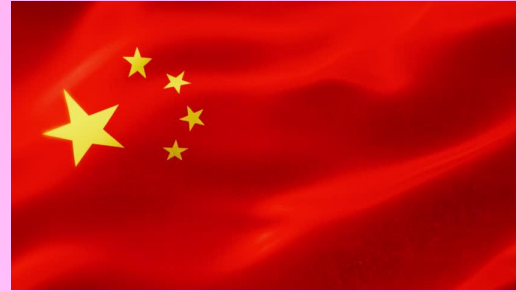


Модели УП в Китае

Подготовила
студентка 3 курса
группы УП-16
Качалова А. В.



Китай – самая большая развивающаяся страна и самый большой рынок в мире.

Страна открывает перед мировым рынком такие отрасли, как телекоммуникации, финансы, страхование, оптовая и розничная торговля, высокие технологии, тем самым улучшая политическую и рыночную среду для своего экономического развития. Китай обладает хорошими условиями для того, чтобы зарубежные корпорации покупали его многочисленные предприятия, создавая и свои собственные.

Между китайскими и передовыми зарубежными предприятиями существует большая разница не только в области техники и капитала, но и в области человеческих ресурсов, техники менеджмента и организационной культуры. В условиях конкуренции эта разница заставила искать эффективные методы менеджмента на современных предприятиях Китая.

Привлечение талантов

Ныне китайские компании приглашают квалифицированных, инициативных и обладающих управленческим опытом специалистов и руководителей из разных городов Китая, а также из зарубежных стран, чтобы принять их в команды менеджмента высшего уровня. У таких специалистов есть прозвище «воздушный десант».

В компании приглашаются многочисленные выпускники вузов Китая, когда эти компании находятся на стадии быстрого развития.



Профессиональная переподготовка и обучение персонала

Обучение включает четыре программы:

- 1) повышение квалификации;
- 2) тренинг способностей управления;
- 3) обучение организационной культуре и нормам поведения,
- 4) обучение клиентов.



По результатам профессиональной переподготовки сотрудники получают диплом или сертификат, удостоверяющий их квалификацию и право вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

Вознаграждение персонала

Система стимулирования труда в различных китайских компаниях предполагает целый комплекс мер. Заработную плату обычно составляют три части:

- 1) основная зарплата: ее сумма зависит от уровня образования, рабочего стажа или просто от договора с персоналом;
- 2) оплата, связанная с результатами оценки и аттестации работы персонала;
- 3) бонусы, зависящие от прибылей предприятия за текущий год.

В быстроразвивающихся компаниях эффективными мерами стимулирования персонала являются шансы продвижения по службе и планирование карьеры.



Организация труда и управление поведением персонала

В традиционной культуре Китая коллективизм сильнее индивидуализма, семья и коллектив предприятия ценятся выше, чем индивид. Поэтому сотрудничество и трудолюбие китайских работников ценятся больше, чем инновации.

Как правило, в компаниях оценка и аттестация персонала проходят ежегодно, а в отдельных компаниях каждые полгода применяют еще и упрощенные процедуры оценки. Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работников позволяют оказать им необходимую помощь в переподготовке для исправления их недостатков. Если дважды или трижды по результатам оценки работник занимает последнее место в трудовом коллективе, то компания его увольняет.



Проблемы управления персоналом КИТАЙСКИХ КОМПАНИЙ:

- 1) дефицит квалифицированных специалистов;
- 2) в высокотехнологичных компаниях текучесть персонала значительно выше, чем на других предприятиях;
- 3) проблема мотивации к труду руководителей и управления их поведением;
- 4) проблема создания резервов руководящих кадров и повышения эффективности деятельности управленческой команды в компаниях, а также создания гармоничных и долгосрочных отношений между работодателями и профессиональными менеджерами;
- 5) факты нарушения трудового законодательства, проблема его совершенствования.



Компания



Ведущий мировой поставщик инфокоммуникационных решений. Благодаря своим инновационным разработкам, ориентированным на потребности заказчиков и развитой партнерской сети, компания достигла высоких результатов в разработке телекоммуникационных сетей, терминалов и систем облачных вычислений.

В 1998 г. китайская фирма, созданная в 1992 г. и производящая оборудование для телекоммуникаций, завербовала 4000 студентов, магистров и докторов. Поэтому фирма в какой-то мере очень похожа на университет: большинство сотрудников являются холостыми, очень активными и любознательными молодыми людьми, добровольно работающими до ночи (даже бесплатно) и в свободное от работы время обучающимися на курсах повышения квалификации своей фирмы.

В компании работает около 140 тысяч сотрудников, из которых около 46% занимаются непосредственно научными исследованиями и разработками. Научно-исследовательские центры Huawei, количество которых перевалило за 20, расположены в Китае, США, Германии, Турции, Индии, Швеции и России.

Элементы корпоративной культуры

1. Принцип приверженности, который включает в себя работу по формированию сплоченной команды единомышленников; привлечение сотрудников со всего мира; продвижение антикоррупционной политики и вовлечение в нее сообщества; ориентация на слаженность работы компании.
2. Принцип выполнения существующих стандартов ведения бизнеса. Компания в качестве положения корпоративной культуры провозглашает безукоснительное выполнение законов и правил ведения бизнеса.
3. Принцип прозрачности работы. С этой целью созданы различные каналы связи с сотрудниками и клиентами для получения информации о нарушениях в работе компании, случаях коррупции или взяточничества.
4. Обучение и коммуникации.
5. Принцип решения вопросов.

Опыт управления персоналом

Персонал в компании Huawei постоянно расширяет свои знания и опыт. Точка зрения работников данной компании всегда уникальна, они учитывают предложения других относительно сфер совершенствования своей деятельности, делятся своими знаниями и выводами, чтобы внести вклад в развитие отрасли.



Система мотивации

Включает в себя следующие элементы: материальная мотивация; нематериальная мотивация.

Традиционная премия в компании Huawei – это подарок на Новый год. Премию в компании вручает лично руководитель в специальном красном конверте. Этот бонус зависит от итогов работы компании и рвения самого сотрудника. При этом в Huawei не принято вычислять вклад работников по ключевым показателям эффективности. В большинстве случаев сумму премии определяет менеджер, и сотрудник может только предполагать, сколько купюр будет в конверте.

В последнее время компания в целях мотивации сотрудников предоставляет им абонементы для посещения фитнес - клуба, туристические путевки и т. п. В данном случае китайские сотрудники оценивают эти подарки в первую очередь по стоимости – как материальный вид мотивации.



Методы подготовки сотрудников

1. Наставничество. Новички могут получить консультации специалистов компании, чтобы восполнить недостающие знания.
2. Кадровый резерв. Если кто-то покидает пост, то ему сразу же находят замену среди сотрудников компании.
3. Ротация кадров. Сотрудники компании могут пробовать себя на разных должностях, что позволяет им повысить свою квалификацию и опыт, а также найти наилучшее применение своим способностям.



Huawei поощряет сотрудников менять рабочие места для обогащения их профессиональных знаний и умений и повышения конкурентоспособности. Организация замечает преимущества и способности работников и создает идеальные условия работы, чтобы развить их резервные способности. Система заработной платы по способностям и умениям усиливает это стимулирование. Обычные сотрудники продвигаются по службе под влиянием объективных причин и личных успехов, побеждая в конкуренции, а перемещения руководителей высшего и среднего уровней принудительны, и они меняют место работы примерно раз в 3–5 лет. Фирма считает, что вертикальные и горизонтальные перемещения по службе создают шансы и условия для воспитания кадров. Дело в том, что эти перемещения эффективно предотвращают злоупотребления руководителей властью.

Спасибо за внимание

