

УДК 338.9

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ СОВМЕСТНЫХ БЕЛОРУССКО-КИТАЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Афанасенко А.В.

*Минский государственный лингвистический университет
Минск, Республика Беларусь*

В различных странах мира продолжается практическая реализация глобального экономического проекта Китайской Народной Республики по интеграции в мировую экономику под лозунгом «Один пояс – один путь». Уже началось движение различных грузов из Китая в Европу, по пути их движения осуществляется создание соответствующей инфраструктуры в различных сферах: логистике, дорожном строительстве, информационно-правовом обеспечении и других. В Республике Беларусь, которая находится на этом пути, осуществляется комплексная реализация различных совместных экономических проектов прежде всего на базе индустриального парка «Великий камень».

В результате на протяжении ряда лет наметилась, а в нынешнем году четко обозначилась новые тенденции в подготовке и использовании кадров для этих проектов. Первая тенденция связана с подготовкой специалистов для обеспечения потребностей предприятий и организаций, участвующих в реализации проекта «Шелкового пути» не только в Китае, но и в странах-партнерах. Вторая тенденция обусловлена созданием новых совместных белорусско-китайских предприятий-резидентов индустриального парка. И если в первом случае речь идет о преимущественно международной форме занятости, то во втором создается дополнительная потребность в национальных кадрах, что создает новые возможности для белорусского рынка труда.

Для оценки масштаба и особенностей дополнительной потребности в кадрах можно проанализировать работу ряда совместных белорусско-китайских предприятий как уже работающих, так и создающихся. На протяжении ряда лет успешно работает СП «Медиа-Горизонт», которое выпускает бытовую электротехнику – СВЧ-печи, варочные панели и др. для экспорта и белорусского рынка. На предприятии работает только три гражданина КНР – директор и два заместителя, остальные работники – инженерно-технические, служащие и рабочие – граждане Республики Беларусь, которые имеют необходимую квалификацию и специальности в соответствии со штатным расписанием, но не обладают даже элементарными знаниями китайского языка. Учитывая, что три руководителя также недостаточно знают русский и белорусский, и то,

что подавляющая часть оборудования, используемого на предприятии, китайское – для обеспечения как элементарных производственных и управленческих коммуникаций в структуре аппарата управления имеется штат переводчиков, часть которых специализируется на техническом переводе. Правда, для реализации последней функции достаточно хорошего знания английского языка.

СП «Медиа-Горизонт» является действующим предприятием со сложившимся персоналом как по численности, так и по структуре, однако понятно, что для его полноценного и эффективного функционирования необходимо использовать кадры менеджеров, экономистов и инженеров, обладающих знанием китайского и английского языков, что необходимо для осуществления как профессиональных, так и коммуникационных обязанностей.

Более четко и конкретно подобная необходимость может быть определена при анализе кадровых потребностей создающихся совместных предприятий. В их числе совместное белорусско-китайское предприятие по сборке двигателей, создаваемое Минским автозаводом и китайской компанией «Вэйчай».

Это предприятие будет осуществлять сборочное производство двигателей для автомобильного и грузового транспорта, сельскохозяйственной, коммунальной и специальной техники. Предприятие будет дополнять линейку двигателей Минского моторного завода и специализироваться на экспортных поставках двигателей для стран ЕАЭС и Украины, при этом степень локализации будет составлять 50%. Планируется использовать оборудование различных производителей, в том числе китайских и белорусских.

Особый интерес представляет структура персонала этого предприятия и способ его комплектации. При этом необходимо учитывать, что доля китайской стороны будет составлять 70%, а белорусской – 30%. При планируемой численности в 200 работников руководители, а также сотрудники инженерных, технических и коммерческих подразделений будут гражданами КНР, сотрудники кадровых, финансово-экономических и других подразделений, прочие категории персонала – рабочие и служащие – будут гражданами Республики Беларусь. Естественно, что при наборе белорусского

персонала будет учитываться знание в первую очередь китайского и во вторую - английского языков, при этом для специалистов эти знания и навыки будут обязательными.

В полном объеме соответствовать таким требованиям могут две категории потенциальных соискателей: выпускники белорусских вузов со знанием китайского и английского языков и белорусы, получившие высшее образование в китайских вузах. Первых точно нет и пока быть не может, вторых практически нет. Существует небольшое количество специалистов, которые имеют базовое лингвистическое образование (Минский государственный лингвистический университет – МГЛУ) и второе высшее специальное образование, полученное в белорусских вузах, либо магистратура в этих же вузах. Представляется, что для оперативного удовлетворения уже обозначенных потребностей следует дополнить диплом переводчика как минимум дипломом магистра по инженерной или экономической специальности (это 1,5 года), либо получать второе высшее образование по этим же специальностям (а это уже 4-5 лет). Для тех, кто не имеет высшего образования самым оптимальным является получение высшего образования в вузах КНР (5-6 лет, с учетом года языковой подготовки). При этом перспективы и стратегические возможности при получении высшего образования в Китае обусловлены не только из-за связи с проектом «Шелковый путь» и степенью участия Республики Беларусь в нем, а и ориентацией образования и профессиональной деятельности на Китай – нового лидера глобальной экономики. На сегодняшний день обеспечиваться преимущественно лингвистическое образование.

Изучение китайского языка в нелингвистических вузах пока не планируется, хотя было бы логичным продолжением школьного изучения китайского языка, которое уже существует в ряде минских школ.

Возможность получения образования в КНР пока используется мало. Количество

специалистов, которые получили образование в Китае, оценивается в несколько десятков. Значительно больше специалистов прошли стажировку в китайских высших учебных заведениях, прошли обучение в магистратуре. Практически все они имеют лингвистическое образование и профессионально востребованы.

Оценивая перспективы и текущую востребованность специалистов со знанием китайского языка, можно однозначно констатировать, что в настоящее время при сохранении актуальности лингвистического образования, особую значимость приобретает высшее образование по техническим, экономическим и другим специальностям в сочетании со знанием китайского языка, получить которое сегодня можно только в Китае. Тем не менее, с учетом уже существующих потребностей совместных белорусских предприятий, можно сделать вывод, что в настоящее время востребованы и имеют профессиональные и деловые перспективы специалисты, имеющие высшее или специальное образование по любой специальности в сочетании со знанием китайского и английского языков. При этом необходимый уровень знания китайского языка реально можно обеспечить как минимум стажировкой в Китае.

2. Стредвик, Дж. Управление персоналом в малом бизнесе / Дж. Стредвик; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2003. – 288 с.

3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).

4. Вязигин, А.В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А.В. Вязигин. – М.: Вершина, 2006. – 256 с.

5. Материалы международного форума «Инновационные технологии и системы»: – Минск: ГУ «БелИСА», 2006. – 156 с.

УДК 658

ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Гурина Е.В., Лукьяненко А.Ю.

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Республика Беларусь*

В Республике Беларусь уже имеется четкий курс на инновационное развитие экономики с как можно более эффективным привлечением инвестиций для этого. Связано это с тем, что более прямые и простые методы развития оказываются недоступны, поскольку в масштабах

мировой экономики в стране практически нет значительных ресурсов в большом количестве, кроме интеллектуального.

Инновационное развитие имеет ряд своих трудностей и проблем. Одна из них — стоимость.