СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КИТАЕ И РОССИИ

Потеева Анна Андреевна

магистрант,

Хунаньский Университет Науки и Технологий

Провинция Хунань

город Сянгань

HUNAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

Anna Poteeva,

master

Hunan province, Xiangtan

Аннотация. Статья посвящена проведению сравнительного анализа эффективности использования моделей управления персоналом в Китае и России. В качестве примера рассмотрена мичиганская, европейская, постсоветская модель, модель семейного бизнеса.

Abstract. The article is devoted to a comparative analysis of the effectiveness of the use of personnel management models in China and Russia. As an example, the Michigan, European, post-Soviet model, the model of a family business are considered.

Ключевые слова: персонал, управление, модель, Россия, Китай.

Keywords: personnel, management, model, Russia, China

На современном этапе развития, который характеризуется интенсификацией мировых процессов глобализации, управление персоналом на предприятии в значительной степени детерминировано влиянием «глобального порядка». Открытость мировой экономики, бурное развитие информационно-телекоммуникационных технологий создают для субъектов хозяйствования широкие возможности развития благодаря успешному ведению предпринимательской деятельности на международном уровне. В этих условиях все больше руководителей предприятий осознают преимущества от «вливания в русло» глобальной экономики, а также связанные с этим риски предопределяющие жесткую конкуренцию на рынках [1].

Известно, что конкурентоспособность любого предприятия тесно связана с оптимальной системой кадрового менеджмента и адекватной концепцией управления трудовым поведением работников, объективно обусловленной закономерностями национальной системы хозяйствования и связанной с удовлетворением индивидуальных потребностей, обеспечением заинтересованности сотрудников в достижении высоких конечных производственных и личностных результатов, от чего в значительной степени зависит успешность предпринимательской деятельности в целом.

В данном контексте можно с уверенностью утверждать, что влияние таких факторов, как изменение принципов функционирования международной экономики, создание предприятий различных форм собственности, рост конкуренции, глобальные структурные и технологические изменения в производстве, его информатизация, являются причиной разработки и применения новых моделей управления персоналом, которые в разных условиях, под действием специфических национальных особенностей демонстрируют иногда радикально противоположные результаты.

В контексте вышеизложенного актуализируется необходимость в более углубленном изучении зарубежной практики управления персоналом на предприятии, в частности китайской, и в проведении сравнительного анализа с отечественными реалиями.

Начиная с конца 90-х гг. XX в. кадровая политика и практика управления персоналом в Китае является объектом жарких дискуссий со стороны западных и китайских ученых. И это не случайно, поскольку достигнутые на международном уровне успехи в предпринимательской деятельности руководители китайских предприятий в значительной степени связывают именно с новыми, более гибкими и адаптивными моделями управления трудовым потенциалом.

Таким образом, в свете вышеизложенного, выбранная тема исследования представляет значительный научно-практический интерес и привлекает внимание представителей, как профессиональных сообществ, так и прочих неравнодушных к данной проблематике лиц.

В мировых научных кругах вопросы управления человеческими ресурсами освещены в работах таких известных ученых и исследователей, как М. Армстронг, Г. Десслер, Д. Ульрих, Дж. Стори. Природа и сущность стратегического кадрового менеджмента, подходы к разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в Китае

подробно рассматриваются Lijun Tang, Pengfei Zhang, Cooke Fang Lee. Теоретико-методологические основы моделей управления персоналом на предприятиях России подробно раскрываются в работах Терновского О.А., Шумской Е.Н., Главатских О.Б., Пушиной Н.Н., Троянской А.И.

Однако, несмотря на наличие целого ряда источников, вопросы современной практики и тенденции управления персоналом на предприятиях в Китае находятся пока на периферии отечественных научных исследований. Нерешенными остаются проблемы осуществления системного анализа новых подходов, методов и моделей управления персоналом в Китае, которые позволят обосновать инновационные пути реформирования системы кадрового менеджмента в России, что в целом обуславливает целевую направленность данной статьи.

Модели управления персоналом на китайских предприятиях обусловлены двумя ключевыми факторами: спецификой развития экономической системы страны (планово-директивная экономика) и особенностями построения бизнеса (семейный бизнес), которые нашли свое проявление в том, что в Китае на долю государственных предприятий приходится примерно 60% ВВП, а на долю коллективного (семейного бизнеса) – 20% ВВП.

Главу семейного предприятия нельзя считать менеджером. Он управляет предприятием посредством своего положения в семье и при этом обладает практически диктаторскими полномочиями. Его жизненные интересы имеют отдаленное отношение к критериям экономической эффективности. Поскольку в Китае принято делить семейное имущество между всеми детьми, семейные предприятия не отличаются устойчивостью и редко трансформируются в большую корпорацию. Не культивируется и атмосфера семейной гармонии среди сотрудников. Последние не имеют личных обязательств перед своей компанией и с легкостью меняют место работы. На Тайване, например, ежегодно меняются до пятидесяти процентов персонала мелких и средних предприятий [2].

В тоже время, несмотря на свои недостатки, клановая организационная культура частных предприятий в Китае и система кадрового менеджмента, используемая ими, рассматривается как предпосылка и составная часть ускоренного экономического развития страны.

На государственных предприятиях Китая нашла свое широкое применение мичиганская («жесткая») модель, которая сосредоточена на возможностях человеческих ресурсов. В этой модели система управления человеческими ресурсами и организационная структура формируются таким образом, чтобы наиболее соответствовать стратегии субъекта хозяйствования. Наибольшее внимание уделяется: отбору персонала, оценке, развитию, системе вознаграждений, отдельно анализируются взаимосвязи между этими функциями. Основная цель кадрового менеджмента - это управлять персоналом эффективно.

Мичиганская модель позволяет обеспечить на предприятиях «комплексное управление качеством» («ноль дефектов»), согласно которому строится работа с персоналом и проводится отбор и формирование кадрового резерва.

Рассматривая опыт России необходимо отметить, что несмотря на идентичную с концептуальной точки зрения до недавнего времени модель организации экономики (административно-командная), система управления персоналом в стране кардинальным образом отличается от Китая.

На отечественных предприятиях государственной формы собственности до сих пор в большинстве своем сохранилась постсоветская модель управления персоналом. Основой кадрового менеджмента является устаревший кодекс законов о труде, который не соответствует современным реалиям хозяйствования предприятий. Ключевая составляющая данной модели базируется на технических и производственно-технологических аспектах. Это система, в которой достижение и превышение плановых показателей производства влекут за собой увеличение оплаты труда, что и является основным способом влияния на деятельность трудового коллектива.

Функция управления персоналом сводится к работе отделов кадров, которая заключается в документарном сопровождении найма, увольнения, перемещения, обучения и других процессов, связанных с учетом кадров. Оплата труда осуществляется по единым нормам, которые зафиксированы на законодательном уровне, и фактически не связаны с реальной производительностью труда.

Справедливости ради следует отметить, что на вновь созданных предприятиях в России, а также тех, которые перешли в частную собственность, используется уже в большей мере европейская модель управления персоналом, суть которой заключается в том, что руководители ставят четкие и понятные задачи перед сотрудниками, продвижение работника по службе происходит в зависимости от приложенных усилий по отношению к производительности. Несмотря на жесткую иерархию управления, работник участвует в принятии стратегических решений, выработке кадровой и внешней политики предприятия.

Обобщая вышеизложенное, в таблице 1 приведена сравнительная характеристика моделей управления персоналом в Китае и России.

Таблица 1

Сравнительная характеристика моделей управления персоналом в Китае и России

Критерий	Китай		Россия	
	Семейная модель	Мичиганская модель	Постсоветская модель	Европейская модель
Принятие управленческих решений	Потоки решений образуются сверху и движутся вниз			
Ответственность	Индивидуальная	Коллективная	Индивидуальная /	Индивидуальная

			коллективная	
Структура управления	Строго формализованная	Жесткое, централизованное управление		Нестандартная, гибкая
Организация контроля	Индивидуальный	Формализованная жесткая процедура	Формализованная процедура	Неформальный контроль

Таким образом, подводя итоги отметим, что на отечественных государственных предприятиях необходимо пересмотреть подходы к управлению персоналом и начать создавать новую систему, которая будет способствовать повышению эффективности субъекта хозяйствования. В качестве основы можно взять мичиганскую модель, демонстрирующую высокую эффективность в Китае, которая наибольшим образом подходит для государственной формы собственности, или европейскую модель, адаптировав ее предварительно с учетом национальных особенностей и специфики отечественных предприятий, которые находятся в собственности государства и в большинстве своем имеют стратегический характер для безопасности страны.

Литература:

1. Егорычев В.А. Рыночная концепция управления персоналом на современном предприятии // Экономика и предпринимательство. 2020. № 11. С. 759-762.
2. Cooke, Fang Lee Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example // Human resource management. 2021. Volume 60: Number 1; pp 89-118.