестирует в обучение и развитие персонала (повышение квалификации). Ежегодно составляется план обучения и развития, в котором утверждается список курсов и тренингов, запланированных для каждого сотрудника.

Таким образом, можно сделать вывод, что работа с персоналом для компании начинается от школьных и студенческих конкурсов и грантов и заканчивается непрерывным обучением сотрудников для совершенствования их навыков в целях повышения хозяйственной эффективности деятельности компании, производительности труда персонал и развития его профессионализма. Для студентов имеются программы стажировок, которые позволяют уже в процессе обучения в вузах получить профессиональные навыки и начать карьеру. Для молодых специалистов предусмотрена специальная программа обучения и

адаптации в компании. Это показывает, что руководство Siemens в политике управления человеческими ресурсами нацелено на развитие и повышение конкурентоспособности персонала, используя опыт головного офиса компании. Данный подход способствует повышению эффективности системы управления человеческими ресурсами, а также эффективности хозяйственной деятельности компании. Другими словами, система управления человеческими ресурсами Siemens обладает рядом преимуществ, способствующих совершенствованию и развитию квалификации сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- 1. Иолкин Д.А.** Совершенствование систем управления персоналом в транснациональных корпорациях в условиях глобализации: диссертация ... канд. экон. наук: 08.00.14 / Иолкин Денис Андреевич; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»]. – Москва, 2014. – 174 с.
- 2. Европейская система управления персоналом.** [Электронный ресурс] – http://studopedia.ru/3_197123_evropeyskaya-model-upravleniya-chelovecheskimi-resursami.html.
- 3. Годовой отчет компании Siemens, 2013.** [Электронный ресурс] – http://www.siemens.com/annual/14/en/download/pdf/Siemens_AR2013.pdf.
- 4. Годовой отчет компании Siemens, 2014.** [Электронный ресурс] – http://www.siemens.com/annual/14/en/download/pdf/Siemens_AR2014.pdf.
- 5. Официальный сайт компании Siemens, страница департамента по управлению персоналом.** [Электронный ресурс] – <http://www.siemens.com/about/en/>.