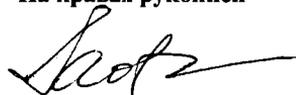


9 16-8/337

На правах рукописи



Гао Фэн

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ КАК ФАКТОРА ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ**

Специальность 08.00.14 – Мировая экономика

**АВТОРЕФЕРАТ
на соискание ученой степени кандидата
экономических наук**

Москва – 2016

Диссертация выполнена на кафедре «Менеджмент» экономического факультета ФГАОУ ВПО «Российский университет дружбы народов» (РУДН)

Научный руководитель: **Мизинцева Мария Фёдоровна**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Авдокушин Евгений Фёдорович**
доктор экономических наук,
Профессор кафедры Мировой экономики
МГУ имени М.В.Ломоносова

Афонасьева Алина Владиславовна
кандидат экономических наук
учёный секретарь Института
Дальнего Востока РАН

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный университет» ФГАОУ ВО "ВолГУ"

Защита диссертация состоится «26» мая 2016 г. в 16:00 на заседании диссертационного совета Д.212.203.15 при ФГАОУ ВПО «Российский университет дружбы народов» (РУДН) по адресу: 117198, ул. Миклухо-Маклая, д.6, зал №1.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского университета дружбы народов по адресу: 117198, ул. Миклухо-Маклая, д.6.

Объявление о защите и текст автореферата размещены на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки РФ (www.vak.ed.gov.ru).

Автореферат разослан «20» апреля 2016 года.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат экономических наук, доцент



Андропова И.В.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Человеческие ресурсы, являясь главным фактором производства, экономического роста и конкурентоспособности государства, выступают в роли основного признака современной индустриализации общества. Новые формы производства – инновационные технологии – изменили требования к человеческим ресурсам, подчеркнув необходимость в высокой квалификации индивида и его творческом подходе к работе, что, в свою очередь, задало начало изменениям в инструментах и приемах управления.

В XXI веке управление человеческими ресурсами становится определяющим инструментом и в менеджменте компаний. Уровень образования, способности работников компании, а также их опыт и квалификация во многом определяют возможности организации по использованию имеющихся ресурсов и конечные результаты работы. Именно ввиду этого одним из основных направлений корпоративного менеджмента крупнейших международных компаний является успешное применение теории управления человеческими ресурсами, использование постулатов и положений, непрерывное улучшение навыков и аккумуляция опыта управления человеческими ресурсами.

Природные, промышленные, экономические, культурные и человеческие ресурсы предопределяют потенциал любого государства, именно грамотное использование этих ресурсов является необходимым предметом государственного регулирования. Среди всех прочих, человеческие ресурсы выступают в роли индикатора уровня развития государства.

Человеческие ресурсы Китая являются уникальными и не имеют аналогов в мире как по численности населения, так и по его составу. Благодаря этому, оценка человеческих ресурсов Китая должна происходить конъюнктурно, с использованием комплексного анализа, затрагивающего все стороны жизнедеятельности населения страны, с применением как качественных, так и количественных критериев. Лишь при таком анализе человеческих ресурсов можно действительно прогнозировать их состав, структуру и реализацию потенциала в будущем.

Человеческие ресурсы Китая должны быть подвергнуты качественно новой научной оценке, которая позволит дать прогноз их дальнейшей динамики и рационально применять традиционные принципы управления в необходимом сочетании с требованиями управленческой культуры нового века.

Долгое время экономика Китая росла стремительными темпами за счет использования большого количества рабочей силы и крупных капиталовложений, однако темпы роста в последнее десятилетие начали заметно снижаться. Одна из причин коренится в не совершенствовании системы управления человеческими ресурсами, которая не может способствовать полной реализации трудового потенциала рабочих кадров. Таким образом, в стране существует острая необходимость в выявлении и последующем решении проблем управления человеческими ресурсами как ключевом активе, как на микро, так и на макро уровне.

Необходимость эффективного использования человеческих ресурсов Китая на всех уровнях существующей системы управления определяет актуальность выбранной автором темы диссертационной работы.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретические и методические исследования, затрагивающие вопросы управления человеческими ресурсами, нашли отражение в трудах ряда учёных. Изучению различных аспектов этой проблемы посвящены научные труды таких авторов, как: Авдокушин Е.Ф., Алавердов А.Р., Армстронг М., Афонасьева А.В., Еремина Б.Л., Базаров Т.Ю., Беккер Б., Веснин В.Р., Горелова Н.А., Грэхем Х.Т., Диа А., Дингдинг В., Друкер П., Егоршин А. П., Зайцева Т.В., Калинина А.Э., Кафидов В.В., Кибанов А.Я., Максимцева И.А., Малышина Н.А., Масленникова И. А., Мин С., Митрофанова Е.А., Радкевич А.П., Роберте Г., Сидоров В.А., Смоленская С.В., Тонг Пин Л., Трофимов И.В., Трубников А.В., Хао Ч., Хьюзлид М., Шапиро С.А., Шейн Р., Шу Мин Чж., Щёкин Г. В., Янь Л. и других.

Актуальные теоретические и эволюционные аспекты управления человеческими ресурсами были рассмотрены в работах Баженовой Е.С., Баландиной О.В., Витке Н.А., Дунаевского Ф.Р., Евенко Л.И., Егоршина А.П., Ереминой Б.Л., Зайцевой Т.В., Захарова Д.К., Кибанова А.Я., Корицкого Э.Б., Лозовского Л.Ш., Малуева П.А., Минцберга Г., Мордовина С.К., Перселла Дж., Райзберга Б.А., Соколова А.В., Соколовой И.А., Стародубцевой Е.Б., Струмилина С.Г., Тейлора Ф., Трубникова А.В., Федоровой И.А., Цзинцина Ю.

Изучением методологических основ оценки человеческих ресурсов посвятили свои работы такие авторы, как: Анупов А.Я., Аленько С.Н., Базаров Т.Ю., Борисова Е.А., Бормотов П., Друкер П., Дуракова И.Б., Дятлов В.А., Захаров Д.К., Иванова С.В., Ивановская Л.В., Кязимов К.Т., Магура М.И., Маслова Е.В., Мдинарадзе М., Митрофанова Е., Оучи У., Петрова Ю.А., Радкевич А.П., Редман Т., Робин К., Спиридонова Е.Б., Стори Дж., Толмачев Р.А., Уилкинсон А., Федорова И.А., Хруцкий В.Е., Шерстнева Г., Щербаков А., Эсаулова И.

Среди работ китайских авторов, занимающихся вопросами управления человеческими ресурсами, можно выделить таких, как: Аньган Х., Ба И Х., Дингдинг В., Илун Я., Ли Ян В., Ло Лин В., Ми Я., Мин С., Син Ан Ю., Син В., Су Чин В., Тонг Пин Л., Хао Ч., Цзан Ш., Цзи Чень Чж., Чуан С., Юйен Ч., Янг Л., Янь Л. и др. Однако, необходимо отметить, что во многих работах китайских авторов исследуется комплекс управления человеческими ресурсами, а отдельные технологии нередко описаны поверхностно.

Значительный вклад в изучение оценки человеческих ресурсов с различных позиций – от социологии до менеджмента – внесли современные китайские авторы: Синь Чжоу Ф., Ван Мяо В., Вэйпин Ц., Йэн Чень Ц. Кай Ч., Ли Жень Чж., Липин Чж., Лэй Ч., Мей Цзуан Э., Снао Лон С., Сяопин Л., Хоу Цзин Ц., Цзи Ли Х., Цзин Цзин Ю., Шоу Фен Ц., Шун Мин Чж., Юйшу Ц., Юн В., Юн Хунь Чж., Юэ С., Ян Л. и другие.

Исследования в области занятости населения и организации эффективной системы управления человеческими ресурсами проведены в работах китайских

авторов Юна Хунь Чж., Липина Чж., Ци Ли Х. и российских авторов: Плесского Н.С., Поклоновой Е.В., Рязанцева С.В., Снарского А.В., Стародуба В.А. и других. Изучением трудового потенциала человеческих ресурсов Китая занимались такие авторы, как Мей Цзуан З., Хоу Цзин Ц., Шун Мин Чж., Ян Л.

Однако, несмотря на то, что к сегодняшнему дню сложился определенный комплекс знаний по вопросам управления человеческими ресурсами в Китае, содержащийся в трудах ученых и практиков, а на государственном уровне стало активно развиваться направление по изучению управления человеческими ресурсами, эти проблемы все еще остаются наименее разработанными в теоретическом и практическом плане. Это обуславливает важность обобщения и систематизации сложившихся знаний об управлении человеческими ресурсами на единой теоретико-методологической базе, подкрепления ее глубокими научными исследованиями, а также выработкой рекомендаций по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в Китае с учетом мирового опыта.

Цель диссертационной работы заключается в изучении современных теоретических, методологических и практических проблем управления человеческими ресурсами и разработке рекомендаций по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами Китая, в том числе и как фактора устойчивого развития и повышения конкурентоспособности и эффективности китайской экономики.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих основных задач:

- уточнить понятие, сущность и структуру человеческих ресурсов;
- дать характеристику основным этапам развития теории управления человеческими ресурсами в мировой науке;
- исследовать подходы и методики в оценке человеческих ресурсов в современном государстве на различных уровнях;
- выявить роль человеческих ресурсов в концепции устойчивого развития современного государства;
- определить место Китая в мировой экономике;
- дать характеристику человеческим ресурсам Китая как по базовым, так и по современным критериям, а также выделить проблемные области и определить основные векторы их развития на современном этапе;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами Китая на государственном уровне в обеспечении устойчивого развития страны;
- аргументировать необходимость и разработать оценочную модель, затрагивающую максимально возможные оценочные критерии, для анализа человеческих ресурсов страны;
- предложить основные направления оптимизации корпоративной политики управления человеческими ресурсами компаний Китая.

Объектом диссертационной работы являются человеческие ресурсы Китая; **предметом исследования** – теоретические и методологические подходы к системе управления человеческими ресурсами в современном Китае, их

комплексная оценка, а также пути совершенствования систем управления и оценки как на уровне компаний, так и на уровне государства.

Теоретической и методологической базой исследования послужили работы российских, американских, западноевропейских и китайских ученых в области мировой экономики, рынка труда, управления человеческими ресурсами, оценки персонала, социологии, социологии труда и социальной психологии. Среди них особое место заняли работы ученых и практиков, наиболее подробно рассматривающих вопросы человеческих ресурсов: Алехиной И.В., Анцупова А.Я., Аширова Д.А., Базарова Т.Ю., Беккера Б., Бигги Р., Боксолла П. Ф., Борисовой Е.А., Бормотова П., Вебера М., Вучкович–Стадник А., Вязигина А., Грэхема Х.Т., Диа А., Дингдинги В., Дафта Р.Л., Друкера П., Дураковой И.Б., Егоршина А.П., Ивановской Л., Кафидова В.В., Келса Г., Кибанова А.Я., Кондратьева В.В., Курбатовой М.Б., Кязимова К.Г., Магуры М.И., Масленниковой И. А., Мина С., Митрофановой Е., Моргунова Е. Б., Мордовина С.К., Норта Д., Носовой Н., Одегова, Ю. Г., Роберте Г., Роньшиной Н., Сидорова В.А., Соколовой А.В., Су Чина В., Тонг Пина Л., Трубникова А.В., Уилкинсона А., Филоновичи С.Р., Хао Ч., Хьюзлида М., Чуана С., Шу Мина Чж., Щербины В.В., Юйена Ч., Янга Л., Яни Л. и др.

Также была использована информация из российских журналов: «Актуальные вопросы экономических наук», «Управление персоналом», «Проблемы современной экономики», а также китайских журналов: «Управление человеческими ресурсами», «Трибуна китайских кадров», «Журнал управления», «Экономические и управленческие исследования» и других периодических изданий.

В процессе диссертационного исследования автором применялись методы системного подхода, социологического исследования, методы сравнения, группировки, классификации, анализа и синтеза.

Информационно–эмпирической базой диссертационной работы послужили монографии китайских и зарубежных специалистов, публикации в российской, китайской, американской и западноевропейской прессе, сборниках всероссийских и международных научно–практических конференций, статистических сборников, документация государственных органов управления Китая и рейтинги международных и китайских агентств и организаций.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту, заключатся в следующем:

1. В современных условиях ценность человеческих ресурсов постоянно возрастает, что требует построения грамотных систем управления человеческими ресурсами, в том числе их оценки. Это обуславливает необходимость уточнить категориальный аппарат, используемый в рамках управления человеческими ресурсами и их оценки.

2. Сложившаяся к настоящему времени система управления человеческими ресурсами основывается на концепции, признающей необходимость капиталовложений в формирование и развитие человеческих ресурсов. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в Китае базируется на двухтысячелетней специфической культуре управления. При

этом формирование научной школы управления человеческими ресурсами в Китае началось значительно позже, чем в странах Западной Европы и США. В традиционной китайской системе управления отсутствует строго научный подход, однако совокупность приемов работы четко структурирована, базируется на философии конфуцианства и систематизированном опыте древних китайских мыслителей. Анализ сущности китайской концепции управления человеческими ресурсами позволяет выделить ее особенности.

3. Среди существующих направлений развития системы управления человеческими ресурсами к настоящему времени выделяется оценка человеческих ресурсов. Это связано, прежде всего, с необходимостью определения эффективности использования имеющихся человеческих ресурсов на макро- и микроуровне. Количественные и качественные характеристики уровня развития человеческих ресурсов отображает система показателей их оценки. На уровне компаний применяется множество оценочных методик, однако, существует проблема выбора оптимальных и наиболее объективных, что связано, в первую очередь, с выбором критериев оценки. В диссертации обосновано принципиально новое условие эффективного функционирования системы оценки, а именно комплексный подход, учитывающий все многообразие целей и задач, решаемых конкретной компанией в общей системе менеджмента организации. Обоснована также необходимость выбора максимально возможного числа оценочных критериев, отражающих как результативность труда каждого индивида на предприятии, так и его личный потенциал.

4. В современных условиях хозяйствования имеется широкий спектр методик оценки человеческих ресурсов, на уровне государства в рамках которых разработан целый ряд оценочных критериев. Многие критерии оценки имеют достаточно высокий уровень распространенности и авторитетности, однако им присущи и недостатки, учет которых стимулирует к созданию новых и усовершенствованию уже существующих методик оценки человеческих ресурсов. Большую сложность представляет определение оптимального набора оценочных критериев, по которым возможна оценка человеческих ресурсов на уровне государства. Наряду с традиционными оценочными критериями (численность населения, прирост, показатели миграции и урбанизации, трудовое население и пр.), существуют комплексные критерии, представляющие для процедур оценки человеческих ресурсов, по мнению автора, особый интерес в современных условиях развития государства. Человеческие ресурсы страны в целом могут быть оценены при помощи ряда методик, среди которых: перепись населения, социологические опросы, выборочные демографические исследования и т.д. В целях достижения более эффективного и устойчивого развития страны необходимо выработать рекомендации по совершенствованию государственной системы оценки человеческих ресурсов.

5. В концепции устойчивого развития, которой сегодня придерживается и Китай, определяющая роль принадлежит человеческим ресурсам как производительному, контролирующему, создающему фактору, от потенциала

которого зависит и будущее развитие страны. Поэтому оценка человеческих ресурсов Китая должна происходить при использовании комплексного глубокого анализа, охватывающего различные критерии, по которым можно оценить как структуру, так и их качественные особенности, а на базе полученных результатов прогнозировать не только будущую структуру, но и реализацию человеческого потенциала в будущем. Мониторинг человеческих ресурсов как непрерывный и всесторонний процесс наблюдения и фиксации различных параметров отражает предложенная автором многокритериальная модель оценки, которая позволяет осуществлять более глубокий анализ человеческих ресурсов страны.

6. В целях совершенствования государственной и корпоративной политики управления человеческими ресурсами Китая автором предложено также обратить особое внимание на регулярный мониторинг человеческих ресурсов как на уровне государства, так и на уровне компаний; а также на создание отдельного департамента мониторинга человеческих ресурсов при одном из министерств Китая.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что в процессе достижения основной цели и решении связанных с ней исследовательских задач в диссертации получены следующие, имеющие научную новизну, результаты:

1. Уточнена такая научная категория как человеческие ресурсы, при этом человеческие ресурсы определены как совокупность всех людей – носителей способности к общественной деятельности и имеющих сложную структуру.

2. На основании изучения различных концепций и школ управления человеческими ресурсами показано, что сложившаяся к настоящему времени система управления ими основывается на концепции, признающей необходимость капиталовложений в формирование и развитие человеческих ресурсов. Дана характеристика подходов к управлению человеческими ресурсами в Китае, отмечается более позднее формирование этой системы в стране.

3. Выявлена роль человеческих ресурсов в концепции устойчивого развития современного государства, заключающаяся в усилившемся значении человеческих ресурсов и их оценки. Индивид становится определяющим фактором успешной деятельности и конкурентного преимущества страны, а среди существующих задач совершенствования системы управления человеческими ресурсами на первый план выходит проблема их оценки.

4. Определено возрастающее значение выбора оптимальных оценочных критериев, по которым возможна оценка человеческих ресурсов на макро- и микроуровне. Показано, что наряду с традиционными оценочными критериями целесообразно использовать комплексные критерии, представляющие для оценочных процедур в современных условиях развития особый интерес. Определено принципиально новое условие эффективного функционирования системы оценки человеческих ресурсов, а именно необходимость комплексного подхода в их оценке.

5. Подчеркнута важность постоянного мониторинга человеческих ресурсов как непрерывного и всестороннего процесса наблюдения и фиксации установленных параметров для глубокого анализа человеческих ресурсов. Предложено использовать разработанную автором многокритериальную модель оценки человеческих ресурсов Китая в процессе экспертной оценки по выявлению основных проблем, формирования программ по их устранению и прогнозированию дальнейших перспектив исследуемого объекта.

6. Разработан комплекс рекомендаций по совершенствованию государственной и корпоративной политики управления человеческими ресурсами Китая, направленный на обеспечение эффективного и устойчивого развития Китая, в том числе:

- обеспечение тесного взаимодействия правительства и бизнеса в целях совершенствования систем управления человеческими ресурсами;
- использование передовых зарубежных управленческих технологий, адаптированных к национальной специфике Китая;
- повышение доходов населения на национальных предприятиях путем совершенствования правительством и компаниями систем оплаты труда;
- развитие социального пакета как мотивационного фактора для работников китайских предприятий;
- выделение в сети министерств и ведомств Китая отдельного департамента мониторинга человеческих ресурсов.

Данные направления деятельности в сфере использования человеческих ресурсов позволяют обеспечить эффективное и устойчивое развитие Китая.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования состоит в выявлении и предложении решения ряда проблем совершенствования системы управления и оценки человеческих ресурсов в Китае. Результаты исследования могут быть использованы в разработке стратегий управления человеческими ресурсами и кадровой политики в международной практике, учтены в процессах выработки социальных программ по модернизации китайских предприятий и общества, а также могут быть рекомендованы студентам, аспирантам, молодым ученым, исследователям, изучающим социально–экономические процессы в Китае.

Материалы диссертации также могут быть использованы при подготовке учебных и консультативных курсов и тренингов по мировой экономике, управлению человеческими ресурсами, оценки человеческих ресурсов, положены в основу обязательных курсов и спецкурсов по соответствующей проблематике для студентов экономистов, аспирантов и специалистов: «Оценка персонала», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Социология труда». Основные положения, сформулированные в работе, а также выводы способствуют углублению и расширению присутствующих в современном научном знании представлений об эффективном управлении человеческими ресурсами.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы работы обсуждались на заседаниях кафедры менеджмента экономического факультета Российского университета дружбы народов в ходе регулярных

научно–методических семинаров, а также на научно–практических конференциях: I, II, III, IV, V Всероссийской заочной научно–практической конференции «Социально ориентированное управление в условиях глобализации» (Москва, 2012–2015 гг.); I Межвузовской конференции «Обучение в течение жизни: механизмы взаимодействия профессиональных сообществ и вузов стран СНГ» (2013 г.).

Кроме этого, выводы работы были представлены в периодических изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ: «Вестник Российского университета дружбы народов» (2014 г.), «Экономика природопользования» (2015 г.), «Креативная экономика» (2015 г.), а также в журналах «Проблемы экономики и менеджмента» (2013 г.), «Молодой ученый» (2014–2015 гг.), «Вопросы экономики и менеджмента» (2015 г.). Все журналы включены в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). Выводы и положения работы были также опубликованы в китайских журналах: «История бизнеса» (2015 г.), «Экономика энергии» (2015 г.) и в англоязычном журнале «European Journal of Economic Studies» (2015 г.).

Ряд положений и рекомендаций, содержащихся в диссертационной работе, уже используются в отдельной компании Китая, что подтверждается актом о внедрении. Кроме того, некоторые положения используются в учебном процессе кафедры менеджмента экономического факультета Российского университета дружбы народов в курсах «Оценка персонала», «Организационная культура», «Рынок труда», «Информационные технологии» для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент» (080500.62).

Публикации по теме исследования. Наиболее существенные положения и результаты исследования нашли отражение в 21 публикации на русском, английском и китайском языках, в том числе 3 работах в журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ. Общее количество публикаций составляет 8,9 печатных листов.

Область исследования соответствует пункту 25. «Национальная экономика отдельных стран в системе мирохозяйственных связей: проблемы оптимизации взаимодействия и обеспечения национальных экономических интересов. Международные экономические противоречия, их причины и способы разрешения» Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.14 «Мировая экономика».

Структура диссертационной работы определена логикой исследования, его целью и задачами. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, выводов и приложений. Основной текст изложен на 166 страницах. Список литературы содержит 246 наименований. Диссертация включает 24 рисунков и 34 таблиц, где представлен фактологический материал.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность диссертационного исследования; раскрыта степень разработанности проблемы; определены цели и задачи, предмет и объект исследования; раскрыта теоретическая и методологическая база; охарактеризованы научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертационной работы.

В первой главе «Теоретические и эволюционные аспекты управления человеческими ресурсами и их оценки в современной науке» исследовано эволюционное развитие управления человеческими ресурсами, раскрыты методологические основы оценки человеческих ресурсов и проанализирована роль человеческих ресурсов и их оценки в концепции устойчивого развития современного государства.

Человеческие ресурсы в качестве обобщающей категории, объединяющей человеческий капитал, рабочую силу, человеческий потенциал, предпринимательские способности, являются важным фактором производства, наряду с вещественными факторами, к которым могут быть отнесены природные, финансовые, производственные ресурсы.

Человеческие ресурсы в настоящее время выступают наиболее сложным объектом управления, т.к. в отличие от вещевых факторов производства, являются живым ресурсом, имеют возможность самостоятельного принятия решений, осуществления действий, возможность критической оценки предъявленных к ним требований, имеют субъективные интересы и т.п. В современных условиях ценность человеческих ресурсов постоянно возрастает.

Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в Китае базируется на двухтысячелетней специфической культуре управления. При этом формирование научной школы управления в Китае началось на полвека позже, чем в странах Западной Европы и США. В традиционной китайской системе управления человеческими ресурсами отсутствует строго научный подход, однако совокупность приемов работы с кадрами четко структурирована, базируется на философии конфуцианства и систематизированном опыте древних китайских мыслителей.

Следует отметить, что древняя философия оказала влияние и на традиции административно-командного менеджмента, который использовался в Китае в XX столетии. Итогом стало развитие в Китае собственной системы управления человеческими ресурсами, которая представляет собой синтез достижений современных западных концепций и национальных традиций. Отличием китайского подхода к управлению человеческими ресурсами является высокий уровень политизации процессов управления.

Среди существующих направлений развития системы управления человеческими ресурсами как на микро, так и на макро уровне следует выделить оценку человеческих ресурсов. Так, человеческие ресурсы страны могут быть оценены при помощи целого ряда методик, среди которых: перепись населения, социологические опросы, регистры учета населения, выборочные демографические исследования и пр.

В рамках процедур оценки человеческих ресурсов страны особое место занимает выбор оценочных критериев. Так, к основным, базовым, критериям оценки относят численность населения, темпы прироста населения, уровень миграции, уровень урбанизации, половозрастной состав, численность трудоспособного населения, численность занятого населения и пр.

К современным критериям оценки человеческих ресурсов, которые возникли в мировой практике сравнительно недавно, относят: Индекс человеческого развития (Human Development Index); Индекс образования (Education Index); Индекс гендерного неравенства (The Gender Inequality Index); Индекс благосостояния и индекс финансовых активов на душу населения; Международный индекс счастья (World Happiness Index); Индекс качества жизни (Quality-of-life index); Рейтинг стран глобальной конкурентоспособности (The Global Competitiveness Index).

Оценка человеческих ресурсов в рамках компании является одним из важнейших элементов управления человеческими ресурсами современных предприятий, ведущих свою деятельность как в высокоразвитых и развивающихся государствах, так и в слаборазвитых странах. Принципиально новым условием эффективного функционирования системы оценки является ее комплексный подход, учитывающий все многообразие целей и задач, решаемых конкретной компанией в общей системе кадрового менеджмента.

В современной теории и практике оценки человеческих ресурсов на уровне компании существует множество методик, одни из которых давно зарекомендовали себя в практической деятельности служб управления персоналом, другие используются в практике компаний сравнительно недавно. Так, на уровне компаний существуют десятки как традиционных, так и самых современных оценочных методик, позволяющих комплексно оценить персонал на предприятии (ассесмент-центр, метод управления по целям, метод компетенций, социометрический метод и пр.)

Устойчивое развитие современного государства требует комплексного подхода, который предусматривает как эффективное использование человеческих ресурсов в частном секторе (для развития социально-экономических показателей), так и качественное использование человеческих ресурсов в процессе государственного управления и организации взаимодействия между государством и обществом.

Во второй главе «Современное состояние и развитие человеческих ресурсов в Китае» исследовано место Китая в мировой экономике, дана характеристика человеческих ресурсов Китая на современном этапе развития страны и осуществлен анализ человеческих ресурсов Китая с использованием современных индексов.

Сегодня Китай является крупнейшим экономическим игроком в мировом пространстве. Реализация стратегии социально-экономического развития позволила стране занять ведущее место в мире. Однако главной проблемой для современного Китая является обеспечение своего будущего развития экономически, социально и экологически устойчивым. При этом человеческие ресурсы страны становятся не только необходимым условием, но и фактором

устойчивого развития. Таким образом, устойчивое развитие Китая должно быть основано на личностно–ориентированном принципе.

Важным фактором в дальнейшем развитии Китая являются его человеческие ресурсы, которые обладают уникальными свойствами и масштабом. В целях выделения основных проблемных зон, существующих в области управления человеческими ресурсами Китая, автором был проведен анализ структуры и особенностей человеческих ресурсов при помощи предложенной в работе многокритериальной оценочной модели, в результате чего была составлена карта полученных в ходе оценки показателей (Таблица 1).

Таблица 1 – Карта показателей человеческих ресурсов Китая

Вид критерия	Оценочный критерий	Показатель
Количественные	Численность населения	1 376 049 тыс. чел.
	Прирост населения	ок.8 млн.в год (0,49%)
	Плотность населения	143,5 человек на 1 кв.км.
	Показатель демографической нагрузки	35,9%
	Коэффициент пенсионной нагрузки	12%
	Рождаемость	16 847 271 чел.
	Смертность	9 636 804 чел.
	Средняя продолжительность жизни	73 года
	Показатель урбанизации	53,2%
	Миграционный прирост	-438 660 человек
	Возрастной состав	17,6% – младше 15 лет; 73,5% – от 15 до 65 лет; 8,9% – старше 64 лет.
	ВВП на душу населения	10360 долл.США
Уровень бедности	110 млн чел. (8 %)	
Качественные	Этнопсихологические особенности	скромность, уважение к старшим, стремление к гармонии, терпеливость, исполнительность, дисциплинированность, трудолюбие, коллективизм, прагматизм
	Традиционные верования	буддизм, даосизм, ислам
Комбинированные	Национальный состав	56 коренных народностей (китайцы–ханьцы, тибетцы, монголы, уйгуры, казахи, салары, киргизы, таджики, яо, дауры, ороочоны, эвенки и многие другие).
	Наиболее многочисленные диаспоры	корейцы – 120 тыс. чел., выходцы из США – 72 тыс. чел., японцы – 66 тыс. чел., вьетнамцы – 36 тыс. чел.
Комплексные индексы	Индекс человеческого развития	0.719 (91 место)
	Индекс образования	0.610 (107 место)
	Индекс ожидаемой продолжительности жизни	75.15 лет
	Индекс гендерного неравенства	0,202 (37 место)

	Индекс качества жизни	61.79 (47 место)
	Индекс глобальной конкурентоспособности	4.89 (28 место)
	Индекс счастья	5,140 (84 место)
Показатели оценки трудовых ресурсов	Численность и доля трудоспособного населения	915 млн. (67% населения)
	Уровень занятости населения	772 530 тыс. чел.
	Официальные показатели безработицы	4,05%
	Доходы населения (средняя з/п)	56339 юаней

Источник: Составлено автором по материалам: Обзор ООН «Мировые демографические перспективы». 2015, в формате PDF 2015. "United Nations World Population Prospects: The 2015 Revision" (PDF) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/World_Population_2015_Wallchart.pdf; NSDP/SDDS for the People's Republic of China, National Bureau of Statistics of China December 25, 2015 http://www.stats.gov.cn/english/Statisticaldata/nsdp/201508/t20150819_1232260.html; – United Nations Statistics Division – National Accounts [Electronic resource]. – URL: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwn/default.htm>; «Trading Economics» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ru.tradingeconomics.com/china/population/forecast> и др.

На современном этапе развития китайской экономики как одной из самых динамично развивающихся в мире, был также выделен ряд проблем, стоящих сегодня перед правительством Китая и препятствующих дальнейшему росту как экономики, так и социальной удовлетворенности населения. Среди них: высокий уровень бедности среди населения сельской местности из депрессивных регионов, отчетливое социальное расслоение, стремительное старение населения, высокий показатель реальной безработицы (особенно среди сельского населения и молодежи). Эти проблемы, на взгляд автора, являются основными.

Кроме того, можно выделить и такие проблемы, как низкий индекс образования страны среди развитых и развивающихся стран (низкий уровень качественного образования среди сельского населения и малочисленных этнических групп), ущемление крестьян в сфере получения медицинских и образовательных услуг, серьезный дисбаланс в экономическом и социальном уровне развития различных регионов страны, а также среди сельского и городского населения, серьезные проблемы в области окружающей среды, что препятствует росту показателя качества жизни. В особую группу проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами, автором выделены проблемы на рынке труда: снижение качества рабочей силы, отток квалифицированной рабочей силы за рубеж, высокий уровень скрытой безработицы, проблемы трудоустройства молодых специалистов, сильное преобладание в структуре рабочей силы занятых в сельском хозяйстве (до 70% населения Китая). Все перечисленные проблемы требуют серьезного системного анализа и разработки мероприятий по минимизации их негативных эффектов.

В третьей главе «Структурно-функциональная оптимизация системы управления человеческими ресурсами Китая» приводятся практические рекомендации по совершенствованию государственной и корпоративной политик управления человеческими ресурсами Китая. Особое внимание уделяется построению многокритериальной модели оценки человеческих ресурсов страны в рамках концепции устойчивого развития государства.

В целях совершенствования системы управления человеческими ресурсами правительству Китая следует серьезно пересмотреть существующую систему управления и произвести ряд преобразований, нацеленных на систематизацию как национального, так и международного опыта в области управления человеческими ресурсами страны, учесть существующие сложности и осознать необходимость реформирования данной системы в достижении эффективности и устойчивого развития Китая.

В первую очередь, представляется важным пересмотреть систему мониторинга человеческих ресурсов. Без постоянного мониторинга структуры и характерных особенностей человеческих ресурсов проводить реформы в стране не представляется эффективным.

В Китае мониторинг проводят различные департаменты и институты Национального статистического бюро Китая, а также различные департаменты министерств. Китай в частности имеет специфические особенности в структуре министерств, каких насчитывается 25, характеризующихся сложной разветвленной системой ведомств и департаментов в них.

Автору представляется важным выделить в структуре министерств и ведомств отдельный департамент, возможно в составе Министерства гражданской администрации, который бы занимался мониторингом человеческих ресурсов и анализом полученных результатов, взаимодействуя с департаментами других министерств и предоставляя комплексную информационную базу в области человеческих ресурсов (Рисунок 1).

Главной целью предлагаемого департамента должен являться централизованный сбор всей информации, связанной с человеческими ресурсами (в области образования, труда, структуры населения, удовлетворенности населения условиями жизни в стране и пр.)



Рисунок 1 – Место Департамента мониторинга человеческих ресурсов в системе смежных Министерств и департаментов Китая

Источник: составлено автором по материалам: Официальный сайт Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/jgzq/>

Таким образом, к основным функциям департамента мониторинга человеческих ресурсов, предложенного в данной работе, могут быть отнесены следующие:

- централизованный сбор информации в области человеческих ресурсов от различных источников;
- анализ и сопоставление полученной из различных источников информации;
- на основе полученной информации выделение проблемных зон в области человеческих ресурсов;

– предоставление правительству страны докладов о ситуации со структурой населения, миграцией, сферой труда, занятостью, социальной защитой населения, а также докладов об общественном мнении в данных областях;

– анализ статистических данных в области человеческих ресурсов других государств мира и сравнение их с данными по Китаю;

– разработка прогнозов в области развития человеческих ресурсов на основе полученной информации;

– разработка предложений по основным направлениям государственной социальной и социально–демографической политики;

– осуществление международного сотрудничества в области оценки человеческих ресурсов страны;

– на основе изучения международного опыта разработка более совершенных оценочных инструментов анализа человеческих ресурсов Китая и пр.

К преимуществам предлагаемого департамента можно отнести: полномасштабный сбор данных в области человеческих ресурсов, достижение максимальной объективности за счет анализа и сопоставления полученной информации из различных источников, предоставление правительству и министерствам оперативной информации в области человеческих ресурсов, использование самых современных технологий в области оценки человеческих ресурсов и пр. Затраты на формирование данного департамента, а также его штатная структура, могут быть различными, в первую очередь, в зависимости от задач, установленных для департамента государством.

Среди основной задачи предлагаемого в работе департамента должна являться комплексная оценка человеческих ресурсов. Использование комплексной методологии в оценке человеческих ресурсов страны позволит не только максимально объективно оценить данный вид ресурсов, но и прогнозировать качественные и количественные изменения в их структуре, разрабатывать действенные методы для дальнейшего развития, направить потенциал человеческих ресурсов на достижение социально–экономического роста страны в глобальном мировом пространстве.

Комплексное, многовекторное изучение человеческих ресурсов, позволит правительству проводить анализ трудовых ресурсов, разрабатывать эффективные программы управления человеческими ресурсами страны, вовлекать в трудовой процесс не занятых граждан, особенно из незащищенных слоев населения, а также добиваться повышения качественных характеристик человеческих ресурсов в целях достижения экономической эффективности.

Приходится констатировать тот факт, что единой, принятой системы оценки человеческих ресурсов страны сегодня не существует ни в теории, ни в практике как развитых, так и развивающихся стран. До сих пор не предложена комплексная методология, обеспечивающая анализ человеческих ресурсов страны по максимально возможному количеству критериев, отражающих все сферы структуры человеческих ресурсов, сведение полученных результатов в единую основу, на базе которой могут быть даны корректные рекомендации по дальнейшему устранению выявленных проблемных зон.

В соответствии с вышеизложенным, в данной работе предпринимается попытка предложить наиболее полную методологию анализа структуры человеческих ресурсов, позволяющую не только комплексно и многоаспектно оценить человеческие ресурсы страны, но и рассмотреть возможность расширения данной методологии в сторону взаимодействия компаний и государства в реализации мониторинга человеческих ресурсов (Рисунок 2).



Рисунок 2 – Многокритериальная модель оценки человеческих ресурсов

Источник: Составлено автором

Для достижения наиболее объективного результата система оценки любого объекта должна строиться на базе системного анализа с использованием максимально возможного количества критериев, которые бы наиболее объективно отражали структуру и характерные особенности исследуемого объекта. В данной работе предложена систематизация оценочных критериев в рамках предложенной многокритериальной модели анализа человеческих ресурсов страны (Рисунок 3).

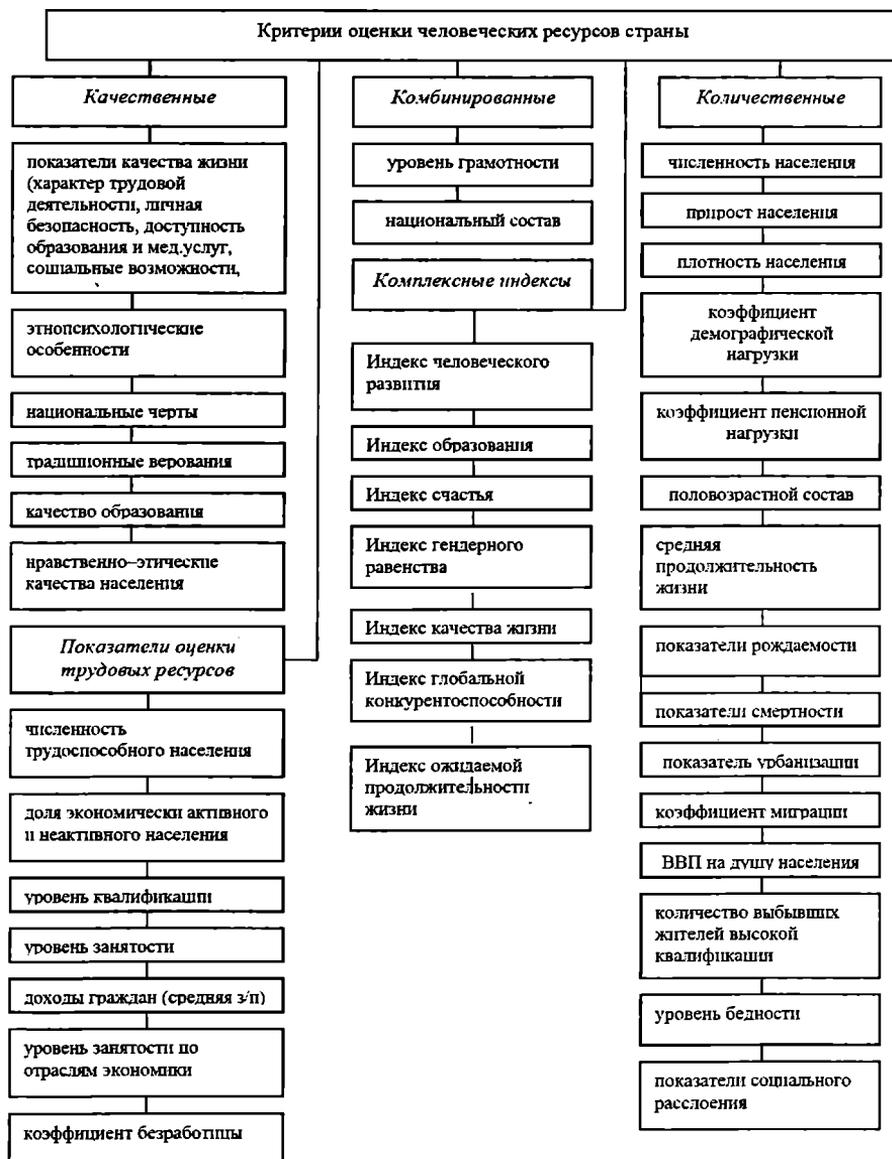


Рисунок 3 – Оценочные критерии в многокритериальной модели оценки человеческих ресурсов страны

Источник: Составлено автором

Субъектами в предлагаемой модели могут выступать как государственные структуры, так и частные компании (консалтинговые компании, фонды, научно-исследовательские объединения и пр.) (Рисунок 4).



Рисунок 4 – Субъекты мониторинга человеческих ресурсов страны

Источник: составлено автором

Для сбора данных, полученных из различных источников, а также их сопоставления и анализа, предлагается выделять в структуре государственного управления отдельную структуру – контролирующей и регулирующий орган мониторинга человеческих ресурсов (департамент).

Таким образом, применение многокритериальной модели мониторинга человеческих ресурсов позволяет: 1) произвести наиболее расширенный и максимально объективный анализ структуры человеческих ресурсов по максимально возможному количеству критериев; 2) использовать аналитические данные по структуре и особенностям населения страны из различных источников (государственных органов статистики, государственных и коммерческих фондов, министерств и ведомств, международных организаций, консалтинговых компаний, научно-исследовательских центров, коммерческих компаний, а также индивидуальных исследователей), чем достигается максимальная объективность результатов оценки; 3) обеспечить взаимодействие в мониторинге человеческих ресурсов государства и компаний, расширив их сотрудничество в области совершенствования систем управления человеческими ресурсами; 4) наиболее достоверно выявить основные проблемные зоны для дальнейшей разработки мероприятий по их оперативному устранению и пр.

Регулярность оценки в реализации многокритериальной модели оценки человеческих ресурсов может быть различна и обусловлена степенью важности оценочного критерия для социально-экономического развития страны.

В зависимости от различных целей, преследуемых государством, набор оценочных критериев может быть различен. Так, при планировании реформ в образовании в качестве обязательных критериев должны выступать: численность населения, показатели рождаемости, возрастной состав, уровень грамотности, ВВП на душу населения, доходы населения, уровень занятости по

отраслям экономики и пр. В целях планирования реформ социальной политики оценивать человеческие ресурсы необходимо при использовании таких обязательных критериев, как численность населения, показатели рождаемости и смертности, коэффициент урбанизации, половозрастной состав, коэффициенты демографической и пенсионной нагрузки, средняя продолжительность жизни, ВВП на душу населения.

Результаты регулярного мониторинга человеческих ресурсов могут служить основой для разработки дальнейшей стратегии правительства страны в области социального обеспечения, образования, здравоохранения и пр., поставив систему управления человеческими ресурсами государства на совершенно иной, более качественный уровень.

Главная цель политики современного правительства Китая заключается в построении к 2020 году «всесторонне развитого общества среднего уровня зажиточности». Уже сегодня в социальной сфере в Китае заметны серьезные изменения, связанные, не в последнюю очередь, с рядом социальных реформ, нацеленных на мобилизацию активности населения и сформировавших привлекательную национальную идею. Однако, стоит признать, что темпы ее реализации сегодня все еще недостаточны. По мнению автора, этот процесс должен происходить при активном участии представителей как государственных компаний, так и частных предприятий, ведущих свою деятельность на рынке страны, а поэтому актуальность совершенствования управления человеческими ресурсами на китайских предприятиях сегодня особенно велика.

Совершенствование системы управления человеческими ресурсами страны должно проходить при активном взаимодействии правительства и руководства как крупных национальных компаний, так и среднего и мелкого бизнеса. Это позволило бы решить ряд значимых для страны задач в области управления человеческими ресурсами: повышение квалификации подавляющей части населения, увеличение доходов населения, рост удовлетворенности населения жизнедеятельностью в стране. Эти задачи должны решаться государством в тесном сотрудничестве с представителями бизнеса.

Хотя вопросы грамотного построения системы управления человеческими ресурсами сегодня особенно важны для китайских компаний, однако, приходится констатировать тот факт, что во многих национальных организациях система управления человеческими ресурсами развита недостаточно, что может послужить серьезнейшим препятствием для дальнейшего развития как отдельных компаний, так и экономики страны в целом. Необходимо отметить, что на уровне системы управления человеческими ресурсами современных китайских компаний, сегодня также существует ряд характерных проблем, требующих анализа и дальнейшего решения:

- сложность поиска высококвалифицированных кадров;
- не гармонизированная система финансовых выплат: не значительная разница между оплатой низко и высококвалифицированного труда персонала;

– увлечение крупными китайскими компаниями передовыми зарубежными управленческими технологиями, неадаптированными к национальной специфике и потребностям персонала;

– отставание в технологиях управления человеческими ресурсами мелких фирм с небольшим штатом сотрудников, а также компаний, работающих в более депрессивных регионах страны;

– отсутствие качественной и достоверной обратной связи по причине национальной специфики менталитета, при котором объективность достигается лишь на уровне анонимности;

– низкий уровень процесса развития творческого потенциала сотрудников китайских компаний, отсутствие передовых систем обучения и развития человеческих ресурсов;

– гендерное неравенство, проявляющееся как в разных уровнях систем материального и нематериального стимулирования, так и в возможностях развития и карьерного продвижения женщин;

– недостаточный уровень систем стимулирования труда персонала из-за высокой лояльности персонала к компании, присущей традиционному национальному менталитету;

– низкий уровень обеспечения социального пакета по сравнению с развитыми странами мира, а также некоторыми развивающимися странами;

– рост как открытой, так и латентной неудовлетворенности представителей молодого поколения существующей в большинстве национальных компаний систем управления человеческими ресурсами.

Таким образом, можно констатировать тот факт, что проблемы государства так или иначе перекликаются с проблемами на корпоративном уровне и могут быть решены в тесном взаимодействии компаний и правительства. В целях совершенствования системы управления человеческими ресурсами китайских компаний автором было предложено следующее: 1) повышение доходов человеческих ресурсов на национальных предприятиях путем установления правительством единой минимальной оплаты труда во всех регионах страны, а также расширения материальных выплат за счет премий; 2) развитие социального пакета как мотивационного фактора для работников китайских предприятий; 3) использование передовых зарубежных управленческих технологий, адаптированных к национальной специфике КНР; 4) работа с такими категориями человеческих ресурсов как национальные меньшинства, крестьяне и молодежь как на уровне государственной, так и на уровне корпоративной политик; 5) проведение мероприятий как отдельными компаниями, так и государством в области развития потенциала человеческих ресурсов страны.

В заключении изложены выводы, полученные автором в результате проведения диссертационного исследования.

Научные публикации по теме диссертационного исследования

Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (из списка ВАК):

1. Гао Ф., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Развитие системы оценки персонала как технологии кадрового менеджмента в китайских компаниях // Вестник Российского университета Дружбы Народов, серия Экономика. – 2014. – № 3. – С.147 – 154 (0,5 п.л.)
2. Гао Ф., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Роль человеческих ресурсов в построении системы экологического менеджмента предприятий КНР// Экономика природопользования. – 2015. – №5. – С.109 – 113 (0,4 п.л.)
3. Гао Ф. Тенденции и основные проблемы развития человеческих ресурсов в Китайской Народной Республике на современном этапе развития общества и экономики // Креативная экономика. – 2015. – 9(12). – С. 1657 – 1672 (0,9 п.л.)

Научные публикации в иных научных изданиях:

4. Гао Ф., Сардарян А.Р. Проблемы и тенденции развития оценки персонала в КНР // Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы I Всероссийской заочной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2012. – С.68 – 74 (0,5 п.л.)
5. Гао Ф., Сардарян А.Р. Организационная культура в России и Китае // Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы II Всероссийской заочной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2013. – С.58 – 64 (0,5 п.л.)
6. Гао Ф., Сардарян А.Р. Оценка профессиональных и личностных качеств сотрудников HAIER // Обучение в течение жизни: механизмы взаимодействия профессиональных сообществ и вузов стран СНГ: Материалы I межвузовской научно-практической конференции, Москва, РУДН, 22 мая 2013 г. – М.: РУДН, 2013. – С. 57 – 63 (0,4 п.л.)
7. Гао Ф., Сардарян А.Р. Социально-ориентированные методы управления конфликтами в организации // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – № 11 (ноябрь). – С.58 – 61 (0,3 п.л.)
8. Гао Ф. Совершенствование системы оценки персонала как технологии кадрового менеджмента в китайских компаниях // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 478 – 479 (0,2 п.л.)
9. Гао Ф. Нематериальное стимулирование труда персонала в китайских компаниях // Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы III Всероссийской заочной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2014. – С. 55 – 62 (0,2 п.л.)
10. Гао Ф. Современные тенденции инновационного управления персоналом // Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы IV Всероссийской заочной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2015. – С. 73 – 74 (0,2 п.л.)

11. Гао Ф. Роль обучения и развития человеческих ресурсов в компаниях КНР // Молодой ученый. – 2015. – №21 (101). – С. 372 – 374 (0,3 п.л.)
12. Гао Ф., Чжан В. Социальные проблемы в Китайской Народной Республике и пути их решения// Молодой ученый. – 2015. – №21 (101). – С. 369 – 372 (0,3 п.л.)
13. Гао Ф., Кунченко Ю. В. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. – 2015. – №2 (2). – С. 82 – 83 (0,2 п.л.)
14. Гао Ф., Чжан В. Особенности управления человеческими ресурсами в банковском секторе КНР // Вопросы экономики и управления. – 2015. – №2 (2). – С. 10 – 11 (0,2 п.л.)
15. Гао Ф., Мин У. Роль правительственных программ КНР в области образования и их влияние на развитие человеческих ресурсов страны // Проблемы экономики и менеджмента НИДЖ. – 2015. – С. 198 – 201 (0,2 п.л.)
16. Гао Ф., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. 海尔集团员工素质专业评估 Управление человеческими ресурсами в организациях КНР и методы оценки персонала в компании "Haier" // "История бизнеса". – 2015. – №12. – С. 91. CN: 50-1185/F, ISBN: 1673-8160 (0,1 п.л.)
17. Гао Ф., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. 中国政府政策在教育领域的影响及对 国家人力资源发展的作用力 Роль и влияние правительственных образовательных программ КНР на развитие человеческих ресурсов // Экономика Энергии. – 2015. - №12. – С.220-221. CN: 43-1203/F, ISBN: 1672-0351 «Информационно-экономическая энергия и технологии КНР» (0,2 п.л.)
18. Gao F., Mizintseva M. F., Sardaryan A. R.. The main vectors of educational programs in improving the quality of human resources in Peoples Republic of China // European Journal of Economic Studies, 2015, Vol.(14), Is. 4. pp. 206 – 211 (0,4 п.л.)
19. Гао Ф., Традиционные показатели в оценке человеческих ресурсов Китая // Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы V Всероссийской заочной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2016. – С. 63 – 71 (0,5 п.л.)
20. Гао Ф., Методологические основы оценки человеческих ресурсов современного государства // Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы V Всероссийской заочной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2016. – С. 71 – 77 (0,4 п.л.)
21. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р., Бандурин Н.А., Тимошина Ю.В., Чавыкина М.А., Гао Фэн, Вергара Хосе. Управление информационными ресурсами. Практикум для магистров экономического факультета РУДН. – М.: ВИНТИ, 2016, 39 с. (2 п.л.)

Подписано в печать 05.04.16. Формат 60x84/16.
Тираж 100 экз. Усл. печ. л. 1.5. Заказ 419

Типография Издательства РУДН
115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д.3

16 - - 4208

2015576148

