

Секция «Социальные технологии в управлении общественными процессами»

**Социальные технологии в управлении китайскими предприятиями: от контроля к сотрудничеству**

**Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна**

**Чжао Юньхуэй**

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

*E-mail: 462010@qq.com*

Социальные технологии в управлении китайскими предприятиями представляют собой методы и приёмы, которые применяются для решения социальных задач. Эти технологии позволяют управлять группой людей, они направлены на мотивацию персонала и внедрения различных новшеств в кадровый процесс организации.

Наиболее популярными социальными технологиями в управлении персоналом на китайских предприятиях являются: системы управления персоналом (HRIS), платформы для поиска талантов, управление обучением и развитием, оценка и аттестация, управление компенсациями и льготами, HR-аналитика, технология анализа работы (job analysis), управление корпоративной культурой, контроль, сотрудничество, цифровые и интеллектуальные технологии.

Система управления персоналом (HRIS) представляет собой программное обеспечение, которое позволяет осуществлять оптимизацию кадровых процессов, в частности: управление данными о сотрудниках компании, составлять отчетность и вести аналитику, осуществлять управление временем и посещаемостью, льготами и другое. Информационная система HRIS позволяет формировать данные необходимые для разработки эффективной кадровой стратегии китайского предприятия.

Платформы для поиска талантов представляют собой интернет-платформы для поиска талантов в Китае. Наиболее популярными являются: Chinajob, Zhìlián zhāorìn, ChinaHR, LaowaiCareer, Hirelala и другие.

HR-аналитика на китайских предприятиях позволяет: выявить потребности в обучении и развитии, а также оптимизировать оценку эффективности работы кадровой службы. Наиболее популярными программными продуктами в Китае для HR-аналитики являются: Sogolytics, BambooHR, OrangeHRM и другие.

Технология анализа работы (job analysis) в китайских компаниях позволяет создавать описания рабочих мест, необходимые для аттестации и найма сотрудников, а также проектирует систему мотивации и управления карьерой работников организации.

Управление корпоративной культурой на китайских предприятиях основано на принципах: целевой ориентации сотрудников через применение системы ценностей, обеспечение моральной поддержки, укрепление конкурентоспособности организации. В основе корпоративной культуры лежит национальная культура, которая включает традиционные китайские ценности: доброжелательность, вежливость, мудрость и другие[3].

Контроль в китайских компаниях направлен на обеспечение безопасности печатей компании, качества продукции и услуг, оптимизация и автоматизация различных функций организации. Сотрудничество в социальных технологиях управления китайскими предприятиями проявляется в создании инновационно -ориентированной корпоративной культуры. Эта культура поощряет инновации и позволяет пережить неудачи, является открытой, толерантной и располагает к сотрудничеству.

Управление компенсациями и льготами на китайских предприятиях включает в себя социальное страхование и компенсационные выплаты. Размер компенсации составляет не менее 30,0% от среднемесячной заработной платы и зависит от региона Китая. Выплаты компенсации осуществляются работодателем ежемесячно.

Управление льготами на китайских предприятиях входит в компетенцию специалиста по компенсациям и льготам (С&В-менеджера). Этот специалист осуществляет формирование социального пакета, обеспечивает сотрудников различными видами страхования, компенсацию занятий спортом, питания и проезда и другое.

Кроме выше перечисленного в социальном управлении китайскими предприятиями применяется цифровизация и интеллектуальные технологии: искусственный интеллект (ИИ), облачные вычисления, блокчейн-технологии, интернет вещей (IoT), распознавание речи и обработка естественного языка и другие[2].

Искусственный интеллект (ИИ) в социальном управлении на китайских предприятиях предусматривает применение умных систем контроля (видеонаблюдение, распознавание лиц, расшифровки голоса и другое). Информация полученная с этих систем записывается в базы больших данных в облачных хранилищах. Компьютерные программы на основе ИИ позволяют анализировать имеющиеся данные и регулировать поведение сотрудников организации.

Облачные вычисления находят свое применение в китайских компаниях в направлении повышения производительности труда, обеспечения одновременной работы над проектом разных специалистов, автоматизация рабочего времени и посещаемости, формирования нового уровня кибербезопасности.

Блокчейн-технологии в социальном управлении китайскими компаниями позволяет создавать единую систему верификации навыков и компетенций сотрудников. Это положительно влияет на быстрый поиск работы сотрудникам с хорошей репутацией, экономии времени и финансовых ресурсов компаниям, занятым наймом сотрудников; оценку компетенции и профессионализма кадров. Также блокчейн –технологии позволяют китайским компаниям формировать документы об образовании, осуществлять поиск и привлечение талантливых работников.

Интернет вещей (IoT) формирует технологию виртуальной реальности и позволяет сократить затраты и время на подготовку персонала организации. Более того, большие данные и IoT-платформы позволяют рационально планировать процесс реализации проекта и эксплуатации оборудования на предприятиях, что важно для улучшения качества и повышения эффективности в традиционных отраслях промышленности Китая.

Перспективными социальными технологиями в управлении китайскими компаниями будут являться: устойчивое развитие и социальная ответственность, цифровизация и интеллектуальное управление, участие сотрудников в совместном творчестве, гибкость, адаптируемость и глобальное видение. Все эти тенденции в совокупности будут продвигать управление китайскими предприятиями по пути более эффективного, инновационного и устойчивого развития, а также обеспечат мощную поддержку глобальной конкурентоспособности китайских предприятий[1].

### Источники и литература

- 1) Ван Шифа. Инновации и развитие управления китайскими предприятиями // Молодой ученый. - 2025. - № 3 (554). - С. 325-329. -[Электронная версия][Ресурс: <http://moluch.ru/archive/554/121676/> ]
- 2) Китайские Решения и технологии управления персоналом (HR Tech) [Электронная версия][Ресурс: <https://soware.ru/categories/human-resources-management-solutions-and-technologies/made-in-chn>]

- 3) Специфика корпоративной культуры в Китае[Электронная версия][Ресурс: <https://capital-space.com/specifika-korporativnoj-kultury-v-kitae/>]