

*На правах рукописи*

**Ма Цзиньцзюнь**

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ:  
РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Специальность 22.00.08.- Социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

**Диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук**

**Москва - 2004**

Работа выполнена на кафедре «Социологии, психологии и педагогики»  
Московского государственного технологического университета «Станкин»

**Научный руководитель:**

Доктор философских наук, профессор Лазебный Л.И.

**Официальные оппоненты:**

Доктор философских наук, профессор Сперанский В.И.  
Кандидат социологических наук, доцент Градобитов А.И.

**Ведущая организация:**

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова

Защита диссертации состоится «16» июня 2004 г.  
в 14:00 часов на заседании Диссертационного совета К.212.142.04. в  
Московском государственном технологическом университете «Станкин»  
по адресу:  
127 055, Москва, Вадковский переулок, д. 1

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке  
Московского государственного технологического  
университета «Станкин»

Автореферат разослан «12» мая 2004 г.

Ученый секретарь  
Диссертационного совета  
Кандидат философских наук,  
профессор



Алешин В.И.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность исследования

Гигантские ресурсы Китая - природные, демографические и цивилизационные - делают сегодня его одним из потенциальных лидеров мировой экономики. «Использовать древность во благо современности» - этот девиз, провозглашенный Мао Цзе Дуном, продолжает оставаться актуальным, поскольку он подчеркивает синкретическое единство традиционной управленческой культуры Китая и современных требований мирового рынка - по-конфуциански прагматично - что выгодно и эффективно, то хорошо и правильно.

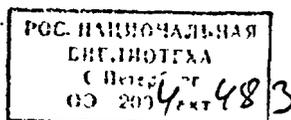
В то же время необходимо отметить, что огромные человеческие ресурсы Китайской народной республики нуждаются в качественно новой научной, социологической оценке, позволяющей прогнозировать их видоизменение и развитие и рационально использовать традиционные китайские принципы управления в оптимальном сочетании с современными требованиями управленческой культуры. Искусство управления, как и всякий другой вид творчества, обязательно имеет в своей основе как талант, оригинальность и самобытность личности, так и опыт, традиции, ментальность целой нации.

Цели эффективного управления персоналом будут достигнуты лишь в том случае, если высшие менеджеры рассматривают человеческие ресурсы фирмы как ключ к ее эффективности. Чтобы добиться этого, управление должно обеспечивать развитие превосходных кадров в качестве существенного условия, выполнение которого невозможно без тщательного планирования.

В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия - обеспечение высокого качества кадрового потенциала.

Современная практика управления в развитых рыночных обществах характеризуется превращением человеческого потенциала организаций в реальную предпосылку их конкурентоспособности. В этой связи понятен вывод многих ведущих специалистов в области менеджмента, рассматривающих XXI век веком человеческого измерения.

Социологический подход к анализу концептуальных положений в области управления персоналом связан с разработкой таких категорий, как «человеческий потенциал», «трудовой капитал», «социальный капитал». Организация человеческих ресурсов в целях достижения максимальной эффективности управления фирмой, а также исследование человеческого капитала в Китайской народной республике и освещение проблемы занятости являются важнейшими задачами настоящего диссертационного исследования.



## Разработанность проблемы

В последнее время в социологической литературе проявляется повышенный интерес к проблемам управления человеческими ресурсами. В русле междисциплинарного подхода возникают новые тенденции изучения управления человеческими ресурсами и социальными системами (У. Бреддика, М.В. Грачев, Ф.Ж. Гуняр, Г. Десслер, Д.Н. Келли, Ю.Д. Красовский, А.И. Наумов, А.В. Филлипов, В.П. Шейнов). Однако, во многих работах лишь констатируется необходимость комплексного учета всех факторов, влияющих на систему управленческих отношений.

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 управле-

ния, 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 Цю<sup>3</sup>.

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>4</sup>, Юань Хунчунь, Ляо Бо, Чай Шуйчжнень Дэн<sup>5</sup>.

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

<sup>1</sup> У Пэн-Сэнь. Чжунго ды цзюе гоцин чу лунь (Предварительное обсуждение ситуации с занятостью в Китае). - Наньцзин шидя сюэ-бао (шэжуй кэсюэ бань) // Нанкин, 2000. - N 6 - С.3-9

<sup>2</sup> Чэнь Найсин. О точке соединения экономического развития и мест вторичной занятости. Лунь цзинци фачжань юй цзай цзюе гунчэн ды цзехэдянь // Цзинци взньти. - Тайюань, 1999. - N 2. - С.8-11.

<sup>3</sup> Дин Цю. Анализ препятствий на пути повторной занятости уволенных рабочих и служащих государственных предприятий. Гою дие сяган чжигун цзай цзюе ды чжаннай фэньси. // Наньцзин дасюэ сюэбао. - Нанкин, 2000. - N 6. -С.131-136

<sup>4</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 чжэнцэ мубяо // Гайгэ. - Чунцин, 2000. - N 4 - С. 16-22.

<sup>5</sup> Чай Шуйчжнень Дэн(и др) исследование основной ситуации с рабочими и служащими на современном этапе в Китае .Вого сян цзедуань чжигун дуйу цзибэнь чжуапкун яньцзю. // Цзянси шэжуй кэсюэ. - Наньчан, 2000. - N 9. -С.116-120.  
Юань Хунчунь, Ляо Бо, сотрудники Института управления Шанхайского транспортного университета. Анализ современного состояния, причин и мер по разрешению проблемы безработицы в Китае. Вого шиэ взньти ды сячжуан, чэньинь цзи дуйцэ фэньси // Цзинци взньти таньсо. - Куньмин, 2000.-№ 10.-№ 91-95.

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.

**Объект исследования.** Трудовые ресурсы современного Китая.

**Предмет исследования.** Традиционная и современная культура управления трудовыми ресурсами в Китае.

**Цель исследования.** Провести социологический анализ практики организации трудовых ресурсов в целях достижения максимальной эффективности управления предприятиями в КНР.

#### **Задачи исследования**

1. Обосновать методологические подходы к основным кадровым стратегиям управления персоналом, к оценке работы служб управления персоналом и кадровой политики;
2. Осуществить теоретический анализ методов искусства управления и воздействия на личность, показать их универсальность и выявить специфику роли руководителя в современном Китае.
3. Определить специфику принципов и методов построения системы управления персоналом в Китае.
4. Дать оценку современных трудовых ресурсов Китайской народной республики и рассмотреть проблему занятости в КНР.
5. Провести социально-управленческий анализ эффективного и рационального использования трудового потенциала в Китае.

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, методы 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**

В процессе реализации основной цели и связанных с ней исследовательских задач в диссертации получены следующие, имеющие научную новизну результаты:

1. Обоснованы методологические подходы к основным кадровым стратегиям управления персоналом, к оценке работы служб управления персоналом и кадровой политики.
2. Осуществлен теоретический анализ методов искусства управления и воздействия на личность, показана их универсальность и выявлена специфика роли руководителя в современном Китае.
3. Определена специфика принципов и методов построения системы управления персоналом в Китае.
4. Дана оценка современных трудовых ресурсов Китайской народной республики и изучена проблема занятости в КНР.
5. Предложены направления эффективного и рационального использования трудового потенциала в Китае.

## **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 образова-

ния, бизнес-образования, в подготовке консультационных курсов и тренингов по повышению эффективности управления современными организациями.

### **Апробация результатов исследования**

Основные положения и выводы диссертации обсуждены на заседании кафедры «Социологии, психологии и педагогики» Московского Государственного Технологического Университета «Станкин». Материалы исследования были представлены в докладах автора на научно-практических конференциях в МГТУ «Станкин». Материалы диссертации использованы в публикациях автора.

Диссертация состоит из введения, двух глав, шести параграфов, библиографии.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы, раскрывается степень ее разработанности, определяется цель, объект, предмет, задачи исследования, научная новизна, указана практическая значимость работы.

**Первая глава «Современная теория и практика управления персоналом в Китае»** включает рассмотрение понятие организации, принципов и методов построения системы управления персоналом, а также оценку работы служб управления персоналом и кадровой политики, содержания современной концепции управления персоналом, управление планированием и отбором персонала.

**Первый параграф первой главы «Современное социально-экономическое состояние КНР»** дает описание условий существования организаций в Китае.

Современные черты Китайской социально-экономической модели следующие:

1. Мощный государственный сектор.
2. Наряду с государственным в Китае имеется большой и эффективный частный сектор.
3. Мощная контрольная ветвь власти: налоговая ревизия ежегодно проверяет уровень собираемости налогов, соответствия товарных цен. В среднем в год штрафы за неуплату налогов составляют 10 млрд. юаней.
4. Для Китая характерны: расширение внутреннего рынка, быстрый рост промышленности и улучшение экспортной структуры, высокая открытость экономики, свободные экономические зоны - СЭЗ (беспшлинный ввоз сырья, продукции, льготная политика для привлечения инвестиций), эффективная ва-

лютная система (поощрение конвертации доллара в юань, препятствие обратному процессу).

5. В подъеме китайской экономики большую роль играет китайская диаспора за границей, создающие там изолированные общества, владеющие в некоторых странах большой (до 70-80%) долей предприятий, составляя при этом около 4% населения. С другой стороны, правительство Китая проявляет заботу о нуждах населения (предоставляет кредиты для развития семейного производства, решает проблемы трудоустройства безработных).

Среди главных проблем современного Китая следует отметить усугубление социального неравенства, проблемы массовой безработицы, коррупцию чиновничества, неконкурентоспособное сельское хозяйство.

Современные китайские руководители осуществляют стратегию конкуренции и кооперации в условиях непредсказуемых сил рынка и все обновляющихся человеческих потребностей.

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

Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации.

**Первый фактор - иерархическая структура** организации, где основное средство воздействия - это отношения власти-подчинения, давление на человека сверху с помощью пршгуждения, контроля над распределением материальных благ.

**Второй фактор - культура**, т.е. вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.

**Третий фактор - рынок** - сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

Критерии организационной эффективности: выполнение производственных и социальных задач и функций, удовлетворештость работника, длительное отсутствие, непосещение (прогул), текучесть (рабочей силы); конфликты. В большинстве организаций эффективность измеряется балансом следующих характеристик: достижение поставленных целей, эффективное использование мастерства и возможностей персонала, размер притока и сохранение высоко-

квалифицированных и заинтересованных служащих. Менеджеры, успешно ведущие дело, осознают; что человеческие ресурсы являются важным фактором при принятии стратегических управленческих решений, которые определяют будущее фирмы.

**Во втором параграфе первой главы «Методы управления персоналом и роль руководителя в эффективной организации человеческих ресурсов»** дается классификация методов управления персоналом, теоретический анализ процесса мотивирования руководителей, универсальных методов воздействия на личность и организации человеческих ресурсов в целях достижения максимальной эффективности управления фирмой.

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Исходя из технологической цепочки цикла работы с персоналом, различают методы: найма, отбора и приема персонала; деловой оценки, профориентации и трудовой адаптации персонала; мотивации трудовой деятельности; организации системы обучения; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью; организации труда; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; высвобождения персонала.

Все виды методов функционально связаны между собой.

Однако сами по себе эти методы и их последовательное претворение в практику еще не обеспечивают эффективного управления организацией, здесь первостепенное значение имеет личность самого руководителя.

Руководители, усиливая контроль, становятся вне коллектива, превращаются во враждебное «Они», само появление которых вызывает реакцию тревоги, ибо грозит всяческими неприятностями. Усиление контроля отделяет руководителя от людей. Поэтому от руководителя в административной системе больше всего требовалась особая эмоциональная устойчивость, которая помогла бы ему переносить неприязнь и враждебность подконтрольных.

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.

Традиционный кодекс руководителя в Китае имеет следующие положения:

- руководитель должен быть сведущим в истории организации (компании) и непрерывно продолжать свое образование;

- упорное изучение путей достижения успеха под силу только истинным лидерам и только под руководством сильных наставников;
- молодые и опытные руководители должны быть обучены применению «информационного оружия» не только в стратегии, но и в персональном пользовании;
- руководитель-вор и руководитель обманщик - и то и другое недопустимо, но второе гораздо хуже первого;
- древнее высказывание гласит, что преданный слуга живет не собственной жизнью, а жизнью господина; временно принимая полномочия от высшего руководства, менеджеру среднего звена следует расстаться с ними по окончании проекта, не злоупотребляя силой и властью;
- как для очищения одежды необходим щелок, так и для очищения сердца руководителя необходимы верность, долг и совесть: сердце требует ежедневного очищения, чтобы порок не въедался в него;
- недоброжелательные личные отношения между коллегами не могут служить препятствием для интересов дела;
- принимая поощрения от начальства, не следует ожидать будущих поблажек, по отношению к своему подчиненному следует делать снисхождение в случае его тяжелой болезни или утраты и дать распоряжения подчиненным поступать аналогично;
- руководители семейного бизнеса должны принимать меры против отрицательного воздействия семейных проблем на компанию, руководитель не должен позволять бизнесу внедряться в родственные отношения;
- те, кто помнит о смерти, постоянно сильны и здоровы, те же, кто о ней забывает, склонны к излишества в еде и питье, к пренебрежению физическими упражнениями, и даже пока они живы, болезнь делает их бесполезными для всех;
- когда руководитель отважно борется, его бизнес блестяще побеждает на рынках, а сам руководитель становится легендой компании, это происходит потому, что он составил мнение о достойной смерти;
- также он не должен придавать чрезмерного значения своему уходу из компании, который должен быть своевременным.

Действия руководителя могут в ряде случаев оказывать разрушающее действие на мотивацию подчиненных. И указание, и контроль, и санкции имеют тенденцию из чисто управленческих действий превращаться в средство удовлетворения потребности власти для руководителя. Реализация потребности власти для одного есть одновременно лишение власти для другого, ведущее к

падению активности этого другого. Следовательно, чтобы повысить трудовую мотивацию, нужно поделить властью.

Это сознательное ограничение руководителем своей власти в пользу увеличения полномочий самого последнего из исполнителей является главным и принципиально важным достижением «человеческих отношений», выраженным в понятии «делегирование полномочий».

Господствующие модели мотивации труда несовершенны в том смысле, что несут в себе общий порок высокомерно-пренебрежительного отношения к работнику, чьим трудом созданы все богатства земли. Менеджеры, призванные создавать человеческие отношения, и наши начальники, занятые моральным и материальным стимулированием, исходят, может быть, даже не отдавая себе отчета, или, во всяком случае, стесняясь сказать об этом открыто, из допущения, что есть люди умные, руководители, элита, и есть люди второго сорта, их называют «простой народ», их удел работать и исполнять, они нуждаются в мудром водительстве, в стимулировании и надзоре.

Человек, каждый без исключения, нуждается в признании и авторитете, каждый, пусть на разном уровне осознанности, имеет потребность быть личностью, потребность смысла жизни и весь набор, объединяемый понятием «духовные потребности». Каждый человек хочет быть ответственным и поэтому уважаемым.

Третий параграф первой главы «Оценка работы служб управления персоналом и кадровая политика»

Главное внутри организации - работники, подобно тому, как за пределами - потребители продукции. Сознание работника должно быть направлено к потребителю, а не к начальнику, к прибыли, а не к расточительству; к инициативе, а не к механическому исполнению. В связи с этим кадровые службы начинают расширять круг своих функций и от кадровых вопросов переходят к разработке систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов.

В связи с этим важнейшими направлениями деятельности служб управления персоналом являются следующие:

- 1.Советы и консультации менеджерам по выявлению и решению проблем, связанных с персоналом.
2. Доведение до менеджеров общей философии, юридического смысла и стратегии, связанных с трудовыми отношениями.
3. Консультации менеджерам в области трудовых отношений;

4. Обеспечение последовательных и взвешенных взаимоотношений со всеми работниками предприятия.

5. Осуществление контроля над рассмотрением жалоб.

6. Координация процедур, связанных с набором персонала.

7. Доведение до менеджеров программ оплаты труда и вознаграждений менеджеров относительно правового смысла практики зарплат.

8. Регистрация и доведение до служащих программ вознаграждений. Разрешение проблем, связанных с вознаграждениями.

9. Назначение пособий (компенсации, пенсии и т.д.).

10. Помощь и консультации руководству в решении проблем оплаты.

11. Хранение и систематизация кадровой документации.

12. Обеспечение соответствия с законодательством по вопросам найма.

13. Разъяснение основных направлений и целей кадровых программ и кадровой политики фирмы.

14. Обсуждение с руководством практических вопросов осуществления этих программ.

Субъективные критерии оценки служб персонала:

1. Степень сотрудничества служб с отделом управления персоналом.

2. Мнение линейных менеджеров об эффективности отдела.

3. Готовность к сотрудничеству со всеми работниками при решении проблем и разъяснении политики фирмы.

4. Доверительность взаимоотношений с работниками.

5. Быстрота и эффективность реакций на адресуемые отделу запросы.

6. Оценка качества услуг, оказываемых отделом другим подразделениям фирмы.

7. Оценка качества информации и советов, выдаваемых отделом высшему руководству.

8. Удовлетворенность либо неудовлетворенность клиентов-менеджеров и работников.

Объективными критериями оценки деятельности служб персонала являются:

1. В какой степени отдел реализует стратегию поддержки планов руководства в отношении людских ресурсов.

2. Положительные действия по достижению целей.

3. Среднее время выполнения заявок, требований.

4. Отношение бюджета отдела к численности обслуживаемого персонала.

Планирование потребностей в персонале включает: оценку наличного потенциала трудовых ресурсов, оценку будущих потребностей и разработку

программ по развитию персонала. Планирование использования кадров осуществляется посредством разработки плана замещения штатных должностей.

**Вторая глава «Трудовые ресурсы в Китае: развитие и рациональное управление»** посвящена проблемам изучения стратификационной структуры Китайского общества, ее трудовых ресурсов, социально-управленческому анализу формирования и рационального использования трудового потенциала в Китае.

**В первом параграфе второй главы «Трудовые ресурсы Китайской народной республики и проблема занятости»** отмечается, что предстоящие 50 лет Китай будет испытывать серьезный избыток рабочей силы. Переход работников из сельского хозяйства в другие отрасли не закреплен социально, он нестабилен и обратим, поскольку работники не приняты городом. В случае экономического спада возможно возвратное движение в традиционную деревню.

Происходят глубокие изменения в структуре занятости по видам собственности. На государственных предприятиях высвобождается большое число занятых, быстро снижаются возможности занятости на городских и поселковых коллективных предприятиях. Быстро растет удельный вес занятых на предприятиях, не относящихся к общественному сектору.

Ушла в прошлое система «полной занятости», повсеместно распространилась система трудовых контрактов: в случае неудовлетворительного хозяйствования предприятие может разорвать договорные отношения с рабочими и служащими, при банкротстве предприятия они могут потерять работу. Постепенно внедряется принцип самостоятельного поиска работы. Появилась «добровольная безработица». Новая система занятости еще полностью не сформирована. Чтобы сохранить социально-политическую стабильность, государство иногда вынуждено использовать административные меры вмешательства в процесс трудовой занятости на предприятии. Например, правительство требует, чтобы предприятие при увольнении рабочих и служащих учитывало политические цели полной занятости и смягчало процесс освобождения от избыточной рабочей силы, вплоть до навязывания ему в плановом и административном порядке возвращение рабочей силы на предприятие.

Только с переходом к реформам был признан товарный характер рабочей силы. В связи с отсутствием единого рынка рабочей силы не действуют рыночные сигналы, рабочая сила не может свободно перетекать, что создает особое напряжение в некоторых районах даже при сравнительно небольшом давлении на трудовую занятость в масштабах страны в целом.

В течение 30 с лишним лет рынок труда в городе был полностью оторван от деревни, что формировало их различный социальный статус и различную культуру занятости. С началом реформ двучленная социальная структура была разомкнута в одностороннем направлении - сельская рабочая сила может направляться в город, но из города рабочая сила не стремится в деревню.

Если система регистрации населения служит главным разделителем рынка рабочей силы в городе и деревне, то между районами, между городами и между предприятиями на рынке труда существуют свои барьеры, созданные и сохраняемые трудовыми и кадровыми системами. Это не только серьезно искажает цену рабочей силы в разных городах, единицах, формах собственности, но и приводит из-за отсутствия свободного перетока в одних случаях к недостатку рабочей силы, а в других к особой безработице по-китайски - массовому освобождению от работы.

Коэффициент участия в общественном труде определяется, прежде всего, степенью участия в общественном труде женщин. Последний показатель сравнительно велик в развитых странах и сравнительно низок в развивающихся. По данным ООН, в середине 90-х годов в развитых странах он составлял 44%, в развивающихся странах - 39%, а в Китае он достигает 45%. Сравнительно высок в Китае также коэффициент участия в общественном труде инвалидов, стариков, несовершеннолетних.

Исторически сложившаяся в Китае культура труда, предполагающая высокую ценность труда и нетерпимость к праздности, определяет негативное отношение к безработице. В этом же направлении действуют такие факторы, как преобладающая система распределения по труду ограниченность семейных накоплений и неразвитость систем социального обеспечения и страхования.

Показатель безработицы в Китае ниже, чем в развитых государствах, однако он не отражает испитого положения в стране из-за своей недостоверности.

1. Понятия «число безработных» и «общее количество трудовых ресурсов» имеют различные масштабы.<sup>1</sup> Возраст безработных в Китае определяется в настоящее время слишком ограничительно, нижняя граница трудоспособного возраста установлена в 16 лет, верхняя для мужчин - в 50 лет, а для женщин - 45 лет, тогда как по закону возраст выхода на пенсию у мужчин - 60 лет, а у женщин - 55 лет. Трудоспособные, желающие работать и активно ищущие ра-

<sup>1</sup> Дин Цзяюнь. Сравнение проблем безработицы в Китае и развитых странах . Вого юй фада гоцзя шиэ вэньти ды бицзяо // Шицзе цзинци юй чжэнчжи. - Пекин, 2000. - N 7. - С.56-59.

боту мужчины старше 50 лет и женщины старше 45 лет не учитываются статистикой в качестве безработных, что занижает цифры безработицы в городах.

2. Понятие безработного связано с наличием или отсутствием регистрации в местных органах занятости. Люди, потерявшие работу, трудоспособные, желающие работать, ищущие и не находящие работу, но не зарегистрированные, не считаются безработными.

3. Появление «волны рабочих-крестьян» предъявляет новые требования к учету городского безработного населения. Государственная отчетность не включает эту часть, а потому статистика безработицы неполна.

Официально сообщаемые данные о безработице в городах Китая ниже, чем в развитых странах, и в основном представляют приемлемый уровень. Однако если учесть такие факторы, как освобождение от работы рабочих и служащих, скрытая безработица, то безработица в Китае окажется выше, чем в Японии и США, и близка к высоким показателям Европейского Союза где соответствующие данные за 1997-1999 г. составляют 7%, 8,5%, 9,5%.

Одной из главных причин безработицы в Китае является несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Инвестиционные ресурсы, составляющие 4% мировых, должны обеспечить работой 20% мирового населения. Безработица в 2000 г. в городе и деревне составила 4,52%, в 2010 г. по прогнозам она достигнет 5,18%, а в 2020 г. - 4,42%.

**Во втором параграфе второй главы «Социологический анализ изменений стратификационной структуры современного китайского общества»** представлен анализ опроса, проведенного в июне 2001 г., охватившего 12 провинций и автономных районов и 72 города, уезда и района, общий анализ изменений стратификационной структуры современного китайского общества. По профессиональной принадлежности и с учетом обладания тремя видами ресурсов (организационного, экономического, и культурного) выделяются десять страт, в том числе страты производственных рабочих, тружеников сельского хозяйства, частных предпринимателей и среднего класса.

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. Отношение к средствам производства, по их мнению, не может быть единственным критерием выделения социальных страт. Необходимо учитывать и два других критерия: организационный (властный) ресурс и

культурный (технический) ресурс. При этом организационному ресурсу придается решающее значение, поскольку он дает возможность, опираясь на государственную власть и партийную систему, распоряжаться всеми другими ресурсами общества (материальными и человеческими).

Отметим наиболее важные для данного исследования страты:

1. Страта государственных и общественных руководителей. Удельный вес этой страты в обществе - 2,1%, в городах - 1-5%, в низовых административных единицах с городским и сельским населением - 0,5%.

2. Страта управленческих работников складывается из трех основных источников: 1) бывшие кадровые работники государственных и коллективных предприятий; 2) бывшие владельцы или основатели сравнительно крупных частных предприятий и высокотехнологичных народных предприятий; 3) менеджеры среднего и высшего звена предприятий с иностранным и смешанным капиталом. Эта страта квалифицируется как наиболее активная движущая сила рыночных реформ и как носитель институциональных новаций. Ее члены располагают большими экономическими ресурсами, сравнительно высоким образовательным цензом и специальными знаниями и занимают довольно высокое социально-политическое положение. Они фактически распоряжаются средствами производства и экономическими ресурсами многих крупных и средних относящихся к государственному сектору или не имеющих четко выраженной имущественной принадлежности. Ведущие элементы этой страты имеют тесные связи с государственной властью и иностранным капиталом. Страта управленческих работников оказывает большое влияние на экономическую и политическую жизнь общества, особенно, на формулирование правительственного курса в экономике, и это влияние продолжает возрастать. Доля ее в социальной структуре составляет 1,5%. Концентрируется она в основном в крупных и средних городах.

3. Страта частных предпринимателей первоначально формировалась за счет городских и сельских низов. Однако традиционные идеологические взгляды препятствуют тому, чтобы политический статус страты частных предпринимателей соответствовал ее экономическому статусу, и сильно ограничивают ее участие в общественно-политической жизни. Удельный вес страты в численности занятого населения - 0,6%, но в некоторых экономически развитых районах он поднимается до 3%, а в остальных - опускается ниже 0,3%. Основную массу страты составляют средние и мелкие предприниматели.

4. Страта специалистов и технического персонала составляет основу среднего класса, обеспечивает социальную стабильность, способствует научно-техническому и социальному прогрессу и распространению понятий рыночной

экономики. Удельный вес страты - 5,1%, но в крупных и средних городах он достигает 10-20%, а в районах со смешанным городским и сельским населением опускается до 1,5-2%

5. Страта конторских служащих - также важная составная часть среднего слоя современного общества. Удельный вес - 10-15%, в районах со смешанным городским и сельским населением опускается до 2-6%.

6. Страта индивидуальных промышленников и торговцев, обладающих сравнительно небольшим частным капиталом (включая недвижимость), живущих за счет экономической деятельности в сферах производства, обращения, обслуживания или на фондовом рынке. По мере накопления капитала и расширения масштабов хозяйствования индивидуальные промышленники и торговцы переходят в разряд частных предпринимателей. Удельный вес страты, по данным официальной статистики, - 4,2 %, по фактически он значительно больше.

7. Страта работников торговли и обслуживания по своему социально-экономическому статусу близка к страте производственных рабочих, однако в некоторых крупных городах в отраслях этой сферы, приближающихся к международным стандартам, работники торговли и обслуживания достигают статуса, равного со служащими. Удельный вес страты - 12%, но он сильно колеблется в зависимости от степени урбанизации.

8. Страта производственных рабочих неоднородна. Относительно самостоятельной частью этой страты являются «рабочие-крестьяне», которые по роду своей деятельности не отличаются от городских рабочих, но остаются крестьянами по своему социальному происхождению и прописке и соответственно ущемлены в заработной плате, охране труда и социальном обеспечении. В целом удельный вес страты составляет 22,6%, около 30% ее приходится на долю крестьян-рабочих.

9. Страта работников сельского хозяйства практически не наделена организационным ресурсом и часто в значительно меньшей степени, чем перечисленные выше страты, обладает культурным и экономическим ресурсом. В ходе реформ удельный вес этой страты сократился с 70% в 1978 г. до 44% в 1999 г. Еще более уменьшилась доля сельского хозяйства в ВВП - с 28,1% до 17,3%.

После 1997 г. начались трудности со сбытом продукции, цены упали, ухудшилась конъюнктура для волостно-поселковых предприятий, возникли преграды на пути миграции в город, доходы крестьян, живущих за счет сельского хозяйства, фактически сократились, а бремя налогов не уменьшилось.

10. Страта незанятых, безработных и полубезработных в городе и деревне составляет 3,1 %.

Таким образом, структура китайского общества имеет пирамидальную форму, при которой абсолютное большинство людей сосредоточено в нижних слоях.

Материалы исследований показывают, что люди недовольны не дифференциацией доходов, вызываемой рыночными факторами, а некоторыми нерациональными механизмами распределения, особенно превращением власти в товар, и отраслевой монополией.

К средним слоям в Китае может быть причислено только 15% занятых. Нерациональность в распределении ресурсов и доходов подрывает легитимность иерархии страт. Наряду с нормальными механизмами распределения ресурсов (рыночным механизмом и государственным перераспределением) действуют и нелегальные (коррупция, казнокрадство, протекционизм и т.д.), вызывающие массовое недовольство. Кроме того, на признание обществом иерархии социальных страт отрицательно влияет и монопольное положение таких отраслей, как финансы и коммуникации позволяющее получать нерационально высокие доходы и наносящее ущерб широким кругам потребителей.

Промедление с обновлением социальных институтов мешает вертикальной мобильности. Главным препятствием служит институт прописки. Вопреки некоторым послаблениям он по-прежнему стоит на пути переселения крестьян в город.

По данным Всекитайской федерации профсоюзов, в 1997 г. только 38% производственных рабочих частных предприятий заключали трудовые контракты, из них лишь 41% - путем переговоров, и только 33% контрактов не противоречили желаниям работников.

Третий параграф второй главы «Социально-управленческий анализ формирования и рационального использования трудового потенциала в Китае» представляет анализ трудовых ресурсов и в частности человеческого капитала Китая. Отмечается, что именно люди представляют ценность, потому что они производят материальные ценности и услуги, которые можно измерить количественно. Однако, в отличие от других видов активов, данная ценность не может находиться в чьей-либо собственности. Фирма не может ее присвоить. Кроме того, ценность человека как производственного ресурса во многом зависит от того, как организован сам производственный процесс и каковы существующие в организации человеческие отношения.

Источниками информации при анализе использования трудовых ресурсов служат данные форм годовой и квартальной отчетности, материалы наблюдений - хронометражи и фотографии рабочего дня, сведения о мероприятиях,

направленных на эффективное использование рабочего времени, снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда, данные бизнес-планов предприятия. Важно привлекать и дополнительную информацию по использованию трудовых ресурсов, материалы специальных социологических исследований, производственных совещаний.

Человеческий капитал может быть создан в результате профессионального обучения или накопленного производственного опыта. Он подвержен технологическому или моральному износу, так же как и материальные активы.

Как правило, работодатели обеспечивают создание только специфического для данной фирмы человеческого капитала, который не может быть использован вне фирмы, потому что иначе работники получают возможность иметь большую заработную плату на других предприятиях.

«Человеческий капитал» частных предпринимателей невысок. Согласно одному из исследований, образовательный ценз других групп предпринимателей обычно выше, чем у них. Так, доля лиц с высшим образованием среди частных предпринимателей составляет 10,3%, тогда как среди предпринимателей государственного сектора - 43,6, в коллективном секторе - 12,8, на совместных предприятиях - 35,3, на акционированных предприятиях - 27,1, на предприятиях с иностранным капиталом - 41,2, на предприятиях с капиталом из Сянган, Аомыня и Тайваня - 29,3% (с.268). Наличие высшего образования дает предпринимателям очевидные преимущества, оно имеет несомненную связь с масштабами предпринимательства. Среди тех предпринимателей, чей капитал превышал 100 млн. юаней, доля лиц с высшим образованием увеличивается до 53,3%, среди лиц с капиталом от 10 млн. до 100 млн. юаней - снижается до 49,9%, а среди лиц с капиталом менее 10 млн. юаней - до 31,7% (с.268-269). В современном Китае насчитывается четыре источника формирования средних слоев:

1. Традиционный «средний класс», включающий мелких предпринимателей, мелких торговцев и других мелких собственников и занимающихся индивидуальной хозяйственной деятельностью.

2. Часть кадровых работников и интеллигенции, выделившихся из «среднего класса» плановой экономики. Сегодня рабочие и служащие предприятий утратили свои преимущества, тогда как прежние кадровые работники и интеллигенция в процессе нового становления своего социального статуса, используя властный ресурс, социальные связи и знания, сумели использовать шансы, поставляемые рыночной экономикой и сохранить или обрести свои преимущества.

3. Частные предприниматели и владельцы волостно-поселковых предприятий, появившиеся с развертыванием реформ.

4. Новый средний слой, образующийся в связи с привлечением иностранного капитала и развитием высоких технологий.

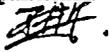
Средние слои подразделяются на высший средний, средний низший. К высшему среднему слою относятся частные наниматели, технические специалисты, составляющие 18,49% численности средних слоев. Средний слой охватывает служащих, клерков, мелкий бизнес и лиц, занимающихся индивидуальной хозяйственной деятельностью, вкуче составляющих 36,97% численности средних слоев. Низший средний слой состоит из работников торговли, обслуживания и «белых воротничков» среди рабочих, в общей сложности на его долю приходится 44,54% численности средних слоев.

Столь сложная структура средних слоев предопределяет сосуществование в них различных систем ценностей: традиционной, современной и постсовременной. Носителями традиционной системы выступают лица, занимающиеся индивидуальной хозяйственной деятельностью и мелкие собственники. Что касается частных и народных предпринимателей и управляющих, то они более ориентированы на реальный результат, которым измеряются старания человека. Постсовременная система, делающая акцент на личном опыте и не ограничивающая себя социальными стереотипами, присуща «белым воротничкам», занятым на иностранных предприятиях, и лицам свободных профессий.

Происходит сложный процесс противоборства и взаимодействия установок, сложившихся на почве китайской культуры и ценностей культуры западной. Все это мешает формированию единой системы ценностей средних слоев. Если разные группы, входящие в средние слои, не сумеют во взаимодействии как можно скорее пройти процесс идентификации, они утратят свою самостоятельную специфичность в социальной структуре и потеряют социальную функцию по формированию ценностей и установок модернизирующегося общества.

В заключении представлены основные выводы, подведены итоги проведенного исследования и намечены перспективы дальнейшего исследования стратегий управления персоналом и трудовых ресурсов современного Китая.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. *Ма Цзиньцзюнь*. Организация человеческих ресурсов для достижения максимальной производительности - Проблемы управления социальными и технологическими процессами. Сб. статей. Вып.2. - М.: «СТАНКИН» 2001, 0,9 п.л.
2. *Ма Цзиньцзюнь*. Принципы и методы построения системы управления персоналом - Проблемы управления: современное состояние и пути решения. - М.: «СТАНКИН», 2002. 0,5 п.л.
3. *Ма Цзиньцзюнь* Социально-управленческий анализ формирования и рационального использования трудового потенциала в Китае. - Проблемы управления: современное состояние и пути решения. - М.: «Янус-К», 2002, 1,0 п.л. 

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

**Ма Цзиньцзюнь**

**Трудовые ресурсы в современном Китае:  
развитие и рациональное управление**

Лицензия на издательскую деятельность ЛР №01741 от 11.05.2000  
Подписано в печать 11.05.2004. Формат 60x90<sup>1/16</sup>  
Уч.изд. л. 1,25. Тираж 100 экз. Заказ № 104

Отпечатано в Издательском Центре МГТУ «СТАНКИН»  
103055, Москва, Вадковский пер., д.3а

№ 12067