

Сведения о проекте

1.	<p>Название проекта Проведение российской части международного исследования практик управления персоналом CRANET</p>
2.	<p>Направление исследований Менеджмент</p>
3.	<p>Актуальность исследований Процессы глобализации и растущая интернационализация российского бизнеса ставит задачи сравнения практики управления персоналом в российских компаниях с международной практикой. Результаты данного сравнения позволяют: 1) повышать эффективность функционирования филиалов и отделений международных корпораций на территории РФ; 2) повысить эффективность функционирования филиалов и дочерних компаний российских корпораций за рубежом, прежде всего в странах Европейского Союза. Кроме того, включенность данных о российских практиках в международные базы позволит во многом свести к минимуму предубеждение против практик российского бизнеса как "дикого" и "нецивилизованного", что повысит эффективность международной экспансии российского капитала.</p>
4.	<p>Цель, задачи и исходные данные (информационная база) исследований Целью исследования является проведение опроса руководителей кадровых служб российских компаний по методике CRANET включением полученных данных в общую базу CRANET Survey on Comparative Human Resource Management. Соответственно с целью, задачами исследования ставятся: 1) адекватный перевод анкеты CRANET Survey on Comparative Human Resource Management на русский язык; 2) освоение философии, методологии и методики сбора данных CRANET Survey on Comparative Human Resource Management. 3) освоение методики и стандартов обработки данных; 4) проведение опроса; 5) обработку результатов опроса и введение данных в общую систему; 6) анализ российских данных в сравнении с отдельными зарубежными странами; 7) подготовку научных публикаций и текстов выступлений на конференциях; 8) обучение молодых участников проекта работе в соответствии с международными стандартами научной работы.</p>
5.	<p>Новизна работы в сравнении с имеющимися в данной области исследованиями Проект CRANET Survey on Comparative Human Resource Management развивается с 1989 г. В настоящее время в нем участвует 32 страны (в том числе 18 стран Европейского Союза), в исследовании участвует 41 научная организация (университеты и бизнес-школы). До настоящего времени российские организации не принимали участие в CRANET Survey on Comparative Human Resource Management, хотя подобные предложения поступали с 2000 г. Единственным препятствием к участию было отсутствие финансирования, так как финансирования участия стран в проекте производится исключительно из местных источников. Новизна работы по сравнению с имеющимися исследованиями в данной области: 1) впервые возникает возможность использовать для исследования российской практики управления человеческими ресурсами запатентованную (в прямом смысле данного слова) многократно опробованную и высоковалидную методологию исследования; 2) впервые возникает возможность методически и статистически обоснованных международных сравнений российской практики в широком диапазоне стран, в том числе стран Восточной Европе и стран с переходными и развивающимися экономиками.</p>
6.	<p>Методология исследований CRANET Survey on Comparative Human Resource Management представляет</p>

	<p>собой анкету в бумажной форме, которая состоит из 6 разделов: 1) активность организации в области управления человеческими ресурсами (13 вопросов); 2) практики набора персонала (6 вопросов); 3) практики развития персонала (9 вопросов); 4) оплата и социальные блага (3 вопроса с подвопросами); 5) отношения с персоналом и коммуникации (9 вопросов); 6) данные об организации (19 вопросов). Опрос проводится либо рассылкой (% ответов в 2006 г. колебался от 5% (Франция) до 86% (Словакия) либо в форме формализованного интервью (в 2006 г. к данной форме прибегали в Непале и в Тунисе). Дальнейшая обработка результатов проводится как внутри собранного массива данных, так и, прежде всего, путем сопоставления внутри отдельных блоков данных между странами.</p>
7.	<p>Ожидаемые результаты исследований и форма их представления:</p> <p>1. - в 2008 г. В 2008 г. ожидается проведение первого (пилотного) опроса руководителей служб персонала российских фирм и организаций при достижении числа полученных заполненных анкет не менее 50 (минимальный объем для стран-участников CRANET Survey on Comparative Human Resource Management в 2006 г.) Результаты будут оперативно введены в общую базу данных CRANET Survey on Comparative Human Resource Management и использованы при подготовке отчета CRANET Survey on Comparative Human Resource Management за 2008 г. Кроме того, будут подготовлены отдельно: 1) статья в профессиональном российском журнале (предположительно, Управление персоналом) 2) выступление на международной конференции. Дополнительно материалы исследования будут включены в учебный процесс в виде презентаций студентам в курсах "Управление персоналом" для студентов бакалавриата и магистратуры факультета менеджмента Государственного университета - Высшей школы экономики</p> <p>2. - в 2009 г. В 2009 г. предполагается повторение опроса на большей выборке (предположительно до 100 руководителей кадровых служб российских фирм и организаций). Результаты будут оперативно введены в общую базу данных CRANET Survey on Comparative Human Resource Management и использованы при подготовке отчета CRANET Survey on Comparative Human Resource Management за 2008 г. Кроме того, будут подготовлены отдельно: 1) статья в профессиональном российском журнале (предположительно, Управление персоналом) 2) выступление на международной конференции 3) статья для журнала International Journal of Human Resource Management 4) статья для журнала Journal for East European Management Studies. Дополнительно материалы исследования будут включены в учебный процесс в виде презентаций студентам в курсах "Управление персоналом" для студентов бакалавриата и магистратуры факультета менеджмента Государственного университета - Высшей школы экономики</p>
8.	<p>Краткое описание имеющегося у коллектива <u>научного задела</u> по предлагаемому проекту - полученные ранее результаты, разработанные методы, концепции, проекты, публикации, близкие к теме проекта, а также иные свидетельства о предыдущей научной деятельности, близкой к теме заявленного проекта</p> <p>Исследование практик управления персоналом ведется в рамках исследований российской управленческой практики Гурковым И.Б. с 1993 г. Коллектив предполагаемого исследования полностью сложился в рамках выполнения исследовательского проекта "Учитель-ученики" в 2006-2007 гг. В частности, в рамках данного проекта были: 1) проведено обобщение места управления персоналом в рамках общих бизнес-стратегий российских компаний в</p>

	<p>отраслевом и региональном разрезах; 2) подготовлены статьи в российские реферируемые журналы и главы в коллективные монографии престижных зарубежных издательств, а также презентации на международных семинарах, конференциях и симпозиумах. Базовой концепцией, опробованной в ходе предидущих исследований, выступала подчиненность конфигураций практик управления человеческими ресурсами в задачах бизнес-стратегий. Хотя, анализ показал статистическую значимость и валидность данного предположения, мы смогли убедиться, что социально-экономический фон и общая "страновая" специфика имеют гораздо большее значение для конфигурации упомянутых практик. Именно это позволяет введение единого инструментария в предполагаемом исследовании и "сдвигу" акцентов в сторону страновой специфики и международных сравнений.</p>
<p>9.</p>	<p>Список основных относящихся к выбранному направлению исследований публикаций руководителя проекта за 2005, 2006, 2007 гг.<i>(статьи в рецензируемых журналах, монографии – общим числом не более 10)</i></p> <p>1. Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий. //Мир России, 2007, Т. XVI, № 4. – 1,1 п.л. 2. Gurkov I., Zelenova O. Human Resource Management in Russia. /In M. Morley, N. Herarty, S. Michailova/ Managing Human Resources in Central and Eastern Europe. – Routledge. – находится в печати. 3. Gurkov, I. (2007) Dominant Strategic Archetype of the Russian Industrial Firm. Journal for East European Management Studies, No. 1, 2007 4. Gurkov, I. (2006) Innovative actions and innovation (in)capabilities of Russian industrial companies – An extension of the quasi-longitudinal study. Post-Communist Economies, Vol. 18, No. 3 5. Gurkov, I. (2006) Strategic Archetype of Russian Industrial Companies: Competitive Positioning, Corporate Trajectories and Patterns of Strategic Choice. The World of Russia No. 2, 2006 6. Gurkov, I. (2005) The Impact of Integrated Structures on Innovations in Russian Companies. Russian Journal of Management, No. 4, 2005. 7. Gurkov, I. (2005) Innovative (un)Capabilities of Russian Companies, ЕКО, No. 10, 2005 (in Russian) 8. Gurkov, I. (2005) Innovations in Russian Industries : Conditions for Implementation and Impact on Competitiveness. Journal for East European Management Studies, Vol. 10 No. 3, 2005</p>
<p>10.</p>	<p>Список публикаций исполнителей проекта, близких к теме заявленного проекта</p> <p>Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий. //Мир России, 2007, Т. XVI, № 4. – 1,1 п.л. 2. Gurkov I., Zelenova O. Human Resource Management in Russia. /In M. Morley, N. Herarty, S. Michailova/ Managing Human Resources in Central and Eastern Europe. – Routledge. – находится в печати.</p>