

УДК 331.101(519.5)(045)

Ю.И. Богомолова, А.Н. Суетин

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕСПУБЛИКИ КОРЕЯ

В статье рассматриваются экономические, демографические и иные важные особенности развития Республики Корея. Это государство прошло путь от аграрной державы типичной послевоенной азиатской страны до одного из мировых индустриальных лидеров. В среде экономистов, менеджеров часто изучается феномен развития Китайской экономики. При этом упускается из вида, что корейская экономика занимает в производстве электроники, особенно карт памяти, первое место, и в целом корейская экономика не имеет такой серьезной долговой нагрузки, как Китай. В то же время в Корее имеются определенные сложности и резервы в управлении человеческими ресурсами. Патриархальный уклад жизни, преимущественное право мужчин на управленческие должности, почти полное отсутствие отпусков накладывают серьезные ограничения на развитие как экономики всей страны в целом, так и эволюцию общества. Следует постепенно адаптировать на корейской земле не только экономические, индустриальные достижения, но и эффективные приемы управления человеческими ресурсами, которые показали свою результативность и в других странах. Глобализация будет усиливаться, и в этих условиях общества, не проявляющие гибкость в развитии своего народа, будут уступать другим экономикам.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, республика Корея, экономическое развитие, индустриализация, система управления, средняя заработная плата.

DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-3-418-424

Начиная с 1962 г., когда корейское правительство приступило к реализации своих планов экономического развития, корейские фирмы претерпели несколько преобразований в своих системах управления человеческими ресурсами в ответ на эту политику и программы.

Исследования показывают, что корейские системы управления человеческими ресурсами развиваются по 10-летнему циклу. Это утверждение основано на трех исторических вехах, которые повлияли на корейский бизнес в целом и корейское УЧР в частности. Этими вехами являются: декларация демократизации 1987 г.; азиатский финансовый кризис 1997–1998 гг.; глобальный финансовый кризис 2008–2009 гг.

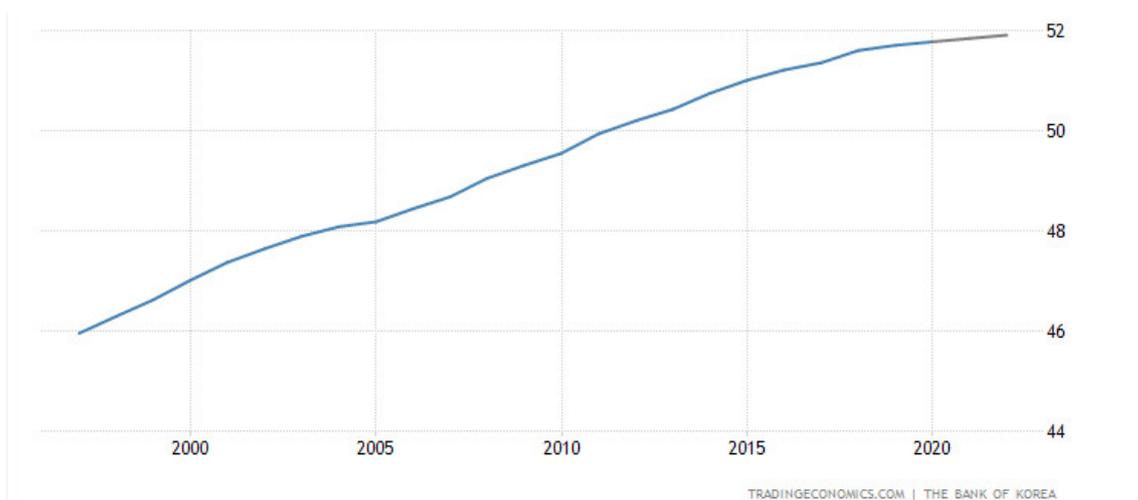


Рис. 1. Численность населения Республики Корея, млн чел. [1]

Как показали проведенные исследования, развитие в XX в. «чеболей» (крупных промышленно-финансовых конгломератов) обеспечило увеличение экспорта, и, как следствие, высокие темпы экономического роста Республики Корея. Однако иерархичная структура крупного бизнеса оказывала сдерживающее влияние на развитие внутренней конкуренции. Тем не менее, государству удалось качественно развить институциональную среду. Так, в 2018 г. Корея заняла 5-е место из 190 в рейтинге Doing Business, отражающем степень легкости ведения предпринимательской деятельности. Наилуч-

шие позиции в рейтинге страна демонстрировала по таким компонентам индекса, как подключение к системе электроснабжения (2-е), обеспечение исполнения контрактов (2-е), получение разрешений на строительство (10-е), регистрация предприятий и разрешение неплатежеспособности (11-е), в то время как по остальным компонентам индекса Корея заняла 23–60-е места [2].

Наиболее важным показателем определена ожидаемая продолжительность жизни. Она выросла с 66 до 82 лет, то есть почти на 25 %. Следует отметить, что при более интенсивном труде увеличить продолжительность жизни можно только при опережающем высоком качестве медицины и в целом жизненных условий проживания населения. Также из рис. 1 видно, что численность населения неуклонно растет [3-4].

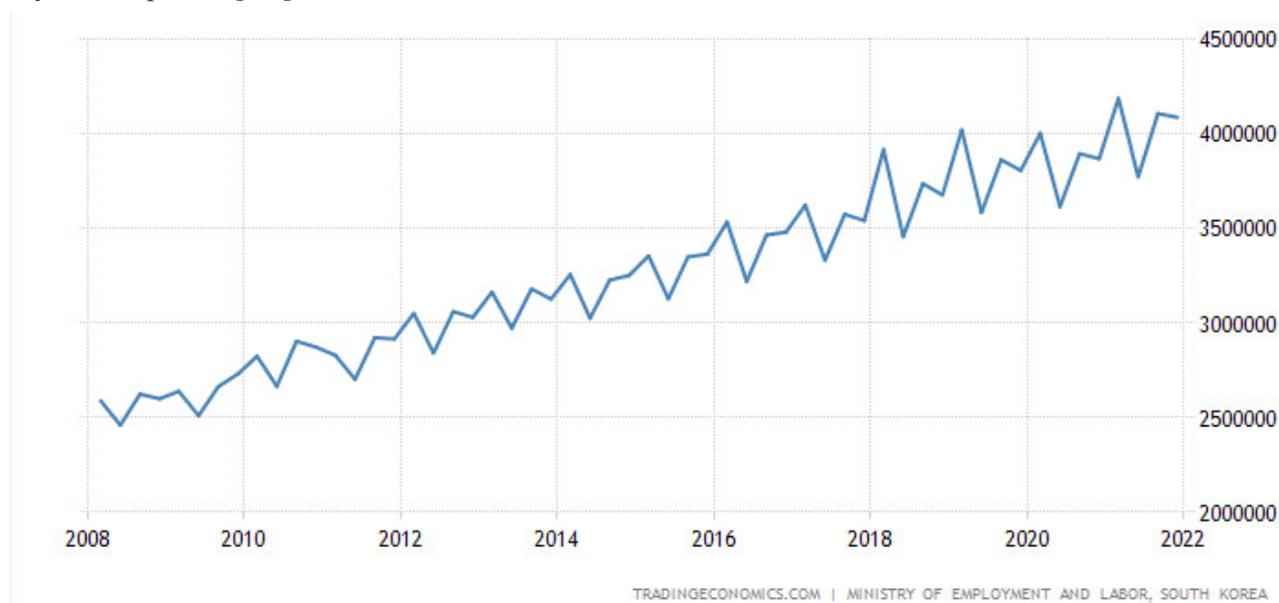


Рис. 2. Средняя заработная плата, вон [5]

Если сопоставить рост численности населения с одновременным ростом зарплаты и низким уровнем инфляции, то налицо не только рост производительности труда, но и определенный дефицит трудовых ресурсов [6]. Большое значение в организации труда в стране играют народные устои и политические традиции.

Считаем целесообразным предложить, что Декларация о демократизации 1987 г., которая допускала прямые выборы президента вместо ранее существовавшей системы непрямых выборов коллегией избирателей, стала важным этапом консолидации политической демократии в Корее. Эта Декларация затронула многие аспекты корейского общества, такие как улучшение соблюдения основных прав человека, усиление свободы слова, внедрение автономных коллективных переговоров, эксперимент с плюрализмом и большей автономией местных органов власти. Десять лет спустя разразился азиатский финансовый кризис 1997–1998 гг., который оказал огромное влияние практически на все сферы жизни корейцев. Азиатский финансовый кризис облегчил глобализацию, повысил гибкость, усилил дальнейшую конкуренцию и дал важный импульс для пересмотра способов, которыми корейские предприниматели традиционно управляли людьми и бизнесом. Еще одно десятилетие спустя глобальный финансовый кризис 2008–2009 гг. также затронул корейский бизнес и УЧР, хотя скорость и масштаб изменений, которые были разработаны в ответ на этот кризис, не были такими серьезными по сравнению с предыдущими событиями. В целом глобальный финансовый кризис побудил корейские фирмы задуматься и переоценить изменения, которые были реализованы после азиатского финансового кризиса 1997 г.

На основе вышеупомянутых основных этапов развитие корейской системы управления УЧР можно разделить на четыре отдельных периода:

- до 1987 г. (т. е. 1962–1987 гг.);
- 1987–1997 гг.;
- 1997–2008 гг.;
- после 2008 г.

Основные макроэкономические показатели Республики Корея, 1980-2018 гг. [1]

	1980	1997	1998	1999	2000	2008	2009	2015	2016	2017	2020
ВВП реальный, % к пред. году	-1,7	5,9	-5,5	11,3	8,9	2,8	0,7	2,8	2,9	3,1	2,6
ВВП номин., трлн долл. США	0,1	0,6	0,4	0,5	0,6	1,0	0,9	1,4	1,4	1,5	1,4
ВВП на душу населения по ППС, тыс. межд. долл. (2011)	2,2	14,1	13,3	15,0	16,5	27,5	27,7	36,5	37,8	39,5	40
Норма накопления, % ВВП	34,5	37,4	27,8	30,9	32,9	33,0	28,5	28,9	29,3	31,1	29,1
Потоки входящих ПИИ, % ВВП	–	–	–	–	–	1,85	1,62	2,82	2,65	1,62	–
Потоки исходящих ПИИ, % ВВП	–	–	–	–	–	3,05	2,01	2,68	2,39	1,95	–
Запасы входящих ПИИ, % ВВП	–	–	–	–	–	–	–	12,2	12,3	–	–
Запасы исходящих ПИИ, % ВВП	–	–	–	–	–	–	–	19,97	20,97	–	–
Среднегодовая инфляция, %	28,7	4,4	7,5	0,8	2,3	4,7	2,8	0,7	1,0	1,9	1,7
Импорт (товары и услуги), прирост, %	-5,3	2,5	-24,0	24,9	21,8	3,2	-6,8	2,1	4,7	7,0	1,7
Экспорт (товары и услуги), прирост, %	8,6	18,8	14,3	13,1	17,2	7,5	-0,3	-0,1	2,6	1,9	4
Уровень безработицы, %	5,2	2,6	7,0	6,6	4,4	3,2	3,6	3,6	3,7	3,7	3,9
Население, млн чел.	38,1	46,0	46,3	46,6	47,0	49,1	49,3	51,0	51,2	51,5	51,6
Сальдо госбюджета, % ВВП	–	2,4	1,2	1,2	4,2	1,5	0,0	0,6	1,7	2,3	2,8
Госдолг, % ВВП	–	10,2	14,7	16,7	17,1	28,2	31,4	39,5	39,9	39,8	40,6
Счет текущих операций, % ВВП	-10,6	-1,9	10,7	4,5	1,8	0,2	3,7	7,6	6,9	4,9	4,4

Первый период представляет собой экономическое развитие и индустриализацию Кореи с 1962 г. (1962 г. знаменует собой первый год реализации Первого пятилетнего плана экономического развития). В этот период системы управления человеческими ресурсами в Корею можно охарактеризовать как патерналистские. Второй период (1987–1997 гг.) отражает изменения в политике и практике управления человеческими ресурсами Кореи в соответствии с общей реструктуризацией корейской промышленности и глобализацией корейских фирм, особенно ПИИ в Китае и других соседних странах Юго-Восточной Азии. Что касается управления человеческими ресурсами, особое внимание уделялось производительности и компетентности.

В начале XXI в. темпы прироста ВВП Кореи сократились на фоне замедления роста мировой экономики. Тем не менее, экономика Кореи прошла мировой финансовый кризис 2008–2009 гг. хотя и со снижением показателей роста (+2,8 % в 2008 г., +0,7 % в 2009 г. после среднегодового темпа прироста +5,4 % в 2000–2007 гг.), но без падения валового выпуска. Негативными последствиями «великой рецессии» 2008–2009 гг. стали рост безработицы и инфляции (табл.), сокращение промышленного выпуска и существенное снижение курса корейской воны к доллару США [2].

В 2010 г. темп прироста ВВП Кореи вновь увеличился и достиг максимального с 2002 г. значения (+6,5 %). В 2011–2018 гг. Корею не удалось поддержать заданный темп, и в среднем в эти годы экономика страны росла на 3,0 %. В стоимостном выражении ВВП страны в 2010 г. вновь превысил 1,0 трлн долл. США, а к 2018 г. достиг 1,6 трлн долл. США. Подобные показатели являются следствием быстрого восстановления национальной экономики после мирового финансового кризи-

са, а также роста потребительской активности населения и увеличения объемов экспорта, составляющего фундамент корейской экономики.

По оценкам МВФ, ВВП по ППС на душу населения в 2018 г. превысил 40 тыс. межд. долл./чел. С 2002 г. уровень безработицы колеблется на уровне 3-4 %. По оценке Международной организации труда, в 2018 г. 70,3 % населения страны были трудоустроены в сфере услуг, 25,0 % работали в сфере производства, а остальные – в сельскохозяйственном секторе. С 2013 г. среднегодовая инфляция в Корее не превышает 1,5 %.

Исходя из проведенных расчётов, следует, несмотря на то, что ВВП Кореи в кризисные для страны годы снижался незначительно и быстро возвращался к росту, норма накопления остро реагировала на изменения экономической конъюнктуры. Значение показателя снизилось с 37,4 % в 1980 г. до 27,8 % ВВП в 1998 г. в связи с азиатским кризисом. Повторное сокращение пришлось на период «великой рецессии»: с 33,0 % в 2008 г. до 28,5 % в 2009 г. В последние годы норма накопления сохраняется на уровне 28-31 % ВВП, что является достаточно высоким значением для развитой страны [2].

Отметим выдающийся показатель: увеличение ВВП на душу населения с 2,2 тыс. долларов до 41,4 тыс. долларов. Увеличение почти в 20 раз за 40 лет возможно только, в том числе, за счет эффективной системы управления человеческими ресурсами. Одним из таких результативных подходов является, с одной стороны, максимальное удовлетворение потребностей населения, но, с другой стороны, их сознательное ограничение традиционными ценностями.

Третий период, то есть после азиатского финансового кризиса, характеризовался сокращением численности работников, поскольку корейские системы управления человеческими ресурсами принимали усилия по повышению гибкости рынка труда.

Из четвертой фазы, которая все еще продолжается, мы можем вывести некоторые положения корейских систем управления человеческими ресурсами, которые требуют внимания после глобального финансового кризиса 2008–2009 гг.

После 2008 г. корейские компании переняли японские и американские практики и частично сформировали свои гибридные методы управления персоналом, сочетая различные влияния с местными корейскими тенденциями. По сравнению с японскими компаниями, корейские компании отдают предпочтение практике США. Корейские компании в основном приняли системы управления человеческими ресурсами с высокой производительностью и высокой приверженностью, уделяя особое внимание методам управления персоналом, которые мотивируют сотрудников, развивают их способности и открывают новые возможности.

На основании анализа теории и практики следует сделать вывод, что здесь выделяется три основных сильных стороны корейского УЧР:

1. Корейские компании, как правило, имеют систематизированную систему приема на работу. Они вкладывают большие средства в брендинг работодателя, проводят сложные тесты и несколько раундов собеседований, чтобы выбрать подходящих кандидатов. Хотя корейские компании предпочитают нанимать кандидатов начального уровня, они также активно нанимают таланты среднего и высшего уровня. Важно соответствие между организационной культурой и ценностями кандидата.

2. Корейские компании, укоренившиеся в конфуцианстве, уделяют большое внимание обучению и развитию сотрудников. Они сочетают в себе различные тренинги без отрыва от производства (on-the-job) и сложные тренинги с отрывом от работы (off-the-job). Большинство средних и крупных корейских компаний имеют собственные учебные центры и предлагают различные программы обучения, специально предназначенные для разных сотрудников. Кроме того, они сотрудничают с внешними учебными заведениями и университетами. Некоторые компании предлагают спонсируемые тренинги для руководителей и программы MBA (Master of Business Administration) для мотивации успешных сотрудников. Хотя в последние годы бюджет на обучение сократился, корейские компании, как правило, проводят больше обучения для своих сотрудников, чем большинство компаний из других стран.

3. Корейские компании разработали гибридную систему выслуги лет, систему оплаты и продвижения по службе, основанную на результатах работы. Хотя корейские компании изначально приняли японскую систему стажа, они активно внедряют оплату труда и продвижение по службе на основе результатов работы. Широкое распространение получили индивидуальные бонусные выплаты по результатам, ускоренное продвижение по службе и системы распределения прибыли. В то же время сохраняются некоторые элементы старшинства [6-8].

Говоря о слабых сторонах, корейская система управления человеческими ресурсами хорошо подходит для однородной корейской рабочей силы в условиях растущей экономики. Однако персонал корейских компаний становится все более разнообразным как в самой Корее, так и за рубежом из-за внешнего давления. В корейских компаниях работает все больше иностранцев и женщин.

Актуальной проблемой представляется изменяющийся демографический состав рабочей силы, который выявляет следующие недостатки корейской системы управления человеческими ресурсами:

1. Корейские компании используют очень традиционный кадровый подход, в основном продвигая корейских мужчин на руководящие должности. Старшие корейские мужчины-менеджеры и владельцы предпочитают ставить корейских мужчин на руководящие должности. Доля женщин и иностранцев в высшем руководстве корейских компаний значительно ниже 5 %, что намного ниже по сравнению с другими крупными промышленно развитыми странами. Такой этноцентрический кадровый подход не позволяет талантливым женщинам и иностранцам стремиться к управленческой карьере в корейских компаниях.

2. Хотя некоторые корейские кадровые практики переняли влияние США и Японии, организационная культура мало изменилась за последние десятилетия. Корпоративная культура большинства корейских компаний характеризуется строгой иерархией, коллективизмом, патерналистским стилем руководства и долгим рабочим днем. Эти качества несовместимы с разнообразной рабочей силой. В частности, строгая иерархия проблематична для большинства работников, не являющихся корейцами, которые привыкли к плоской иерархии, обсуждениям и совместному принятию решений. Женщинам, ухаживающим за детьми и/или родителями, очень трудно совмещать долгий рабочий день с другими обязанностями. Кроме того, такой продолжительный рабочий день не сочетается с оплатой и производительностью. Корея занимает очень низкое место среди членов ОЭСР по оплате труда и производительности за час. Это имеет значение для привлечения иностранных талантов, особенно для тех сотрудников из западных стран, которые привыкли получать хорошую оплату за свое время.

3. Корпоративным языком большинства корейских компаний является корейский. Однако корейский язык не так широко распространен за пределами Кореи. Это серьезно ограничивает общение с иностранными дочерними компаниями, сотрудниками, поставщиками и клиентами и ограничивает возможности карьерного роста для менеджеров, не являющихся корейцами. Предложение курсов иностранных языков корейским менеджерам – недостаточное решение. Эти коммуникативные трудности в итоге приводят к неудовлетворенности сотрудников и текучести кадров [9; 10].

Так, Республика Корея, за счет преданной своему делу и высококвалифицированной рабочей силы, достигла колоссального экономического роста и создала множество успешных ТНК. В прошлом корейские компании заимствовали практики управления персоналом Японии и США.

Однако корейские компании сейчас находятся на перепутье, сталкиваясь с замедлением темпов экономического роста, старением населения, изменением гендерных ролей и увеличением числа иностранных сотрудников. Если корейские компании намерены продолжить свой глобальный успех, им рекомендуется адаптировать свою кадровую стратегию, организационную культуру и корпоративную языковую политику, чтобы охватить все более разнообразный персонал.

Также в Корее существует «E-Sagam» – это стандартизированная электронная система управления человеческими ресурсами, которая поддерживает общегосударственное управление персоналом и задачи кадровой политики Министерства управления персоналом путем компьютеризации общего управления персоналом от приема на работу до выхода на пенсию. С помощью этой системы каждое государственное учреждение может в электронном виде управлять разнообразными задачами, связанными с персоналом, такими как назначения, аттестация, учебное обучение, графики работы и заработная плата [1; 11]. Кроме того, различные данные и статистические данные, доступные в этой системе, используются при разработке кадровой политики в Министерстве управления персоналом. С 2014 г. доступны мобильные услуги для поддержки гибкой рабочей среды без ограничений по времени и пространству.

Проведенный анализ теоретических и практических положений показал, что по мере индустриализации в Корее улучшались социальные условия. В настоящее время заработные платы в стране одни из самых высоких в мире (более 65 % населения страны имеют оплачиваемую работу), однако совокупный доход домохозяйств остается ниже среднего значения стран ОЭСР. Это может объясняться тем, что корейское общество остается традиционным, и по-прежнему чаще всего в семье работает только мужчина (особенно при наличии детей).

Для Республики Корея характерен относительно невысокий уровень социального неравенства. Тем не менее, в конце XX в. по мере увеличения уровня экономического развития социальное неравенство в Корее росло. В последние два десятилетия неравенство по доходам стабилизировалось и изменяется незначительно.

Правительству страны во многом удалось решить проблему бедности. В последние два десятилетия менее 2 % населения проживали менее чем на 5,5 долл. США в день. Однако по данным Национальной статистической службы Республики Корея, более половины бедного населения в стране составляют жители пенсионного возраста, что увеличивает социальную напряженность [2].

Данные опросов показывают, что, несмотря на хорошие и при этом улучшающиеся социальные условия, жители Кореи в среднем менее довольны жизнью, чем жители других странами ОЭСР. Это может быть связано со строгим традиционным, даже патриархальным укладом жизни, и жесткими условиями труда (так, например, каждому работающему корейцу представляется только три дня отпуска ежегодно) [5].

Как показывает проведенный нами выше анализ исторических аспектов развития управления человеческими ресурсами Кореи, следует выделить основные факторы, которые играют решающую роль: традиционный уклад жизни; политические традиции; высокая нагрузка на сотрудников; стремление к укреплению экономики в числе ведущих. При этом мы выделяем конфликт устоявшихся условий управления человеческими ресурсами с новыми запросами: так, традиционный уклад не всегда соответствует желанию молодежи чувствовать себя частью западной экономики. Высокая нагрузка на сотрудников приводит к их эмоциональному выгоранию, что резко снижает вероятность дальнейшего экономического роста.

По нашему мнению, Корея занимает текущее положение в мировой экономике благодаря глобализации. В то же время излишнее желание сохранить традиционный уклад будет мешать росту экономики. Отметим, что экономическая база управления человеческими ресурсами в стране весьма обширна и дает возможность постепенно адаптировать как общество, так и экономику к новым условиям. Это может послужить хорошим примером для российских специалистов в области управления человеческими ресурсами принимать эффективные экономические приемы во все более осложняющейся мировой обстановке.

Подводя итоги, можно обоснованно отметить, что в условиях глобального рынка управление человеческими ресурсами становится все более актуальной задачей. Квалифицированные специалисты становятся самым ценным ресурсом любого предприятия, страны. В Республике Корея были разработаны эффективные методы управления человеческими ресурсами. Но их необходимо постоянно актуализировать, оценивая современные тенденции в управлении. Российская экономика может многое внедрить из того, что было разработано корейскими учеными. Несомненный результат корейской экономики это доказывает. Но такое внедрение требует адаптации, так как наши страны имеют достаточно много отличий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. OECD Better Life Index [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/korea/> (дата обращения: 24.03.2022).
2. Juergens, C. Why young South Koreans struggle to be happy: The ominous intersections of traditional culture and modern development / C. Juergens // Forefront: Suicide Prevention. – 2017.
3. TRADING ECONOMICS wages [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/south-korea/wages> (дата обращения: 04.04.2022).
4. WORLD BANK GROUP [Электронный ресурс]. URL: <http://russian.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report-web-version.pdf> (дата обращения: 20.03.2022).
5. The phenomenon of Russia's delayed economic crisis / A.N. Suetin, S.N. Suetin, Y.I. Kuptsova, N.A. Suetina // Proceeding of the International Science and Technology Conference «FarEastSon 2020». Singapore, 2021. P. 1217-1226.
6. TRADING ECONOMICS population [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/south-korea/population> (дата обращения: 04.04.2022).
7. TRADING ECONOMICS indicators [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/south-korea/indicators> (дата обращения: 04.04.2022).
8. TRADING ECONOMICS productivity [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/south-korea/productivity> (дата обращения: 04.04.2022).

9. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ [Электронный ресурс]. URL: <http://ac.gov.ru/publications> (дата обращения: 24.03.2022).
10. Богомолова Ю.И. Влияние фактора глобализации на государственное регулирование воспроизводства человеческого потенциала // Теория и практика общественного развития. 2013. № 12. С. 111.
11. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ [Электронный ресурс]. URL: <https://be5.biz/makroekonomika/profile/kr.html?> (дата обращения: 14.04.2022).

Поступила в редакцию 26.04.2022

Богомолова Юлия Игоревна, кандидат экономических наук, доцент
АНО ВО «Институт международных экономических связей»
119330, Россия, г. Москва, ул. Мосфильмовская, 35
E-mail: ansuetin.udgu@gmail.com

Суетин Александр Николаевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
«Финансы и цифровая экономика»
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,
426034, Россия, г. Ижевск, улица Университетская, 1
E-mail: ansuetin.udgu@gmail.com

Yu.I. Bogomolova, A.N. Suetin

ECONOMIC FEATURES OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM IN THE REPUBLIC OF KOREA

DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-3-418-424

The paper examines the economic, demographic and other important features of the development of the Republic of Korea. This state has gone from an agrarian power of a typical post-war Asian country to one of the world's industrial leaders. Among economists and managers, the phenomenon of the development of the Chinese economy is often studied. At the same time, it is overlooked that the Korean economy occupies the first place in the production of electronics, especially memory cards, and in general the Korean economy does not have such a serious debt burden as China. At the same time, Korea has certain difficulties and reserves in human resource management. The patriarchal way of life, the preferential right of men to managerial positions, and the almost complete absence of vacations impose serious restrictions on the development of both the economy of the whole country and the evolution of society. It is necessary to gradually adapt not only economic and industrial achievements to the Korean land, but also effective methods of human resource management, which have shown their effectiveness in other countries. Globalization will intensify, and in these conditions, societies that do not show flexibility in the development of their people will be inferior to other economies.

Keywords: human resource management, Republic of Korea, economic development, industrialization, management system, average salary.

Received 26.04.2022

Bogomolova Yu.I., Candidate of Economics, Associate Professor
Institute of International Economic Relations
Mosfilmovskaya st., 35, Moscow, Russia, 119330
E-mail: ansuetin.udgu@gmail.com

Suetin A.N., Candidate of Economics, Associate Professor at Department of Finance and digital economy
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: ansuetin.udgu@gmail.com