

Парникова Галина Михайловна

магистрант

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

РАБОТА HR-СПЕЦИАЛИСТОВ В КНР

Аннотация: статья описывает современное состояние и тенденции развития кадровой политики в Китае. Затрагиваются вопросы найма, мотивации и условий труда, роста человеческих затрат в восточном регионе.

Ключевые слова: кадровая политика, менеджеры HR, специалисты HR, Китай, специфика работы в КНР.

Разработка эффективной кадровой политики любой организации является актуальной, поскольку это часть политики компании, и она должна соответствовать общей концепции ее развития [1]. В этой связи, была проанализирована ситуация в Китайской Народной Республике, т.к. именно эта страна является близким соседом и партнером России. Наша цель состоит в понимании контекста, в котором работают китайские менеджеры и специалисты по персоналу.

Самые большие проблемы, с которыми в настоящее время сталкиваются в Китае – это быстрый рост человеческих затрат. Умный набор персонала является востребованным, т.к. средняя заработная плата в Китае увеличивается на 6–10% в год [2]. Кроме того, в стране – высокие расходы на социальное обеспечение и защиту прав сотрудников. Еще одна проблема – это конфликт между необходимостью стандартизации управления персоналом и крайне гибкой природой китайской культуры.

В Китае существует три типа занятости населения: государственные компании, частные бизнес и транснациональные компании. Международные компании настаивают на том, чтобы их ранее созданная система управления персоналом применялась без изменений и в Китае. Когда возникает проблема, местным

директорам зачастую не хватает полномочий для немедленной реакции. Процесс принятия решений из штаб-квартиры, расположенного, например, во Франции, занимает слишком много времени, что приводит к плохой корректировке изменений. Эти излишние процедуры должны и могут быть упрощены, в то время как добавление большего количества локальных функций также поможет общей производительности.

Традиционно китайские компании выступают за лояльность трудовых ресурсов и больше не могут привлекать и удерживать молодые таланты. В целом, китайские HR-компании имеют довольно отсталое понятие управления персоналом: они по-прежнему больше ориентированы на клиента, недооценивают ценность собственных человеческих ресурсов и не желают делать необходимые инвестиции в их развитие. Новые отрасли, такие как IT технологии, высокотехнологичные компании и финансовая индустрия, больше всего инвестируют в управление персоналом. Что касается государственных предприятий, то всего 1,5% от годового бюджета используется для обучения и развития персонала [2].

Между тем, другие отрасли промышленности, такие как производство, например, недооценивают общую важность управления персоналом. Больше всего китайские компании готовы инвестировать в такую HR-функцию, как вознаграждение. Поэтому около 70% кадрового бюджета направляется на компенсацию работникам.

В то же время, отношения с сотрудниками и оценка их работы также не имеют большого значения. Китайские компании также редко ориентированы на улучшение условий труда. HR-менеджеры в Китае больше полагаются на свой прошлый опыт и интуицию, а не на научные инструменты принятия решений [2]. Однако эта ситуация постепенно меняется в лучшую сторону. Оценка персонала становится все более важной во многих аспектах управления персоналом, особенно при наборе топ-менеджеров и недавних выпускников вузов. В наборе среднего уровня, таком как инженеры, современные инструменты оценки редко используются.

Таким образом, необходимо отметить, что в одной из самых динамично развивающейся стране остро встает вопрос грамотной организации HR-службы для удовлетворения потребности перспективного рынка труда, и китайские специалисты вынуждены адаптироваться в условиях острой конкуренции.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: Инфра, 2005. – 532 с.
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.performanse.com/en/hr-management-in-china/>