

Чжан Либинь

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет

дружбы народов»

г. Москва

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КИТАЙСКИХ КОМПАНИЯХ

***Аннотация:** актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что практика управления человеческими ресурсами развивается, соответствуя изменениям в социальной жизни в мире и в экономических системах. Данная практика предлагает специалистам данной области хороший материал с целью его теоретического анализа. Представляется весьма интересным рассмотреть процесс становления системы управления человеческими ресурсами на примере Китая, учитывая социально-экономические преобразования данного региона.*

***Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, китайские компании, персонал.*

Для начала было бы целесообразно определиться с понятием «управление человеческими ресурсами». В ставшей уже классической работе М. Армстронга управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент) определяется как «стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей» [1, с. 6].

Человеческие ресурсы являются ключевым ресурсом современной компании, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты ее деятельности и конкурентоспособность. Именно человеческие ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства,

создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. В XXI веке, в условиях «экономики знаний», человеческие знания и нематериальные активы превращаются в основной источник конкурентного преимущества компаний на глобальном рынке. Сегодня в рыночной стоимости успешной высокотехнологичной компании доля традиционных материальных активов (зданий, сооружений, оборудования и т. д.) составляет менее 25%, в то время как основная часть приходится на нематериальные активы, особую роль среди которых играет человеческий капитал [6].

В настоящее время главными приоритетами при разработке системы оценки управления человеческими ресурсами в китайских компаниях является активизация персонала и эффективное позиционирование на рынке труда.

Человеческие ресурсы Китая являются уникальными и не имеют аналогов мире, как по численности населения, так и по его составу. По данным Организации Объединенных Наций «Мировые демографические перспективы», население Китая на конец 2015 года составило 1 375 137 837 человек. За 2015 год население страны увеличилось приблизительно на 7 317 837 человек, годовой прирост составил 0.53 %. В настоящее время это самая многочисленная страна в мире, второй по численности населения является Индия, 1319577 тыс. чел., на конец 2015 года [7].

Долгое время экономика Китая росла стремительными темпами за счет использования большого количества рабочей силы и крупных капиталовложений, однако темпы роста в последнее десятилетие начали заметно снижаться. Одна из причин коренится в несовершенстве системы управления человеческими ресурсами на уровне хозяйствующих субъектов, которая не может способствовать полной реализации трудового потенциала работников.

Гаэ Фэн отмечает: «К сожалению, приходится констатировать тот факт, что в управлении современными китайскими компаниями, в том числе в области

оценки персонала как технологии кадрового менеджмента, сегодня отчетливо прослеживается ряд проблем:

- неструктурированность систем оценки;
- активное использование западных методик без адаптации их к национальной специфике;
- частое сопротивление процедурам оценки персонала со стороны сотрудников;
- игнорирование обратной связи китайскими руководителями;
- сложность выбора оптимальных оценочных методов и критериев» [8].

Практика крупных, динамично развивающихся конкурентоспособных организаций – лидеров рынка энергетического машиностроения Китая (Харбинская группа энергетического машиностроения, Шанхайская электрическая компания, энергетическая группа Дунфан, энергетическая компания «ТВЕА» и др.) свидетельствует о том, что необходимо более тщательно производить оценку имеющегося персонала на соответствие современным требованиям и при необходимости повышать их квалификацию.

В китайской системе управления сложился прочный стереотип «сильного руководителя». Замечено, что крупные руководители с выходом на пенсию редко поселяются в том же городе, где что-то возглавляли, чаще уезжают кто от нелюбви, а кто от ненависти своих бывших подчиненных.

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Можно говорить о существовании внутри страны двух типичных моделей управления человеческими ресурсами:

1. Эгоцентричное, нерациональное родовое управление. Эгоцентричное, нерациональное родовое управление является моделью управления человеческими

ресурсами, формируемой на базе таких представлений о человеческой натуре, когда «рабочие и служащие рассматриваются в качестве придатка компании».

2. Модель рационального коллективного управления, в центре которой находится человек. Модель рационального коллективного управления, в центре которой находится человек, моделью управления человеческими ресурсами, формируемой на базе таких представлений о человеческой натуре, когда «рабочие и служащие рассматриваются в качестве активных субъектов, хозяев компаний».

Рассмотрим модели управления человеческими ресурсами на китайских предприятиях (таблицу 1).

Таблица 1

Управление человеческими ресурсами на китайских предприятиях

Название предприятия	Основная концепция
Корпорация «Ляньсян» (Lenovo Group)	Компания – это, прежде всего, люди, которые в ней работают
Корпорация (Хайэр) (Haier Group)	Единственное, чего мы должны бояться, это самих себя; основополагающей обязанностью руководителя является не нахождение способных людей, а создание механизма, который будет выявлять таковых.
Корпорация «Чанхун»	Уважение личности каждого. Смысл управления заключается в управлении мышлением, уровнем, целями и задачами.
Корпорация «Чуньянь»	Главной движущей силой предприятия являются люди, изменение их взглядов
Корпорация «Сяо Тянь'э» (Little Swan Group)	Характерная особенность предприятия заключается в полном осознании всех рисков, с персоналом установлены теплые отношения, и предприятие полностью полагается на них.
Корпорация «Жуншида»	Создана гуманистическая атмосфера со стандартным поведением персонала.
Корпорация «TCL»	Конкуренция внутри предприятия представляет собой конкурентную борьбу между концепциями управления, конкуренцию между работниками предприятия. Создание хорошей команды – залог успеха предприятия.
Корпорация «Хэндянь»	Персонал – ключ к успеху компании. Как мы дорожим своей жизнью, так мы должны дорожить нашими кадрами.
Корпорация «Гэланьши»	Основное богатство и достояние предприятия – это его люди.

Корпорация «Шаньшань»	Персонал – главный капитал предприятия, источник прибыли.
-----------------------	---

Таким образом, Китай, обладающий гигантскими ресурсами – природными, цивилизационными, демографическими – становится сегодня одним из потенциальных лидеров в мировой экономике. Девиз, провозглашенный Мао Цзе Дуном «Использовать древность во благо современности», остается актуальным и сегодня, потому что он подчеркивает единство традиционно сложившейся управленческой культуры Китая и современных требований рынка мирового масштаба. Политика Китая, которую она продемонстрировала в ходе реформ XX века, дает возможность прогнозировать выход данного государства на лидирующие позиции к 2020–2030 годам. И эффективная работа в сфере управления человеческими ресурсами, как никакая другая, есть главный толчок достижения данного прогноза.

Список литературы

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: Инфра-М, 2002.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. – М.: Юнити-Дана, 2010. – 239 с.
3. Балашов А.И. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения / А.И. Балашов, И.Д. Котляров, А.Г. Санина. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
4. Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С.В. Иванова [и др.]. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 280 с.
5. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

6. Новые горизонты HR-менеджмента в экономике знаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.hr-portal.ru/article/novye-gorizonty-hr-menedzhmenta-v-ekonomike-znaniy](http://www.hr-portal.ru/article/novye-gorizonty-hr-menedzhmenta-v-ekonomike-znaniy) (дата обращения: 30.11.2016).

7. Население Китая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://countrymeters.info/ru/China> (дата обращения: 30.11.2016.).

8. Гао Фэн Совершенствование системы управления человеческими ресурсами Китайской Народной Республики как фактора достижения устойчивого развития: Дис. ... канд. экон. наук. – М.: РУДН, 2016. – С. 38–53.