

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КИТАЯ

ВАН ПЭЙВЭНЬ

аспирант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
г. Москва, Россия

Данное исследование посвящено вопросам стимулирования работников промышленных предприятий Китая в контексте стратегии перехода к цифровой экономике. В работе предложены три ключевых подхода: распределение ресурсов, организационное управление и признание личности. Показано, что комплексное применение этих трех подходов способствует повышению эффективности управления человеческими ресурсами и формированию устойчивой мотивации работников.

Ключевые слова: стимулирование труда, мотивация персонала, управление человеческими ресурсами, промышленные предприятия, современный Китай.

Введение. На фоне стратегической экономической цифровой трансформации и развития Китая, движимых производственными силами нового качества, китайские промышленные предприятия столкнутся с новыми вызовами эпохи. Стимулирование труда является ключевым фактором конкурентоспособности и устойчивого развития компаний, а традиционные, односторонние подходы к стимулированию оказываются недостаточными для удовлетворения потребностей современного роста предприятий.

В научной литературе существует множество подходов к определению мотивации. А.Н. Леонтьев (2005) утверждает, что мотивация – это «тот результат, то есть предмет, ради которого осуществляется деятельность» [3], и что она основана на потребности. Н.С. Зоткина (2011) определяет мотивацию как «воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» [2]. М. Альберт, М. Мескон и Ф. Хедоури (2015), они утверждают, что мотивация представляет собой «внутреннее побуждение человека к достижению собственных целей, реализацию собственных интересов» [1]. И стимулирование определяется как «побудительная причина поведения, заинтересованность в совершении чего-либо» (А.Н. Сорочайкин, 2012 [5]).

Что касается различия между мотивацией и стимулированием, как отмечает Ю.А. Лукаш (2007): «Стимулирование – это состояние быть, а мотивирование – это стать» [4].

Данное исследование будет основано на классических теориях мотивации А. Маслоу,

Ф. Герцберга, Д. Макклелланда, К. Алдерфера, В. Врума, С. Адамса, Б.Ф. Скиннераи, Л. Портер, Э. Лоулери, К. Левина т. д.

Методологические подходы к стимулированию труда на современных китайских промышленных предприятиях:

П1. Распределение ресурсов.

Распределение ресурсов составляет основу стимулирования труда в соответствии с гипотезой «экономического человека», влияя на мотивацию сотрудников посредством рационального распределения материальных стимулов.

В современных китайских промышленных предприятиях это проявляется в первую очередь через:

1) Применение подхода, ориентированного на результаты, при котором вознаграждение тесно связано с производительностью.

2) Постоянное обогащение материальных стимулов для удовлетворения разнообразных потребностей сотрудников – расширение категорий бонусов, внедрение «пяти видов страхования и одного жилищного фонда», а также использование программ акционирования сотрудников и стимулирования долевым участием для долгосрочной материальной мотивации.

П2. Организационное управление

В рамках организационного управления разрабатываются механизмы стимулирования путем создания систем, определения ролей и формирования команд с упором на структурные рамки и распределение ролей внутри организации.

В современных китайских промышленных предприятиях это проявляется в первую

очередь в следующих аспектах:

1) Четкая организационная структура: определение обязанностей и ответственности для повышения подотчетности сотрудников и ускорения эффективности организации.

2) Развитие команды: уточнение целей отделов и траектории развития предприятия.

ПЗ. Признание личности.

Признание личности подчеркивает роль психологических и культурных факторов, оказывающих влияние в первую очередь через нематериальные стимулы. Поощряя корпоративную культуру, отмечая достижения и предоставляя возможности для карьерного роста, оно культивирует у сотрудников чувство принадлежности, тем самым достигая долгосрочного мотивационного эффекта.

В современных китайских промышленных предприятиях это проявляется в первую очередь через:

1) Развитие корпоративной культуры: установление основных корпоративных ценностей.

2) Внутренние программы признания и поощрения сотрудников.

3) Регулярно организуемые развлекательные мероприятия, такие как спортивные и культурные события.

Эти три подхода можно рассматривать как

путь трансформации от внешней мотивации к внутренней идентификации: экономические стимулы обеспечивают базовую мотивацию; организационное управление преобразует мотивацию в контролируемое (измеримое) поведение; идентификация ценностей интернализирует этот контроль в самоуправляемое действие.

Заключение. Три методологические подходы к стимулированию труда, описанные выше, представляют собой наиболее широко применяемые и практичные подходы в современных промышленных предприятиях Китая. Их можно охарактеризовать как взаимное влияние и проникновение экономических, институциональных и культурных аспектов.

С момента основания КНР в 1949 г. страна пережила переход от плановой экономики к рыночной, от унитарной к плюралистической структуре, от модернизации к цифровизации. Мотивация сотрудников на промышленных предприятиях постоянно адаптировалась к этим изменениям, хотя некоторые аспекты по-прежнему отстают. В будущем необходимо систематически интегрировать эти три методологических подхода для создания комплексной, диверсифицированной, цифровой и устойчивой системы стимулирования труда сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альберт М., Мескон М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс. 2015. - 672 с.
2. Зоткина Н.С. Стимулирующее значение оплаты труда и ее мотивирующая функция // Финансы и кредит. – 2011. – № 48(480). – С. 21-28.
3. Леонтьев А.А., Леонтьев Д.А., Соколова Е.Е. Алексей Николаевич Леонтьев: Деятельность, сознание, личность. – М.: Смысл, 2005. – 431 с.
4. Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом. – М.: Финпресс, 2007. – 208 с.
5. Сорочайкин А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. – Самара: Изд-во Самар. ун-та. 2012. – С. 104.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO LABOUR INCENTIVES IN CHINESE INDUSTRIAL ENTERPRISES

WAN PEIWEN

Postgraduate

Lomonosov Moscow State University

Moscow, Russia

This study examines the issue of incentivising employees at industrial enterprises in China within the context of the strategy for transitioning to a digital economy. The study proposes three key approaches: resource allocation, organisational management and recognition of individuality. It demonstrates that the integrated application of these three approaches contributes to improving the effectiveness of human resource management and fostering sustainable employee motivation.

Keywords: labour incentives; staff motivation; human resource management; industrial enterprises; modern China.