

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

**Интеллектуализация управления персоналом в китайских госкомпаниях:
опыт Sinopec, State Grid и Zhongzhi Group**

Научный руководитель – Панич Наталья Александровна

Ли Чжэнъян

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: iciaru01@163.com

Цифровая трансформация экономики ставит перед китайскими госкомпаниями новые задачи в сфере управления персоналом. В отличие от частного сектора, перед ними стоят более сложные задачи: соблюдение жестких государственных нормативов, управление многотысячными штатами и интеграция административных процедур в рыночные механизмы. В центре данного исследования — практики трех ведущих компаний (Sinopec, State Grid, Zhongzhi Group), позволяющие проследить, как именно происходит цифровизация HR в специфических условиях госсектора.

Анализ открытых источников и отраслевых отчетов позволяет выделить три ключевых направления цифровой трансформации. Первое направление связано с автоматизацией рутинных операций. В Sinopec внедрение RPA-решений для расчета заработной платы позволило сократить время подготовки индивидуальных ведомостей с 48 часов до 2 минут, а уровень автоматизации расчетных операций достиг 90% [1]. В Zhongzhi Group интеллектуальная система обработки зарплатных данных для компаний с 10 тыс. сотрудников уменьшила временные затраты с трех дней до трех часов [2].

Второе направление охватывает интеллектуализацию подбора и оценки персонала. Государственная корпорация Zhongzhi разработала систему AI-собеседований с использованием «цифровых аватаров», которая на основе анализа компетенций кандидатов генерирует индивидуальные планы интервью. Это решение было включено в число стратегических высокоценных сценариев применения ИИ, утвержденных Госкомитетом КНР по управлению госимуществом [2]. В энергокомпании State Grid внедрена система оценки талантов на базе больших данных, охватывающая 16 категорий должностей и 2000 компетенций: система, которая формирует «цифровые профили» сотрудников и помогает прогнозировать их карьерное развитие [3].

Третье направление связано с созданием цифровых сервисов для сотрудников. Например, в одной из дочерних компаний Sinopec разработан интеллектуальный ассистент, интегрированный с базой знаний по кадровым политикам и процедурам. Система обеспечивает мгновенный доступ к нормативным документам и инструкциям, что заметно ускоряет адаптацию новых сотрудников и снижает нагрузку на HR-специалистов [1].

Проведенный анализ позволяет выявить ряд специфических особенностей цифровой трансформации HR в китайских госкомпаниях. Во-первых, ключевую роль здесь играет государственная политика: инициативы «Цифровой Китай» и «Новое качественное производство» стимулируют масштабные инвестиции в HR-технологии, причем компании нередко выступают полигоном для тестирования инноваций перед их распространением в другие секторы. Во-вторых, остается актуальной проблема интеграции новых цифровых решений с унаследованными административными системами и требованиями кадрового учёта.

Практическая значимость работы заключается в возможности адаптации китайского опыта для российских компаний с государственным участием. Особый интерес представляют механизмы сочетания централизованного планирования с гибкими цифровыми инструментами, а также подходы к оценке эффективности внедрения AI-решений в кадровом администрировании.

Источники и литература

- 1) Sinopec Group. Интеграция бизнеса и исследований стимулирует цифровую и интеллектуальную модернизацию общих служб управления персоналом // Официальный сайт Sinopec Group: <http://www.sinopecgroup.com/group/000/000/067/67948.shtml>
- 2) Госкомитет КНР по управлению госимуществом. AI придаёт импульс! Zhongzhi Group создаёт новую экосистему HR-услуг // Официальный сайт Госкомитета КНР по управлению госимуществом: <http://www.sasac.gov.cn/n2588020/n2877938/n2879597/n30275940/c34426981/content.html>
- 3) Ганьсуская электросетевая компания (дочерняя компания State Grid). «AI + большие данные» активизируют движущие силы развития оценки талантов // China Gansu Net: <https://finance.gscn.com.cn/system/2025/06/04/013335144.shtml>