

DOI: 10.25990/socinstras.pss-23.3skq-0j16

EDN: IQKQXJ

УДК 316.354:351/354



ЧЖАО ЮНЬХУЭЙ

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ НА КИТАЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В статье рассматриваются перспективы внедрения цифровых инновационных технологий и их влияние на дальнейшее развитие социальных механизмов управления на примере китайских предприятий. В числе наиболее важных направлений развития — участие работников в процессе принятия решений, создание благоприятной рабочей среды и развитие корпоративной культуры.

Ключевые слова: социальные механизмы управления, инновации, цифровизация, предприятия, менеджмент, облачные технологии, Большие данные, искусственный интеллект, блокчейн, корпоративная культура, деловой этикет.

ZHAO YUNHUI

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIAL MANAGEMENT MECHANISMS IN CHINESE ENTERPRISES IN THE ERA OF DIGITALIZATION

The article examines the prospects for the introduction of digital innovative technologies and their impact on the further development of social management mechanisms using the example of Chinese enterprises. Among the most important areas of development are the participation of employees in the decision-making process, the creation of a favorable working environment and the development of corporate culture.

Keywords: social management mechanisms, innovations, digitalization, enterprises, management, cloud technologies, Big data, artificial intelligence, blockchain, corporate culture, business etiquette.

Введение

С развитием новых технологий, таких как искусственный интеллект, блокчейн, облачные вычисления и Большие данные, информация превратилась в один из базовых факторов производственной деятельности наряду с землей, рабочей силой, капиталом, знаниями, технологиями

и управлением хозяйственной деятельностью. В цифровой экономике статистические данные представляют собой новую движущую силу экономического и социального развития.

Традиционные подходы к ведению бизнеса быстро устаревают. Сегодняшний рост технологических возможностей, экспоненциальное увеличение вычислительной мощности, доступной как потребителям, так и предприятиям, почти повсеместное подключение к сети Интернет и другие цифровые достижения последних десятилетий меняют способ организации производственной деятельности на предприятиях и в рабочих коллективах. В концепции развития Китая до 2035 г. предлагается развитие цифровой экономики путем создания «цифрового Китая» и содействия более глубокой интеграции реальной и цифровой экономических сфер. Общеизвестно, что экономика Китая стабильно развивается в последние десятилетия и темпы ее цифровизации постоянно ускоряются. Так, согласно данным Китайской академии информационно-коммуникационных технологий (англ. CAICT, China academy of information and communication technology), в 2020 г. добавленная стоимость цифровой экономики Китая достигла 39,2 трлн юаней, увеличившись с 14,2% валового внутреннего продукта (ВВП) в 2005 г. до 38,6% ВВП в 2020 г. Рост в 2019–2020 гг. составил 2,4% больше (Отчет Китайской академии информационно-коммуникационных технологий 2021).

Прогнозы специалистов на будущее развитие китайской цифровой экономики также оптимистичны. Так, планируется к 2025 г. увеличить долю цифровой сферы до 32 672,4 млрд юаней (5051,15 млрд долл. США), а рост составит 11,3% в ближайшие несколько лет (Отчет о расчетах масштабов цифровой экономики Китая... 2020).

В данной статье поднимается исследовательский вопрос развития социальных механизмов управления в коммерческих организациях. В качестве основных методов освещения исследовательского вопроса используются анализ информации из открытых источников, ее сравнение и синтез для описания возможных сценариев дальнейшей эволюции социальных механизмов управления на предприятиях. Структура работы включает несколько разделов, посвященных проблемам цифровизации экономики в целом, «оцифровки» рабочих мест, а также стратегиям управления персоналом в новых условиях.

Как цифровая экономика влияет на предприятия

Цифровая экономика привела к глубоким изменениям как во внешней среде предприятий, так и во внутренней организационной среде.

Цифровые технологии оказывают существенное влияние на организационную форму, способ производства, эксплуатации, управления и методы продаж. Другими словами, уже сегодня инновационные технологические решения играют фундаментальную роль при разработке стратегии развития предприятия в условиях китайской цифровой экономики. Естественно, что инновации затрагивают и социальные отношения внутри рабочих коллективов, влияют на деловое общение с партнерами и клиентами. Следовательно, требуется, чтобы социальные механизмы управления на предприятиях отвечали требованиям сегодняшнего дня.

Социальный механизм управления — это «методы решения социальных проблем, ориентированные на создание высокоразвитых общественных отношений посредством организации эффективного взаимодействия социальных институтов, структур, норм и прочее» (Максимова 2016: 247). Согласно другому определению, это «взаимодействие социальных структур, норм, институтов, образцов поведения и т. д., посредством которого обеспечивается функционирование социальной системы» (Карпутина 2017: 8). В данной статье под механизмом социального управления на предприятии понимается система управленческих мер, призванная обеспечить наиболее плодотворное функционирование социально-экономических процессов и эффективно распределять имеющиеся трудовые и материальные ресурсы. Далее рассмотрим, какие вызовы ставит перед менеджментом предприятий повальная цифровизация и перспективы дальнейшего развития механизмов социального управления.

Социальные эффекты «оцифровки» рабочих мест на китайских предприятиях

Уже несколько десятилетий предприятия в КНР извлекают выгоду из «оцифровки» рабочих мест за счет повышения производительности, экономии средств, современной организации производства, качественного нового уровня рабочей силы. С одной стороны, такие нововведения, как Большие данные, облачные технологии, искусственный интеллект, технология блокчейн, автоматизированные системы контроля и регулирования деятельности сотрудников, изменили подходы к хозяйственной деятельности на китайских предприятиях. С другой стороны, внедрение инноваций сопряжено с зарождением новой корпоративной культуры на предприятиях.

Например, многие компании прибегают к найму специалистов без привязки к их географическому положению, другими словами, рынок

персонала для найма стал глобальным. Даже небольшие предприятия получили возможность привлекать к работе необходимые им квалифицированные кадры со всего мира. Сегодня с помощью смартфонов, планшетов и персональных компьютеров, имеющих доступ в сеть Интернет, можно работать из любого места и оставаться на связи с коллегами в любое время суток. Это меняет устоявшиеся в трудовых коллективах привычки. Так, со стороны работодателей наблюдается тенденция к формированию ожиданий, что их работники всегда будут «на связи». Далеко не все сотрудники приветствуют такую практику, справедливо замечая, что такой подход вызывает эмоциональное выгорание и часто приводит к проблемам с удержанием квалифицированных кадров (Бартл 2011).

В перспективе требования работодателей к подчиненным постоянно быть «включенным» в работу, на взгляд автора, будут иметь негативные последствия. При текущей жесткой конкурентной борьбе предприятий между собой за высокопрофессиональные кадры наиболее эффективной стратегией привлечения персонала было бы установление взаимовыгодных, уважительных, можно сказать «семейных», отношений внутри коллектива. Кадры — это не просто ресурс, а самый ценный ресурс любого предприятия. В интересах менеджмента посредством социальных механизмов управления создать такие условия труда, при которых специалисты будут дорожить своей работой. Эффективность такого подхода будет накапливаться по мере сохранения сотрудников, т. к., сохраняя опытных специалистов, предприятия экономят огромные средства на поиске и дополнительном обучении новых кадров. Гораздо выгоднее позволить сотрудникам иметь их личное время и не требовать их постоянного участия в рабочем процессе, чем каждый раз искать и «дообучать» новых работников (Научный журнал по маркетингу 2006: 62).

Доказала свою эффективность практика привлечения сотрудников к процессу принятия решений. Это помогает выстраивать более эффективную систему управления и развивать благоприятную атмосферу в рабочем коллективе. Кроме того, значительно повышает мотивацию и обеспечивает профессиональный рост сотрудников (Бартл 2011). Это один из способов повысить вероятность успеха. Разнообразие способствует лучшему принятию решений. Вовлекая в беседу людей с различным трудовым и культурным опытом, можно повысить креативность и по-новому взглянуть на поставленную задачу или проблему. Некоторые менеджеры могут уклоняться от вовлечения своей

команды в процесс, чтобы избежать дополнительной сложности или потенциального столкновения мнений. Тем не менее идеи, которые могут возникнуть в результате такого диалога, часто гораздо более ценны и важны для успеха бизнеса.

Одна из наиболее широко используемых технологий на предприятиях в Китае — это облачное хранение данных. Такой способ организации данных позволяет каждому сотруднику получить доступ к необходимой информации в любое время, из любой точки мира. Пропадает необходимость в личном присутствии и использовании материальных носителей для передачи информации. Возможность использования облачного хранилища при исполнении своих должностных обязанностей имеет далекоидущие последствия. Например, а) повышение производительности за счет эффективного контроля за рабочим процессом со стороны управленческого звена, б) возможность одновременной работы над проектом разных специалистов, в) качественно новый уровень кибербезопасности (цифровые данные в облачном хранилище сильнее защищены, нежели на множестве компьютеров сотрудников предприятия), г) возможность делать свою работу без личного присутствия на рабочем месте в корне меняет социальные отношения внутри коллектива и т. д.

Социальные механизмы управления, основанные на цифровых данных из мессенджеров или облачной рабочей среды, крайне эффективны. Они не только позволяют осуществлять абсолютный контроль над социальным взаимодействием сотрудников, но и с помощью больших данных анализировать и регулировать поведение персонала. Например: «Благодаря безбумажному использованию, автоматизации рабочего времени и посещаемости, созданию предупреждений о сверхурочной работе и эффективному управлению удаленными сотрудниками облачные вычисления могут помочь отделам кадров сэкономить деньги, а также повысить производительность и прибыль бизнеса» (Зуева, Катровский 2021).

Стратегии управления персоналом

Тренд на трансформацию живого общения в цифровой обмен сообщениями в перспективе будет усиливаться. Облачные технологии, гаджеты с выходом в сеть Интернет и многочисленные мессенджеры, приложения для видео- и аудиозвонков, электронная почта — все эти технологии уже стали неотъемлемой частью нашей социализации. Во многом благодаря неоспоримым преимуществам цифровой связи.

Теперь, когда рабочее место становится цифровым благодаря облачным технологиям, у работников все меньше причин физически присутствовать на работе. Работодателю это также выгодно, т. к. снижает затраты на аренду помещений, электроэнергию и т. п.

Инструменты анализа больших данных предоставляют значимую информацию и помогают компаниям в улучшении стратегий управления персоналом. Большие данные могут предоставить множество новых возможностей для роста, от внутренней аналитики производственных процессов до анализа социальных взаимоотношений. Использование и понимание больших данных меняет правила игры для предприятий на рынке, именно поэтому многие из них вкладывают значительные средства в инструменты анализа больших данных, чтобы оставаться конкурентоспособными. Компании, которые могут использовать возможности больших данных, могут позиционировать себя как успешные, автоматизируя процессы, получая глубокое представление о поведении сотрудников и принимая решения, основанные на данных, которые дают им конкурентное преимущество. Помимо уже существующих решений в данной области, постоянно появляются новые, инновационные и экономически эффективные, технологии, способствующие бесперебойному внедрению решений для работы с большими данными (Дэн Вэньбинь 2021: 109).

На предприятиях искусственный интеллект (ИИ) имеет широкий спектр применений. На самом деле большинство из нас взаимодействует с ИИ в той или иной форме ежедневно. В хозяйственной деятельности китайских предприятий искусственный интеллект уже задействован практически во всех бизнес-процессах многих отраслей промышленности. По мере распространения технологий искусственного интеллекта они становятся необходимыми для поддержания конкурентных преимуществ.

Поскольку искусственный интеллект становится все более интегрированной частью рабочей силы, можно предположить, что в ближайшей перспективе специализация человеческой рабочей силы станет более интеллектуальной и узконаправленной. От человека потребуются, что автоматизация (пока) обеспечить не может — например, креативности, умения решать проблемы и качественных навыков. Спрос на конкретные навыки будет меняться, и многие из существующих профессий потребуют более продвинутого набора технических навыков.

Особенно стоит отметить инновационные технологические решения, которые работают в связке друг с другом. Например, на китайских

предприятиях широко распространены «умные» системы контроля, которые на входе считывают информацию с разнообразных датчиков, — системы видеонаблюдения, распознавания лиц, расшифровки голоса и т. д. Вся полученная информация записывается в базы Больших данных в облачных хранилищах. Компьютерные программы на основе искусственного интеллекта анализируют имеющиеся данные и регулируют поведение сотрудников. Например, камеры видеонаблюдения на китайских предприятиях могут определять сфокусированность работника на выполнении поставленной задачи, усталость персонала, эмоциональное состояние и прочие параметры (Chin, Lin 2022: 88).

Перспективы развития автоматизированных систем контроля за персоналом многообещающие. Главное преимущество подобных технологий в том, что они беспристрастны. Как показывают опросы работников на китайских предприятиях, абсолютное большинство из них приветствуют дальнейшее внедрение автоматизированных объективных систем контроля на рабочем месте, потому что работники не хотят исключить человеческий фактор из систем оценки и контроля на предприятиях (Дэн Вэньбинь 2021: 109).

Необходимо отметить и технологию блокчейн. По сути, это качественно новый способ хранения и передачи информации. Это очень важный элемент в развитии цифровых валют. Переход на цифровую финансовую систему внутри предприятия и при взаимодействии с контрагентами практически исключает возможность нелегальных денежных операций и становится еще одним инструментом социального управления в руках менеджеров. В перспективе цифровые валюты если не полностью заменят бумажные деньги, то значительно сократят их использование. Упрощая процедуры, устраняя необходимость в посредниках и обеспечивая более быстрые и безопасные транзакции, блокчейн может значительно качество финансовых операций на предприятии. Это может привести к снижению затрат и повышению эффективности.

Заключение

Таким образом, цифровизация на предприятиях в Китае осуществляется уже несколько десятилетий. При этом совершенно очевидно, что в перспективе темпы «оцифровки» всех аспектов хозяйственной деятельности будут возрастать, т. к. это обязательное условие выживания не только отдельно взятых экономических агентов, но всей экономики в целом. Именно успешность дальнейшего внедрения инновационных

технологий в производственную деятельность определяет способность Китая оставаться в авангарде стран с наиболее впечатляющими показателями экономического роста. Следовательно, предприятиям следует стремиться использовать новые возможности и вызовы, порождаемые цифровой экономикой и технологическими инновациями, увеличивая инвестиции в процесс оцифровки всех сфер экономической деятельности.

В декабре 2020 г. во время Всекитайского собрания народных представителей был озвучен план развития страны на следующие пять лет, где предлагалась реализация стратегии развития, ориентированная на инновации, расширение возможностей предприятий за счет совершенствования механизмов внедрения инновационных технологий. Как отметили эксперты: «В рамках 14-го пятилетнего плана акцент будет сделан на повышении качества экономического роста и устойчивости страны перед внешними шоками. На первое место выходит наращивание инновационной активности» (Кашин, Пятачкова 2023).

В плане особое внимание отводится таким направлениям экономического развития, как «ускорение цифрового развития», «концентрация инновационных элементов на предприятиях», «создание цифровой валюты», «цифровизация сельских районов». Кроме того, «необходимость ускорить глубокую интеграцию цифровых технологий (big data, облачные технологии, искусственный интеллект, блокчейн) с логистической отраслью и максимально задействовать их для выстраивания новых и укрепления существующих связей между регионами Китая» (Кашин, Пятачкова 2023).

Очевидно, что нацеленность правительства КНР и далее проводить ускоренную цифровизацию во всех сферах жизнедеятельности повлечет за собой эволюцию и социальных механизмов управления. Уже сейчас управленцы получили возможности контроля и регулирования поведения сотрудников, которых у них никогда не было в истории человечества. Дальнейшее развитие возможностей цифровых систем контроля и управления на предприятиях представляется практически безграничным.

В связи с этим можно уже сейчас предположить, что цифровизация производства ставит перед менеджментом и новые социальные вызовы, в частности, неизбежно приведет к образованию уникальной цифровой корпоративной культуры, которая будет влиять на взаимоотношения внутри коллектива и работу всего предприятия. Поэтому уже сейчас необходимо запустить процессы постепенного перехода и адаптации сотрудников к цифровой среде, включая разработку нового цифрового

этикета, рабочую культуру, отвечающую самым современным требованиям. Это позволит своевременно адаптироваться к динамичным изменениям на рынках.

Резюмируя, цифровая трансформация, основанная на инновационном развитии, становится очевидным выбором для большинства предприятий, а также актуальной темой в сферах государственного управления, бизнеса и научных кругов. Цифровизация приведет не только к образованию совершенно новой производственной инфраструктуры, но и изменит социальные взаимоотношения: корпоративную культуру и деловой этикет. Инновационные механизмы социального управления на предприятиях должны быть нацелены на персонализированные и дифференцированные потребности сотрудников, что благоприятно скажется на эффективности работы компании в целом.

Источники

Зуева В. В., Катровский Ю. А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2021. — № 2 (19). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifroyih-tehnologiy-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 22.01.2024).

Карпутина А. Ю. Организация взаимодействия нескольких манипуляторов с использованием механизмов удаленного управления / А. Ю. Карпутина, Р. А. Бандурин // Уч. зап. Брянского гос. ун-та. — 2017. — № 4 (8). — С. 7–13.

Кашин В. Б., Пятчкова А. С. Китайские эксперты о новом пятилетнем плане КНР [Электронный ресурс] // ЦКЕМИ НИУ ВШЭ. Аналитическая записка. — 2023. — URL: <https://cceis.hse.ru/data/2021/03/29/1386510407/14-%D1%8F%20%D0%BF%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%BA%D0%B0.pdf> (дата обращения: 25.01.2024).

Максимова О. Ю., Масликов В. А. Структурно-функциональный анализ категории «социальный механизм» в современной практике управления // Вестник Гос. ун-та управления. — 2016. — № 3. — С. 246–251.

Chin J., Lin L. Surveillance State: Inside China's Quest to Launch a New Era of Social Control [Государство наблюдения: стремление Китая начать новую эру социального контроля]. — New York: St. Martin's Publishing House, 2022. — P. 310.

菲尔·巴特 [Бартл Ф.] 参与式管理；提高员工在决策制定中投入的方法 [Управление на основе широкого участия. Способы увеличения инвестиций сотрудников в процесс принятия решений] / 卢洋译 [Пер. Лу Янг] [Электронный ресурс]. — 2011. — URL: <https://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/pm-pmc.htm> (дата обращения: 19.01.2024).

邓文斌 [Дэн Вэньбинь]. 人工智能时代信息安全监管的挑战与对策 [Проблемы и меры противодействия надзору за информационной безопасностью

в эпоху искусственного интеллекта] // 中国信息安全 [Информационная безопасность Китая]. — 2021. — № 106 (10). — 頁108–110.

营销科学学报 [Научный журнал по маркетингу]. — 2016. — № 5. — 頁62.

中国数字经济发展白皮书 [Отчет Китайской академии информационно-коммуникационных технологий] / 中国信息通信研究院 [Китайская академия информационно-коммуникационных технологий (CAICT)]. — 04.2021 [Электронный ресурс]. — URL: http://www.caict.ac.cn/english/research/whitepapers/202104/t20210429_375940.html (дата обращения: 19.01.2024).

中国数字经济规模测算与“十四五”展望研究报告 [Отчет о расчетах масштабов цифровой экономики Китая и прогнозах на период 14-й пятилетки] / 中国社会科学院 [Китайская академия общественных наук]. — 04.09.2020 [Электронный ресурс]. — URL: http://www.cssn.cn/zx/zx_gjzh/zhnew/202009/t20200904_5178924.shtml (дата обращения: 03.01.2024).

References

Bartle Ph. *Cānyù shì guǎnlǐ tígāo yuángōng zài juécè zhìdìng zhōng tóurù de fāngfǎ* [Participatory Management. Methods to Increase Staff Input in Organizational Decision Making], transl. by Lu Yang, 2011. URL: <https://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/pm-pmc.htm> (access date: 19.01.2024). (In Chin.)

Chin J., Lin L. *The Surveillance State: China's desire to start a new era of social control*. St. Martin's Publishing House, New York, 2022, p. 310.

Deng Wenbin. Rénɡōng zhìnéng shídài xīnxī ānquǎn jiānguǎn de tiǎozhàn yǔ duìcè [Problems and countermeasures supervision of information security in the era of artificial intelligence]. *Zhōngguó xīnxī ānquǎn* [Information security of China], 2021, vol. 106, no. 10, pp. 108–110. (In Chin.)

Karputina A. Yu., Bandurin R. A. Organizaciya vzaimodejstviya neskol'kih manipulyatorov s ispol'zovaniem mekhanizmov udalennogo upravleniya [Organization of interaction of several manipulators using remote control mechanisms]. *Uchenye zapiski Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2017, no. 4 (8), pp. 7–13. (In Russ.)

Kashin V. B., Pyatachkova A. S. Kitajskie eksperty o novom pyatiletnem plane KNR [Chinese experts on the new five-year plan of the People's Republic of China]. *Tsentr kompleksnyh evropejskih i mezhdunarodnyh issledovanij, Nacional'nyj issledovatel'skij universitet "Vysshaya shkola ekonomiki"*, analiticheskaya zapiska [Central Research Institute of Higher School of Economics. Analytical note], 2023. URL: <https://cceis.hse.ru/data/2021/03/29/1386510407/14-%D1%8F%20%D0%BF%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%BA%D0%B0.pdf> (access date: 25.01.2024). (In Russ.)

Maksimova O. Yu., Maslikov V. A. Strukturno-funkcional'nyj analiz kategorii "social'nyj mekhanizm" v sovremennoj praktike upravleniya [Structural and functional analysis of the category "social mechanism" in modern management practice]. *Vestnik Gosudarstvennogo universiteta upravleniya*, 2016, no. 3, pp. 246–251. (In Russ.)

Yíngxǎo kēxué xuébào [The scientific marketing journal], 2016, no. 5. 2016, p. 62. (In Chin.)

Zhōngguó shùzì jīngjì fāzhǎn bái pǐshū [Report of the Chinese Academy of Information and Communication Technologies]. Zhōngguó xīnxī tōngxìn yán jiù yuàn [China Academy

of information and communication technology (CAICT)], Apr. 2021. URL: http://www.caict.ac.cn/english/research/whitepapers/202104/t20210429_375940.html (access date: 19.01.2024). (In Chin.)

Zhōngguó shùzì jīngjì guīmó cèsuàn yǔ “shìsìwǔ” zhǎnwàng yán jiū bàogào [Report on the calculations of the scale of China’s digital economy and forecasts for the period of the 14th five-year plan]. *Zhōngguó shèhuì kēxuéyuàn* [Chinese Academy of Social Sciences], 4.09.2020. URL: http://www.cssn.cn/zx/zx_gjzh/zhnew/202009/t20200904_5178924.shtml (access date: 03.01.2024). (In Chin.)

Zueva Z. V., Katrovskiy Yu. A. Ispol’zovanie cifrovyyh tekhnologiy v upravlenii personalom [The Use of digital technologies in personnel management]. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znaniy*, 2021, vol. 2, no. 19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom> (access date: 22.01.2024). (In Russ.)

Чжао Юньхуэй, аспирант кафедры социальных технологий социологического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия.
462010@qq.com

Zhao Yunhui, Postgraduate Student of the Department of Social Technologies, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia.
462010@qq.com