

труда является одним из основных организационно-экономических условий оптимизации масштабов и структуры подготовки специалистов в соответствии с потребностью экономики страны.

Таким образом, система высшего образования должна стать способной быстро реагировать на запросы рынка труда, производить специалистов нужного профиля, быстро трудоустраиваемых и конкурентоспособных на рынке труда. В таких условиях система профессионального образования сможет обеспечивать потребности субъектов хозяйствования всех форм собственности в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

УДК 005.95:1(510)

### **Взаимодействие элементов классической китайской философии с методами современного управления персоналом**

Дяо Юйбинь

Белорусский государственный университет

В управлении предприятием на основании принципов философии Сунь-цзы «путь, небо, земля, полководец и правила» от руководителя предприятия требуется разрабатывать поэтапную систему управления в соответствии с целью, обстановкой, положением, стратегией управления персоналом и предприятием. Все сферы жизни едины, они подчиняются общим законам. Таковы основы классического восточного миропонимания.

Стратегию предприятия можно сравнить с ведением войны и использованием войск. Предпосылками их является сбор информации, а возможность вовремя получить достаточно необходимую информацию – ключ к решению проблем. Идеал стратегии управления в Китае, согласно Сунь-цзы, – чтобы конкурирующая сторона стала твоим конкурентом, не надо побеждать ее. Характеристика основных принципов управления персоналом в Китае приведена в таблице.

Все эти принципы ориентируют предприятия на рынок. Существует три главных момента, которые способствуют ориентации на рынок как при управлении человеческими ресурсами в организациях, так и всей системы управления в целом: постоянное развитие и совершенствование рыночной экономики; усиление процесса интеграции в мировую экономику; внедрение современных производственных технологий, в том числе информационных.

Анализ особенностей управления персоналом в Китае на государственных и частных предприятиях позволяет сделать следующие выводы:

- имеются недостатки в процессе приема на работу;
- существует несовершенная система управления (управленческая система на частных предприятиях отражается в особенностях «семейных и родственных связей»);
- отмечается непрофессиональный подход руководителей, который проявляется в устарелых средствах и методах управления; выбор специалистов происходит по личному усмотрению, во внимание принимается только важность технологий, продукции и рынка;
- наблюдается недостаточная подготовка персонала, отсутствует поэтапность и научность в организации подготовки персонала.

## Принципы управления человеческими ресурсами в Китае

Принципы		Характеристика
1.	Упор на человека	Центр внимания – человек
2	Научность	Рациональное распределение ресурсов и максимально эффективное их использование
	Эффективность	Обеспечение постоянных эффективных результатов
	Организованность	Обязательное определение организационного положения сотрудника
	Потенциальная энергия	Назначение сотрудника на должность, которая соответствует его способностям
	Усиленная конкуренция	Воспитание целеустремленности, воли и смелости сотрудника для проявления способностей в пользу развития предприятия путем организации добросовестной конкуренции
3	Мотивация	Воодушевление, поощрение и мобилизация активности сотрудника
4.	Творчество	Проявление творческих идей руководителей в решениях проблем.
5.	Управленческая гибкость	Гибкость при управлении, своевременное регулирование управленческой деятельности.

Некоторые особенности управления персоналом отмечаются и на совместных предприятиях в КНР. На этих предприятиях получают более эффективный экономический результат и быстрые темпы развития по сравнению с государственными и кооперативными предприятиями, тем не менее, в процессе освоения, использования и управления человеческими ресурсами существуют некоторые проблемы:

- на совместных предприятиях персонал, определяющий тактику предприятия и принимающий решение, в большинстве своем состоит из иностранных сотрудников, которые мало знакомы с положением в сфере управления персоналом в Китае;

– недопонимание важности вложений в человеческий капитал приводит к недостаточным капиталовложениям в эту сферу;

– препятствия в общении и понимании между китайскими и зарубежными представителями;

– межкультурные различия.

Решением проблем, существующих на совместных предприятиях, является стратегия, которая соединяет стратегию «придание человеческому капиталу и методу управления персоналом местного признака» со стратегией «совмещение разных культур», т. е. стратегией создания модели межкультурного управления персоналом. Межкультурное управление осуществляется следующими путями: с помощью системы участия, т. е. сотрудники обеих сторон предприятия участвуют в процессах управления, и предприятие должно создать благоприятные условия для полного и своевременного общения персонала; с помощью усиления внимания на образование корпоративной культуры; с помощью управления должностями персонала предприятия.

В процессе проведенного исследования определены и ранжированы правила системы оценки персонала в транснациональной корпорации «Haier»:

– построение контроля должностей. Каждый сотрудник предприятия подвергается трем видам контроля: самоконтролю (с целью самодерживания и самоограничения), взаимному контролю (со стороны членов команды или группы), специальному контролю (со стороны оценивающей структуры). Показатели оценки руководства определяются по: уровню самоконтроля; способностям к новаторству, урегулированию вопросов; репутации на рынке; способностям в отношении финансового управления; состоянию рентабельности предприятия. По каждому пункту дается определенный балл, а затем получают сводную оценку, определяемую ежемесячно;

– ротация по истечении срока должности. Это значит, что по истечении срока должности в соответствии с общей стратегией развития корпорации и возможностями индивидуального развития персонала, корпорация перераспределяет сотрудника на другую работу;

– перемещение кадров по трем категориям. В корпорации задействована система разделения работников на три категории: проходящие испытательный срок, соответствующие и лучшие. Сотрудники различных категорий обладают различными льготами в отношении оплаты труда и социального обеспечения, и в соответствии с успехами в работе и практической отдачей они перемещаются по категориям. Итоги распределения объявляются всему коллективу. Пропорция между тремя категориями должна быть 4:5:1 (отличные – соответствующие – проходящие испытательный срок). Во всем процессе определения категории применяется принцип «публичного приема, равноправной конкуренции и отбора лучших». Благодаря данной системе сотрудники получают своевременное одобрение, и снимается вопрос о малой активности персонала из-за невозможности повышения по службе в течение короткого времени.

Результаты проведенного анализа свидетельствуют не только о роли системы оценки в управлении персоналом, но и о взаимосвязи управления корпорацией с управлением персоналом и корпоративной культурой. Анализ показал проникновение корпоративной культуры в хозяйственный процесс корпорации «Haier». Корпоративная культура состоит из пяти основных сознаний: сознания качества, сознания рынка, сознания потребителя, сознания фирменной продукции и сознания услуг. Система управления персоналом «Haier» включает в себя два аспекта: во-первых, система конкуренции коренным образом обеспечивает постоянную прогрессивность культуры предприятия, предоставление пространства для развития персонала; во-вторых, механизм управления персоналом обеспечивает единство культуры предприятия. Внутри корпорации действует плановая, а за ее пределами – рыночная экономика.