

МЕНЕДЖМЕНТ

Оптимизация управления человеческими ресурсами на китайских строительных предприятиях в условиях цифровой трансформации

Optimization of Human Resource Management in Chinese Construction Enterprises in the Context of Digital Transformation

DOI: 10.12737/2306-627X-2024-13-6-47-52

Получено: 08 августа 2024 г. / Одобрено: 24 октября 2024 г. / Опубликовано: 25 декабря 2024 г.

Лу Ж.Ю.

Аспирант кафедры национальной экономики, экономический факультет, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патрика Лумумбы»,
Россия, 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6
e-mail:1042228213@pfur.ru

Lu R.Y.

Postgraduate Student, Department of National Economics, Faculty of Economics, Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba,
6, Miklukho-Maklaya St., Moscow, 117198, Russia,
e-mail:1042228213@pfur.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается, как китайские строительные компании могут оптимизировать управление человеческими ресурсами для повышения производительности труда в условиях цифрового мышления. Прежде всего, в статье выделены основные проблемы современного управления человеческими ресурсами, в том числе устаревшие концепции управления, нерациональное распределение человеческих ресурсов и отсутствие научно обоснованной системы стимулирования сотрудников. Для устранения имеющихся проблем в статье предлагаются конкретные меры по оптимизации управления человеческими ресурсами, включая разработку концепции управления, ориентированной на людей, интеграцию и оптимизацию распределения человеческих ресурсов, уделение внимания эффективности работы для повышения энтузиазма сотрудников, создание системы повышения качества работы сотрудников и гармоничной корпоративной культуры. Эти меры направлены на оптимизацию управления человеческими ресурсами с помощью цифрового мышления и технических средств, чтобы эффективно повысить производительность труда сотрудников китайских строительных компаний.

Ключевые слова: оптимизация человеческих ресурсов, Китай, строительные предприятия, повышение производительности труда, ориентированное на людей, управление человеческими ресурсами.

Abstract

This article examines how Chinese construction companies can optimize human resource management to increase productivity in a digital mindset. First of all, the article highlights the main problems of modern human resource management, including outdated management concepts, irrational allocation of human resources and the lack of a scientifically based incentive system for employees. To eliminate the existing problems, the article proposes specific measures to optimize human resource management, including the development of a people-oriented management concept, integration and optimization of human resource allocation, paying attention to work efficiency to increase employee enthusiasm, creating a system to improve the quality of employee work and a harmonious corporate culture. These measures are aimed at optimizing human resource management through digital thinking and technical means in order to effectively increase the productivity of employees of Chinese construction companies.

Keywords: optimization of human resources, China, construction enterprises, people-oriented labor productivity improvement, human resource management.

Введение

В эпоху перемен цифровизация становится все более популярной во всем мире, особенно в контексте быстрого технологического прогресса. Цифровые технологии больше не представляют собой просто холодные коды и мигающие экраны, а стали вездесущей силой, которая незаметно проникла во все уголки нашей жизни, вызывая потрясающие изменения во всех аспектах жизни общества. Сегодня цифровизация превратилась в новый инструмент социального производства и новую платформу для технологических инноваций, вызывая глубокие изменения в методах корпоративного производства, образе жизни, моделях коммуникации корпоративной культуры и корпоративных организационных моделях.

В условиях быстрого развития различных отраслей конкуренция становится все более жесткой. Если китайские строительные компании намерены

закрепиться в условиях жесткой конкуренции и занять лидирующие позиции, им необходимо повышать производительность труда сотрудников и грамотно управлять человеческими ресурсами. Таким образом, компания сможет гарантировать себе стабильное положение в отрасли. Однако в работе по управлению персоналом на предприятиях по-прежнему имеется немало недостатков. Для того чтобы предприятие развивалось лучше, эти проблемы необходимо решить [1].

Текущая ситуация и проблемы строительной отрасли Китая многомерны. Благодаря ускорению урбанизации и постоянному развитию инфраструктурного строительства строительная отрасль открыла беспрецедентные возможности для развития. Однако она также сталкивается с такими проблемами, как рост затрат на рабочую силу, ужесточение ресурсных и экологических ограничений, а также острая потребность в технологических инновациях. В этом

контексте повышение эффективности отрасли и оптимизация распределения ресурсов стали актуальной проблемой, которую необходимо решить в строительной отрасли. Таким образом, цифровизация в сфере управления человеческими ресурсами в китайских строительных компаниях может оказать благотворное влияние на различные аспекты корпоративной деятельности.

Цифровизация имеет решающее значение для управления человеческими ресурсами китайских строительных компаний как для выживания, так и для развития компаний. Необходимо оптимизировать управление человеческими ресурсами, развивать и использовать человеческие ресурсы научно обоснованным и разумным образом, а также обеспечивать их рациональную мобильность. Таким образом, можно не только повысить эффективность производства труда, но и повысить рыночную конкурентоспособность компаний. Только за счет повышения производительности труда компания может создать большую стоимость [2].

Являясь важной опорой для развития строительной отрасли, уровень управления человеческими ресурсами напрямую влияет на эффективность производства и качество развития отрасли. Однако традиционная модель управления человеческими ресурсами не смогла удовлетворить потребности развития современной строительной отрасли. Поэтому внедрение цифрового мышления, оптимизация управления человеческими ресурсами и повышение производительности труда становятся неизбежным выбором для трансформации и модернизации строительной отрасли.

Цифровое мышление — это модель мышления, ориентированная на данные, технологии и пользователей. В управлении человеческими ресурсами цифровое мышление предполагает использование анализа данных и технологических приложений для достижения точного распределения и эффективного управления человеческими ресурсами [1].

Основные проблемы управления человеческими ресурсами в китайских строительных компаниях

Среди существующих в китайских строительных компаниях проблем в части управления персоналом можно выделить три основные:

- 1) недостаточное управление человеческими ресурсами на данном этапе;
- 2) неразумное распределение человеческих ресурсов;
- 3) отсутствие научно обоснованной и рациональной системы стимулирования сотрудников.

1. Недостаточное управление человеческими ресурсами на данном этапе

Концепция управления человеческими ресурсами, используемая в Китае, во многом устарела. Сравнивая работу по управлению человеческими ресурсами на предприятиях нашей страны с работой некоторых зарубежных предприятий, мы видим, что в управлении человеческими ресурсами на предприятиях нашей страны все еще существует много проблем. Концепция управления человеческими ресурсами, не учитывающая современные реалии, является наиболее очевидной проблемой.

Существует разрыв между используемой концепцией управления предприятиями и текущим состоянием и развитием рынка. Приоритет материального капитала является основной причиной использования неактуальной концепции управления человеческими ресурсами. Соответствующий персонал на предприятии не имеет правильного понимания работы по управлению человеческими ресурсами. При управлении и планировании персонала в основном используются традиционные методы и не уделяется внимание оптимизации кадровой политики. Кроме того, при формулировании целей управления человеческими ресурсами руководители предприятий зачастую не ориентируются на долгосрочную перспективу, а ориентируются лишь на прибыль и объем продаж предприятия в текущем периоде.

Механизм управления человеческими ресурсами китайских предприятий также имеет множество недостатков. Во-первых, в управлении человеческими ресурсами на многих предприятиях отсутствует научное планирование и рациональный подход, что приводит к хаотичности процессов управления и его низкой эффективности. Во-вторых, механизм отбора персонала несовершенен, часто основан на субъективных суждениях или традиционном подходе, а не на научной системе оценки компетенций и навыков, что затрудняет найм и эффективное управление сотрудниками. Кроме того, действующий механизм стимулирования сотрудников зачастую ограничен и в большей степени касается материального вознаграждения, нежели морального удовлетворения и организации пространства для развития сотрудников, что затрудняет стимулирование энтузиазма и креативности сотрудников.

Также необходимо усовершенствовать механизм обучения и развития сотрудников. Во многих китайских строительных компаниях отсутствуют систематические планы обучения персонала, а содержание обучения зачастую не соответствует специфике реальной работы, что не может обеспечить эффективного повышения квалификации и дальнейший ка-

рьерный рост сотрудников. Аналогично не уделяется должного внимания планированию карьеры сотрудников, в результате сотрудникам непонятны перспективы их роста в компании, что приводит к высокой текучести кадров и требует от компаний значительных усилий по обеспечению достаточности человеческих ресурсов для нормального функционирования предприятия.

2. Неразумное распределение человеческих ресурсов

На фоне непрерывных изменений экономической системы на современном рынке проблема необоснованного распределения человеческих ресурсов на предприятиях становится все более очевидной. Эта проблема в основном отражается на подборе управленческих кадров. Большинство строительных компаний при подборе управленческого персонала применяет директивный подход, когда кандидатов выбирает управленец более высокого уровня. Далеко не всегда выбранный сотрудник объективно соответствует своей должности. Нельзя не учитывать специальной подготовки сотрудников кадровой службы, которая в большей мере помогает объективно оценить качества кандидата применительно к той или иной должности и его перспективы в компании.

Также существует проблема устройства на работу по знакомству, что приводит к тому, что сотрудник не может должным образом выполнять свои должностные обязанности, что снижает эффективность его труда и функционирования компании в целом.

3. Отсутствие научно обоснованной и рациональной системы стимулирования сотрудников

Современные исследования свидетельствуют о том, что для повышения эффективности работы компании за счет роста производительности труда персонала, необходимо разработать разумную и научно обоснованную систему стимулирования сотрудников. Однако в настоящее время в большинстве компаний нашей страны не разработана соответствующая система, а также не разработана соответствующая система оценки персонала.

Существуют значительные разрывы в заработной плате и уровне квалификации сотрудников, а также различные проблемы с системой оценки эффективности работы сотрудников в строительных компаниях. Из-за отсутствия продуманной системы стимулирования сложно обеспечить справедливую практику начисления вознаграждений и наказаний. Например, некоторые сотрудники, которые усердно трудятся и вносят значительный вклад в деятельность компании, могут не получить должного воз-

награждения из-за несовершенства системы оплаты труда, в то время как другие сотрудники с посредственной производительностью получают ненадлежащее вознаграждение из-за определенных лазеек в системе. Как следствие, энтузиазм персонала относительно низок, что резко снижает эффективность использования человеческих ресурсов.

Чтобы улучшить эту ситуацию, строительные предприятия должны уделить должное внимание созданию и совершенствованию системы стимулирования сотрудников. Во-первых, следует разработать рациональную, научно обоснованную систему стимулирования, основанную на фактическом финансовом положении предприятия, особенностях деятельности всех категорий сотрудников, а также уточнить размер и порядок выплаты разного рода вознаграждений и основания для наказания и депремирования сотрудников.

Во-вторых, должна быть создана надежная система аттестации, позволяющая объективно и беспристрастно оценивать результаты работы сотрудников всех подразделений и обеспечивать адекватность вознаграждений и наказаний сложности работы и квалификации персонала. В то же время предприятия должны также уделять внимание личностному развитию сотрудников, предоставлять необходимые возможности для обучения и повышения квалификации, а также помогать сотрудникам совершенствовать свои навыки, умения, компетенции для более продуктивной работы.

Разработка научно обоснованной продуманной программы стимулирования призвана эффективно стимулировать трудовой энтузиазм сотрудников, повысить эффективность и производительность их труда, обеспечив надежную гарантию устойчивого развития предприятия.

Меры по оптимизации управления персоналом и повышению производительности труда

Для того чтобы преодолеть имеющиеся проблемы с управлением человеческими ресурсами, китайским строительным компаниям можно рекомендовать следующее:

- 1) разработку концепции управления человеческими ресурсами, ориентированной на людей;
- 2) интеграцию и оптимизацию распределения человеческих ресурсов;
- 3) фокус на эффективности работы и повышении энтузиазма и инициативы сотрудников;
- 4) разработку системы повышения качества персонала;
- 5) создание гармоничной корпоративной культуры.

В результате реализации предложенных рекомендаций строительные компании смогут оптимизировать управление человеческими ресурсами и значительно повысить эффективность своей деятельности.

1. Разработка концепции управления человеческими ресурсами, ориентированной на людей

Благодаря анализу больших данных компаний могут более полноценно и объективно оценить биографию, уровень квалификации, компетентность, способности, интересы и другие характеристики кандидатов, а также оптимизировать процедуру подбора персонала и повысить ее эффективность. В то же время с помощью социальных сетей и онлайн-платформ для набора персонала можно расширить возможности поиска и привлечь больше квалифицированных сотрудников.

На данном этапе различные отрасли промышленности Китая постоянно прогрессируют и развиваются, а концепция управления, ориентированного на людей, стала очень важной концепцией развития. Если предприятие хочет лучше развиваться и оптимизировать управление человеческими ресурсами, оно должно внедрить в процесс управления эту концепцию. Например, в процессе обучения персонала предприятие может организовать общение и обмен опытом сотрудников друг с другом. Таким образом, сотрудники смогут не только учиться на сильных и слабых сторонах друг друга, но и более эффективно выполнять порученную им работу. В процессе обучения персонал сможет в полной мере использовать свои преимущества и устраниТЬ имеющиеся недостатки. Это позволяет повысить энтузиазм и уверенность в себе сотрудников, прояснить перспективы карьерного роста и алгоритм достижения большего в рамках данной компании.

В процессе разработки концепции управления, ориентированной на людей, предприятиям необходимо разработать научно-обоснованные планы управления, отталкиваясь от фактической ситуации с управлением человеческими ресурсами и стратегических целей компании, а также улучшать и оптимизировать планы управления, постоянно корректируя их с поправкой на происходящее в компании и в мире. Это поможет уточнить цели и направления управления человеческими ресурсами, тем самым повысив эффективность работы в этой области. Таким образом, можно решить проблему нехватки кадров и повысить производительность труда сотрудников предприятия [3].

2. Интеграция и оптимизация распределения человеческих ресурсов

Как известно, распределение человеческих ресурсов — это очень сложная и систематическая ра-

бота, которая включает в себя большой объем задач. Для оптимизации управления человеческими ресурсами на предприятии и повышения эффективности их труда необходимо одновременно оптимизировать и интегрировать распределение человеческих ресурсов.

Прежде всего, необходимо использовать научный и рациональный метод измерения фактической загруженности каждой должности для определения необходимого количества сотрудников. Если рабочая нагрузка не соответствует фактическому количеству сотрудников, необходимо будет провести интеграцию и оптимизацию, распределив персонал по другим подразделениям или переведя на другие должности. Далее в процессе анализа загруженности персонала необходимо всесторонне учитывать экономические интересы предприятия, тщательно проанализировать и сформулировать критерии и показатели системы оценки, а также проводить регулярный комплексный анализ эффективности одной и той же должности. Это позволит не только повысить экономическую выгоду предприятия, но и улучшить производительность труда сотрудников.

Факторы, учитываемые структурными подразделениями предприятия, также различны. Например, потребности производственного цеха в кадрах и увеличение и сокращение штата в масштабах всего предприятия могут противоречить друг другу. Для решения этой проблемы необходимо проанализировать обеспеченность сотрудниками не только предприятия в целом, но и каждого подразделения, организовывать работу по переобучению высвобождающихся сотрудников и тех, что заинтересованы в переходе на другую должность или в другое структурное подразделение.

3. Фокус на эффективности работы и повышении энтузиазма и инициативы сотрудников

Когда речь идет о повышении производительности труда, очень важна эффективность работы всех сотрудников. Эффективность работы включает в себя субъективные и объективные факторы, которые в основном проявляются в энтузиазме и инициативе сотрудников в своей работе. Так называемые субъективные факторы относятся к тому факту, что предприятие должно создать хорошую рабочую атмосферу для сотрудников, чтобы сотрудники могли в полной мере проявить свои трудовые способности, а сотрудники должны относиться к организации как к своему собственному дому, помогать коллегам, проявлять инициативу в работе, работать спокойно и радостно, вносить свой посильный вклад в общее дело.

Объективные факторы относятся к необходимости хорошо выполнять работу по управлению че-

ловеческими ресурсами, формировать и совершенствовать систему управления человеческими ресурсами, всесторонне управлять сотрудниками в целях повышения производительности их труда и повышения эффективности работы предприятия в целом [4].

Для повышения эффективности труда необходимо научно обоснованное управление и стимулирование деятельности всех категорий сотрудников. Благодаря анализу соответствующих данных строительные компании могут более точно оценить эффективность работы и вклад сотрудников, а также добиться объективного и справедливого управления производительностью труда. В то же время, основываясь на личных характеристиках и потребностях сотрудников, они могут разрабатывать персонализированные планы стимулирования, чтобы стимулировать трудовой энтузиазм и творческий потенциал сотрудников определенных подразделений и должностей.

4. Разработка системы повышения качества персонала

С помощью платформ онлайн-обучения, технологий виртуальной реальности и других средств предприятия могут предоставить сотрудникам более персонализированные, гибкие и разнообразные возможности обучения и развития. Сотрудники могут выбирать содержание и методы обучения в соответствии со своими интересами и карьерными планами, чтобы повысить эффективность обучения и уровень удовлетворенности своей работой. Повышение качества персонала, таким образом, является очень важной частью процесса оптимизации управления человеческими ресурсами.

Кроме того, эта работа необходима для повышения производительности труда сотрудников. Предприятия могут создавать соответствующие системы обучения персонала исходя из особенностей персонала и потребностей, и перспектив собственного развития. Прежде всего, необходимо создать систему обучения и подготовки кадров, организовать активное повышение квалификации персонала, внедрить инновационные системы обучения, наставничество, объединить различные методы обучения и т.п. Кроме того, необходимо использовать научный и разумный подход к разработке системы стимулирования персонала. Основной причиной низкой эффективности использования человеческих ресурсов на большинстве предприятий является низкий энтузиазм персонала к работе. Для решения этой проблемы необходимо создать полноценную систему стимулирования труда, продуманную систему поощрений и наказаний. Таким образом, можно лучше стимулировать

энтузиазм персонала к работе, и сотрудники могут активно участвовать в этой работе.

5. Создание гармоничной корпоративной культуры

Китайским строительным компаниям следует использовать возможности социальных сетей, внутренних форумов и чатов, а также другие платформы для укрепления общения и обмена информацией между сотрудниками и создания позитивной корпоративной культуры. Анализ соответствующих данных позволит оперативно выявлять проблемы и противоречия в отношениях с сотрудниками, принимать эффективные меры по их разрешению, повышать у сотрудников чувство принадлежности к корпоративной культуре и лояльности компании [5].

На пути к укреплению отношений между сотрудниками и гармоничной корпоративной культуре большое значение имеет внедрение инноваций и смелые эксперименты. Во-первых, можно регулярно организовывать онлайн- или офлайн-мероприятия по сплочению команды, чтобы сотрудники могли лучше понять друг друга в непринужденной и приятной атмосфере и повысить командный дух (традиционные ужины, пение, онлайн-игры, конкурсы знаний и т.д.).

Во-вторых, следует обратить внимание на личностное развитие и карьерный рост сотрудников. Создавая продуманный внутренний механизм обучения всех категорий персонала, компания предоставляет сотрудникам разнообразные возможности обучения и личностного и профессионального развития, которые помогают им реализовать свои личные ценности. Таким образом, сотрудникичувствуют заботу и поддержку работодателя и, следовательно, будут более лояльны к компании.

Кроме того, следует поощрять сотрудников высказывать свое мнение и предложения, а также своевременно признавать и вознаграждать их вклад в развитие компании. Таким образом, сотрудники чувствуют собственную ценность и влияние на эффективность функционирования предприятия, в результате активнее будут участвовать в развитии компании.

Важно подчеркнуть необходимость постоянного анализа эффективности стратегии и методов управления персоналом и их корректировки по мере необходимости. Сбор и анализ отзывов, замечаний и предложений от сотрудников позволит оперативно выявлять и устранять проблемы и недостатки в отношениях между сотрудниками и способствовать созданию гармоничной корпоративной культуры. Это позволит постоянно повышать удовлетворенность и лояльность сотрудников и способствовать устойчивому развитию компании.

Заключение

Для повышения эффективности своей деятельности в современных условиях китайские строительные компании должны увеличивать инвестиции в управление человеческими ресурсами и постоянно работать над его совершенствованием путем внедрения передовых концепций управления и современных технических средств. Важно обеспечить эффективный отбор персонала, систему его аттестации, обучение и повышение квалификации сотрудников. Кроме того, необходимо

совершенствовать систему стимулирования персонала, чтобы стимулировать энтузиазм и креативность сотрудников и повышать производительность труда и эффективность использования персонала.

Реализация предложенных мер по управлению человеческими ресурсами компаний будет способствовать повышению эффективности использования персонала, что заложит прочную основу для будущего успешного развития компаний в условиях жесткой конкуренции на рынке строительства в Китае.

Литература

1. *Huo Chunting*. Research on the level of labor productivity of Chinese construction enterprises, CNKI, postgraduate thesis, International Book Classification Number: 338.4, June 2013, pp. 32, 55–65.
2. *Wang Yu*. Research on the impact of digital technology on labor productivity based on the perspective of labor resource allocation, CNKI, postgraduate thesis, June 2022, pp. 14–23.
3. *Yu Qiaosi*. Analysis of labor relations management issues and countermeasures in enterprise human resource management, Business Information Magazine, issue 12, 2020, pp. 5–15.
4. *Xin Liping*. The important role of human resource management in labor relations adjustment, Journal of Cooperative Economy and Technology, issue 15, 2018, pp. 151–161.
5. *Xiao Yezhong*. On the importance of strengthening human resource management to create harmonious labor relations, Journal of Yunnan Academy of Socialism, issue 4, 2012, pp. 291–292.

References

1. *Abramov A.E., Kosyrev A.D., Radygin A.D.* The Russian stock market in 2021 and early 2022. *Ekonicheskoe razvitiye Rossii* [Economic development of Russia], 2022, no. 1, pp. 36–41. (in Russian).

2. *Akimov F.Y., Abramov A.E., Ovseichuk V.V.* Current problems of investment activity in Russia. *Vestnik akademii upravleniya i proizvodstva* [Bulletin of the Academy of Management and Production], 2022, no. 1, pp. 6–12.
3. *Askinadsi V.M.* *Investitsii: uchebnik dlya vuzov* [Investments: textbook for universities]. Moscow, Yurait, 2024. 386 p. (in Russian).
4. *Borisova O.V.* *Investitsii: uchebnik i praktikum dlya vuzov* [Investments: textbook and workshop for universities]. Moscow, Yurait, 2024. 482 p. (in Russian).
5. *Grineva O.V.* Non-interchangeable tokens and digital financial assets: problems and theories. *Vserossiiskie studencheskie Lomonosovskie chteniya* [All-Russian student Lomonosov readings], 2022, pp. 252–256. (in Russian).
6. *Guseva I.A.* *Finansovye rynki i instituty: uchebnik i praktikum dlya vuzov* [Investments: textbook and workshop for universities]. Moscow, Yurait, 2024. 344 p. (in Russian).
7. *Leont'ev V.E.* *Investitsii: uchebnik i praktikum dlya vuzov* [Investments: textbook and workshop for universities]. Moscow, Yurait, 2023. 447 p. (in Russian).
8. Assotsiatsia rossiiskih bankov [Association of Russian Banks]. Available at: <https://arb.ru> (accessed 21 August 2024).
9. Moscovskaya birzha [Moscow Stock Exchange]. Available at: <https://www.moex.com> (accessed 21 August 2024).
10. Tsentral'nyi bank RF [The Central Bank of the RF]. Available at: <https://cbr.ru> (accessed 08 August 2024).