

*На правах рукописи*

陈艳红

**Чу Яньхун**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ  
КИТАЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ  
РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ РЫНКА ТРУДА**

Специальность 22.00.08. – Социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

10 МАЙ 2012

Москва – 2012



005017414

Диссертация выполнена на кафедре Социологии, психологии и педагогики  
ФГБОУ ВПО Московского государственного технологического университета  
«СТАНКИН»

- Научный руководитель: доктор философских наук, профессор  
Кириллова Елена Александровна
- Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор  
Герейханов Гаджи Пермурадович
- кандидат социологических наук, доцент  
Большакова Татьяна Юрьевна
- Ведущая организация: Финансово-промышленный университет  
«Синергия»

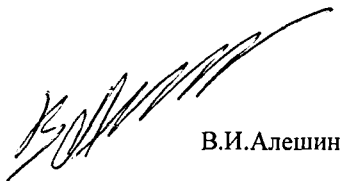
Защита состоится «23» мая 2012 г. в 10 часов на заседании Диссертационного совета Д 212.142.05 в ФГБОУ ВПО Московском государственном технологическом университете «СТАНКИН» по адресу: 127055, Москва, Вадковский переулок, дом 3а.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московского государственного технологического университета «СТАНКИН».

Текст автореферата опубликован на сайте Высшей аттестационной комиссии РФ <http://vak.ed.gov.ru> «16» апреля 2012 года.

Автореферат разослан «23» апреля 2012 г.

Ученый секретарь  
Диссертационного совета Д 212.142.05  
Кандидат философских наук, профессор



В.И.Алешин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность темы исследования

Характеристики рынка труда современного Китая делают его одним из потенциальных лидеров мировой экономики. Тем не менее, длительное время в Китае экономический рост происходил за счет увеличения количества рабочей силы и объемов инвестиций, а производительность труда оставалась на низком уровне. Одна из причин – в недостаточном внимании, уделяемом развитию человеческого капитала, слабом стимулировании сотрудников с высоким уровнем знаний, квалифицированных работников, имеющих хорошую профессиональную подготовку и способных трудиться с большой отдачей. В стране пока еще не сформировалась такая социально-экономическая среда, в которой уважают квалифицированных работников и материально вознаграждают за компетентность и творческое отношение к труду. Безусловно, с началом рыночных преобразований растет понимание решающей роли знаний и профессионализма в достижении высоких результатов в труде, но на практике до сих пор в Китае рабочие места зачастую занимают не соответствующие профессиональным и квалификационным требованиям организации люди, принятые на работу исходя из личных предпочтений и интересов руководителей. Такого рода дисфункции кадровой политики негативно влияют на подготовку и использование трудовых ресурсов. Если ситуацию не изменить, общее качество человеческих ресурсов будет снижаться, а конкурентоспособность Китая в мировой экономике начнет падать.

В структуре рынка труда наблюдаются перекосы, способные подорвать социально-экономическую политику, проводимую государством: по мере развития общества быстро меняется распределение трудовых ресурсов между городом и селом. Трудовые ресурсы города растут как количественно, так и качественно, они отличаются более высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. На селе складывается неблагоприятная возрастная структура (молодежь мигрирует в город), здесь растет неполная занятость (сезонность) и излишняя численность работающих.

Сегодня перед обществом стоит цель содействовать подготовке человеческих ресурсов и трудоустройству граждан, создать «державу высококвалифицированных работников». Именно задача подготовки и рационального ис-

пользование имеющихся на рынке труда трудовых ресурсов является приоритетной для нынешнего этапа развития Китая. Задача заключается в том, чтобы организовать управление этими ресурсами таким образом, чтобы позволить ему реализоваться в полной мере. Это возможно посредством массового и существенного повышения квалификации работающего населения.

Сегодня именно развитие человеческого капитала предприятия, его целенаправленное развитие воспринимается современными китайскими менеджерами высшего звена как «ключ» к достижению эффективности функционирования предприятий. Обеспечение высокого качества кадрового потенциала – решающий фактор их эффективности и конкурентоспособности.

### **Степень научной разработанности проблемы**

Основоположниками теории человеческого капитала принято считать Т. Шульца и Г.Беккера, в работах которых было впервые доказано, что вложения в человека, его способности, знания и здоровье, которые традиционно трактовались как издержки, являются на самом деле инвестициями, причем с достаточно высокой нормой отдачи.

Однако, корни представлений о человеческом капитале можно обнаружить гораздо раньше: уже У.Петти, А.Смит, Дж.С.Милль и К.Маркс трактовали способности и навыки человека как основной капитал, применяя к нему понятия вложений и отдачи.

Многие известные экономисты, такие как Жан-Батист Сэй, Джордж Маккуллох, Нассау Сениор, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Леон Вальрас, Иоганн фон Тюнен, Ирвин Фишер считали возможной и полезной трактовку человека как основного капитала.

Вместе с тем можно отметить недостаточность разработанности категории «человеческий капитал» в рамках социологических подходов к анализу общественных (прежде всего, производственных) явлений. Особенно актуальным использование данной категории представляется в рамках социологии управления. Однако, в большинстве концепций управления активно используются такие категории, как «человеческие ресурсы», «кадры», «персонал». На наш взгляд, использование категории «человеческий капитал» в управленческой практике позволяет существенно повысить эффективность управленческих решений и кадровой политики организации в целом. Это связано с тем, что ориентация в работе с персоналом на «человеческий капи-

тал» предполагает четкий учет вложений, издержек и прибыли – важнейших областей и объектов управления, заставляющих менеджеров стремиться ориентироваться на точные и измеряемые показатели эффективности деятельности организации.

Проблемы управления человеческим капиталом непосредственно связаны с проблемами становления и развития постиндустриального общества. Социальные реалии, описываемые данной категорией, получили отражение в классических трудах Д.Белла, П.Дракера, О.Тоффлера, Ф.Махлупа, Т.Умесао, Й.Масуды. Перечисленные авторы и их последователи, акцентируя внимание, прежде всего, на технологической сфере, явно или неявно рассматривая ее как источник социальных и культурных трансформаций, подчеркивали возрастающую роль интеллектуального, мотивационного и культурного уровня населения как важнейшего условия формирования постиндустриальной экономики.

Осмысление новых социальных реалий постиндустриального общества через призму социо-культурных процессов и отражение в данном ключе новой роли человека осуществлялось в работах таких авторов, как Ж.-Ф.Лиотар, Ж.Бодрийяр, П.Бурдьё, А.Турен.

Разработка основополагающих современных концепций социального управления персоналом, предполагающего набор, отбор и ротацию кадров, оценку результативности труда, мотивация менеджеров и персонала, анализ составляющих системы управления персоналом организации, которая включает формирование, использование и процесс управления человеческими ресурсами, базируются на трудах специалистов в сфере общей теории управления, менеджмента персонала, организационного управления, социальной инженерии, социологии труда – В.А.Дятлова, Б.Т.Генкина, Д.Геста, М.Голованова, М.Амстронга, А.Я.Кибанова, В.Т.Лобанова, Ю.Т.Одегова, В.Т.Пихалова. Исследования названных авторов позволяют вскрыть основные проблемы социального менеджмента, наметить перспективные тенденции эволюции управленческой системы организаций. В этих работах определен механизм функционирования системы организационного управления и показаны процессы, лежащие в основе организационных преобразований. Необходимость рассмотрения взаимосвязи между процессами управления и организационными структурами управления обосновывается в работах В.Г.Афанасьева, В.Г.Вишнякова, Б.В.Губина, Н.Г.Калинина, О.В.Козловой, Э.Роджерса, О.Шоннеси Дж.

Несмотря на относительную непродолжительность изучения управленческих отношений с позиции междисциплинарного подхода, возможно выделить несколько направлений исследований в этой области: институциональный подход в исследовании организационного поведения человека; построение оптимальных организационных структур; системный подход в исследовании составляющих управленческих процессов.

В отношении же конкретной области исследований управления человеческими ресурсами до настоящего времени отсутствовал единый подход. Наибольшее развитие получили теория, методология и инструментарий управления, разработанные на Западе в 70–90-е годы для применения в условиях достаточно стабильной внешней среды. Однако они не могут быть полностью использованы в китайской практике в силу своей специфики. Отечественная наука пока не сформулировала адекватных методологических подходов к данной проблеме. Таким образом, возникает необходимость разработки современного методологического подхода к исследованию культуры управления и эффективного использования человеческих ресурсов такого масштаба как в Китае, который должен опираться на системный подход.

Современные социологические исследования Китая в области изучения человеческих ресурсов, проблемы занятости, организации человеческих ресурсов в целях достижения максимальной эффективности управления фирмой проведены У Пэн-Сэнь<sup>1</sup>, Чэнь Найсин<sup>2</sup>, Дин Цюэ.

Социологический анализ изменений стратификационной структуры современного китайского общества и социально-управленческий анализ формирования и рационального использования трудового потенциала в Китае представлен в трудах Чжан Гэньмин<sup>3</sup>, Юань Хунчунь, Ляо Бо, Чай Шуйчжэнь Дэн<sup>4</sup>.

Рынок труда в современном научном мире не имеет единого, чётко ограниченного по смыслу определения. Например, такие известные авторы, как Р.Макконел А.Брю, Дж.Долан и Е.Лидсей, П.Самуэльсон, а также российские

<sup>1</sup> У Пэн-Сэнь. Чжунго ды цзюэ гоцин чу лунь (Предварительное обсуждение ситуации с занятостью в Китае). – Наньцзин шидя сюэ-бао (шэжуй ксюэ бань) // Нанкин, 2000. – №6. – С.3–9.

<sup>2</sup> Чэнь Найсин. О точке соединения экономического развития и мест вторичной занятости. Лунь цзинци фацжань юй цзай цзюэ гунчэн ды цзехэдянь // Цзинци вэньти. – Тайюань, 1999. – №2. – С.8–11.

<sup>3</sup> Дин Цюэ. Анализ препятствий на пути повторной занятости уволенных рабочих и служащих государственных предприятий. Гоюу цие сяган чжигун цзай цзюэ ды чжаннай фэнси. // Наньцзин дасюэ сюэбао. – Нанкин, 2000. – №6. – С.131–136.

<sup>4</sup> Чай Шуйчжэнь Дэн (и др.) Исследование основной ситуации с рабочими и служащими на современном этапе в Китае. Вого сян цзедуань чжигун дуйу цзибэнь чжуанкуан яньцзюэ. // Цзянси шэжуй ксюэюэ. – Наньчан, 2000. – №9. – С.116–120.

учёные В.М.Гальперин, П.И.Гребенников и другие несмотря на глубокое изучение рынка труда не дают определения данной категории. Они признают некоторую степень абстракции понятия рынка труда.

В широком смысле рынок труда характеризуют как форму организации сферы труда и занятости населения<sup>5</sup>.

Однако универсальной, на наш взгляд, может быть трактовка Р.Марра и А.Флиастера, которые считают, что с народнохозяйственной точки зрения рынок труда представляет собой совокупность экономических отношений между предложением и спросом по поводу рабочей силы.

В китайской литературе можно выделить работы по данной проблеме Лю Чжэна, Сюн Юйя, Чжао Люйкуаня, Ван Цзъпина и других. Нельзя также недооценивать большой интерес к проблемам рынка труда со стороны партийных и государственных институтов КНР.

Традиция социологического анализа проблем управления человеческими ресурсами является непродолжительной и в китайской, и в российской науках. Управление являлось объектом изучения в первую очередь экономических дисциплин. Междисциплинарный подход к исследованию общественных сфер жизни в настоящее время является инновацией и предполагает «суммирование» знаний и методов, предложенных экономистами, социологами и управленцами с целью усиления социологической компоненты управления в практике эффективного использования человеческих ресурсов. Рассмотрение трудов перечисленных авторов позволило определить содержание современной системы развития и рационального управления персоналом в Китае. В данном диссертационном исследовании проблемы управления человеческими ресурсами рассматриваются с позиций современного и традиционного китайского менталитета, с позиций традиций управления организацией и с позиций анализа динамики интенсивного развития управленческой культуры в Китае.

**Объектом исследования** являются формы и подходы к управлению человеческим капиталом в на современных китайских предприятиях.

**Предметом исследования** является роль человеческого капитала как ключевого фактора управления и развития китайских предприятий в условиях развивающегося рынка труда.

---

<sup>5</sup> Чжан Гэньмин. Занятость населения в Китае в период 10-й пятилетки: развитие и ориентиры политики. «Ши у» шици чжунго жэнькоу цзюе: фачжань тайши юй чжэньцэ мубяо // Гайгэ. – Чунцин, 2000. – N4 – С.16-22.

**Цель исследования** заключается в выявлении социально-управленческих факторов развития, эффективного и рационального использования человеческого капитала современного Китая с точки зрения стоящих перед китайским обществом социально-экономических задач.

**Задачи исследования:**

—Раскрыть развитие теоретико-методологических подходов к проблемам эффективного управления человеческим капиталом организации;

—Сформулировать теоретическое представление о структуре человеческого капитала, структуре составляющих конкурентоспособности персонала предприятия и отдельного работника, их особенностях и взаимосвязи;

—Выявить особенности управленческой деятельности КНР и продемонстрировать их положительные и отрицательные тенденции в условиях стоящих перед обществом задач;

—Проанализировать конкурентоспособность работников различных социально-профессиональных групп и характер влияния уровня развития составляющих трудового потенциала на самооценку работниками своей конкурентоспособности.

—Проанализировать и сформулировать особенности развития китайского рынка труда и его влияние на изменение социальной структуры китайского общества с учетом стоящих перед ним социально-экономических задач;

—определить роли социальной политики государства на изменение рынка труда в Китае; изучить опыта решения проблема занятости трудовых ресурсов в КНР.

—Выявить общие принципы системы развития человеческого капитала, обосновать мотивационное значение конкурентоспособности работников на основе анализа объективных и субъективных элементов системы.

**Теоретическая и методологическая база исследования**

Диссертационное исследование базируется на фундаментальных классических и современных теоретических положениях социологии, теории социального управления, общей теории систем и менеджмента. В работе использовались общенаучные методы – системный, анализ, синтез, обобщение и сравнение, а также сравнительный, интегративный и синергетический подход.

Для решения поставленных в диссертационной работе практических задач использовались методы системного анализа, экспертных оценок, мето-

ды построения организационных структур управления предприятием, а также теория и практика управления предприятиями. Исследование базируется на теоретических, методологических и информационных социально-экономических материалах ведущих научно-исследовательских организаций КНР. В качестве методологической основы использованы также научные труды известных российских и зарубежных ученых в области экономической социологии, социологии труда, теории экспертных оценок, стратегического менеджмента.

Комплексный подход к анализу управленческой деятельности ориентирует на понимание обусловленности управленческих отношений, а также помогает понять, как способы мобилизации возможностей и способностей людей изменяют культуру управления человеческими ресурсами и характеристики массового общественного сознания.

Сравнительные исследования позволяют выявить прогрессивные подходы в мировой практике управления и возможность их адаптации в условиях конкретного национально-социального контекста. Сравнительный подход к проблемам управления персоналом активно развивается в зарубежной науке и выражен в научной традиции. В российской науке данный подход представлен в трудах А.И.Наумова, О.С.Виханского, А.И.Пригожина, В.В.Магуна, Ю.М.Демидова и др.

Интегративный подход к адаптации опыта управления подразумевает учет особенностей культурно-национального контекста. Совершенствование управленческих отношений эффективно, если оно осуществляется в гармонии целого и части, общественных изменений в симметрии развития общества, прежде всего его трудовых ресурсов. Анализ мотивации отдельных руководителей и организационных потребностей требует синергетического подхода, поскольку управление организаций, эффективное использование человеческих ресурсов и управление обществом представляют собой звенья одной цепи и тесно взаимосвязаны.

#### **Эмпирическая основа работы**

Диссертационная работа была проведена на основе социологических исследований, проведенных при участии автора диссертации на предприятиях в Китае, а также научных коллективов и специалистов в области управления персоналом и на основе изучения управленческих исследований зарубежных

и российских авторов, посвященных анализу воздействия особенностей менталитета и социокультурных традиций на эффективное управление трудовыми ресурсами в КНР.

#### **Научная новизна исследования**

- определены основные тенденции и обоснована роль человеческого капитала в условиях экономики знаний в обеспечении конкурентоспособности предприятий и обществ;
- на практическом уровне рассмотрены методы и стратегии организации деятельности управления персоналом на китайских предприятиях, выделены универсальные и специфические для Китая способы осуществления функций службы управления персоналом;
- предложены направления эффективного и рационального использования человеческого капитала в Китае;
- функции отбора, оценки и развития персонала проанализированы с точки зрения доминирующей культуры управления на предприятии;
- проведен социодемографический анализ рынка труда Китая установлены кризисные факторы формирования рынка труда, негативно сказывающиеся на кадровых потребностях китайских предприятий на фоне стоящих перед китайским обществом задач;

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Экономика, основанная на знаниях, предъявляет повышенные требования к компетентности управляющих при выборе подхода к управлению производством, ускоряющиеся темпы информационного обмена вынуждают предприятия работать в адаптивном режиме. Основой успеха в подобных условиях становится высокое качество человеческого капитала как отдельного предприятия, так и общества в целом. Персонал, его уникальные компетенции, мотивация и энергия составляют сегодня основную часть капитала наиболее успешных и высокотехнологичных компаний.
2. Критический анализ теорий человеческого капитала и основных концепций управления персоналом организации позволяет сделать вывод о том, что наиболее эффективным инструментом управления человеческим капиталом организации является соответствующим образом выстроенная организационная культура. На китайских предприятиях среди элементов организационной культуры наибольшее влияние оказывают

личная концепция руководителей, традиции предприятия и обстановка, правила и порядки. При этом на эффективных предприятиях субъектом построения организационной культуры всегда выступает персонал.

3. Анализ государственной деятельности по формированию рынка труда Китая показывает, что отсутствие должного внимания к социальной политике со стороны государства привело к угрозе проводимой экономической политики: в последние годы в государстве с быстро растущей экономикой можно наблюдать дефицит рабочих рук и увеличение зарплат рабочим. Негативно на состоянии рынка труда также сказываются: недостаточная квалификация рабочих приезжающих с аграрных регионов, сезонность, особенности демографической ситуации: в связи с принятой в 80-х годах политикой снижения рождаемости «одна семья – один ребенок» государству со стремительно развивающимся промышленным сектором, не хватает сильных молодых кадров.
4. В настоящее время состояние человеческого капитала многих предприятий не всегда адекватно вызовам современного этапа ее экономического развития. Деформированная профессионально-квалификационная структура во многих случаях не соответствует потребностям производства. На многих предприятиях до сих отсутствует действенная мотивация к эффективному труду. Из-за невысокого качества рабочей силы страдает конкурентоспособность производимых товаров и услуг. Поскольку достижение цели экономического роста невозможно без резкого повышения качества труда, на фоне таких кризисных симптомов именно целенаправленное стратегическое развитие человеческого капитала на всех хозяйственных уровнях общества.
5. При этом анализ практики управления человеческим капиталом на китайских предприятиях, демонстрирует, что конкурентным преимуществом достигших наилучших результатов предприятий является последовательная кадровая политика и инвестиции в человеческий капитал своих предприятий. Если сравнивать регионы между собой, то на более технологичном, более вовлеченном в международное сотрудничество юге Китая можно видеть более эффективные и разносторонние подходы к управлению человеческим капиталом, нежели на севере. Также можно отметить, что в структуре человеческого капитала частных ком-

паний заметное место по сравнению с государственными предприятиями принадлежит управлению человеческим капиталом.

6. Китай неоднократно демонстрировал феноменальную способность адаптироваться к новым условиям и находить адекватные ответы на вызовы времени. Способом достижения высоких социально-экономических целей предприятий и общества в целом на фоне экономических и демографических дисбалансов становится повышение производительности труда за счет инвестиций в человеческий капитал: например, путем повышения квалификации сезонных рабочих. Такие вложения могут привести к подорожанию китайской продукции, но при этом сделает ее более конкурентоспособной.

### **Теоретическая и практическая значимость диссертации**

Сформулированные в работе основные положения и выводы способствуют расширению и углублению имеющихся в современном научном знании представлений об эффективном управлении человеческими ресурсами больших масштабов. Теоретические выводы и практические результаты диссертации могут быть использованы в дальнейшей разработке стратегий управления персоналом и кадровой политики в международной практике, учтены в процессах выработки реальных социальных программ по модернизации российских и китайских предприятий, учтены в процессах выработки реальных социально-экономических программ по модернизации китайского общества. Материалы диссертации также могут быть использованы при подготовке учебных и консультативных курсов и тренингов по социологии управления, положены в основу спецкурсов по соответствующей проблематике для студентов социологов, экономистов, аспирантов, специалистов.

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные в ней рекомендации по социальному управлению человеческими ресурсами могут быть применены для улучшения основных показателей социально-экономической деятельности. Результаты работы представляют интерес для предприятий при разработке стратегических планов развития.

Практическая значимость работы заключается также в возможности использования ее результатов в системе социологического и управленческого образования, бизнес-образования, в подготовке консультационных курсов и тренингов по повышению эффективности управления современными организациями.

## **Апробация работы**

Основные теоретические и практические положения и выводы диссертации обсуждались на заседании кафедры «Социологии, психологии и педагогики» ФГБОУ ВПО Московского государственного технологического университета «СТАНКИН», в докладах автора на методологических семинарах кафедры, а также на конференциях, социологических конгрессах и круглых столах. Материалы диссертации представлены в публикациях автора.

## **Структура работы**

Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, библиографии и приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обосновывается актуальность выбора темы диссертационного исследования и характеризуется степень изученности данной проблемы на современном этапе, формулируется объект, предмет, цели и задачи исследования, определяется методологическая и теоретическая база исследования, его научная новизна и практическая значимость.

В первой главе «Теоретико-методологические основания исследования человеческого капитала на китайских предприятиях» исследуются понятие человеческого капитала, рассматриваются современные стратегии управления человеческим капиталом в организации, приводится социально-управленческий анализ практики управления человеческим капиталом на китайских предприятиях.

### **1.1. Человеческий капитал как объект социально-управленческого анализа.**

Конкурентоспособность отдельных хозяйствующих субъектов и экономики в целом определяется множеством факторов, среди которых важное место занимает человеческий потенциал. От него зависит не только эффективность функционирования предприятий и объем валового регионального продукта, но и уровень социально-экономического развития регионов и стран.

Рассмотрение человеческого капитала как реализации трудового потенциала позволяет комплексно подойти к проблемам его воспроизводства и развития, включающему не только развитие способностей человека к труду, но и условия взаимодействия его со средствами труда, совершенствованием

институциональной структуры общественного воспроизводства, развитию форм организации и кооперации труда, систем стимулирования трудовой деятельности, инвестиций в развитие рабочей силы.

Человеческий капитал – это способность людей к участию в процессе производства. Это также капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека.

Человеческий капитал как необходимый элемент организационного роста предприятия следует рассматривать со следующих сторон: 1) реальной производительной деятельности, в которой свою роль играет любой капитал и ресурсы, как процесс неотделимый от использования профессионально-квалификационного уровня и научно-технических знаний рабочей силы; 2) приобретения и эксплуатации больших природных ресурсов и капитала путем применения новой техники и рабочей силы с соответствующими профессионально-квалификационными характеристиками.

Человеческий капитал – это не только собранная вместе и обученная рабочая сила, но и хороший менеджмент, контракты с выдающимися специалистами в той сфере, к которой относится бизнес.

Чтобы успешно управлять человеческим капиталом, менеджмент должен отслеживать примерно следующий набор параметров: образование, квалификация, связанные с работой знания, профессиональные наклонности, психометрические характеристики, связанные с работой умения, здоровье сотрудника.

С точки зрения демографии, при оценке человеческого потенциала необходимо учитывать социальные, демографические, образовательные и творческие характеристики работников и использовать их особенности для повышения производительности их труда.

## **1.2. Современные стратегии управления человеческим капиталом в организации.**

Синтез составных частей человеческого капитала, взаимодействующих между собой, выступает интенсивным фактором развития предприятия. В настоящий момент, человеческий капитал является основой в стратегии управления предприятием. В этой связи встаёт вопрос об эффективном управлении человеческим капиталом на предприятии, о его формировании, накоплении и развитии. А именно, об управлении всеми стадиями жизненного цикла человеческого капитала на предприятии.

Первоначальным этапом в формировании человеческого капитала выступает планирование кадров посредством анализа текущей микроэкономической и макроэкономической среды функционирования предприятия. Затем наступает этап непосредственного отбора и набора персонала. Это одна из самых важных ступеней процесса формирования человеческого капитала, поскольку данный этап предполагает комплектацию кадров, комплектацию их профессиональных и личностных качеств, напрямую воздействующих на работу предприятия.

Следующий момент связан с адаптацией сотрудников на предприятии, поэтому актуальным представляется создание механизмов адаптации новых сотрудников в зависимости от организационной структуры предприятия, отрасли его функционирования.

Управление использованием человеческого капитала связано с созданием максимально благоприятных условий труда в целях получения наибольшей отдачи. Одним из таких условий является мотивационный механизм. К основным способам мотивации на предприятии относят: а) нормативную мотивацию, раскрывающуюся в убеждении, внушении, информировании, психологическом настрое; б) принудительную мотивацию, связанную с идеей лишения в случае невыполнения предписанных действий; в) стимулирование, т.е. опосредованное воздействие на личность через стимулы

Последний этап связан с совершенствованием и обогащением человеческого капитала на предприятии. В контексте данной задачи главенствующая роль принадлежит процессу образования: подготовка и переподготовка кадров, курсы повышения квалификации и другие виды образовательной деятельности.

Образование выступает в качестве одного из видов инвестиций в человеческий капитал. Опыт таких стран, как Гонконг, Сингапур, Южная Корея подтверждает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение является наиболее эффективной стратегией экономического роста.

### **1.3. Социально-управленческий анализ практики управления человеческим капиталом на китайских предприятиях.**

Китай имеет богатейшие ресурсы человеческого капитала, при эффективном использовании которых экономический прогресс может быть огромным. Но чтобы его достичь, предпринимателям нужно изменить отношение к менеджменту и заменить систему распределения на систему вознаграждения

Китай долгое время страдал от низкой рентабельности государственных предприятий (и в настоящее время их удельный вес в экономике составляет 30%, при этом до 80% от них по мнению экспертов они все еще остаются нерентабельными). И основное препятствие на пути преобразования этого сектора экономики кроется в человеческом факторе, в недостатках накопленного в социалистический период (командной экономики) человеческого капитала. Связанные неформальными отношениями между собой и с представителями власти руководители этих предприятий блокировали в то время решительные и эффективные реформы в этом секторе экономики.

И сегодня не везде существует практика развития человеческих ресурсов в деятельных, квалифицированных и добросовестных работников после подготовки и адаптации на производстве, где ценность каждого определялась бы по результатам труда и адекватно отражалась бы на размерах его оплаты. В Китае, так же как и в Японии, не принято часто менять место работы, но в отличие от Японии пожизненного найма на работу не существует. В сельских районах приобрела популярность работа «вахтовым» методом: крестьяне уезжают на заработки, обычно на несколько месяцев, на большие стройки. Причины же перехода с одного рабочего места на другое те же самые, что и в других странах: интриги внутри организации, недовольство уровнем заработной платы, недовольство начальством, отсутствие возможности карьерного роста.

Отдельно необходимо отметить практику развития организационной культуры как существенной составляющей структуры человеческого капитала на успешных китайских предприятиях. На таких предприятиях углубленное развитие организационной культуры позволило ей стать моделью управления. Научная квалификация и знания, нравственное воспитание, ценностные представления, философские убеждения, идеалы и стремления, дух новации, преданность и самоотверженность, дух упорства и настойчивости, а также ориентация на эффективность, прибыльность вложений, качество продукции, маркетинг – все это формирует своеобразную личность предприятия, сильное культурное «магнитное поле», цементирующее организацию и придающее ей движущую силу. Задачей организационной культуры стало сплочение членов организации и направление усилия всей системы на поощрение действий работников по достижению целей предприятия.

Во второй главе «Особенности развития рынка труда современного Китая: социально-управленческий аспект» человеческий потенциал ки-

тайских предприятий рассматривается через конкретные механизмы их взаимодействия с рынком труда.

### **2.1. Социально-экономическое состояние современного китайского общества: тенденции, перспективы, проблемы**

В ходе модернизации Китая происходят глубокие изменения в социальной структуре китайского общества, выражающиеся в дифференциации прежних социальных групп и появлении новых. На смену старому механизму дифференциации, основанному на политическом статусе, прописке и административном статусе, приходит новый механизм, базирующийся на профессиональной принадлежности. Сегодня для анализа проблем социальных современного Китая, без сомнения, недостаточно просто по трафарету использовать теорию классового анализа, выдвинутую Марксом применительно к раннему европейскому капитализму XIX в., или теорию классового анализа, выдвинутую Мао Цзэдуном применительно к Китаю 20–30-х годов XX в.

Перестройка, осуществляемая в настоящее время в Китае, носит глобальный характер: от социалистической экономики к капитализму; от аграрного общества к индустриальному; от власти одного лица к власти закона; от коллективистских, идеологических принципов организации общества к индивидуалистическим и материалистическим установкам. Подобные глобальные преобразования особенно затруднены в стране, где такая большая плотность населения, столь значительны этнические и экономические различия между регионами.

В конце 90-х гг. прошлого века Китай столкнулся с принципиально новыми для себя экономическими проблемами, связанными уже не с переходом от командной экономики к рыночной, а с логикой функционирования самой рыночной экономики. Китай осуществляет попытку перейти от экстенсивных к интенсивным факторам производства. В стратегии модернизации делается смена акцентов: цели обеспечения внутренней стабильности и укрепления международных позиций Китая должны достигаться уже не просто за счет высоких темпов роста, а за счет высоких темпов на основе качественных изменений в китайской экономике. В этих целях начата реформа государственной промышленности и государственных финансов, структурные приоритеты все очевиднее сдвигаются в сторону наукоемкого производства.

Китайское «экономическое чудо» затрагивает лишь около 1/10 населения страны, в основном в ее юго-восточной части, где сосредоточены основные производственные мощности страны (экономический комплекс Шанхая, провинций Цзянсу и Чжэцзян). Концентрация грандиозных экономических и финансовых средств на ограниченной территории неизбежно означает сдерживание развития остальных регионов страны. В результате глубокая социально-экономическая дифференциация, сложившаяся исторически, стала сочетаться с процессом, воспроизводящим отсталость центральных и западных районов. Почти миллиард китайцев в центральных и западных районах страны живет не намного лучше, чем в XIX в.

Власть подчинила всю жизнь общества и государства интересам форсирования темпов экономического роста на основе всемерного расширения экспортного производства. На протяжении большей части периода «реформ и открытости» органы власти обеспечивали прикрепление горожан к предприятиям, крестьян – к земле. В 2000-е гг. после смягчения, а в ряде мест отмены раздельной регистрации горожан и крестьян население начало мигрировать из неразвитых провинций в развивающиеся районы. Приток иммигрантов из сельской местности резко обострил конкуренцию на рынке труда. В результате возрасла безработица, которая составляет по неофициальным данным 20–22% трудоспособных граждан.

Нищета на одном полюсе контрастирует с богатством на другом. Китай занял второе место в Азиатско-Тихоокеанском регионе по числу богатейших людей. Почти все они – жители приморских провинций.

Глубокая дихотомия между современными и традиционными секторами экономики не только порождает пропасть между отдельными слоями населения Китая, но и создает макроэкономические трудности – риск неспособности экономики страны справиться с обязательствами по иностранным инвестициям.

Сейчас в Китае происходит трезвое объективное изучение недостатков в развитии национальной экономики, а также определение путей преодоления экономических и социальных деформаций, возникших в 90-х годах XX века, тормозящих становление экономических отношений, свойственных постиндустриальной экономике. Заострение социально-экономического кризиса в государстве вынуждает повышать управляемость процессами использования трудового потенциала.

## 2.2. Стратификационная структура и проблемы развития трудового рынка китайского общества

Одной из главных причин медленного развития рынка труда и неразвитости человеческого капитала в Китае является серьезное запаздывание процесса урбанизации, что мешает сокращению слоя сельскохозяйственных работников и расширению средних слоев. Развивавшаяся на протяжении двух последних десятилетий прошлого века индустриализация деревни в основном не имела ничего общего с урбанизацией. Последняя была заменена моделью развития малых городов и поселков. Предполагалось, что они станут базой для развития третичной сферы в деревне, но результаты не оправдали ожиданий, ибо для развития третичной сферы нужна определенная концентрация населения. Низкий уровень урбанизации сдерживает также развитие науки, техники, образования и соответственно средних социальных слоев. Сама же урбанизация тормозится медлительным обновлением соответствующих институтов и политики государства.

Стремясь укрепить свою власть, государство внедряло политическую демократию со специфически классовым оттенком. Оно опиралось на соединение предприятия с политикой. Рабочие были широко представлены в собраниях народных представителей всех уровней и могли таким образом влиять на принятие законов и выработку политики. Занятость рабочих обеспечивалась институционально. Рабочие могли принудить власть прислушаться к своему мнению и иными способами: развертывая политические кампании, развешивая даэзыбао, проводя «широкую критику». Они участвовали в обсуждении важных проблем жизни предприятий, особенно тех, которые прямо затрагивали их интересы, включая заработную плату, социальное довольствие, премии. Рабочие активно противостояли увольнениям, штрафам, чрезмерно строгим распорядкам, тяжелым условиям труда.

После изменения социально-экономического строя главной целью стали экономическая эффективность и социальное развитие. Государство больше не стоит специально на страже интересов рабочих, не поддерживает, как прежде, их требования. Большую силу обрели управляющие предприятий, которым государство делегирует свои полномочия. У рабочих отняли право протестовать против выполнения слишком тяжелых работ, сверхурочных смен, интенсификации труда, выполнения строгих распорядков,

увольнений. Сохраняя такое право, они брали бы на себя ответственность за низкую эффективность, а соответственно и за невыплату зарплаты, за возможное банкротство и безработицу. Управляющие органы акционированных предприятий не выражают интересы рабочих и не избираются ими. Порядок управления, при котором рабочие выступали в качестве хозяев, утратил свою экономическую основу, а управляющие освободились от издержек системы, связанной с их избранием рабочими.

Изменение социально-экономического строя привело к тому, что рабочие утратили прямую поддержку административной власти. Сократилось представительство рабочих во Всекитайском собрании народных представителей, члены и руководители профсоюзов стали у управляющих простыми наемными работниками. Управляющие обрели большее влияние в конференциях рабочих и служащих, в профсоюзах, в парткомах. Они могут по своему усмотрению производить увольнения, перемещать на другую работу, снижать оплату, лишать премий. Возросла власть не только директоров головных предприятий, но и директоров филиалов, начальников цехов, участков и даже бригадиров. Соответственно законная власть рабочих резко сократилась, а неписаная — практически сведена к нулю. Рабочие теперь не только больше не избирают директоров, но и не могут принимать участия в выработке решений, затрагивающих их интересы.

На предприятиях частного, иностранного и смешанного капитала рабочие никогда не пользовались теми возможностями, которые были до изменения строя у рабочих государственного сектора. Сами эти предприятия возникли как следствие стремления правительства к экономической эффективности. Правительство подавало в этом отношении совершенно ясный сигнал менеджерам, пытаясь обрести поддержку рабочих или оказывать им «силовую помощь».

### **2.3. Социально-управленческие механизмы формирования рынка труда Китая и развитие человеческого капитала китайских предприятий.**

В условиях целенаправленной социальной политики формирование рынка труда и развитие человеческого капитала предприятий должны быть однонаправленными процессами, преследующими одну и ту же цель — повышение квалификации и развитие профессиональных и личностных компетенций персонала. Тем не менее, до сегодняшнего дня государство отдает оче-

видное предпочтение экономическому росту, который призван привести к обогащению населения и тем самым стабилизировать социальную структуру и обеспечить долговременную безопасность страны. Неверным является представление о том, что экономическая политика может заменить собой политику социальную, может сама по себе привести к нужным результатам. Как показывает международный опыт, соответствующая рыночной экономике экономическая политика нацелена на эффективность, а социальная политика, добивающаяся создания рациональной структуры современных социальных страт, должна стремиться к справедливости. Она должна посредством различных мер перераспределения, с одной стороны, в разумных рамках сократить разрыв в доходах между слоями и регионами, а с другой — предоставить достаточные гарантии базовых условий существования бедным слоям, с тем, чтобы избежать серьезной поляризации общества, смягчить противоречия между стратами. Экономическая политика, ориентированная на обеспечение устойчиво высоких темпов роста, обеспечила вместе с тем более справедливые возможности выбора и конкуренции для большинства членов общества. Однако вследствие несправедливости, накопленной в прошлом, и различных ограничений, реально существующих в настоящем, возможности и стартовые условия участия в рыночной конкуренции для каждого отдельного члена общества далеко не одинаковы. А соответственно различны и ресурсы, получаемые каждым членом общества в процессе экономического развития, неизбежными становятся дифференциация богатства доходов и явления неравенства.

Процесс модернизации Китая не может носить только стихийный характер, его должно направлять и необходимое государственное регулирование. Однако пока что отсутствует ясная и осознанная социальная политика, которая бы способствовала формированию и развитию современной структуры рынка труда, подобно тому как действует политика макрорегулирования экономики. В течение двух десятилетий изменения в структуре рынка труда в основном происходили под влиянием государственной политики регулирования экономики и реформирования экономических институтов, но государство не направляло сознательно этот процесс с помощью соответствующей социальной политики. Поэтому изменения структуры социальных страт отличались явной стихийностью.

Наращивание инвестиций в человеческий капитал и сокращение неоправданных потерь всех видов ресурсов при условии включения персонала в управление производством и распределение создаваемого дохода структура отраслевого спроса на рабочую силу изменится. В частности, значительно увеличится доля здравоохранения, социального обеспечения, образования, науки, культуры и искусства, а также кредитно-финансовой сферы.

Китайский рынок труда в настоящий момент нуждается в структурных сдвигах в профессионально-квалификационном составе занятых: необходимо перераспределение контингента занятых в пользу работников умственного труда (в связи с переходом от индустриального типа экономики к инновационному); необходимо повысить долю специалистов среднего уровня квалификации и служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием (сложившиеся пропорции в численности специалистов высшего и среднего уровня квалификации сильно деформированы в ущерб последним); требуется изменить состав рабочих кадров в пользу квалифицированных рабочих индустриальных отраслей экономики и замедлить темпы повышения удельного веса работников сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности (основные причины: значительное сокращение численности населения страны и внедрение новых, более эффективных форм организации труда занятых в них работников).

В заключении представлены основные выводы, подведены итоги проведенного исследования и намечены перспективы дальнейшего исследования стратегий развития человеческого капитала и трудового рынка современного Китая.

Основные положения и результаты исследования отражены в публикациях автора общим объемом 2,4 п.л.:

***Публикации в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ:***

1. Чу Яньхун. Последствия модернизации для социальной структуры китайского общества. 0,7 п.л. // Двигатель № 3, 2012.
2. Чу Яньхун. Особенности и противоречия развития трудовых ресурсов в Китае. 0,7 п.л. // Двигатель № 3, 2012.

***Публикации в других изданиях:***

3. Чу Яньхун. Социально-управленческие механизмы формирования рынка труда Китая и развитие человеческого капитала китайских предприятий. Проблемы управления социальными и технологическими процессами. 1 п.л. // «Янус-К», 2011.

---

Подписано в печать 10.04.2012

Формат 60x90 1/16

Бумага 80 гр/м<sup>2</sup>

Гарнитура Times

Объем 1,25 п.л.

Тираж 100 экз.

Заказ № 2529

---

Отпечатано в «ИПД Триальфа»,  
103305, Москва, Зеленоград, проезд 4807, д.1., стр.1