

**Особенности управления персоналом на государственной службе в Китае**

*Татевосян Стелла Альбертовна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: tatevosian.stella@gmail.com*

За последние десять лет уровень экономического развития в Китае сильно возрос, несмотря на многочисленные мировые рецессии. Одной из главных причин, по которой удалось достичь такого результата, является изменение отношения к человеческим ресурсам и управлению ими. Персонал стал рассматриваться как важнейший стратегический ресурс организации, как основной двигатель на пути к достижению успеха. Все больше и больше стал возрастать спрос на высококвалифицированных работников, а их постоянное развитие теперь занимает одно из главных направлений деятельности в управлении персоналом. Также, одним из ключевых направлений стало привлечение талантливых сотрудников и их развитие внутри организации.

В данной работе анализируются этапы развития управления персоналом в Китае, описываются различные стратегии управления персоналом и их особенности на современном этапе. Проанализировав эволюцию становления управления персоналом в Китае, можно заметить, что за относительно короткий промежуток времени в стране произошел сильный скачок в развитии этой области. Если раньше человек рассматривался всего лишь как один из факторов труда, как обычная рабочая сила, то на сегодняшнем этапе развития человек рассматривается как важнейший ресурс, как индивидуальность, чьи способности нужно развивать, т.к. успешная деятельность всей организации напрямую зависит от уровня знаний, способностей и умений ее сотрудников. Среди существующих на данный момент моделей управления подробнее будет рассмотрена модель, основанная на приверженности и заинтересованности кадров, а также модель, основанная на контроле [3]. Специфичность мышления китайских работников, основанная на коллективистских началах и подчинении иерархии, в некотором смысле затрудняет заимствование существующих иностранных практик, базирующихся, как правило, на индивидуальных достижениях, и тем самым тормозит достижение инноваций в этой управленческой сфере. Однако, несмотря на все эти сложности, в Китае все же сложились особенные гибридные модели по управлению кадрами. С одной стороны, китайские управленческие практики были разработаны параллельно с международными стандартами, с другой стороны, они обладают уникальными традиционными характеристиками, такими, как например, «железная модель» [2]. Также, в работе рассматриваются будущие перспективы управления человеческими ресурсами в Китае в эпоху знаний и различные существующие концепции управления талантами [1].

\*\*\*

Проведенное исследование показало, что благодаря кардинальному изменению отношения к человеческим ресурсам и управлению ими, удалось значительно увеличить уровень экономического развития страны. Персонал из обычного фактора труда превратился в ключевой стратегический ресурс. На данный момент Китай обладает особенным опытом в сфере управления персоналом, поскольку китайцам удается умело заимствовать западные тенденции и практики управления, но при этом очень грамотно применять их в своей культурной среде.

**Источники и литература**

- 1) Collings, D. G., & Mellahi, K. Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19, 2009. 304-313
- 2) Warner, M. Reassessing human resource management “with Chinese characteristics”: An overview. *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 2008. 771-801
- 3) Yu Zhou, Yingying Zhang, Jun Liu. A hybridism model of differentiated human resource management effectiveness in Chinese context, *Human Resource Management Review*, 22, 2012. 208-219