

**Сравнительный анализ концепций стратегического управления  
человеческими ресурсами в Древнем Китае с III в. до н.э. до III века**

**Научный руководитель – Маршев Вадим Иванович**

**Юй Цзян**

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра управления организацией, Москва, Россия  
*E-mail: feiyu8515@gmail.com*

В Современный этап развития китайской теории управления человеческими ресурсами нельзя отделить от влияния древнекитайской мысли об управлении человеческими ресурсами. Поэтому нельзя игнорировать статус древнекитайской мысли об управления человеческими ресурсами. В своей книге "История управленческой мысли" в 1972 году американский ученый в области менеджмента Клод Джордж указал, что "мы обнаруживаем, что три тысячи лет назад очертания современного менеджмента, такие как организация, функция, сотрудничество, процедуры повышения эффективности и различные формы контроля уже присутствовали в китайской концепции" [1]. Поэтому изучение древнекитайской управленческой мысли имеет глобальное значение. Научных школ управленческой мысли в древнем Китае огромное количество, из них четыре наиболее влиятельные: конфуцианство, даосизм, легизм и милитаризм. После более чем 2700 лет развития эти четыре школы мысли постепенно созрели и разработали свои собственные уникальные концепции стратегического управления человеческими ресурсами.

Цель работы - выявление факторов и причин изменения и развития концепций на стратегическое управление человеческими ресурсами в Древнем Китае с III века до н.э. по III век н.э. В этот период древний Китай пережил две очень важные династии - Цинь и Хань. Династии Цинь и Хань (221 г. до н. э. - 220 г. н. э.) - это объединенное название династий Цинь и Хань в Китае, которые положили конец разделению Весны и Осени и Воюющих государств и установили централизованную власть.

В этот период путем глубокого осмысления истории предыдущих поколений и современной общественной практики были осуществлены два успешных перехода системы макроуправления национальной экономикой, сформирована система идей макроуправления, которые взаимно противопоставлялись и переплетались. Например, Фу Сюань, древнекитайский ученый III века нашей эры, предлагал, что "ключ к управлению государством заключается в том, чтобы установить ритуальные должности в соответствии с количеством людей, и разделить общественную работу в соответствии с четырьмя профессиями: ученый, фермер, рабочий и купец" [2].

Официальное изучение древнекитайской управленческой мысли в российских научных кругах началось после распада Советского Союза, и благодаря исследованиям профессора Маршева В.И. российские ученые разработали предварительную методологию и механизм изучения истории управленческой мысли. В новом издании учебника Маршев В.И. «История управленческой мысли» [3] отражены генезис, становление и развитие многотысячелетней всемирной истории управленческой мысли. Однако в настоящее время исследования древнекитайской мысли по управлению человеческими ресурсами в российских научных кругах ограничиваются III веком до н.э. Древнекитайская управленческая мысль после III века до н.э. также имеет высокую академическую ценность и значимость.

Исследование показало, что многие страны все еще находятся на начальной стадии исследований в этой области, а сейчас используют метод исторического сопоставления,

который является основой для осуществления изучения истории управленческой мысли в древнем Китае. Например, “хотя Япония смогла начать изучение древнекитайской управленческой мысли раньше, она могла использовать знания только в спорадических отношениях, и важной причиной было то, что она не могла полностью обладать соответствующими историческими материалами”[4]. Но основная причина заключается в том, что существует культурный разрыв, а это значит, что изучение истории древнекитайской управленческой мысли, ждут, когда китайские теоретики наведут порядок и раскопают древнюю управленческую мысль.

В докладе обобщены и проанализированы четыре основных школы «стратегический управления человеческими ресурсами» на академическом и теоретическом уровне: конфуцианство, даосизм, легизм и милитаризм. Концепции различия между этими школами мысли отражены в разных аспектах. Например: конфуцианство считает, что первым критерием оценки таланта является нравственность и характер. Даосизм выступает за правило бездействия и не вмешивается слишком сильно в работу подчиненных. Легизм придерживается сильной системы дисциплины и управления подчиненными. Милитаризм способствует классификации талантов и подчеркивают соответствие человеческих ресурсов портфолио..

Проведенное исследование показало, теоретическая значимость: Во-первых, академическое сообщество относительно активно изучает "древнекитайскую управленческую мысль до III века до н.э.", и было опубликовано определенное количество статей, посвященных "древнекитайской управленческой мысли до III века до н.э. Данный реферат посвящен "древнекитайской управленческой мысли после III века до нашей эры", что позволяет углубить изучение древнекитайской управленческой мысли на основе предыдущих исследований. Во-вторых, развитие управленческой мысли в древнем Китае и факторы изменений являются важным понятием в данном исследовании, что в определенной степени восполняет недостаток исследований по данному вопросу и обогащает содержание исследований по истории управленческой мысли.

### Источники и литература

- 1) Claude S.George:The History of Management Thought. (1972)
- 2) Шэнь Байгун, Сун Синьмин, Лэй Жуаньпин. Предварительное исследование древнекитайской управленческой мысли", 1996 г., журнал Ганьсуского педагогического колледжа.
- 3) Маршев В.И.: История управленческой мысли. М.: Проспект, 2021.
- 4) Чэнь Гуанжун. Современный дух исследования истории древнекитайской управленческой мысли", 1988, Академический ежеквартальник Шанхайской академии общественных наук.