

Гао Фэн¹

¹ Российский университет дружбы народов, г. Москва

Тенденции и основные проблемы развития человеческих ресурсов в Китайской Народной Республике на современном этапе развития общества и экономики

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматриваются основные тенденции и проблемы развития человеческих ресурсов в КНР. Проводится анализ показателей человеческих ресурсов данной страны: численности населения и его прироста, уровня грамотности, безработицы, индекса человеческого развития, возрастной структуры населения и пр. Описываются основные этнопсихологические особенности жителей КНР. В конце статьи приводятся рекомендации по совершенствованию политики управления человеческими ресурсами на современном этапе развития общества и экономики КНР. Статья может быть полезна студентам, аспирантам, молодым ученым, преподавателям мировой экономики и всем исследователям, изучающим социально-экономические процессы в Китае, в том числе вопросы всесторонней оценки человеческих ресурсов в этой стране, управления человеческими ресурсами на рынке труда КНР, развития потенциала и гармонизации их структуры.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *человеческие ресурсы, КНР, безработица, численность населения, уровень грамотности, образование, индекс человеческого развития, национальные особенности*

JEL: E24, I20, J11, J18, Z10

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Гао Фэн (2015). Тенденции и основные проблемы развития человеческих ресурсов в Китайской Народной Республике на современном этапе развития общества и экономики. *Креативная экономика*, 9(12), 1657–1672. doi: [10.18334/ce.9.12.2177](https://doi.org/10.18334/ce.9.12.2177)

Гао Фэн, аспирант кафедры менеджмента экономического факультета, Российский университет дружбы народов, г. Москва (edisongao@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 10.12.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.12.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/ce.9.12.2177>

(с) Фэн Г. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Введение

Потенциал любой страны определяется природными, производственными, финансовыми, информационными, культурными и человеческими ресурсами, грамотное использование которых является главной задачей правительства. Среди всех ресурсов человеческие ресурсы являются индикатором уровня развития страны и государственных усилий в области управления и социальной поддержки населения. Качество населения имеет огромную социальную ценность, реализация которой непосредственно зависит от социальной зрелости общества, от того, насколько широкие возможности государство предоставляет гражданам для свободного развития, реализации способностей и творческого потенциала¹.

Человеческие ресурсы КНР как один из видов ресурсов экономики являются уникальными и не имеющими аналога в мире как по численности, так и по своей структуре. Поэтому оценка человеческих ресурсов этой страны должна происходить при использовании многофакторного анализа, охватывающего различные показатели, как качественные, так и количественные. Лишь при комплексном анализе структуры человеческих ресурсов можно прогнозировать их структуру и реализацию потенциала в будущем.

Оценка динамики численности населения и трудовых ресурсов КНР

КНР является самой густонаселенной страной в мире с населением, согласно данным шестой Всекитайской переписи населения, проводившейся в 2010 году, 1 339,72 млн человек. Необходимо отметить, что правительством к 2010 году планировалось достичь показателя 1 360 млн человек², однако реальные показатели оказались более чем на 20 млн человек ниже.

Согласно данным обзора Организации Объединенных Наций «Мировые демографические перспективы», население в КНР на 2015 г. насчитывало 1 376 049 тыс. чел. (табл. 1). Прирост населения в последние годы составлял 0,49% (табл. 2).

¹ Смоленская, С.В. (2014). *Рынок труда: управление человеческими ресурсами*. Ульяновск: Издательство УлГТУ.

² *Дилуцы цюаньго жэнькоу пуча чжунъяо шуцзюй гунбао* [Коммюнике по итогам 6-й Всекитайской переписи населения] (2011, 28 April); Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2010). *World Population Prospects: The 2010 Revision*. Retrieved from: <http://www.un.org/>

Таблица 1

Население КНР в 1950–1915 гг.³

гг.	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Тыс. чел.	544 113	644 450	808 511	977 837	1 154 606	1 269 975	1 326 691	1 333 807	1 355 387	1 362 514	1 369 436	1 376 049

Таблица 2

Прирост населения в КНР 1970–2015 гг.⁴

гг.	1970	1980	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Прирост населения	2,80%	1,26%	1,48%	0,79%	0,48%	0,48%	0,49%	0,49%	0,49%	0,49%

В соответствии с прогнозами ООН и Бюро переписи населения США, в ближайшие годы население КНР будет расти незначительными темпами, а потом начнет сокращаться (это произойдет после 2035 года)⁵.

Столь положительная картина замедления темпов прироста населения демонстрирует эффективность правительственной политики в области рождаемости, которую руководители КНР проводили в течение целых десятилетий. Тем не менее, наряду с планомерным снижением численности населения, КНР сталкивается с рядом других серьезных проблем: стремительное старение населения, уменьшение численности молодежи, «утечка молодых умов» за рубеж, расслоение общества в области доходов населения (разрыв между богатыми и бедными в КНР является сегодня одним из самых больших в мире). Кроме того, существуют проблемы и с поддержкой занятости мигрантов из беднейших сельских регионов, переселившихся в последние десятилетия в крупные города страны по программе поддержки урбанизации. До половины сельских жителей, проживающих сегодня в городах, не имеют постоянного места занятости. Кроме того, они не могут встать на учет по безработице и получать социальные пособия, так как на выплаты по безработице могут претендовать лишь горожане, выплачивающие страховой взнос на предыдущих местах работы. Долгое

³ Составлено автором по материалам: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision*. Retrieved from: <http://www.un.org/>

⁴ Составлено автором по материалам сайта Статистического отдела ООН (United Nations Statistics Division).

⁵ Щербакoва, Е. (2008). Ежегодный естественный прирост населения Китая - около 8 миллионов человек, чистый миграционный отток - около 350 тысяч человек в год. *Демоскоп Weekly*, 347-348.

время сельские жители, приезжающие в город, не имели права даже на качественное бесплатное медицинское обслуживание.

Стоит отметить, что, хотя сегодня активно разрабатываются и претворяются в жизнь различные государственные программы по поддержке сельских жителей, молодежи и других представителей незащищенных слоев населения, они являются недостаточными, чтобы решить весь комплекс сложившихся проблем и не допустить их ухудшения в дальнейшем. Среди государственных задач по управлению человеческими ресурсами в стране можно назвать сегодня следующие: комплексная оценка человеческих ресурсов по различным показателям; планирование дальнейшего развития человеческих ресурсов; прогнозирование основных проблем в области управления человеческими ресурсами; анализ спроса и предложения на рынке труда; развитие систем образования, здравоохранения и социального обеспечения; активизация потенциала молодежи как будущих управленцев страной и пр.

По данным Национального бюро статистики КНР (NBS), трудоспособное население страны с 2013 года стало уменьшаться и составляет сегодня 919 млн человек. К трудовым ресурсам принято относить трудоспособное население страны, способное производить материальные блага и услуги. По классификации Международной организации труда (МОТ), к трудовым ресурсам относят трудоспособное население в трудоспособном возрасте, работающих подростков и работающих пенсионеров. К трудоспособным лицам в КНР относят граждан от 15 до 59 лет, которые составляют в стране чуть более 67% всего населения⁶. Согласно расчетам ООН, на начало 2015 года в КНР проживало 17,6% граждан младше 15 лет; 73,6% – в возрасте от 15 до 65 лет; 8,9% граждан старше 64 лет⁷. По данным проекта «Статистика населения мира», возрастная структура распределялась следующим образом: младше 15 лет – 27% населения, 15–59 лет – 65%, старше 60 лет – 9%⁸. Таким образом, сопоставив данные этих источников, можно сделать вывод, что трудоспособное население страны насчитывает сегодня около 70% всего населения.

Национальный состав человеческих ресурсов в КНР многообразен. В стране насчитывается 22 провинции (правительство

⁶ Сайт Китайского информационного Интернет-центра.

⁷ Материалы сайта Статистического отдела ООН (United Nations Statistics Division).

⁸ Сайт «Статистика населения мира»: <http://www.populstat.info>

считает своей 23-й провинцией также и Тайвань). Кроме того, в КНР входят 5 автономных округов, где компактно проживают национальные меньшинства. В КНР живут 56 различных коренных народностей, которые составляют 7% населения страны: китайцы-ханьцы, тибетцы, монголы, уйгуры, казахи, салары, киргизы, таджики, яо, дауры, ороконы, эвенки и многие другие. Кроме того, в стране проживают корейцы – 120 тыс. человек, выходцы из США – 72 тыс. человек, японцы – 66 тыс. человек, вьетнамцы – 36 тыс. человек (*Баженова, 2014*), а также другие национальности – выходцы из различных регионов мира, численность которых в КНР незначительна.

Индекс человеческого развития КНР

Одним из самых популярных на сегодня индексов оценки человеческих ресурсов страны является предложенный в начале 1990-х годов Организацией Объединенных Наций Индекс человеческого развития (Human Development Index (HDI)), который включает в себя такие направления оценки, как: социальная справедливость, благосостояние, здоровье населения, образование, фактический доход и пр. ООН принимает во внимание тот факт, что развитие общества необходимо оценивать не только по национальному доходу, но и по достижениям в сфере образования и здравоохранения. Эти показатели поддаются расчету, что делает ИЧР одним из достоверных методов оценок общественного развития. Согласно данному индексу, последний расчет которого производился в 2014 году, КНР занимает 91 место в рейтинге стран мира (*табл. 3*).

Уровень и программы поддержки образования человеческих ресурсов

По данным ПРООН (Программы развития Организации Объединенных Наций) за 2013 год, по уровню грамотности населения КНР занимает 107 место (*табл. 4*). Уровень грамотности рассчитывается по разработанному ПРООН Индексу грамотности, измеряющим достижения государства по двум оценочным критериям: грамотность взрослого населения и индекс совокупной доли учащихся, получающих начальное, среднее и высшее образование. Так, самый высокий рейтинг у таких стран, как Австралия, Новая Зеландия, Норвегия, Нидерланды и США. Самый низкий рейтинг у стран Африки (Чад, Буркина-Фасо, Эритрея и Нигер). КНР стоит в рейтинге рядом с Филиппинами и Албанией.

Таблица 3

Индекс человеческого развития стран мира (Human Development Index), 2014 г. (фрагмент таблицы)⁹

Место	Страна	ИЧР
1	Норвегия	0,944
2	Австралия	0,933
3	Швейцария	0,917
4	Нидерланды	0,915
5	Соединенные Штаты Америки	0,914
90	Тунис	0,721
91	Китай	0,719
91	Сент-Винсент	0,719
183	Сьерра-Леоне	0,374
184	Чад	0,372
185	Центральноафриканская Республика	0,341
186	Демократическая Республика Конго	0,338
187	Нигер	0,337

Таблица 4

Рейтинг уровня образования стран мира по данным ПРООН (United Nations Development Programme: Education Index), 2013 г.¹⁰

Место в рейтинге	Страна	Индекс
1	Австралия	0,927
2	Новая Зеландия	0,917
3	Норвегия	0,910
4	Нидерланды	0,894
5	Соединенные Штаты Америки	0,890
6	Ирландия	0,887
7	Германия	0,884
106	Филиппины	0,610
107	Китай	0,610
108	Албания	0,609
184	Чад	0,256
185	Буркина-Фасо	0,250
186	Эритрея	0,228
187	Нигер	0,198

В последние десятилетия в КНР реализуется ряд государственных программ в области повышения образования и развития человеческих ресурсов: увеличивается бюджет на образование в

⁹ Составлено автором по материалам: *Индекс развития человеческого потенциала* // Сайт Центра гуманитарных технологий.

¹⁰ Составлено авторами по материалам: *Рейтинг стран мира по уровню образования* // Сайт Центра гуманитарных технологий.

стране, открываются новые школы в беднейших регионах страны, в сельские регионы направляются квалифицированные педагоги, происходит активная информатизация среднего образования, повышается уровень системы оценки качества образовательных учреждений, открываются новые программы в учреждениях высшего профессионального образования, поощряются программы зарубежных стажировок для студентов вузов КНР, расширяется инфраструктура, научная и методическая база вузов страны и пр.

Сегодня в КНР насчитывается более 2 тыс. государственных вузов, в которых обучаются не только граждане страны, но и иностранцы из соседних государств, а также из стран Европы, Ближнего Востока, Африки, Северной и Южной Америки. Необходимо отметить, что в последнее десятилетие престижность образования в высших образовательных учреждениях страны выросла, а ряд национальных университетов входит в международные рейтинги лучших вузов мира.

Реформы в образовании, которые КНР проводит уже на протяжении двух десятков лет, качественно повысили характеристики человеческих ресурсов страны. Так, по данным исследователей из Университета Цинхуа, образовательный уровень населения страны только с 2000 по 2010 гг. вырос как минимум на 10%. Оценка производилась по показателю «лица, имеющие высшее университетское образование». Так, если в 2000 году таких лиц было 45,6 млн человек, то в 2010 году их число достигло 119,6 млн человек. Ожидается, что к 2020 году число граждан КНР с высшим образованием превысит 200 млн человек¹¹. Особенно большой процент лиц с высшим образованием проживает в крупнейших городах страны.

Однако, учитывая показатели уровня образования, а также проблему низкого уровня доступности образовательных услуг национальным меньшинствам и проживающим в отдаленных сельских регионах жителям, становится необходимой дальнейшая активизация реформы в области среднего и высшего образования в целях повышения грамотности населения и вовлечения в образовательный процесс всех категорий лиц в стране. Важно отметить, что проблема дифференциации в социальных благах, одним из которых является образование, в КНР является предельно острой. Так, долгое время качественными медицинским обслуживанием, образовательными услугами, а также

¹¹ 2030 Чжунго: майсян гунтун фуюй [Китай – 2030: вперед к всеобщей зажиточности] (2011; С. 287). Пекин: Центр изучения положения в стране, Университет Цинхуа.

социальной поддержкой могли пользоваться лишь жители городов. Это, а также ряд других причин, вызвали всплеск внутренней миграции в стране, активный переезд сельских жителей в крупные города, что привело к быстрой урбанизации и росту безработицы в городах.

Миграционные аспекты человеческих ресурсов КНР

Процесс урбанизации в КНР является одним из самых активных в мире на протяжении последних десятилетий. Высокие темпы данного процесса начались в 1990-х годах, когда правительство стало проводить государственные программы по поддержке переезда сельского населения в города. Наиболее высокие показатели роста численности за счет миграции демонстрировали Пекин, Шанхай, Гуанчжоу и другие крупные города страны.

Самые высокие показатели миграции были зарегистрированы в 1990-х гг. в городе Гуанчжоу. За 1990–95 гг. миграционный прирост в этом городе составил 1,8 млн человек, что соответствовало 20% от внутренней миграции, а за 1995–2000 гг. – 11,1 млн человек (34%), за 2000–2005 гг. – 10,3 млн человек (27%). В Шанхай прибыло в 1990–1995 гг. 610 тыс. чел. (6,6%), 1995–2000 гг. – 2 млн чел. (6,2%), 2000–2005 гг. – 2,7 млн чел. (7%)¹². Однако наряду с положительными сторонами миграции сельского населения в крупные города, среди которых – пополнение человеческими ресурсами сферы низко квалифицированного труда, процесс урбанизации привел к серьезной проблеме – высокому уровню реальной безработицы.

Безработица и занятость человеческих ресурсов в КНР

По международной трудовой классификации населения МОТ, все трудоспособное население можно разделить на экономически активное, экономически пассивное и безработное. К безработным относят лиц 16 лет и старше, не имеющих работы; находящихся в поиске работы; находящихся в периоде организации собственного дела; нашедших место работы, но еще не приступивших к работе. Согласно официальному показателю безработицы в КНР, в 2015 году она составила 4,05% (табл. 5). Представляется важным подчеркнуть, что показатели реальной безработицы в стране официальными органами не афишируются, также не учитывается огромный слой безработных

¹² Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2007). *World Population Prospects: The 2006 Revision, Highlights*. NY: United Nations.

выпускников вузов, крестьян, проживающих в беднейших регионах страны и пр.

Таблица 5

Официальный уровень безработицы Китая за 2006–2015 гг.¹³

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
4,1%	4,0%	4,2%	4,3%	4,1%	6,5%	6,5%	6,4%	4,1%	4,05%

Общая численность безработных граждан в КНР достигла 940 млн и продолжает расти. Ожидается, что в конце 2016 года этот показатель достигнет 960 млн безработных (*рис. 1*).

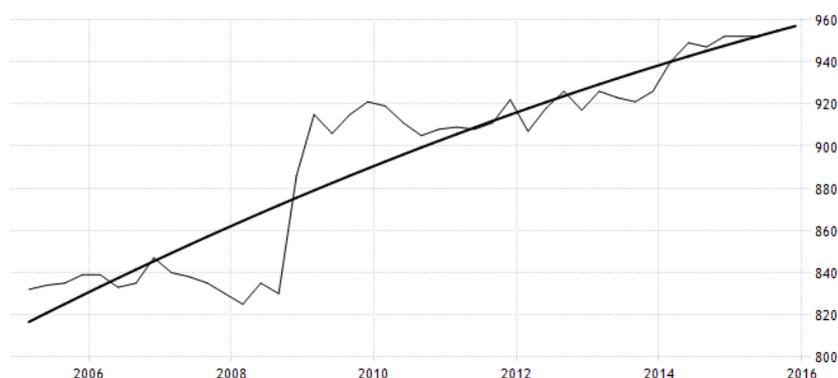


Рисунок 1. Общая численность безработных¹⁴.

В настоящее время в КНР прослеживается тенденция ухода от системы полной занятости к системе частичной занятости, особенно среди молодежи. Это может быть работа по совместительству, проектная работа по временному контракту, дистанционная работа и пр. Выпускники китайских вузов, а также возвращающиеся на родину выпускники-китайцы из зарубежных вузов, стремятся, как правило, устроиться в крупные иностранные компании, ведущие свою деятельность на территории КНР. В таких компаниях предлагают не только высокий уровень заработных плат, но и расширенный социальный пакет, в который включены различные льготы по медицинскому обслуживанию, оплата дополнительного обучения, проезда, отпуска и временной нетрудоспособности и пр. В компаниях с иностранным руководством молодые люди быстрее делают карьеру и

¹³ Составлено автором по материалам сайтов: *Мировая экономика*: <http://www.ereport.ru>; *Вести Экономика*: <http://www.vestifinance.ru>; *Trading Economics*.

¹⁴ Китай – Общая численность безработных – прогноз // Сайт *Trading Economics*.

занимают высокие посты, не дожидаясь среднего возраста, по сравнению с традиционными китайскими компаниями, где, чтобы занять должность руководителя среднего звена, выпускник вуза должен проработать более двадцати лет на одном и том же предприятии.

В КНР не существует общегосударственного минимального размера оплаты труда (МРОТ). Каждая административно-территориальная единица ежегодно устанавливает свои минимумы на предприятиях (табл. 6).

Таблица 6

Ежемесячный МРОТ в городах КНР на 2015 г. (фрагмент таблицы)¹⁵

Город	Провинция (автономный район, город центрального подчинения)	Размер минимальной ежемесячной оплаты труда (юаней жэньминьби)
Шэньчжэнь	Гуандун	2 030
Шанхай	Шанхай	1 820
Тяньцзинь	Тяньцзинь	1 680
Ханчжоу	Чжэцзян	1 650
Нанкин	Цзянсу	1 630
Циндао	Шаньдун	1 600
Пекин	Пекин	1 560
Гуанчжоу	Гуандун	1 550
Карамай	Синьцзян-Уйгурский АР	1 520
Хух-Хото	АР Внутренняя Монголия	1 500
Тайюань	Шаньси	1 450
Куньмин	Юньнань	1 420
Чэнду	Сычуань	1 400
Урумчи	Синьцзян-Уйгурский АР	1 320
Чанчунь	Цзилинь	1 320
Иньчуань	Нинся-Хуэйский АР	1 300
Ухань	Хубэй	1 300
Дали	Юньнань	1 270
Санья	Хайнань	1 270
Гуйлинь	Гуанси-Чжуанский АР	1 200
Лхаса	Тибетский АР	1 200
Харбин	Хэйлунцзян	1 160

Серьезной проблемой на рынке труда в КНР сегодня можно назвать недостаточный уровень квалификации трудовых ресурсов. Причиной этому явилась нехватка инвестиций в развитие человеческих ресурсов на фоне стремительного роста населения в прошлом, а также утечка квалифицированных и научно-технических кадров за рубеж, в первую очередь, из-за низких заработных плат. Однако надо понимать,

¹⁵ Минимальный размер оплаты труда в КНР (2012, 13 сентября) // Блог о законодательстве КНР.

что низкий уровень квалификации является одним из серьезных препятствий экономическому росту, повышению производительности труда в сфере промышленности и других сферах экономики, улучшению качества предоставляемых услуг и пр.

Согласно классификации Академии общественных наук КНР, в китайском обществе сегодня сформировано несколько социальных слоев: государственные управленцы, частные предприниматели, управленцы в коммерческих компаниях, технический персонал, офисные служащие, индивидуальные промышленники и торговцы, персонал в сфере торгового обслуживания, рабочие на промышленных предприятиях, крестьяне, лица с частичной занятостью и безработные. Подавляющая часть населения страны занята в сельском хозяйстве, а также в сфере услуг. Доля занятых в промышленности на общем фоне занятости незначительна.

Этнопсихологические особенности китайцев как качественный показатель оценки человеческих ресурсов

Для оценки национальных характеристик человеческих ресурсов КНР необходимо основываться на исследованиях как китайских специалистов, так и зарубежных ученых, занимающихся вопросами этнопсихологии, истории, культурологии, а также современных научных и практических направлений, таких как: кросс-культурный менеджмент, деловые переговоры, организационное поведение и пр. Представляется интересным предложить оценку китайцев Льюисом Р. – известным мировым ученым в области кросс-культурных аспектов, президентом компании «Ричард Льюис Коммьюникейшнз»¹⁶, а также Международного института кросс-культурного и языкового тренинга с отделениями более чем в 30 странах. Подчеркивая, что выделение национальных черт народов может привести к нежелательному эффекту стереотипизации и отдалить от объективного восприятия группы людей, тем не менее, Льюис считает, что можно выявить наиболее типичные особенности народов. Так, к характерным этнопсихологическим чертам китайцев можно отнести скромность, уважение к старшим, стремление к гармонии и упорядочиванию дел, терпеливость, немногословность,

¹⁶ *About us* // CrossCulture website.

старательность, исполнительность, дисциплинированность, трудолюбие, коллективизм и пр.¹⁷

Интересной для описания национальных особенностей китайцев может быть и классификация голландского ученого Хофстеде Г., который проводил анализ национальных культур по четырем выделенным им параметрам (коллективизм – индивидуализм, терпимость неопределенности, дистанция власти, маскулинизм – феминизм)¹⁸. Позднее Хофстеде совместно с Бондом М. был выделен и пятый параметр специально для более объективной оценки азиатских стран (Японии, КНР, Тайваня, Южной Кореи, Гонконга) – конфуцианский динамизм. Он характеризует построение культур на принципах семьи, уважения к статусу, напряженной работы с высоким уровнем настойчивости, стыдливости, почитания традиций и обычаев своей страны, бережливости, прагматизма, деловитости. Таким образом, изучая характерные особенности современных китайцев, учитывая национальный менталитет, может быть разработана эффективная и действенная система управления человеческими ресурсами как в компаниях, так и в стране в целом.

Выводы и рекомендации

Среди основных задач, стоящих сегодня перед правительством КНР в области управления человеческими ресурсами, можно выделить следующие: достижение оптимальной возрастной структуры населения; минимизация реального показателя безработицы (особенно среди молодежи и сельского населения); проведение политики гендерного равенства; повышение уровня удовлетворенности населения проводимыми социально-экономическими реформами; снижение уровня социального напряжения в обществе; улучшение качественного состава человеческих ресурсов страны за счет внедрения широкомасштабных реформ в области всех уровней образования; мотивирование руководителей компаний на повышение внутриорганизационной культуры управления человеческими ресурсами, основанной на социально-ориентированных технологиях, вовлечении сотрудников в управленческий процесс.

¹⁷ Льюис, Р.Д. (2013). *Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей*. М.: Манн, Иванов и Фербер.

¹⁸ Hofstede, G. (1996). *Culture and Organizations, Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its importance for Survival*. NY: McGraw-Hill.

Большое внимание целесообразно уделить работе с молодежью как важнейшей составляющей всех человеческих ресурсов КНР. Сегодня китайская молодежь обладает рядом характеристик, которые отличают ее от предыдущего поколения: современные молодые люди более мобильны, адаптивны к меняющейся среде, амбициозны, стрессоустойчивы, чаще индивидуалистичны. Среди программ, которые могли бы реализовываться в области работы с молодежью, – это программы по трудоустройству молодых кадров в отдаленных районах КНР, приглашение лучших выпускников (в том числе приезжающих из-за рубежа) в крупные государственные и коммерческие компании, привлечение их к работе в совместных китайско-иностранных компаниях, привлечение молодежи в государственный аппарат управления путем выделения обязательной квоты для молодых образованных кадров в государственных органах власти, введение для руководителей как государственных, так и коммерческих компаний системы обязательной материальной поддержки молодых сотрудников и пр. Все эти меры могли бы существенно повысить эффективность проводимой политики правительством КНР в области гармонизации применения человеческих ресурсов на благо страны.

Особое внимание необходимо уделять и программам поддержки национальных меньшинств, проживающих в стране. Более всего это должно касаться представителей молодежи малочисленных национальностей, проживающих на территории Китайской Народной Республики. Это позволит интегрировать молодежь различных национальностей в общий процесс построения общества благоденствия, курс на который взяло правительство страны несколько десятилетий назад; снизить социальную и политическую напряженность в ряде провинций КНР, в которых проживают представители национальных меньшинств; повысить эффективность применения человеческих ресурсов как в крупных городах страны и промышленно развитых областях, так и в беднейших регионах.

В условиях роста проблем, связанных с человеческими ресурсами, их удовлетворенностью жизнедеятельностью в современном Китае, растет значение экономики устойчивого развития, при которой, возможно, будет частично замедлен экономический рост, но силы человеческих ресурсов страны будут направлены на решения серьезных социальных и экологических проблем: разрыва доходов между богатыми и бедными гражданами страны, грозящей стране экологической

катастрофе, социальной напряженности в обществе, особенно среди незащищенных слоев населения. В контексте актуальности экономики устойчивого развития предлагается повысить престижность в обществе таких профессий, как политолог, социолог, социальный работник, эколог путем пропаганды важности этих профессий для общества, увеличения инвестиций на открытие учебных программ по перечисленным специальностям в китайских университетах. Именно работа представителей данных специальностей может существенно повлиять на достижение КНР курса устойчивого развития в будущем, минимизировать социальную напряженность, достичь эффективности социально-ориентированного управления человеческими ресурсами.

ИСТОЧНИКИ:

- Баженова, Е.С. (2014). Новые аспекты демографической ситуации в КНР. В книге *Китайская народная республика: политика, экономика, культура. К 65-летию КНР* (С. 192-209). М.: Форум.
- Гао, Ф., Мизинцева, М.Ф., Сардарян, А.Р. (2015). Роль человеческих ресурсов в построении системы экологического менеджмента предприятий КНР. *Экономика природопользования*, 5, 109-113.
- Современный Китай: Социально-экономическое развитие, национальная политика, этнопсихология* (2011). М.: Красанд.
- 2030 Чжунго: майсян гунтун фуюй* [Китай – 2030: вперед к всеобщей зажиточности] (2011; С. 287). Пекин: Центр изучения положения в стране, Университет Цинхуа.
- Блог о законодательстве КНР: <http://www.chlegal.ru>
- Дилюцы цюаньго жэнькоу пуча чжунъяо шуцзюй гунбао* [Коммюнике по итогам 6-й Всекитайской переписи населения] (2011, 28 April).
- Индекс развития человеческого потенциала* // Сайт Центра гуманитарных технологий.
- Льюис, Р.Д. (2013). *Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Материалы сайта Статистического отдела ООН (United Nations Statistics Division).
- Рейтинг стран мира по уровню образования* // Сайт Центра гуманитарных технологий.
- Сайт «Вести Экономика»: <http://www.vestifinance.ru>
- Сайт Китайского информационного Интернет-центра:
http://www.asia.business/lenta/china/2014/01/27/news_1599.html.
- Сайт «Мировая экономика»: <http://www.ereport.ru>
- Сайт «Статистика населения мира»: <http://www.populstat.info>
- Селищев, А.С., Селищев, Н.А. (2004). *Китайская экономика в XXI веке*. СПб: Питер.

Смоленская, С.В. (2014). *Рынок труда: управление человеческими ресурсами*. Ульяновск: Издательство УлГТУ.

Сайт Trading Economics.

Щербакова, Е. (2008). Ежегодный естественный прирост населения Китая - около 8 миллионов человек, чистый миграционный отток - около 350 тысяч человек в год. *Демоскоп Weekly*, 347-348.

About us // CrossCulture website.

Hofstede, G. (1996). *Culture and Organizations, Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its importance for Survival*. NY: McGraw-Hill.

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2007). *World Population Prospects: The 2006 Revision, Highlights*. NY: United Nations.

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2010). *World Population Prospects: The 2010 Revision*. Retrieved from: <http://www.un.org/>

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision*. Retrieved from: <http://www.un.org/>

Gao Fen, Postgraduate student of the Chair of Management of the Economic Faculty, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow

The tendencies and major challenges of human resources development in the People's Republic of China at the modern stage of society and economy development

ABSTRACT

The article discusses the main tendencies and issues of human resources development in PRC. The author analyzes the human resource indicators of this country: population and its natural increase, literacy and unemployment rates, Human Development Index, population age structure etc. The main ethno-psychological features of PRC citizens are described. At the end of the article, the author suggests his recommendations on improving HR management policy at the modern stage of social and economic development of PRC. The article may be helpful to students, postgraduates, young scientists, professors of World Economy, and any people who study social and economic processes in China, including the issues of comprehensive assessment of human resources in this country, HR management in the Chinese labor market, development of human resources potential and harmonization of their structure.

KEYWORDS: human resources, PRC, unemployment, population, literacy rate, education, Human Development Index, national peculiarities
