

Парникова Галина Михайловна

магистрант

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

***Аннотация:** статья посвящена изучению рынка труда в Китае. В работе также рассматриваются типы предприятий на китайском рынке занятости. Описываются особенности и специфика занятости трудовых ресурсов в азиатском регионе.*

***Ключевые слова:** рынок труда, конкуренция, экспаты, локальные трудовые ресурсы.*

Целью статьи является анализ текущего состояния дел и перспектив развития рынка труда Китая в части использования иностранных и местных трудовых ресурсов. Известно, что Китайская Народная Республика – это одна из наиболее динамично развивающихся стран с высоким потенциалом человеческих ресурсов. В сравнении с большинством западных государств, чьи экономики заметно пострадали во время последних финансовых кризисов, рост ВВП Китая замедлился, но зарекомендовал себя как сравнительно невосприимчивый к колебаниям. В тоже время, рынок страны подвергается таким изменениям, как переход от низко затратного производства к высокотехнологичному; экспорта ориентированного подхода – к быстрорастущему потребительскому рынку.

В целом, в Китае есть три основных типа предприятий, рассмотренных далее в логической последовательности.

***Государственные предприятия.** Эти хорошо зарекомендовавшие себя компании предлагают традиционный путь построения карьеры, а также различные социальные гарантии и преимущества для сотрудников. В последнее время*

государственные компании пытались развиваться глобально, но их успех был неоднозначным. В то время как некоторые корпорации преуспели, другие не смогли адаптироваться к международной культуре производства ввиду слаборазвитых компетенций локального персонала.

Частные предприятия. Они хорошо зарекомендовали себя благодаря своему предпринимательскому подходу и гибкой структуре заработной платы. Именно эти компании привлекают лучших сотрудников в самых разных отраслях науки и производства.

Иностранные транснациональные корпорации. Действуя на глобальной платформе, эти предприятия предлагают разнообразную и всестороннюю культуру труда, управления и поведения, а также возможности обучения и развития для своего персонала.

Несмотря на все более активные поиски лучших и конкурентных талантов, китайские предприятия сталкиваются с парадоксом: конфликт доступности и занятости. Несмотря на то, что в ближайшее время ожидается значительное увеличение числа выпускников, окончивших вузы Китая, почти половина молодых специалистов будет испытывать трудности с трудоустройством, т.к. им не хватает ключевых навыков, востребованных китайским работодателем. Стареющая рабочая сила, поколение, родившееся в 60–70-х годах XX века, – это еще одна действительность, которую необходимо учесть [1].

Изменяется также состав мобильных специалистов Китая. Хотя экспаты по-прежнему остаются значимой частью контингента приглашенных специалистов, число нанятых из числа местных трудовых ресурсов растет. Эта тенденция, вероятно, будет продолжаться в среднесрочной перспективе, поскольку предприятия стремятся быть более гибкими в условиях острой конкуренции. Для повышения роли специалистов зарплаты растут по всем направлениям, делая Китай более дорогостоящим, чем другие развивающиеся рынки в Азии, что особенно привлекательно на уровне высшего руководства.

Рост заработной платы в Китае происходит более быстрыми темпами, чем в западных странах. Местные сотрудники ожидают, что их заработная плата

значительно увеличится каждый раз, когда они получают новую должность. Они могут получать зарплату в 15–18 раз больше по сравнению с первоначальной на протяжении всей своей карьеры, по сравнению с четырьмя или пятью кратным увеличением в Европе и Соединенными Штатами Состояния. Следовательно, иностранные компании, работающие на территории Китая, должны создавать структуры заработной платы, достаточно гибкие, чтобы справляться с этими ожиданиями, если они хотят сохранить местные таланты. Конкурентные пакеты могут быть полезны в этом отношении, особенно если они дополняют государственные схемы, например, пенсии [1].

На более низких должностях китайские трудовые ресурсы, переведенные в высокооплачиваемые страны, могут оказаться в значительно невыгодном положении с точки зрения покупательной способности, и китайским работодателям, возможно, потребуется увеличить доходы младших сотрудников. Учитывая, что экспаты испытывают значительные трудности при интеграции в китайскую культуру, особенно с учетом языкового барьера, репатрианты и нанятые на местном уровне иностранцы находятся в более выгодном положении. Репатрианты особенно популярны, т.к. большинство из них получили образование в западном университете, но страдают нехваткой практического опыта работы.

Большинство экспатов получают зарплатный пакет, в который помимо оплаты их непосредственного труда входит оплата жилья, школьных сборов на детей и отпуск на родину. Однако, страховые выплаты регулярно уменьшаются. Тем не менее, появилась еще одна острая проблема для экспатов, а именно, проблема загрязнения экологии в Китае. Они обеспокоены ухудшением качества воздуха, что влияет на уровень их мобильности. Часть работников отказываются переезжать ввиду ухудшающейся экологии КНР. В этом случае, отдельные компании предоставляют дополнительные преимущества и услуги, например, очистители воздуха или фильтры, как дома, так и на работе.

Таким образом, констатируем, что указанные изменения будут иметь последствия для такой отрасли как HR, поскольку они повлияют на тенденции повышения заработной платы и текучесть кадров. Мы согласны с автором

исследований в области организационных и экономических проблем формирования систем управления предприятием А. Я. Кибановым, который писал, что разработка эффективной кадровой политики любой организации – чрезвычайно важна как часть политики любой компании [2].

Список литературы

1. Olivier Meier. Spotlight on China: HR and Remuneration Challenges [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mobilityexchange.mercer.com/Insights/article/Spotlight-on-China-HR-and-Remuneration-Challenges>
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст]. – М.: Инфра, 2005. – 532 с.